

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
Факультет социальных наук

**ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
И СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО
В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЯ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА**

**Всероссийская
научно-практическая конференция**

14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород

Сборник статей

Нижний Новгород
2019

УДК 316
ББК 60.5
С 77

Р е ц е н з е н т ы:

С.А. Гапонова — д. психол. н., профессор Приволжского института
повышения квалификации ФНС России;
Т.Н. Князева — д. психол. н., профессор, директор психологического
консультативно-образовательного центра «Статус»;
Ю.О. Плехова — д.э.н., профессор, зав. кафедрой правового обеспечения
экономической и инновационной деятельности ИЭП ННГУ им. Н.И. Лобачевского

С 77

Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научно-практическая конференция (14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород): сборник статей / под общей ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. М.В. Прохоровой. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. – 675 с.

ISBN 978-5-91326-553-1

В сборнике представлены статьи на основе докладов, сделанных на пленарном заседании и секциях Всероссийской научно-практической конференции «Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада» (14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород, ННГУ им. Н.И. Лобачевского).

В статьях отражены результаты научных исследований, позволяющие оценить историю, проблемы, состояние и перспективы психологии управления персоналом, организационной психологии, социального предпринимательства, цифровых технологий и психофизиологических исследований, подготовки кадров, основные векторы развития клиент-ориентированного бизнеса в современных условиях перехода к индустрии 4.0. Авторами являются как известные ученые, так и начинающие исследователи из 27 городов России, а также из Украины, Белоруссии, Азербайджана и Узбекистана.

Для исследователей, представителей бизнеса, промышленности и банковской сферы, специалистов государственного и муниципального управления, преподавателей, аспирантов и студентов, практических работников образовательных и социальных учреждений, общественных организаций.

ISBN 978-5-91326-553-1

УДК 316
ББК 60.5

© Нижегородский госуниверситет
им. Н.И. Лобачевского, 2019

ЦЕЛЬ КОНФЕРЕНЦИИ: развитие и укрепление научных связей между представителями психологической науки России, работающими в области управления персоналом и социального проектирования, обмен опытом и анализ перспектив дальнейшего развития управленческой психологии.

На конференции обсуждены актуальные проблемы психологии труда, управления, организационной психологии, психофизиологических исследований и социального проектирования в условиях перехода к индустрии 4.0.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ

Казанцев Виктор Борисович	- проректор по научной работе, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (<i>председатель оргкомитета</i>)
Захарова Людмила Николаевна	- зав. кафедрой психологии управления факультета социальных наук, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (<i>зам. председателя оргкомитета</i>)
Голубин Роман Викторович	- декан факультета социальных наук, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
Авралев Никита Владимирович	- проректор по связям с общественностью, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
Вакуленко Руслан Яковлевич	- профессор кафедры психологии управления факультета социальных наук, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
Горохов Сергей Владимирович	- зам. начальника управления информатизации, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
Исакова Инна Александровна	- зам. декана факультета социальных наук, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
Кожанова Ирина Викторовна	- проректор по учебной работе Приволжского института повышения квалификации ФНС России
Коробейникова Елена Владимировна	- зам. начальника службы – начальник отдела по работе с персоналом АО «ФНПЦ «ННИИРТ»
Махлай Светлана Николаевна	- начальник управления информатизации, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
Неверов Александр Николаевич	- директор Центра психолого-экономических исследований, ПИУ имени П.А. Столыпина – филиала РАНХиГС при Президенте РФ

Полевая Софья Александровна	- зав. кафедрой психофизиологии факультета социальных наук, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, заведующий отделом нейрофизиологии ПИМУ
Рогозян Юлия Евгеньевна	- региональный представитель Фонда региональных социальных программ «Наше будущее», Член общественного совета Центра инноваций социальной сферы Нижегородской области
Сайгин Вадим Викторович	- первый проректор, проректор по экономическому и инновационному развитию. Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
Сидоренков Андрей Владимирович	- зав. кафедрой психологии управления, Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону
Стоюхина Наталья Юрьевна	- доцент кафедры психологии управления факультета социальных наук, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

ПРОГРАММНЫЙ КОМИТЕТ

Захарова Людмила Николаевна	- зав. кафедрой психологии управления факультета социальных наук, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (председатель)
Булгаков Александр Владимирович	- профессор кафедры социальной психологии, Институт психологии им. Л.С. Выготского, Российский государственный гуманитарный университет (Москва)
Гапонова София Александровна	- профессор, Приволжский институт повышения квалификации ФНС России, г. Нижний Новгород
Леонова Анна Борисовна	- зав. кафедрой психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова
Мазилев Владимир Александрович	- зав. кафедрой общей и социальной психологии Ярославского государственного педагогического университета
Поддьяков Александр Николаевич	- профессор, ведущий научный сотрудник Международной лаборатории экспериментальной и поведенческой экономики
Прохорова Мария Вячеславовна	- доцент кафедры психологии управления факультета социальных наук, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Федотчев Александр Иванович

- ведущий научный сотрудник Лаборатории механизмов рецепции Института биофизики клетки РАН, доктор биологических наук

Фукин Анатолий Иванович

- профессор кафедры психологии труда и предпринимательства Казанского инновационного университета им. В.Г. Тимирязова

Ясько Бэла Аслановна

- профессор кафедры управления персоналом и организационной психологии, Кубанский государственный университет

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Научные редакторы: Л.Н. Захарова, М.В. Прохорова

Технический редактор: А.И. Махалин

Расположение материалов в сборнике продиктовано регламентом работы конференции: сначала тексты пленарных выступлений, затем секционные доклады.

Статьи опубликованы в авторской редакции.

Редакционная коллегия

СОДЕРЖАНИЕ

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

Антонец В.А. Когнитивные проблемы в управлении инновациями	13
Булгаков А.В. Концепция межгрупповой адаптации в организациях как платформа управления персоналом современной российской компании	19
Волкова Е.Н. Возможности теории самодетерминации в управлении персоналом современного предприятия	24
Захарова Л.Н., Мартыанова Т.В. Субъективное благополучие персонала старшего возраста в условиях перехода к новому технологическому укладу	28
Неверов А.Н. Психолого-экономические факторы развития России: нейроэкономические и конституционные аспекты	35
Патаракин Е.Д. Использование автоматически генерируемых диаграмм совместной сетевой деятельности для коллективной рефлексии	44
Ярмахов Б.Б. Управление организацией в условиях сетевого взаимодействия ее сотрудников.....	49

СЕКЦИЯ 1

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА, УПРАВЛЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ИНДУСТРИИ 4.0

Баранова А.А. Профессиографический анализ трудовой деятельности фармацевта.....	55
Власкин В.Ю. Практическая деятельность должностных лиц войсковых частей по совершенствованию профориентации в условиях изменения рынка труда	61
Водяха С.А., Водяха Ю.Е. Особенности проявления агрессии у руководителей и подчиненных в системе управления внутренних дел.....	65
Гапонова С.А. Индивидуально-типологические особенности как детерминанты успешной деятельности в профессиях «второго типа».....	69
Гидлевская Я.В., Шпаковская А.А. Концепция ностальгического потребления в социологии.....	76
Гусева Л.Н., Флоровский С.Ю. Ценностная обусловленность ролевых предпочтений в командной работе: вклад карьерных ориентаций.....	80
Гуцыкова С.В. Регуляторная функция профессионального менталитета.....	84
Деунажева Д.О. Мотивация профессиональной деятельности инженерно-технических работников.....	88
Душкина М.Р. Психологическое воздействие и рекрутинговые коммуникации в контексте токсических практик управления персоналом	93
Зацарина Е.П., Заладина А.С. Субъективная размерность трудовой ситуации сотрудников инновационных промышленных и медицинских компаний	97
Иванов Р.С. Применение полиграфа («детектора лжи») в системе управления персоналом организации.....	101
Калинина Т.В., Патрикеева Э.Г. Психологическая помощь сотрудникам МВД в управлении конфликтом в условиях трудовой деятельности	105
Коробейникова Е.В., Башкатова Ю.А. Лидеры трудовых коллективов российского оборонного хобби: модель личностных качеств и перспективы развития.....	109

Кузнецова Н.М., Орлов А.В. Организационная неопределенность как фактор восприятия организационной культуры персоналом вуза.....	116
Кузьмина А.Б. Роль эмоционального интеллекта и совладающего поведения в служебной деятельности курсантов	121
Лобанова Т.Н. Трудовые интересы в условиях перехода к индустрии 4.0	125
Масленников С.В. Системы мотивации на отечественных и зарубежных коллективных предприятиях.....	131
Молчанова М.И., Прохорова М.В. Личностные детерминанты положительной и отрицательной мотивации трудовой деятельности	137
Неверова А.В. К проблеме выявления экономически-важных качеств личности	141
Омельченко Н.В., Скрипниченко Л.С. Причины возникновения и способы профилактики синдрома профессионального выгорания	147
Поляков А.С. Проблема профессиональной ответственности в психологии труда: теоретические аспекты.....	151
Прохорова М.В. Основная методологическая проблема в исследованиях темпоральных характеристик мотивации труда.....	155
Спиркова Л.В., Широкова А.Ш. Условия развития мотивации профессионального самосовершенствования государственного гражданского служащего	161
Тюличева Л.Д. Индустрия 4.0 и Труд 4.0 – области интереса немецких исследователей.....	166
Флоровский С.Ю. Личностная регуляция совместной управленческой деятельности и развитие организации: оценка, мониторинг, прогнозирование	170
Шипитько О.Ю. Психологические аспекты монетарного поведения специалистов кассово-инкассаторского центра.....	174
Ясько Б.А., Остроушко М.Г. Управленческий интеллект: к проблеме психологической операционализации конструкта.....	178

СЕКЦИЯ 2

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ: МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПОДХОД

Алдашева А.А., Зеленова М.Е. Новая профессия «социальный воспитатель»: диагностика индивидуально-типических особенностей.....	185
Ермаков С.А. Философские аспекты психологии предпринимательства.....	189
Журавлёв А.Л., Позняков В.П. Социальное предпринимательство как новый тренд развития современной экономики и объект социально-психологических исследований	194
Измайлов А.М. Развитие инфраструктуры молодёжного предпринимательства в России ...	197
Калинина М.А., Лисина В.С., Мединская Ю.В., Панкрушина Т.В., Сорокина К.А. Потенциал молодёжи в социальном проектировании как перспектива развития Нижнего Новгорода	199
Корнеева Е.В. Студенческое волонтерское движение как один из видов социального проектирования	204
Кравченко В.С., Седых И.О. К вопросу об исследовании мотивации в предпринимательстве: социально-философский подход.....	207
Лобзина Т.П. Компетентность социального предпринимателя на примере детского образовательного центра	211
Малеханов А.А. Социальное предпринимательство: понятие и сущность	215
Маяцких Е.Ф. Социальные проекты краеведческого характера как ресурс развития территории	218
Мельникова Н.Г., Алдашева А.А. Специфика мнений экспертов в профотборе	221

Мурзина Ю.С. Выделение прототипических ситуаций в сфере семьи и бизнеса для изучения ценностных ориентаций предпринимателей	225
Негруль С.В., Кашипур В.В. Предпринимательские проекты: признаки социальности.....	230
Плотникова Е.С. Профориентация школьников в вузе: социальный проект онлайн-наставничества	233
Пономарёва Л.Н., Селезнёва О.Н. Профессионально важные качества наставников молодёжных предпринимательских проектов.....	237
Рогозян Ю.Е. Портрет социального предпринимателя нижегородской области	241
Румянцева Е.Е. Дискуссия об экономике счастья как новейшем направлении развития междисциплинарных исследований в России и в мире	245
Савичева А.В., Прохорова М.В. Методология общественных и гуманитарных наук как инструмент социального проектирования.....	249
Судьин С.А., Яковлев П.А. Мотивация социальных предпринимателей.....	253
Чепьюк О.Р. Исторический контекст в исследовании мотивации субъекта предпринимательской деятельности	256

СЕКЦИЯ 3

ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ИНДУСТРИИ 4.0

Бовыкина Д.В. Персонализированная оценка стрессовой нагрузки в контексте обучения.....	262
Демарёва В.А., Зайцева И.О., Чугрова М.Е. Психофизиологическая оценка функционального состояния для оптимизации онлайн-обучения	266
Зайцева И.О., Парин С.Б. Событийно-связанная телеметрия ритма сердца для мониторинга функционального состояния в процессе психологической работы с клиентами в Интернет-среде.....	271
Зеленова М.Е. Психофизиологическое благополучие и индивидуально-типические особенности летчиков	277
Федотчев А.И., Парин С.Б., Громов К.Н., Савчук Л.В., Полевая С.А. Комплексное нейробиоуправление в коррекции стресс-индуцированных состояний.....	281

СЕКЦИЯ 4

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Винокуров А.В., Зекина М.А., Вакуленко Р.Я. Цветовые решения в управлении персоналом: опыт нового поколения.....	286
Воронов В.В., Ханагян Т.А. Совершенствование технологии управления талантами на примере IT-компаний	290
Козорез И.А. Проблема учета ИТ-активов в условиях развития цифровой экономики.....	293
Литвинцева Г.П. Цифровые компетенции и цифровая трансформация трудовой жизни в регионах России	297
Махалин А.И., Лоскот И.В. Особенности Интернета как инструмента управления и манипуляции.....	302
Сазанова Т.Н. Цифровая экономика: гендерные проблемы в современном мире	306

Фирсов М.В. Анализ эффективности применения компьютерных имитационно-игровых технологий для подготовки к демонстрационному экзамену по требованиям WorldSkills	310
---	-----

СЕКЦИЯ 5

КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ КАК ОСНОВНОЙ ВЕКТОР СОВРЕМЕННОГО РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

Башук Е.Н., Шамина О.С. Особенности клиентоориентированности мужчин и женщин мерчендайзеров	316
Волков И.В. Коммуникативный потенциал менеджеров как основа клиентоориентированности бизнеса.....	323
Добролюбов Н.А. Фактор клиентоориентированности бухгалтера в обслуживании операций с финансовыми инструментами как драйвер модернизации российских стандартов бухгалтерского учёта	328
Миронова Е.Р., Владимирова Т.А. Клиентоориентированность как ценность компании	332
Нейман В.А., Шматков Р.Н. Клиентоориентированность как залог успеха начинающего бизнеса.....	335
Орлов А.В., Орлова О.М., Башук Е.Н. Клиентоориентированность сотрудников банка	340
Орлова Е.Ю. Проблемы ФНС России в рамках клиентоориентированного взаимодействия с налогоплательщиками	346
Ставропольский Ю.В., Замогильный С.И. Проблема баланса клиентоориентированности как основного вектора современного развития бизнеса.....	350
Яхнеева И.В. Клиентоориентированность и социализация бизнеса	354

СЕКЦИЯ 6

ВОЗРАСТНЫЕ И ГЕНДЕРНЫЕ ПРОЯВЛЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ

Архипова Д.Ю. Возрастные и гендерные проявления в трудовой деятельности	358
Бураева Е.В. Проблема гендерной сегрегации в современной России: основные тенденции и особенности проявления.....	362
Володина Ю.А., Фетисова Н.В. Развитие системы профессионального образования в России и за рубежом	367
Давыдов В.А., Пономарёва У.Н. Индивидуальный образовательный маршрут студентов как основа проектирования образовательного процесса в условиях модернизации системы СПО.....	371
Жданова Н.Е. Исследование профессиональных деформаций и акцентуаций характера как проявления кризиса профессиональной деятельности педагогов	375
Катышева Н.М., Овчинникова О.Ю. Психологические аспекты внедрения стандартов ТОП-50	379
Колосова В.В., Пиллаи С.С. Организационная культура в условиях обновления образовательной деятельности вузов и колледжей (обзор исследований).....	383

Кулиненко А.В. Функции и роль руководителя в управлении организацией среднего профессионального образования.....	387
Леонова И.С. Вариативность характеристик социально-психологического возраста персонала в условиях изменения технологического уклада	391
Липина Т.А. Современные подходы к управлению персоналом в развивающейся образовательной организации	395
Мартемьянова Д.А., Путинцева А.В., Гуськова И.В. Возраст как критерий уровня заработной платы	398
Миронова С.С., Чернова Н.Ю. Особенности фактора клиентоориентированности на рынке профессиональных образовательных услуг.....	402
Орлова О.М., Павлов С.А. Профессиональная рефлексия в трудовой деятельности учителей	406
Пронина Н.А. Возрастные особенности становления субъекта профессиональной деятельности	415
Пухарева Т.С. Гендерная специфика личностно-профессиональной направленности юристов	418
Ставропольский Ю.В. Возрастные проявления в трудовой деятельности в условиях перехода к индустрии 4.0 на примере Японии.....	422
Сумичева В.И. Особенности управления образовательной организацией среднего профессионального образования.....	425
Табакова А.С. Социально-психологическая помощь как аспект активизации трудового и социального потенциала пожилых граждан.....	429
Шаталова-Давыдова Д.А. Новые пути адаптации молодых специалистов на предприятиях в Нижегородской области	432
Шилова Л.Н., Орлова О.М. Особенности организационной культуры образовательных организаций системы профессионального образования.....	436
Шляпников В.Н. Особенности волевой регуляции руководителей образовательных учреждений.....	442
Шуняева О.Ю. Методы и структура управления образовательной организацией среднего профессионального образования	446

СЕКЦИЯ 7

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аверина И.Н., Семашко Я.А. Механизмы KPI-оценки деятельности персонала	450
Ангелова О.Ю., Дмитриева Е.М. Практическая психология как часть современного маркетинга	454
Арпентьева М.Р. Социально-психологические аспекты управления карьерой.....	458
Беликова Е.Г., Жуковский О.А., Муха Т.С. Экономические и социальные преимущества семейного бизнеса	463
Вакуленко Р.Я., Петрова Д.Г. Анализ современных методик управления персоналом.....	467
Воронина Н.А. Социально-психологические и организационные факторы удовлетворенности трудом сотрудников налоговых органов	471
Джоджуа Д.З., Буянова Т.И. Роль поведенческих аспектов в принятии управленческих решений.....	475

Душкина М.Р. О необходимости социально-психологических подходов в развитии управления персоналом в современных условиях.....	479
Дырин С.П. Многоаспектный подход к управлению персоналом	484
Емельянова А.Д. Наставничество как метод адаптации персонала организации.....	489
Замыслова А.М., Скрипниченко Л.С. Совершенствование практики адаптации персонала в строительной организации	497
Каришина И.Е. Создание условий для развития сотрудника: расширение возможностей самореализации	501
Климец Е.О. Психологический портрет специалиста по подбору персонала.....	505
Кожанова И.В. Современные гибкие подходы к управлению персоналом на государственной гражданской службе.....	509
Корецкая С.И., Скрипниченко Л.С. Поддержание профессионального здоровья персонала организации	514
Красильников А.А. Нетрадиционные подходы к мотивации в российских компаниях.....	518
Красникова М.Ю. Развитие персонала в современных условиях путем внедрения системы корпоративного обучения.....	522
Лобачева Е.Н., Захаров А.А. Социальноэкономическое значение организации общих центров обслуживания.....	528
Магальян А.Т. Взаимосвязь ценностно-смысловых ориентаций и результативности экономической деятельности	532
Маркелов А.Ю. Взаимосвязь риска и результативности экономической деятельности: первые результаты исследования	538
Марыченкова Н.В. Управление ликвидностью единого казначейского счета в России	544
Матюшин П.Н. Организация и кадровое документирование формирования кадрового резерва органа власти региона (на примере Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики).....	548
Мещерякова А.В. Личностные особенности и удовлетворенность деятельностью руководителей органов внутренних дел.....	552
Михайлова В.В. Управление карьерой персонала как технология повышения конкурентоспособности предприятия.....	556
Новиков Е.И., Вакуленко Р.Я. Современные технологии разрешения трудовых споров и конфликтов	559
Обраскова Т.С. Формирование положительного имиджа компании на рынке труда	563
Осипова Е.В. Управление персоналом в современных условиях: переход из студенческой в организационную среду.....	566
Сидоренков А.В. Формы и компоненты организационного поведения работников	571
Скульская Л.В. Качество условий труда как базовая характеристика современного российского рынка труда	575
Ставропольский Ю.В., Муталимов А.Э. Развитие управления персоналом в Японии в современных условиях	578
Старкова Д.О., Сивакс А.Н. Аутсорсинг и аутстаффинг персонала в Самарской области	581
Сурнин А.А., Миронова И.И. Маркетинговые подходы в процедуре подбора персонала, ориентированные на молодых специалистов	586

Терина А.А. Повышение уровня лояльности к организации – ключ к эффективному управлению кадрами.....	589
Тлеуж Д.А., Миронова И.И. Основные виды оценки профессиональных квалификаций персонала в условиях внедрения профессиональных стандартов в организации	595
Уварова Н.А., Столярова Е.А. Особенности управления карьерным ростом сотрудников в современной организации	599
Философова М.С., Караваев В.Е., Варникова О.Р., Тезикова И.В. Роль руководителя и управление медицинским персоналом как направление совершенствования общественного здравоохранения.....	602
Флеглер Е.А. Материальное стимулирование как условие профессионального развития специалистов	606
Хекало О.Ю. Развитие предпринимательства России в новых условиях	610
Чиркова Ю.Р. Лояльность персонала как основа конкурентоспособности организации.....	614
Чуянов Ю.В. Личная эффективность руководителя: от теории к российской практике	618
Широкова Т.К. Проблемы дефицита кадров в сельском хозяйстве России: номинальные и реальные приоритеты	620

СЕКЦИЯ 8

ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Артемьева О.А. Практическая и исследовательская психология в СССР: из истории психотехники.....	624
Калинин И.В., Калинина Н.В. К вопросу о развитии исследований «стиля подчинения» в отечественной психологии XXI века	627
Костригин А.А. Е.М. Ганфман и исследование особенностей межличностного взаимодействия в советских организационных условиях на примере выходцев из Советского Союза.....	633
Мазилев В.А. Возрождение психологии труда в СССР: из истории провинциальной психологии.....	636
Синёва О.В. Психотехническое течение в советской психологии: условия институционализации.....	642
Стоюхина Н.Ю., Абдукодирова Л.Ю. Из истории психологии труда в Узбекистане: 20-30-е годы XX века.....	647
Стоюхина Н.Ю., Ибрагимбекова Р.Ф. История психологии труда в Азербайджане: начало	652
Стоюхина Н.Ю., Сироткина Т.В. Вклад нижегородских врачей в психологию труда: 20-30-е годы XX века.....	657
Стоюхина Н.Ю., Чердакова М.М. История психологии труда в словарях: особенности позиционирования	666
Фукин А.И. История психологии труда казанской психологической школы	671

КОГНИТИВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ ИННОВАЦИЯМИ

В.А. Антонец

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. С точки зрения ограниченной рациональности мышления человека рассматриваются причины возникновения трансляционных препятствий (порогов) при взаимодействии субъектов инновационной деятельности. Рассматриваются примеры из российской практики взаимодействия, науки, государства и бизнеса. Предлагаются рекомендации по преодолению этих порогов взаимонепонимания.

Ключевые слова: инновационная деятельность, наука, государство, бизнес, ограниченная рациональность, трансляционные пороги, лингвистическая неустойчивость, лингва франка.

COGNITIVE PROBLEMS IN THE FIELD CONTROL OF INNOVATIONS

V. Antonets

National research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The analysis of the problem of personnel aging as a factor constraining economic development in the conditions of changing technological

Keywords: industry 4.0, personnel, older age, innovations, technologies, stereotypes, organizational culture, subjective well-being, socio-psychological age, management technologies

Введение. Так как все страны так или иначе технологически развиваются, чтобы отвечать на рыночные вызовы, то следует констатировать, что в них так или иначе осуществляется инновационная деятельность. Во всех случаях при использовании собственных ли разработок, при заимствовании ли иностранных, что чаще всего и преобладает даже у развитых стран, цель инновационной деятельности сохраняется – это формирование новых или модернизация имеющихся активов, обеспечивающих удовлетворение платежеспособного спроса (это выгода потребителей) и одновременно конкурентоспособность производителей и поставщиков (это выгода предпринимателей). Выгоды эти нерасторжимы, так как одной без другой не бывает, кроме, может быть, конъюнктурных нарушений на коротких интервалах времени. В силу разнообразия природных условий, экономического, социального, исторического и политического статус-кво было бы опрометчиво ожидать, что условия и способы инновационного развития у всех совпадали. Тем не менее, соблазны сделать все «как у людей»

имеют место. Так как положение в РФ автору известно, несколько лучше, то российские примеры он и приведет.

Пример 1. По вступлении в должность в одном из первых своих выступлений министр науки и образования РФ заявил: «...увеличение количества патентных заявок вузов в России – это одна из основных составляющих технологического развития. Здесь у нас достаточно серьезная прибавка, общий прирост патентов по приоритетным направлениям в области высоких технологий составит около 60% в предстоящие несколько лет» [1]. При этом министр заявляет: "Мы знали практики, когда патентов очень много, а практическая их ценность, практическая реализация идей не на очень высоком уровне <...> Поэтому, когда мы такую работу ведем, должен быть комплексный подход, на серьезной и системной основе" [1].

«Не на очень высоком уровне» – очень мягко сказано. Обратимся к таблице 1 из [2].

Таблица 1. Количество патентов РФ, действующих на 14.10.2018

год выдачи	выдано патентов	сколько лет еще могли бы поддерживаться	действуют на 14.10.2018	доля от выданных
2016	34 049	18	25 378	75 %
2014	34 189	16	21 283	62 %
2009	34 980	11	13 663	39 %
2004	24 381	6	3 423	13 %
1999	23 763	1	137	0,2 %

Мы видим, что за первые два года из числа выданных в 2016 году патентов 25% перестают действовать, потому что правообладатели не платят пошлины, т.к. не видят в этом никакого экономического смысла. Между тем, по скромным оценкам на оформление заявочных документов и их экспертизу ушло полмиллиарда рублей, что сопоставимо с объемом финансирования Конкурса А Российского фонда фундаментальных исследований.

Эти умершие во младенчестве патенты есть результат насилия эффективных менеджеров науки, поставивших перед научным сообществом и институтами в качестве обязательного условия выполнения работ по всевозможным научно-техническим программам, финансируемым государством, создание объектов интеллектуальной собственности. До того, как это требование было поставлено, Российское патентное ведомство выдавало 20 с небольшим тысяч патентов в год (см., например, данные в Таблице 1 за 1999 и 2004 годы). После появления требования патентов скачком становится на 10 тысяч в год больше. Все они через 2 года умерли, и всё вернулось на «круги своя». Можно, конечно, увеличить объем заявок на 60%. Эволюция будет та же, времени на сочинение

заявок у разработчиков уйдет еще больше, а на оформление и экспертизу заявок «пара в свисток» уйдет уже примерно на миллиард рублей.

Обратимся к опыту США, где ежегодно подается около 500 тысяч заявок половина из которых приводит к получению патентов. Установлено [3], что по силе влияния на успех взаимодействия американской промышленности и американских университетов, которые в рыночной практике гораздо более прытки, чем российские, лицензионные сделки по университетским патентам, занимают 9-ую позицию из 9, т.е. последнюю.

Не так что-то думают руководители про патенты в России!

Пример 2. Однако показательна и жизнь ненасильственно инспирированных патентов, полученных энтузиастами науки и техники. При установленном законодателем времени патентной монополии в 20 лет, на половине этого срока умирает более 60% выданных патентов (см. 2009 год в Таблице 1). Правообладатели, осознают, наконец, экономическую бессмысленность монополии на их изобретения. Формальным требованиям новизны, неочевидности и принципиальной возможности применения эти изобретения удовлетворяют. Этого достаточно для патентного ведомства, чтобы выдать патент. За экономическую оправданность оно не отвечает!

Не так что-то думают и российские изобретатели!

Пример 3. В нем участвует гораздо более высокопоставленный государственный руководитель, который главным инструментом поддержки инновационного развития страны считает разного рода льготы, для реализации которых создаются Территории опережающего социально-экономического развития [4]. Коснемся лишь одной территории – Сколково (инновационный центр) [5]. К содержащимся в [5] описании и критике проекта и территории добавим конкретный штрих.

По размещенным официальным объявлениям Технопарка Сколково [6] аренда 1 кв. м. лабораторного или офисного помещения обойдется стартаперам примерно 20000 рублей в год. По данным интернет сервиса ЦИАН в Москве аренда стоит примерно в 2 раза ниже [7]. В Сколково – далеко и неудобно – едут за предусмотренными для резидентов налоговыми льготами, которые компенсируют высокую арендную плату. Для налогоплательщика же это однозначно означает перекачку его денег лендлорду. А он с этими деньгами что делает? В мире принято, что технопарки как элемент инновационной инфраструктуры, являются бесприбыльными организациями.

То ли организаторы не так как-то думают, то ли наоборот ими хорошо продумана канализация денег.

Когнитивная проблема. Автор привел эти три примера для того, чтобы читатель не посчитал следующие ниже соображения сугубо академическими упражнениями кабинетного специалиста.

Не будем больше касаться государства, а выделим только отношения науки и бизнеса. Они характеризуются парадоксом зависимости современного рынка от результатов научных исследований и разработок, и при этом большими рисками и сложностью продвижения на рынок результатов научных исследований и разработок¹. Источником трудностей взаимопонимания участников рынка инноваций является различие критериев успеха. В Таблице 2 приведены критерии успеха для этих сфер деятельности.

Таблица 2. Разница критериев успеха в науке и бизнесе

Бизнес	Наука
Собственность	Новизна
польза и выгода	оригинальность

Разница критериев является индикатором разницы ментальных миров субъектов. Разница ментальных миров несет очевидный и важнейший риск коммуникативных неудач [8,9].

Бизнес и наука, как, впрочем, и другие виды конкретной содержательной деятельности, подчиняются принципу «дьявол в деталях». Можно прекрасно понимать общую картину дела, но для того, чтобы получить реальный результат, необходимо предусмотреть и тщательно подогнать друг к другу множество этих самых деталей невозможно. И это занятие ведет к неизбежной профессиональной трансформации, отражающейся в ментальности. И тут же возникает коммуникативный барьер. В попытке представить друг другу свои проблемы или результаты стороны часто, вдаются во все детали, полагая, что это позволит партнеру наилучшим образом понять, о чем речь, и почему это так важно. Как правило, это ведет к коммуникационным неудачам, поскольку вникнуть в профессиональные детали чужого дела требуется много времени и высокий уровень мотивации. Рассмотрим более детально их механизм.

На рисунке 1 изображена схема коммуникации двух субъектов – Б (бизнес) и Н (наука), соответствующая представлениям [8,9]. Буквы Б и Н изображены в центре эллипсов, символизирующих пул понятий, их связи и иерархии для некоторого вида деятельности, в данном случае бизнеса и науки. Для наших целей этот каждый из пулов можно отождествлять с соответствующей онтологией. Следует обратить внимание, что центральные понятия бизнеса и науки попадают (могут попасть) на периферию онтологий друг друга. Поэтому из-за многозначности значений слов, используемых для обозначения понятий, упо-

¹ Для понижения этих рисков и создается инновационная инфраструктура.

минание точной, но не главной, т.е. периферической детали может попасть в центр или близко к центру онтологии собеседника. Он может воспринять (воспримет) ее как главную деталь в содержании сообщения. Так состоится коммуникационная неудача, с которой мы часто сталкиваемся: собеседник вдруг «прицепился» к чему-то второстепенному, и дальше мы только это второстепенное и обсуждали, вместо существа дела.

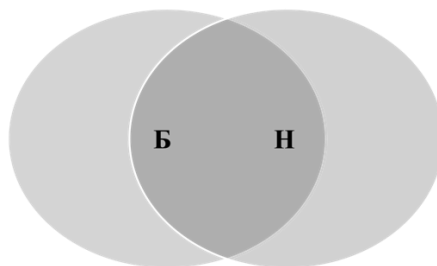


Рис. 1. Схема коммуникации двух субъектов

Разумное решение коммуникационной проблемы путем использования лингва франка, т.е. языка-посредника, не являющегося родным для коммуницирующих людей, продемонстрировано в [10]. Ограничения во владении языком и мотивация на контакт ведут к изложению основного содержания без лишних деталей и к проявлению терпимости. Т.е. успеху коммуникации ведут не подробности изложения, а наоборот отсеивание их.

Подход представляется в полной мере применимым не только для национально специфических языков и диалектов, но и для профессиональных сленгов. Он, безусловно, применим и к сфере инновационной деятельности. Не следует вдаваться в технические или бизнес – подробности. Это не ведет к успеху! Но, главное, это и не нужно. Над любой инновацией, да и вообще над любым сколь-нибудь сложным проектом, работает команда. И к успеху ведет слаженная совместная работа, о которой и надо договариваться.

Остается вопрос, кто делает первый шаг. И здесь для инновационной деятельности ответ совершенно однозначен. Она может осуществляться в двух режимах. Первый – «рыночная тяга», когда компания ищет технологии, чтобы решить свои бизнес-проблемы. Компании придется сформулировать запрос в терминах количественных требований к технологиям. Например, компания может сообщить, что ей нужно увеличить извлечение металла из руды на 2%, а уж наука и техника ответят, возможно ли их достижение, и если – да, то на основе каких технических решений.

Второй режим называется технологический толчок. Его основой является научно-технический результат, для которого изыскивается рыночное приложение. Так как научный результат, особенно достаточно свежий, чаще всего тру-

ден для понимания непрофессионалами, то его авторам придется выдумать хоть какой-то, пусть и несовершенный проект рыночного использования, который позволит бизнесу понять, о чем, собственно, и о каких рыночных возможностях идет речь. После этого он будет способен предложить и какие-то иные варианты продвижения.

Следует обратить внимание, что упоминавшиеся выше авторы изобретений обычно ограничиваются демонстрацией сугубо технических преимуществ своей разработки, что отнюдь не гарантирует, что она способна дать какие-то выгоды пользователю.

Таким образом, поскольку инновационная деятельность направлена на создание активов, лидирующая роль в ней, вопреки мнению множества российских управленцев и, отчасти, научных работников, принадлежит бизнесу, предпринимателям.

P.S. Безусловно, затронутая проблема более глубока. Ее обобщенная сущность в обеспечении устойчивой передачи профессиональных знаний в общекультурную сферу. При этом оказывается, что избыточные детали могут привести к ухудшению качества передачи и формированию у людей более искаженных представлений, чем те, что формируются потоком с ограниченной детализацией. К сожалению, в обществе такая работа не считается важной и обозначается малопочтенным словом «популяризация».

Литература

1. Котюков: российские вузы в ближайшие годы увеличат число регистрируемых патентов на 60%, URL <https://tass.ru/obschestvo/6039776>, (Дата обращения 13.09.2019)

2. Антонец В.А., Сегментация рынка добычи, создания, распространения и практического использования знаний // Университетское управление: практика и анализ // №5, 2018, с. 9-21, DOI 10.15826/umpa.2018.05.045

3. Merrill S.A. and Mazza A.-M. (ed.) Managing University Intellectual Property in the Public Interest. Washington, D.C.: THE NATIONAL ACADEMY PRESS, 2011 – 118 p. Merrill S.A. and Mazza A.-M. (ed.) Managing University Intellectual Property in the Public Interest [электронный ресурс]. URL: <https://www.nap.edu/catalog/13001/managing-university-intellectual-property-in-the-public-interest> (дата обращения 15.09.2019)

4. Территории опережающего развития URL [https://ru.wikipedia.org/wiki/Территории опережающего развития](https://ru.wikipedia.org/wiki/Территории_опережающего_развития) (дата обращения 15.09.2019)

5. Сколково (инновационный центр), URL [https://ru.wikipedia.org/wiki/Сколково_\(инновационный центр\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/Сколково_(инновационный_центр))

6. https://sk.ru/technopark/offices_and_labs/ (дата обращения 15.09.2019)
7. <https://www.cian.ru/snyat-ofis-50-metrov/> (дата обращения 15.09.2019)
8. Мустайоки А., Причины коммуникативных неудач: попытка всеобщей теории, Русский язык за рубежом, 2011, No 4, p. 76-86
9. Mustajoki A., A speaker-oriented multidimensional approach to risks and causes of miscommunication, Language and Dialogue, 2012, No2, p. 216-243
10. Мустайоки А. Почему общение на лингва франка удается так хорошо // Языки соседей: мосты или барьеры?: проблемы двуязычной коммуникации / отв. ред. Н.Б. Вахтин, Изд. Европ. ун-та в С-Петербурге. 2011. С. 10–31

КОНЦЕПЦИЯ МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ КАК ПЛАТФОРМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ КОМПАНИИ

А.В. Булгаков

Российский государственный гуманитарный университет

Аннотация. Изложены основные позиции авторской концепции межгрупповой адаптации в организации. На примере исследования в 8 строительных компаниях (n=688 чел.) выявлены уровневые взаимосвязи. Их целесообразно использовать для оптимизации управления персоналом. *личностный уровень*: социальная идентичность строителей находится на среднем и высоком уровне (от 65% до 80%), шкалы эмоционального интеллекта влияют на стиль управления. *Групповой уровень*: категория «должность» дифференцирует группы, субкультура «Результат» является наиболее распространенной. *Межгрупповой уровень*: при конкурирующем типе межгрупповой адаптации проявляются ее эффекты: межгрупповая дифференциация, гомогенность другой группы и предрассудки.

Ключевые слова: группа, концепция, межгрупповая адаптация, платформа, управление персоналом, организация.

THE CONCEPT OF INTERGROUP ADAPTATION IN ORGANIZATIONS AS A PLATFORM FOR PERSONNEL MANAGEMENT OF A MODERN RUSSIAN COMPANY

A.V. Bulgakov

Russian State University for the Humanities

Annotation. The main positions of the author's concept of intergroup adaptation in the organization are presented. Using the example of research in 8 construction companies (n = 688 people), the level relationships were revealed. It is advisable to use them to optimize personnel management. *personal level*: social identity of builders is at the middle and high level (from 65% to 80%), the scales of emotional intelligence influence the management style. *Group level*: the “posi-

tion” category differentiates groups, the “Result” subculture is the most common. Intergroup level: with a competing type of intergroup adaptation, its effects are manifested: intergroup differentiation, homogeneity of the other group, and prejudice.

Keywords: group, concept, intergroup adaptation, platform, personnel management, organization.

Авторская концепция межгрупповой адаптации (МГА) в организациях [1] – платформа управления персоналом современной российской компании. Это обобщённая на достаточно высоком теоретическом уровне система знаний о межгрупповых взаимодействиях в организации. Платформа включает ряд социально-психологических моделей, эмпирически апробированных в реальных условиях жизнедеятельности организаций, позволяет с их помощью воздействовать на различные группы сотрудников и руководителей, оптимизировать систему управления организацией.

МГА – это процесс/результат оптимизации взаимодействия групп в организации. Базовой характеристикой групп является организационные субкультуры, тесно сплетенными с мотивационными, когнитивными, эмоциональными, поведенческими и интегральными компонентами межгрупповых отношений. Модели МГА построены в едином дизайне, в них выделены критерии, показатели, диагностические методики, необходимые для решения исследовательской задачи. Модели формируют сложную адаптивную систему организационных знаний, раскрывают их возможности и ограничения.

Разработаны и внедрены в практику: базовая модель МГА в организациях [1], модель МГА как фактора повышения эффективности подготовки специалистов (Наумов А.Ю., 2011) [2], модели социально-психологических детерминант МГА в поликультурных образовательных средах (В.В. Логинова, 2011; Егорова Н.М., 2012) [3; 4]; модель психологических механизмов МГА выпускников детских домов в профессиональной образовательной организации (Корнеева Т.П., 2014) [5]; модель вовлеченности как детерминанты МГА членов профсоюза (Павлютенковой О.А., 2017) [6]; модель МГА участников уголовного процесса в ходе профессионального взаимодействия (Шашкова И., 2018) [7]; модель эмоционального компонента МГА как фактора управления персоналом поликультурной строительной организации (Магера Т.Н., 2018) [8].

Обозначим основные понятия, объединяющие перечисленные модели.

Платформа управления МГА в организации – это обобщенная модель явления, созданная для обеспечения обмена знаниями, инструментами и передовой практикой управления организацией. Ее создание представляет возможности подключаться и присоединяться к наработанным знаниям и практикам, обмену опытом по проблемам МГА в организациях.

Концепция МГА – социально-психологическая концепция среднего уровня по Р. Мертону, разработанная 15 лет назад на обширном эмпирическом материале Военно-морского флота России В зависимости от стоящих задач для исследователя будут важны различные аспекты: профессиональный, возрастной состав; закрытость организации (неспецифичность феноменов и закономерностей); наличие многообразных взаимoadптирующихся групп. Концепция прошла диверсификацию во многих областях: образовании, социальных службах, медицине, экономики, межэтнических отношениях. Она занимает нишу в исследованиях между традиционными социологическими и психолого-педагогическими исследованиям групп, сообществ и общепсихологическим изучением личности.

Закономерности межгрупповой адаптации: а) закономерность, обусловленная генезисом МГА или нелинейное восприятие группами ситуаций МГА относительно своего статусного положения; б) социально-психологические закономерности МГА или система эмпирических взаимосвязей: группы с однотипными субкультурами испытывают меньшую напряжённость в ситуациях МГА; группы с низким статусом обладают менее широким спектром субкультур; у более высокостатусных групп субкультуры, как правило, представлены в полном объёме; величина статусной дистанции между группами оказывает на МГА нелинейное влияние; при реализации группами социально-ролевых функций МГА можно выделить ведущий фактор каждого специфического вида совместной деятельности; в) закономерность МГА групп с различной профессиональной компетенцией или противоречия, возникающие при взаимодействии объективно-ситуативных, индивидуально-личностных и межгрупповых факторов, детерминируют систему межгрупповых профессиональных; г) закономерности, связанные с влиянием внешних факторов на МГА или их влияние на динамику процесса МГА в организации.

Критерии и показатели МГА. Первый критерий: адаптация групп к совместной деятельности в показателях: результат совместной деятельности групп; адаптационный потенциал групп; соответствие социально-статусных требований своей группы потребностям и ожиданиям, мотивам, интересам других групп – мотивационный потенциал групп; профессиональная приверженность. Второй критерий – социально-психологический адаптационный критерий в показателях: соответствие организационной субкультуры взаимодействующих групп общей организационной культуре.

Поликультурная организация – средняя группа, объективно существующая форма социальной организации со всем многообразием культур групп, входящих в нее, в зависимости от категоризации (этнических, профессиональ-

ных, гендерных, разнопоколенных, мигрантов-местных жителей, разностатусных в организации и других групп). Максимально представлены в социуме и высоко значимы во всех сферах. Они включают в себя практически любую личность и определяющим образом влияют на неё. Для нее характерен амбивалентный контактный/неконтактный характер групповой организации – предпосылке атрибута субъектности/асубъектности. Главным механизмом структуризации является иерархизация не столько отдельных индивидов, сколько малых групп или сообщество малых групп (групп «второго порядка» – мета-групп). Здесь работают мерцающие механизмы межличностной/межгрупповой интеграции.

Раскроем содержание некоторых аспектов модели эмоционального компонента МГА как фактора управления персоналом поликультурной строительной организации. Модель апробирована на выборке 688 чел., 6 строительных организаций, возраст от 18 до 46 лет, 33% женщин, 67% мужчин. Модель представлена совокупностью элементов: ситуация МГА; группы персонала, дифференцированные по конкретной категории и имеющие собственные организационные субкультуры; руководители как центральное звено межгруппового взаимодействия; МГА поля (мотивационное, культурно-организационное, поле социально-психологической адаптации) как постоянно действующая на МГА сила. Эмоциональный компонент МГА в ситуации информатизации, вызывает резонанс, способный как дать новые ресурсы, так и разрушить систему эффективного управления персоналом. При управлении персоналом целесообразно использовать эмпирические результаты.

На личностном уровне: социальная идентичность строителей находится на среднем и высоком уровне (от 65% до 80%), преобладает достигнутая социальная идентичность, в зависимости от статуса в организации структуры социальной идентичности статистически отличаются на уровне $p \leq 0.05$; достоверных различий между уровнем эмоционального интеллекта у женщин и мужчин, как руководителей, так и сотрудников, рабочих в строительных компаниях не выявлено; у руководителей установлены высокие и крайне высокие интеграционные показатели эмоционального интеллекта, большее разнообразие профилей; определена зависимость отдельных шкал эмоционального интеллекта от стилей управления.

На групповом уровне: категория «должность» дифференцирует группы в строительной организации на свои и другие с собственными субкультурами; организационные субкультуры статистически значимо различаются между собой, а субкультура «Результат» является наиболее распространенной.

На межгрупповом уровне: при конкурирующем типе МГА проявляются эффекты МГА: межгрупповая дифференциация, гомогенность другой группы и предрассудки. Конкурирующая МГА носит деструктивный, конфликтный характер. Кооперативному типу МГА характерна низкая степень выраженности эффектов МГА, здесь МГА конструктивна, в организации поощряется стремление к межгрупповой открытости и взаимопомощи. Автономный тип МГА неустойчиво связан с эффектами МГА. Это тип накопления валентности межгрупповых отношений.

Существует нелинейная зависимость эффективности управления персоналом от уровня развития организации по критерию Индекса зрелости компании «Индустрия 4.0». Уровень «Проницаемость» амбивалентен: и как уровень развития цифровизации собственно Индустрии 4.0, и как уровень, несущий в себе значимую, повышенную эмоциональную нагрузку. Здесь происходит наибольший рост осознания эмоций, социальной чуткости, навыка психологического воздействия на других, эмоциональный компонент начинает играть роль резонатора успешной МГА.

Таким образом, концепция МГА – достойная логия в стихии проблем управления современной российской организации. Она способна вывести ищущего и думающего руководителя к выбранной цели оптимального управления организацией, а учёных сориентировать в изучении различных аспектов МГА в организации.

Литература

1. Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации на кораблях Военно-морского флота России: дис. ... д-ра психол. наук. 19.00.05. М.: Военный университет, 2007.
2. Наумов А.Ю. Межгрупповое взаимодействие в воинском подразделении как фактор эффективности подготовки младших специалистов: дис.... канд. психол. наук : 19.00.05; [Место защиты: Воен. ун-т]. М., 2011.
3. Логинова В.В. Профессионально-личностное становление иностранных студентов в образовательной среде российского вуза: дис.... д-а психол. наук : 19.00.07 [Место защиты: Моск. гос. обл. ун-т]. М., 2011.
4. Егорова Н. М. Социально-психологические детерминанты межгрупповой адаптации в поликультурной образовательной среде: дис.... канд. психол. наук : 19.00.05 [Место защиты: Моск. гос. обл. ун-т]. М., 2012.
5. Корнеева Т.П. Психологические механизмы межгрупповой адаптации выпускников детских домов в профессиональной образовательной организа-

ции: дис.... канд. психол. наук : 19.00.05; [Место защиты: Моск. гос. обл. ун-т]. М., 2014.

6. Павлютенкова О.А. Вовлеченность членов профсоюза как детерминанта межгрупповой адаптации в профсоюзной организации: дис. ... канд. психол. наук; 19.00.05; [Место защиты: Моск. гос. обл. ун-т]. М., 2017.

7. Булгаков А.В., Екимова В.И., Кокурин А.В., Орлова Е.А., Шашкова И.А. Особенности и психологические механизмы профессионального взаимодействия участников уголовного процесса [Электронный ресурс] // Психология и право. 2019. Том 9. № 2. С. 156–167. doi:10.17759/psylaw.2019090211 Web of Science CC (ESCI)

8. Магера Т.Н. Эмоциональный компонент межгрупповой адаптации в поликультурной организации как фактор управления персоналом строительной компании: дис. ... канд. психол. наук ; 19.00.05; [Место защиты: Моск. гос. обл. ун-т]. М., 2018.

ВОЗМОЖНОСТИ ТЕОРИИ САМОДЕТЕРМИНАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Е.Н. Волкова

**Российский государственный педагогический университет
им. А.И. Герцена**

Аннотация. Обзор российских и зарубежных исследований, выполненных в рамках теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, свидетельствует о высоком эвристическом потенциале теории для исследований в области организационной психологии и психологии труда для изучения профессиональной мотивации, стилей лидерства и управления, удовлетворенности работой и психологического благополучия сотрудников организации.

Ключевые слова: обзор, теория самодетерминации, развитие персонала, профессиональная мотивация.

THE SELF-DETERMINATION THEORY POSSIBILITIES OF THE PERSONNEL MANAGEMENT OF MODERN ENTERPRISE

E.N. Volkova

Herzen State Pedagogical University of Russia

Abstract. The review of Russian and foreign studies carried out within the framework of the Self- Determination Theory (E.L. Desi and R.M. Ryan) opens to high heuristic possibilities in researches of professional motivation, leadership and styles of management, job satisfaction and psychological well-being of employees in organizational and labor psychology.

Keywords: review, Self- Determination Theory, personal development, professional motivation.

Мотивация трудовой деятельности всегда находилась в центре исследований в психологии труда и организационной психологии. Теория самодетерминации [1,2] – одна из самых популярных теорий мотивации в наше время. Количество исследователей и практиков, разделяющих основные положения этой теории и ее методологию, растет с каждым годом. Поисковые запросы в русскоязычном интернете исчисляются тысячами откликов, в англоязычном – миллионами. Одна из первых публикаций на русском языке [3] актуализировала проблему соотношения интринсивной/ экстринсивной мотивации человека и характера и качества выполняемой им деятельности. Так, обобщая результаты исследований одного из основоположников теории самодетерминации, американского психолога Э.Диси, В.И.Чирков показал, что внутренняя мотивация обеспечивает эффективное исполнение новой, перцептивно и/или когнитивно сложной деятельности оптимальной трудности. Необходимыми условиями при этом являются наличие свободы выбора деятельности, обеспеченность оптимальной обратной связью и уверенность человека в своей компетентности. С другой стороны, в исследованиях Э. Дисси показано [4], что чем сильнее деятельность позволяет человеку чувствовать себя компетентным и эффективным, тем выше у него будет внутренняя мотивация к данному виду деятельности.

Одним из таких факторов развития интринсивной мотивации является характер самой деятельности: она должна быть оптимального уровня сложности. Если деятельность слишком простая, то она не вызовет внутренней мотивации, так как насколько бы компетентным человек себя ни чувствовал, такая деятельность не позволит ему реализовать свое мастерство и не предоставит возможности почувствовать себя эффективным.

Важнейшая особенность человека состоит в том, чтобы совершить изменения в окружающем мире и почувствовать себя источником этих изменений и изменений. R.De Charms [5] называет это стремление быть причиной собственных действий – базовым, первичным, на котором потом произрастают различные свойства и способности. Ощущение внутренней причинности тесно связано с характером оценок, идущих из среды, в которой находится человек. R. De Charms экспериментально доказал, что понимание себя хозяином собственной судьбы зависит от качества и содержания отношений человека с миром.

В когнитивной теории E.Deci [4] высказывается предположение о фундаментальных интенциях человека: потребности в личностной причинности и компетентности. Ощущение своих возможностей приходит к человеку в результате некоторого опыта жизни. Важным условием приобретения этого опы-

та является возможность не просто проявлять свою активность, а проявлять ее произвольно: самому находить и формировать ситуации для проявления своего Я. Большое значение имеет и диапазон активностей человека: ощущение своих возможностей возникает из разнообразного опыта, из различных областей жизни.

Исследования Е. Deci и R. Ryan [6] показывают, что ощущение внутренней причинности тесно связано с развитием чувства компетентности и именно эти два базовых ощущения определяют направления преобразовательной активности человека.

Общий постулат теории самодетерминации представляет собой утверждение (подкрепленное значительным количеством экспериментальных исследований) о наличии трех базовых, изначальных, имманентно присущих каждому человеку потребностей – потребности в автономии, которая представляет собой стремление чувствовать себя инициатором собственных действий, самостоятельно контролировать своё поведение; потребности в компетентности как желания достичь определённых внутренних и внешних результатов и быть эффективным в какой-либо деятельности; потребности во взаимосвязи с другими людьми, которая представляет собой стремление к установлению прочных отношений, основанных на чувстве привязанности и принадлежности к некой группе. В трудовой деятельности удовлетворение этих потребностей представляет собой важную управленческую задачу.

В одной из последних публикаций о возможностях теории самодетерминации в решении вопросов о развитии человеческих ресурсов [7] показано, как организации могут создавать культуру высококачественной мотивации. В статье рассматриваются целый ряд типов мотивации на рабочем месте, которые варьируются от пассивного или контролируемого соответствия внешним требованиям до личной оценки и внутренней заинтересованности в своей работе; показано, что удовлетворение основных психологических потребностей сотрудников в автономии, компетентности и взаимосвязи с другими людьми приводит к более качественным типам мотивации. Удовлетворение этих потребностей обусловлено социально-психологическим климатом в организации, стилем управления, способом планирования и организации работы, хорошо продуманными компенсационными стратегиями, а также влиянием миссии организации.

В другом исследовании- мета-анализе более 4000 исследований деятельности руководителей, направленной на поддержку и удовлетворение потребности в автономии у сотрудников, было выявлено, что такого рода деятельность (авторы обозначают ее как определенный стиль лидерства и управления), при-

водит к удовлетворению базовых психологических потребностей, обеспечивает психологическое благополучие сотрудников, прогнозирует высокий уровень вовлеченности сотрудников в деятельность предприятия, что приводит, соответственно, к повышению производительности труда и росту эффективности деятельности [8]. Стиль лидерства и управления, направленный на поддержку и удовлетворение потребности в автономии у сотрудников, может развиваться в соответствующих тренинговых программах.

Сегодня в рамках теории самодетерминации разработаны надежные и валидные измерительные инструменты, получены обширные эмпирические результаты и их обобщения. К сожалению, большинство методик не получили пока еще широкой известности в России. Адаптация к российским условиям опросника профессиональной мотивации, операционализирующего положения теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, показала его хорошие психометрические возможности для оценки связи показателей автономной и контролируемой мотивации с индикаторами увлеченности, скуки, эмоционального истощения и самооценкой эффективности деятельности сотрудников [9]. Было показано, что автономия мотивации связана с интенсивностью и сложностью деятельности, наличием выбора способов выполнения рабочих задач, ясностью роли, поддержкой коллег и руководителя, наличием обратной связи, а также позитивным климатом в организации (справедливость, уважение, открытость, участие в принятии решений). Другим интересным исследованием является исследование внутренней и внешней профессиональной мотивации как предиктора субъективного благополучия у сотрудников организаций [10]. В этом исследовании на большой выборке (N=4708) сотрудников российской производственной компании показано, что профессиональная мотивация оказывается значимым предиктором субъективного благополучия, удовлетворенности трудом, вовлеченности в работу и лояльности организации. Мы полагаем, что применение теории самодетерминации в организационной психологии, в психологии труда представляет собой новой и перспективное направление российских научных исследований и практических действий.

Литература

1. Ryan, R. M., Deci, E. L. Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: Guilford Publishing 2017.
2. Deci E. L., Connell J. P., Ryan R. M. Self-determination in a work organization. Journal of Applied Psychology, 1989, V. 74(4), P.580.

3. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека // Вопросы психологии. 1996. № 3. С. 116—132.
4. Deci E. L. Intrinsic motivation. N.Y.: Plenum Press, 1975.
5. De Charms R. Personal causation: The internal affective determinants of behavior. N.Y.: Acad. Press, 1968.
6. Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. N.Y.: Plenum Press, 1985.
7. Ryan R.M., Scott R.C. Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations // Advances in Developing Human Resources, 2018, V. 20 (2), P.133-147.. <https://doi.org/10.1177/1523422318756954>
8. Ryan R.M., Slemp G.R., Kern M.L., Kent J. P. Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review // Motivation and Emotion, 2018, V. 42 (5), P. 706–724. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>
9. Осин Е.Н., Горбунова А.А., Гордеева Т. О., Иванова Т. Ю., Кошелева Н.В., Овчинникова (Мандрикова) Е.Ю. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология, 2017, Т. 7, № 4, С. 21–49.
10. Осин Е. Н., Иванова Т. Ю., Гордеева Т. О. // Организационная психология, 2013, Т. 3, № 1, С. 8-29.

СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ПЕРСОНАЛА СТАРШЕГО ВОЗРАСТА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К НОВОМУ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМУ УКЛАДУ¹

Л.Н.Захарова, Т.В.Мартыанова

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им.Н.И.Лобачевского

Аннотация. Дан анализ проблемы старения персонала как фактора, сдерживающего экономическое развитие в условиях изменения технологического уклада при сохранении в обществе возрастных стереотипов. Показано, что определенный тип организационной культуры инновационного предприятия может обеспечить соответствие персонала более молодому социально-психологическому возрасту, который проявляется в высоком уровне трудовой вовлеченности и позитивном субъективном благополучии.

Ключевые слова: индустрия 4.0, персонал, старший возраст, инновации, технологии, стереотипы, организационная культура, субъективное благополучие, социально-психологический возраст, управленческие технологии.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00910.

SUBJECTIVE WELL-BEING OF OLDER PERSONNEL UNDER CONDITIONS OF THE TRANSITION TO A NEW TECHNOLOGICAL STRUCTURE

L.Zakharova, T.Martjanova

National research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The analysis of the problem of personnel aging as a factor constraining economic development in the conditions of changing technological structure while maintaining age stereotypes in society is made. It is shown that a certain type of organizational culture of an innovative enterprise can ensure staff correspondence to a younger socio-psychological age. It manifests itself in a high level of labor involvement and positive subjective well-being.

Keywords: industry 4.0, personnel, older age, innovations, technologies, stereotypes, organizational culture, subjective well-being, socio-psychological age, management technologies.

В соответствии с долгосрочным прогнозом Министерства экономического развития на период до 2036 года ситуация на рынке труда будет определяться развитием экономики России в условиях перехода на инновационный путь развития, внедрения инноваций, роста производительности труда, повышения уровня кооперации среди предприятий и организаций, будут внедряться новые технологии и форматы взаимодействия [1, с.18]. Идущая смена технологических укладов несет с собой фундаментальные изменения, затрагивающие экономические, социальные и политические системы, принципиально новое содержание труда и новые формы управления. Вместе с тем, эксперты Организации экономического сотрудничества и (OECD) прогнозируют весьма умеренный рост экономики России на уровне 1.5-2% в ближайшие два года. В числе наиболее существенных факторов сдерживания экономического роста названы низкая производительность труда и сокращение рабочей силы [2]. Это ниже не только прогнозов в отношении развитых стран, но и общемирового экономического развития.

Если низкая производительность труда определяется инновационной отсталостью многих российских предприятий, то сокращение рабочей силы связано со старением населения. Переходный период к новым границам пенсионного возраста закончится в 2028 году. При этом численность рабочей силы в течение всего прогнозного периода будет постепенно увеличивается с 75,8 млн. человек в 2018 году до 79,2 млн. человек в 2036 году [1, с.18]. Таким образом, предполагается решить проблему старения персонала повышением пенсионного возраста.

Как полагают эксперты, старшее поколение россиян страдает технофобией [3], а новый технологический уклад наступает по всему миру. Россия отстает. Например, по числу роботов на 10 000 работников она находится на одном из последних мест в мире (3 робота против 15 в Румынии, 710 в Южной Корее,

по сведениям Международной федерации робототехники) [4] и является единственной страной, сократившей количество роботов за период 1993-2014 [5, с.9]. Таким образом, большая часть населения России, и не только люди старших возрастов, даже не видели роботов, кроме как в телевизионных программах. Ключевые технологии Индустрии 4.0: анализ больших данных, автономные роботы, симуляция (моделирование), интеграция ИТ-систем, промышленный интернет вещей, кибербезопасность, облачные вычисления, дополненная реальность [6, 7] не могут реализоваться только за счет цифровизации процессов и освоения персоналом цифровых технологий в соответствии с Программой «Цифровая экономика Российской Федерации», тем более что эта программа, судя по отчету Счетной палаты, практически не выполняется (к маю 2019 освоено 1% выделенных средств) [8].

Поскольку проблема вхождения в новую технологическую эпоху для России никуда не исчезнет, решения нужно будет принимать срочно и, возможно, достаточно жестко. Четвертая промышленная революция меняет сущность сложившихся трудовых отношений и обуславливает необходимость изменения роли работника. На смену потребности в чисто профессиональных навыках приходит запрос на широкий круг лингвистических и познавательных способностей, гарантирующих быстроту реакции работника на инновации, приспособляемость. Работнику потребуются клиентоориентированность, умение работать с запросами потребителя; умение управлять проектами и процессами; работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач; управление сложными автоматизированными комплексами; умение работать с коллективами, группами и отдельными людьми в высокотехнологичных системах коммуникации; системное и экологическое мышление [9].

Не случайно, люди опасаются прихода нового технологического уклада. Как отмечает создатель концепции четвертой промышленной революции К. Швабб, главными ее выгодоприобретателями являются поставщики интеллектуального или физического капитала – изобретатели, инвесторы, акционеры, может резко увеличиться разрыв в благосостоянии между теми, кто живет результатами собственного труда, и теми, кто владеет капиталом, появиться чрезвычайно высокий уровень безработицы, поскольку в условиях нового технологического уклада возможно резкое сокращение рабочих мест и гораздо меньшее создание новых [6]. Опасения имеют своим следствием сопротивление изменениям. Более того, устойчивые возрастные стереотипы сейчас существенно затрудняют сохранение рабочего места и тем более получения нового людьми старших возрастов. В соответствии с этими стереотипами, для людей старшего возраста характерны сопротивление организационным изменениям; невоспри-

имчивость нового; снижение мотивации труда и низкий уровень вовлеченности в трудовой процесс; усталость, часто хроническая усталость; консерватизм, нежелание брать на себя личную ответственность; подверженность стрессу; болезни и пр. [10-12], т.е. качества, не соответствующие требованиям к человеку эпохи 4.0.

Потребуется политическая воля, управленческая компетентность, средства и методическая обеспеченность для обеспечения становления психологической готовности персонала к быстро идущим технологическим изменениям, опережающим возможности спонтанной адаптации не только людей старших возрастов, но и молодых.

Пенсионная реформа открывает новые возможности продолжения трудовой деятельности для людей старших возрастов. Однако, общество в целом негативно восприняло повышение пенсионного возраста. Желание людей продолжать трудовую деятельность в любом возрасте зависит от ощущаемого ими уровня субъективного благополучия, проявляющегося в чувстве усталости, самооценке возрастного самочувствия и самочувствии себя в трудовом коллективе [13]. Одновременно субъективное благополучие в трудовой деятельности является индикатором социально-психологического возраста [14]. Достижение позитивного субъективного благополучия обеспечивает способность жить в условиях организационных изменений без дистресса, что является показателем высокой психологической жизнеспособности персонала.

Здесь представлены данные исследования субъективного благополучия мужского и женского персонала (135 человек) старших возрастов (женщины старше 50, мужчины – старше 55 лет) двух крупных промышленных предприятий. Одно относится к разряду отсталых, имеет многолетние трудности модернизации, его менеджмент пытается решить задачу перехода на инновационный путь развития, внедряя новые производственные технологии (далее ординарное предприятие). Второе – инновационное предприятие (далее ВТП – высокотехнологичное предприятие), менеджмент которого сумел преодолеть типичные проблемы, характерные для постсоветского экономического развития. Для этих предприятий характерны разные организационные условия, проявляющиеся в их организационной культуре (ОК). На ординарном предприятии – типичная для дореформенной советской экономики иерархически-клановая, на инновационном – рыночно-иерархическая модель с выраженным инновационным компонентом. Таким образом персонал различается своими ценностями в отношении организационного развития. На ординарном предприятии доминируют ценности порядка и отношений, на инновационном ценности успеха в конкурентной среде, порядка и инновационности.

Использованы метод диагностики организационной культуры К.Камерона и Р.Куинна, метод личностных самоидентификаций М.Куна и Т.МакПартленда для оценки личностной вовлеченности в трудовую деятельность, авторская анкета оценки субъективного благополучия, анкета оценки социально-психологического возраста персонала менеджерами, непараметрические критерии Манна-Уитни и Вилкоксона.

Результаты и их анализ. Результаты представлены в таблицах 1 и 2.

Таблица 1. Субъективное благополучие персонала старшего возраста в условиях организационной культуры разного типа

Возраст	Пол /Предприятие	Актуальные проф. Самоидентификации	Перспективные проф. самоидентификации (5 лет)	W	Усталость			Самооценка возраста	Самочувствие в коллективе
					От трудового процесса	От организационных условий	От домашней работы		
Старше 50, 55	Ж-ОП	1.0	0.4	*	4.8	5.2	4.8	-5.9	-2.2
	Ж-ВТП	1.5	1.3	-	4.7	4.0	4.6	-6.2	4.0
	U	*	*		-	*	-	-	**
	М-ОП	1.25	0.8	T	5.0	4.9	3.2	8.8	1.5
	М-ВТП	1.7	1.5	-	4.5	3.1	4.1	-7.4	3.5
	U	**	*		-	*	-	**	*

Примечания Ж – женщины, М – Мужчины; U – статистическая значимость различий по критерию Манна-Уитни, W – по критерию Вилкоксона: * - $p \leq 0.05$; ** – $p \leq 0.01$, T – тенденция; – – статистически значимые различия отсутствуют

Таблица 2. Трудовая вовлеченность, самооценка и оценка менеджерами возраста сотрудников в условиях организационной культуры разного типа

Возраст	Пол /Предприятие	Самооценка возраста					Оценка возраста менеджерами		
		Хрон, %	Моложе, %	На сколько	Старше, %	На сколько	Моложе, %	Старше %	Хрон., %
Старше 50,55	Ж-ОП	25.0	68.8	-9	6.3	4	18,2	54,3	27.5
	Ж-ВТП	12.5	75.0	-9.7	12.5	8	42.9	22.6	34.5
	U			-		*			
	М-ОП	7.7	15.4	-2.5	76.9	11.9	19,3	62,1	18.6
	М-ВТП	33.3	50.0	-16.7	16.8	5	15.4	19.5	45.6
	U			**		**			

Данные таблиц показывают следующее:

1. Трудовая вовлеченность, как женского, так и мужского персонала, существенно выше на ВТП, причем не только на момент исследования, но и на пятилетнюю перспективу. Большая часть женщин, работающих на ОП, в пятилетней перспективе существенно сокращает личностную вовлеченность, и без того невысокую, в отличие от женщин инновационного предприятия. Мужчины тоже теряют в трудовой вовлеченности, но не так значительно, как женщины.

2. Субъективное самочувствие персонала старшего возраста существенно лучше в организационной культуре ВТП. Это следует из того, что и мужчины, и женщины чувствуют меньшую усталость, осуществляя трудовую деятельность в этом типе организационных условий (4.0 балла против 5.2 у женщин и 3.1 балла против 4.9 у мужчин, $p \leq 0.05$, табл.1) при незначительных различиях в усталости от самого труда и от домашней работы. Также статистически значимо различается в лучшую сторону самочувствие в трудовом коллективе (4.0 против – 2.2 у женщин и 3.5 против 1.5 – у мужчин). Сотрудники-мужчины ВТП чувствуют себя более молодыми в среднем до -7.4 лет, в то время как мужчины на ОП чувствуют себя в среднем старше на 8.8 лет. Большая часть женщин обоих предприятий позиционирует себя как более молодых, но следует учесть, что если для женщин ВТП – это возрастная самооценка в труде, то для женщин ОП при их слабой трудовой вовлеченности это самооценка – в частной жизни. 3. Оценки менеджеров, в целом, соответствуют самооценкам персонала.

Менеджеры по-разному оценивают социально-психологический возраст персонала (табл.2). На ОП большая часть персонала представляется менеджерам более старыми. Это понятно: сопротивляющийся внедрению новых технологий персонал, слабо мотивированный и усталый воспринимается как более старый. На ВТП – менеджеры оценивают большую часть персонала как более молодых или соответствующих своему хронологическому возрасту. Таким образом, персонал старшего возраста, независимо от гендерной принадлежности, способен к работе в высокотехнологичных условиях, будучи высоко вовлеченным в трудовой процесс, желая продолжать трудовую деятельность за пределами пенсионного возраста, чувствуя себя психологически моложе хронологического возраста. Это достигается построением специфичных организационных условий, которые проявляются в ОК рыночно-иерархического типа с выраженным инновационным компонентом. Менеджмент ВТП добился приверженности персонала ценностям инновационности, являющихся предикторами соответствующего поведения принятия инноваций, готовности постоянного наращивания необходимых компетенций. Такие успехи не случайны. Нельзя решать новые задачи старыми способами. Бюрократические модели управленческого взаимодействия, непоследовательное сочетание автократичности и патернализма, характерные для иерархически-клановой ОК, порождают в персонале страх собственной несостоятельности, опасения за сохранность рабочего места, недоверие менеджменту, желание решить проблемы выстраиванием отношений, а не повышением собственной трудовой компетентности. Рыночно-инновационные модели ОК базируются на приоритете управленческого взаимодействия поддерживающего типа, направленного на профессиональный и

личностный рост персонала. Особое значение имеет корпоративное обучение, технологии которого должны не формальными, а учитывать возрастную и даже гендерную специфику персонала [15].

Литература

1. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года. Министерство экономического развития Российской Федерации. URL: <http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/9e711dab-fec8-4623-a3b1-33060a39859d/prognoz2036.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9e711dab-fec8-4623-a3b1-33060a39859d> (Дата обращения 17.05.2019).
2. Developments in individual OECD and selected non-member economies. Russian Federation – Economic forecast summary (November 2017). P.216-219. URL: <http://www.oecd.org/eco/outlook/economic-forecast-summary-russia-oecd-economic-outlook.pdf> (Дата обращения 17.06.2019).
3. Темы дня с С.Лесковым. // ОТР. 29.08.2018. URL: <https://otr-online.ru/programmy/segodnya-v-rossii/sergey-leskov-33326.html>
4. Executive Summary World Robotics 2017. Industrial Robots. URL: https://ifr.org/downloads/press/Executive_Summary_WR_2017_Industrial_Robots.pdf.
5. Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy. OECD. Directorate for science, technology and innovation committee on digital economy policy. 11 March 2019. URL: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIIS\(2015\)7/FINAL&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIIS(2015)7/FINAL&docLanguage=En).
6. Швабб К. Четвертая промышленная революция. М.: ЭКСМО, 2016. 192 с.
7. Тарасов И.В. Технологии индустрии 4.0: Влияние на повышение производительности промышленных компаний // Стратегические решения и риск-менеджмент. 2018. № 2. С.62-69. URL: <https://doi.org/10.17747/2078-8886-2018-2-62-69>.
8. РБК. Главные новости. Выпуск за 11.07.2019 в 12.00. РБК. URL: <http://tv.rbc.ru/archive/news/5d27076d2ae59602454a718b>
9. Квачев В.Г., Юдина М.А. Индустрия 4.0: поражение работы или победа творческого труда // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. Октябрь, С.140-158. URL: https://researchgate.net/publication/320923272_Industria_40_porazenie_raboty_ili_pobeda_tvorceskogo_truda_Industry_40_A_Loss_for_Labor_or_a_Victory_for_Creative_Work.
10. Nelson T. D. Ageism. Stereotyping and prejudice against older persons. Cambridge, MA: MIT Press, 2004. 388 p.

11. Posthuma R. A. Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions // Journal of Management. 2009. Vol. 35. № 1. P. 158–188.
12. Hessel P., Kinge J. M., Skirbekk V., Staudinger U. M. Trends and determinants of the Flynn effect in cognitive functioning among older individuals in 10 European countries // Journal of Epidemiology & Community Health. 2018. Vol. 72. № 5. P. 1-7. doi:10.1136/jech-2017-209979.
13. Snyder C.R., Lopez J., Pedrotti J.T. Positive Psychology. The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths. 2nd ed. Calif: SAGE, 2011. 588 p.
14. Захарова Л.Н., Саралиева З.М., Леонова И.С., Усталость как показатель социально-психологического возраста персонала // Системная психология и социология. 2019. № 30. С. 36-52.
15. Захарова Л.Н., Саралиева З.М. Поддерживающий тип поведения как ключевая компетенция менеджеров и педагогов программ развития цифровых компетенций женского персонала // Гендерное измерение цифровой экономики: от стратегии к действию (2018-2030). Материалы Всероссийской конф. с международ. участием 20-21 апреля 2018, ИвГУ. Иваново: ИвГУ. 2018. С. 24-28.

ПСИХОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ РОССИИ: НЕЙРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ И КОНСТИТУЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ¹

А.Н. Неверов

**Центр психолого-экономических исследований Поволжского института
управления – филиала РАНХиГС, ЦПЭИ ПИУ РАНХиГС**

Аннотация. Работа посвящена конкретизации и анализу адекватности положений, высказанных в концепции экономико-психологических факторов общественного развития применительно к текущему и перспективному развитию России, с позиций полученного как в лаборатории, так и за ее стенами, за период с 2007 по 2019 гг. фактического материала осуществлено рассмотрение нейроэкономического и конституционного аспектов современного развития страны.

¹ Часть материалов статьи подготовлена по в рамках выполнения проекта МД-6461.2018.6 «Стратегия России как экономического агента в условиях многополярного экономического пространства» (грант Президента РФ для поддержки молодых российских ученых – докторов наук), а также проекта в рамках проекта РФФИ №19-011-00328 А «Разграничение предметов ведения и полномочий в Российской Федерации как конституционная форма выбора федеральным центром экономического поведения: проблемы реформирования»

Ключевые слова: экономическая психология, экономико-психологические факторы, нейроэкономика, избыточность информации, диффузия субъектности, когнитивные технологии, конституционная экономика.

PSYCHOLOGICAL AND ECONOMICAL FACTORS OF RUSSIAN DEVELOPMENT: NEUROECONOMIC AND CONSTITUTIONAL ASPECTS

A.N. Neverov

**Laboratory of Economic Behavior of the Center of Psycho-Economic Researches
of SVRIA–branch of RANEPА**

Abstract. The work is devoted to specifying and analyzing the adequacy of the provisions expressed in the concept of economic and psychological factors of social development in relation to the current and future development of Russia, from the standpoint obtained both in the laboratory and outside its walls, from 2007 to 2019. factual material, a review of the neuroeconomic and constitutional aspects of modern development of the country.

Keywords:. economic psychology, economic and psychological factors, neuroeconomics, redundancy of information, diffusion of subjectness, cognitive technologies, constitutional economics.

Чуть более десяти лет назад в работе «Экономико-психологические факторы общественного развития» [1] нами были, на основе обобщения ряда футурологических, экономических, психологических, нейрофизиологических, социологических и, конечно же, философских работ, сформулированы концептуальные основы осмысления стратегических изменений в общественном развитии. Как явствует из названия той монографии, пафос постановки вопроса заключался в общем тезисе, что мир становится с одной стороны все более психологизированным, с другой – экономизированным, т.е. экономические отношения и психологические (точнее – психические) атрибуты взаимодействия начинают в значительной степени определять саму траекторию развития общества в масштабах как отдельной организации, так и региона, страны, мировой цивилизации в целом. Самое же главное – тот факт, что эти процессы действуют не изолированно друг от друга, а наоборот образуют некий синергетический, общесистемный эффект, который не может быть выявлен и тем более поставлен под управление при упрощении или отказе от рассмотрения этой взаимосвязи, взаимодействия и взаимовлияния. Именно этот общесистемный эффект экономизации и психологизации общественного развития мы обозначили как группу экономико-психологических факторов.

Представляется, что сегодня, спустя 10 лет, этот тезис, с одной стороны, на уровне практиков стратегического анализа и управления уже не вызывает сомнения, с другой – в научном плане – только начинает выступать в качестве

новой методологической посылки изучения того, что происходит в социальном, политическом и экономическом измерениях нашей жизни.

В связи с этим, настоящая работа посвящена конкретизации и анализу адекватности положений, высказанных ранее, с позиций полученного как в лаборатории, так и за ее стенами, за этот период фактического материала. Второй задачей выступает рассмотрение нейроэкономического и конституционного аспектов современного развития нашей страны. По нашему глубокому убеждению, эти аспекты, которые мы незаслуженно выпустили из внимания тогда, сегодня выступают одними из важнейших экономико-психологических факторов развития мировой социально-экономической системы.

Напомним несколько ключевых для поставленных в настоящей работе задач, тезисов концепции. Во-первых, развитие общества детерминировано силой, обладающей монополией на инициацию изменений, – субъектом, характеристики которого объективны и носят онтологический характер. Причем к субъектам в определенные этапы своего существования могут как относиться, так и не относиться отдельные люди, группы людей и виртуальные образования (организации, домохозяйства, государства), а также нации, и общество в целом. Это положение позволяет представить общественное развитие как совокупность направленных изменений, порождаемых полисубъектной системой. При этом, каждое направленное изменение носит само по себе ограниченный по времени, ресурсам, уровню рациональности и т.д. характер. Одновременно действующие разноуровневые агенты, пытаясь реализовывать свои локальные цели и задачи, образуют хаотические и нерациональные в своей совокупности системы. Однако, данные системы в полной мере подчиняются принципам сложных самоорганизующихся систем и потому для наблюдателя выглядят как упорядоченные и телеологические [2]. При этом, любые попытки рассматривать их в качестве таковых обречены на ошибочность выводов.

Во-вторых, процессы взаимодействия, опять же, на онтологическом уровне, детерминируются феноменами доверия и ответственности, носящими и индивидуально-психологический и социально-психологический характер. Обмен доверия на ответственность и наоборот – это скрепы социальных процессов. В тех обществах, где они нарушаются, например, за счет распространения коррупционных механизмов, начинается комплексный политико-экономический дисбаланс и формируются феномены конституирующего характера, которые можно обозначить вслед за Дж. Робинсоном и Д. Асемоглу как экстрактивные институты [3], или, пойдя по пути О.С. Сухарева, как дисфункции социально-экономической системы [4]. Причем, вопреки традиционной логике, паразитирующий характер подобных механизмов может долгое время, с

одной стороны, не приводить к разрушению системы, с другой – блокировать возможности ее функционирования. Хорошим примером подобной ситуации выступает, например, история развития Украины с периода распада СССР до сегодняшнего момента, или же долгая история Панамы.

В-третьих, рассмотрение изменений как объективного процесса в социально-экономической системе привело нас к разграничению информации как объективной субстанции, выделяемой изменениями, и ее субъективной формы – знаний. Процесс превращения их друг в друга зачастую воспринимаемый в обычном сознании и даже в ряде научных подходов как автоматический, на самом деле имеет сложный и малоизученный характер. Не случайно целый комплекс наук, получивший название когнитивных, занимается именно этим объектом исследования. Данный процесс составляет внешнюю сторону феномена общественного развития, который мы обозначили как диффузия субъектности[5] и объясняет многое из происходящего в современной социально-экономической системе. Темп изменений и технологии обработки информации определяют динамическое соотношение информации и знаний в каждый конкретный момент. Простая логика говорит о том, что существует как минимум три качественных состояния: а) возможностей получения знаний больше, чем информации – дефицит информации; б) возможности обработки информации и темпы ее генерации (т.е. скорость изменений) сопоставимы – динамическое равновесие; в) информации больше, чем возможностей по ее переработке в знания – дефицит знания. Возникновение науки как определенной сферы человеческой жизнедеятельности в Новое время на определенное время смогло обеспечить состояние, близкое к динамическому равновесию информации и знаний (XIX в. – первая половина XX в.). Однако, это привело к лавинообразному росту изменений, причем как в технологиях обработки информации, так и в других сферах жизни человека. Последние несколько десятилетий мы наблюдаем выход в другое состояние – состояние дефицита знаний, т.е. такое устойчивое состояние общества, когда скорость изменений превышает возможность их осмысления. Одним из следствий подобной ситуации выступает кризис прогностической функции науки, сведение ее исключительно к технологическому обеспечению изменений, т.е. постоянно снижающаяся возможность комплексного опережающего отражения планируемых действий в масштабах мировой социально-экономической системы и тем более отдельных стран. Здесь третий постулат начинает смыкаться с первым и вторым, поскольку диффузия субъектности означает, среди прочего, последовательный сдвиг таких крупных социально-экономических элементов как государства и нации в сторону характеристик микромотивов, каждый из которых ограничен по своей рациональности

и телеологичности. Тем самым, одновременно растет хаотичность процессов взаимодействия и последствий этих взаимодействий, с другой – общечеловеческая социально-экономическая система выходит на новый уровень самоорганизации. Важно отметить, что этот новый уровень самоорганизации возникает в условиях кризиса возможностей рационального осмысления его последствий для человека.

Последний момент определяет ту ключевую роль нейроэкономических компонентов экономико-психологических факторов общественного развития, которую они играют сегодня и по всей видимости будут играть в обозримом будущем.

Пытаясь ответить на постоянно возрастающий объем релевантной информации, государство и крупный бизнес с целью сохранения (и даже увеличения) управляемости пошли по пути разработки технологий автоматизированного анализа и обработки первичной информации, т.е. того, что получило название автоматизированных систем управления. Одновременно с этим, в рамках решения задач по построению искусственного интеллекта стали активно разрабатываться технологии по своим характеристикам способные заменить функционал органов чувств человека, применительно к получению информации из окружающей среды – видео- и аудиофиксация, совместно с технологией автоматического распознавания изображения, речи, символов и т.д. фактически «научили компьютер видеть и слышать», создание и совершенствование систем нейронных сетей привело нас сегодня на грань, когда через достаточно короткое время «компьютер научится учиться». Эти моменты сделали и еще сделают возможным многое из того, к чему стремилось и стремится человечество.

Контекст социально-экономического развития любой страны современного мира в ближайшие годы будет связан с тем, что развитие цифровых технологий хранения, передачи и обработки информации в соединении с развитием когнитивных технологий, таких как технологии распознавания речи и текстов, идентификации лиц и психопрофилирования по видеоизображению и т.д. способно содержательно изменить сложившийся за последние несколько сотен лет механизм взаимодействия государства, общества и бизнеса.

Фактически преодолевается традиционный методологический спор между сторонниками методологического индивидуализма и индивидуальной некомпетентности индивида [6], одновременно с этим потенциально становится решаемой проблема «безбилетника» в оплате мериторных и публичных благ. Компоненты индивидуальной некомпетентности перекладываются на цифровые технологии.

Этот подход к государственному управлению все больше формирует модель «государства как платформы». Платформенная парадигма государственного управления постепенно приходит на смену моделям государства: а) как агента в системе «принципал-агент»; б) как дизайнера общественного механизма («ночного сторожа» социально-экономического развития; в) как целеполагающей системы и т.д.

Идеология «государства как платформы» заключена в переводе взаимодействия между гражданами и различными группами интересов в цифровой формат, в котором на государственное управление собственно остаются только меры законодательного проектирования, а также разработка и реализация комплекса экономической политики и безопасности. Сфера оказания всевозможных муниципальных и государственных услуг населению, оплата налогов, контроль за соблюдением законодательства в различных сегментах при этом переводится в обезличенный, цифровой, формат.

Примеры подобного развития событий мы уже можем наблюдать в практике российского государственного управления. Так, внедрение цифровых механизмов в сферу таможенного декларирования резко сократило саму возможность коррупционных преступлений, а также повысило прозрачность и скорость операций по типовым операциям. Однако, одновременно с этим, обнаружились существенные проблемы в сфере управления нестандартными операциями, работа с разовыми и/или инновационными по своей сути ситуациями. В этих случаях, ригидность цифровой системы блокирует саму возможность проведения операции. Таким образом, случаи, требующие «ручного управления», в условиях платформенной модели госуправления, пока на принципах цифрового управления реализовать затруднительно.

С другой стороны, начиная с 2000-х гг. в России активно развивается направление, получившее название конституционной экономики[7]. Однако, ключевым вопросом данного направления, насколько можно судить по публикациям, остается аспект, связанный с выяснением того, как конституционное право может влиять на принятие важнейших (стратегических) экономических решений, составляющих суть экономической политики государства [8]. Тем самым работа ведется по отношению только к одному, пусть и самому важному экономическому агенту – государству. Между тем, конституция как основной закон определяет экономическое поведение не только и не столько государства, сколько создает общие институциональные рамки экономического поведения всех типов экономических агентов: фирм, домохозяйств и индивидов. Конечно же в этот перечень входит и государство, однако функциональные возможности

государства как экономического агента по отношению к конституции носят принципиально иной, нежели у остальных, характер.

Государство как экономический агент обладает монополией (наряду с народом как носителем суверенитета – однако народ не выступает экономическим агентом) на изменение конституции, но в то же время подпадает под ее действие, тем самым конституция – это наиболее жесткая формальная институциональная рамка для экономического поведения в определенной стране.

Сравнительный анализ Конституции СССР от 1977 г. и Конституции РФ от 1993 г. показывает, что за 40 лет, или период двух поколений, в нашей стране произошел переход от модели своего рода социального контракта (Конституция 1977 г.) между гражданином и государством к государству как сервисному агенту, обеспечивающему максимально свободные рамки действий для микроэкономических агентов. Если в Конституции СССР гражданин фактически обязывался трудиться в обмен на реализацию своей воли и интересов государством (в дополнение к ст. 1 это закрепляется в гл. 2), то в Конституции РФ в явной форме заложен принцип «laissez-faire», или невмешательства государства во взаимодействие экономических агентов.

При этом надо отметить, что в рамках обеих конституций постулируется, что вся власть принадлежит народу, однако не трудно заметить, насколько разные социально-экономические системы с точки зрения взаимодействия индивидов и государства в экономической сфере они закладывают. Дальнейший анализ статей Конституции 1977 года приводит любого исследователя к заключению о фактически моносубъектном экономическом пространстве, в котором между индивидуальными экономическими агентами и государством действует обмен труда на обеспечение возрастающего удовлетворения потребностей.

Таким образом, де факто, экономическим субъектом выступает только государство и тем самым как таковой реализации внутренней конкуренции и рыночных механизмов Конституция 1977 года не предполагает. Это позволяет заключить, что экономическое поведение всех индивидов было сведено только к одному источнику получения дохода – оплате за труд, хотя другие источники и запрещались как таковые. С определенной долей условности можно говорить о том, что СССР с точки зрения конституционной экономики выступал аналогом «глобальной корпорации», в которой все граждане/трудящиеся имели свой «акционерный капитал», дающий им право голоса и право быть избранными в руководящие органы этой «корпорации». Причем, в полном соответствии со статьей 14 этот «акционерный капитал» зависел от эффективности и результативности труда («Общественно полезный труд и его результаты определяют положение человека в обществе»). Отсюда комплексный подход к формирова-

нию в системе высшего образования исполнительских компетенций и ориентация на работу по найму.

В свою очередь, государство в соответствии с действующей Конституцией РФ де факто не является экономическим субъектом, а выполняет только функции защиты конкуренции и компенсацию отдельных провалов рынка. По этому поводу М. Баглай и Б. Габричидзе заметили: «Тем самым кардинально меняется соотношение государства и экономики: из организации, которая непосредственно управляла народным хозяйством, государство превращается только в регулятора экономических отношений»[9].

Кроме того, само государство как экономический агент не выступает единым целым в экономической сфере. Так, Центральный банк РФ имеет только одну целевую функцию (ст. 75 Конституции 1993 г.), прямо прописанную в основном законе – «защита и обеспечение устойчивости рубля», которую осуществляет «независимо от других органов государственной власти». Тем самым возможна (и на практике уже неоднократно происходила) ситуация, когда интересы экономической политики РФ (в том числе защиты конкуренции резидентов РФ от недобросовестной (демпинговой) конкуренции со стороны иностранного сектора) требуют девальвации национальной валюты – курс на которую реализуется в действиях Правительства РФ, а Центральный банк РФ должен этим действиям противодействовать, поскольку обязан обеспечивать устойчивость рубля. Кроме того, такая формулировка ограничивается свободу экономического поведения Центрального банка РФ в операциях на валютном рынке, сужая возможности диверсифицированного ответа на спекулятивное давление международных финансовых игроков на курс рубля.

Фактически в действующей Конституции России закладываются основы для многовекторной конкуренции между различными частями государства – регионами (субъектами Федерации), муниципалитетами, федеральным центром и, как мы уже отметили выше, Центральным банком РФ. Это позволяет заключить, что Конституция РФ от 1993 года формирует полисубъектность в общем поле государственных и муниципальных образований – число экономических агентов (по принятому в экономической науке критерию – ключевой признак агента это обособленный бюджет и собственность) в секторе государства только на макроэкономическом уровне (т.е. на уровне агрегированных показателей) составляет более 80. На мезоэкономическом, на котором оперируют субъекты Федерации и муниципалитеты – уже более 22 тыс.

Причем подчеркнем, что де факто, экономические агенты, входящие в группу «государство», в соответствии с Конституцией 1993 года, выступают только дизайнерами институционального механизма и гарантами минимизации

потерь индивидуальных экономических агентов от провалов рынка, но не выступают в качестве «органов экономической власти». К сожалению, эта реальность часто выпадает из реального экономического поведения как фирм и домохозяйств, так и собственно представителей государства.

Таким образом, очевидный тезис о том, что на рубеже 1990-х гг. в России был заложен принципиально новый каркас экономического поведения, когда социально-экономическая система была переведена из моносубъектного экономического пространства в абсолютно конкурентное, причем даже внутри сегмента государственных образований позволяет выйти на проблему скорости адаптации экономических агентов к институциональным изменениям, поставленную в работах А.Н. Неверова [10] несколько по-другому. Существующий конституционный механизм закладывает сложную многоуровневую систему конкуренции институциональных пространств, что усиливает среднюю скорость институциональных преобразований в стране и тем самым увеличивает общий объем когнитивной нагрузки на бизнес и населения, приводя к снижению инновационного потенциала данных секторов общественного воспроизводства. В условиях цифровизации государственного управления данные процессы только усугубляются.

Литература

1. Неверов А.Н. Экономико-психологические факторы общественного развития. – Саратов, 2008.
2. Шеллинг Т. Микромотивы и макроповедение. – М., 2016.
3. Асемоглу Д., Робинсон Дж.А. Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты. – М., 2016.
4. Сухарев О.С. Теория экономической дисфункции. М., 2001.
5. Неверов А.Н. Экономико-психологические факторы общественного развития. – Саратов, 2008.
6. Стиглер Дж.Дж. Гражданин и государство. Эссе о регулировании. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2017. 336 с.
7. Баренбойм П.Д., Гаджиев Г.А., Лафитский В.М., Мау В.А. Конституционная экономика. — М., 2006; Одинцова М.И. Экономика права. — М., 2007; Тамбовцев В.Л. Право и экономическая теория. — М., 2005; Конституционная экономика / Ответственный редактор Г.А. Гаджиев. — М.: Юстицинформ, 2010. 256 с.
8. Баренбойм П.Д., Гаджиев Г.А., Лафитский В.М., Мау В.А. Конституционная экономика. — М., 2006; Одинцова М.И. Экономика права. — М., 2007; Тамбовцев В.Л. Право и экономическая теория. — М., 2005; Конституционная

экономика / Ответственный редактор Г.А. Гаджиев. — М.: Юстицинформ, 2010. 256 с

9. См.: Баглай М.В., Габричидзе Б.Н. Конституционное право Российской Федерации. М., 1996. С. 138.

10. Неверов А.Н. Уровень адаптивности агентов и эффективность институционально-технологических изменений социально-экономической системы //Экономические системы. 2014. №1. С. 67 – 70.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АВТОМАТИЧЕСКИ ГЕНЕРИРУЕМЫХ ДИАГРАММ СОВМЕСТНОЙ СЕТЕВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ КОЛЛЕКТИВНОЙ РЕФЛЕКСИИ

Е.Д. Патаркин

**Институт Системных Проблем Московского
городского педагогического университета**

Аннотация. Статические и динамические диаграммы активно используются для изучения отношений, складывающихся между участниками деятельности. Особенно активно это происходит в сфере командных игр (футбол, баскетбол). Вне спорта диаграммы редко используются как инструмент, помогающим участникам видоизменять собственное поведение. В работе предложена модель, позволяющая свести к общему представлению различные ситуации совместной деятельности.

Ключевые слова: диаграмма, социограмма, совместная деятельность, многоагентное моделирование, StarLogo Nova, graphviz, wiki.

PRACTICE OF AUTOMATICALLY GENERATED DIAGRAMS OF COOPERATIVE ACTIVITY FOR COLLECTIVE REFLECTION

E.D. Patarkin

Institute of Systemic Problems of the Moscow City Teachers' University

Abstract. Static and dynamic diagrams are actively used to study the relations between the participants of the activity. This approach is especially active in the field of team games (football, basketball). Outside of sports, diagrams are rarely used as a tool to help participants modify their own behavior. We propose a model that allows reducing different situations of collaborative activity to a common representation.

Keywords: diagrams, sociogram, collaboration, agent-based modelling, StarLogo Nova, graphviz, wiki

Статические и динамические диаграммы активно используются для изучения отношений, складывающихся между участниками деятельности. Как

правило, описание организации начинается с описания того, как внутри неё разделено влияние. Диагностика реальной структуры осуществляется через анкетирование и дальнейшую визуализацию отношений в форме статических или динамических социограмм [1].

В последние годы появилось большое количество методов получения и визуализации данных [2, 3]. Однако эти данные и диаграммы редко используются как инструмент, помогающий участникам видоизменять собственное поведение. Сферой, в которой данные собираются и используются для анализа и изменения игровой стратегии, являются командные виды спорта, такие как футбол и баскетбол [4–8]. Скорее всего, именно здесь можно ожидать появления прорывных способов превращения данных в истории и прото-истории [9–13], которые способны эффективно менять коллективное поведение игроков – участников совместной деятельности. В рамках данной работы хотелось бы построить прообраз моста между сферами игровой и сетевой совместной деятельности в виде многоагентной модели совместной деятельности.

В предыдущей работе в среде NetLogo была использована модификация агентной модели «Термитник», к которой была добавлена постоянная запись всех действий, которые совершают агенты, в электронный журнал [14]. В дальнейшем записи журнала использовались для построения статических и диаграмм, анализа показателей центральности и связности, выявления ключевых игроков. Модификация этой модели использовалась для анализа совместной деятельности участников wiki-проектов; учителей, сотрудничающих над созданием документов внутри школьной сети; участников краудсорсинговых проектов на платформе preobra.ru [15].

В данной работе многоагентная модель была создана в среде StarLogo Nova. При выборе среды мы руководствовались тем, что StarLogo Nova гораздо более дружелюбна и терпима к возможным ошибкам пользователей. То есть она является естественным развитием образовательной среды Scratch, которая получила широкое распространение и с которой сегодня знакомы многие студенты [16,17]. StarLogo Nova позволяет создавать модели – миры, населенные различными породами 3-х мерных агентов. Данные о действиях агентов могут сохраняться в системе в виде графиков и таблиц. Таблицы могут экспортироваться в виде текстовых csv файлов.

Первый вариант искусственного мира содержал поле, на котором располагались игроки и один мяч. Когда игра запускается, игроки стараются приблизиться к мячу и нанести по нему удар. Блоки процедур, управляющих поведением игроков, представлены на рис. 1.

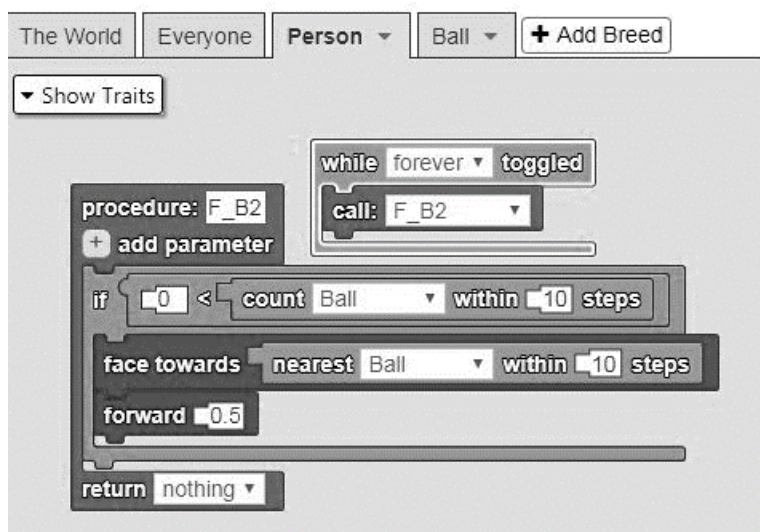


Рис. 1. Поведение игроков

Мяч, в рамках данной модели, воспринимает поведение игрока, реагирует на его поведение и записывает в таблицу номер игрока, который наносит по нему удар. Блоки процедур, управляющих поведением мячей, представлены на рис. 2.

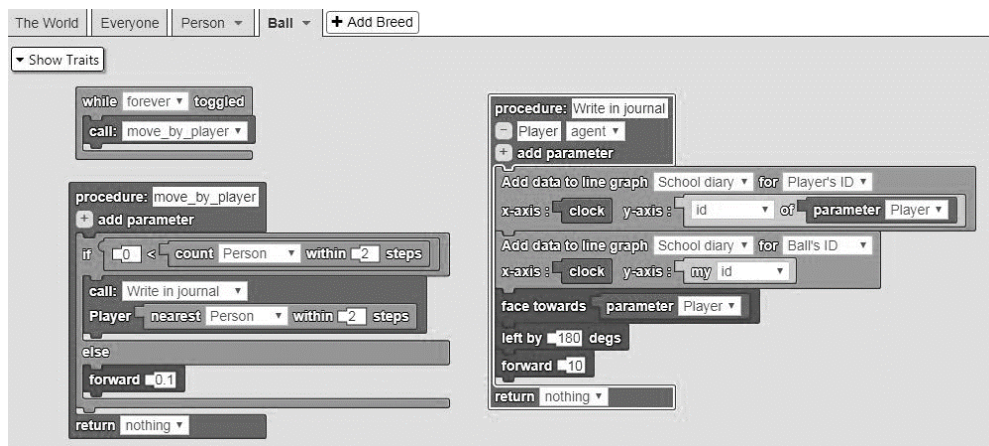


Рис. 2. Поведение мячей

В дальнейшем мы дополнили модель возможностью регулировать количество игроков, дополнительными свойствами игроков (принадлежность к команде, скорость), дополнительной информацией об ударе (координаты точки удара, направление). Интерфейс модели представлен на рис. 3.

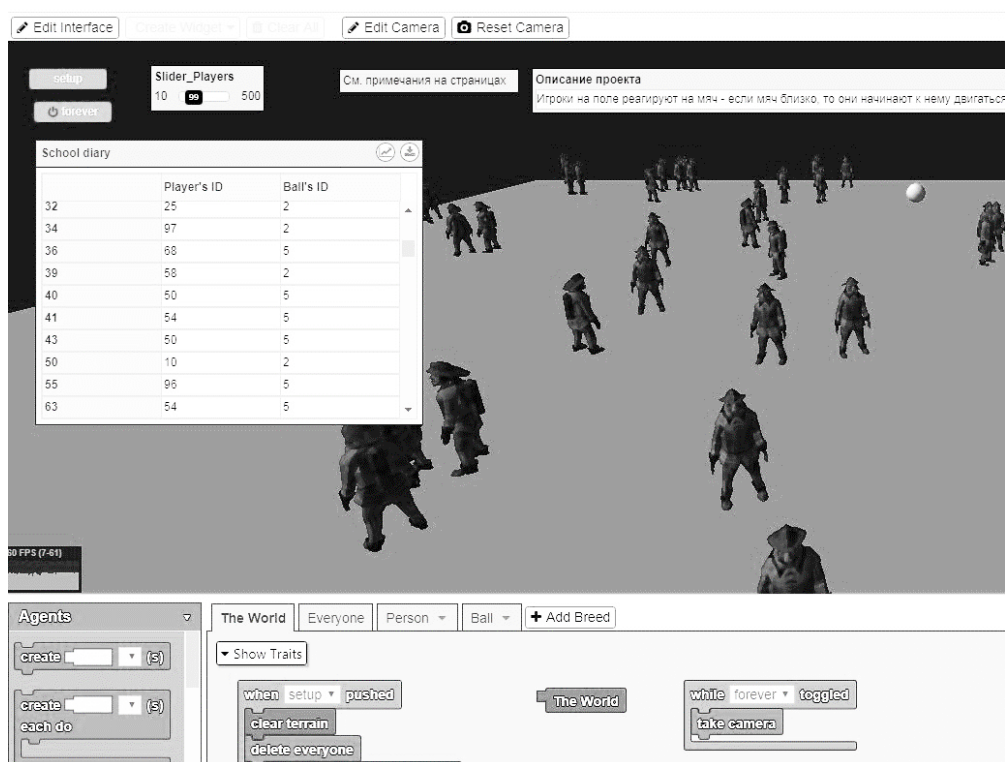


Рис. 3. Интерфейс модели

Данные из таблицы, в которой фиксировались передачи мяча, были экспортированы в текстовый файл, который был обработан и представлен средствами языка R и в среде графического пакета graphviz при помощи языка описания графов dgl. В результате мы получили двудольный граф, который представляет группы игроков, объединенных действиями над общими мячами (рис. 4).

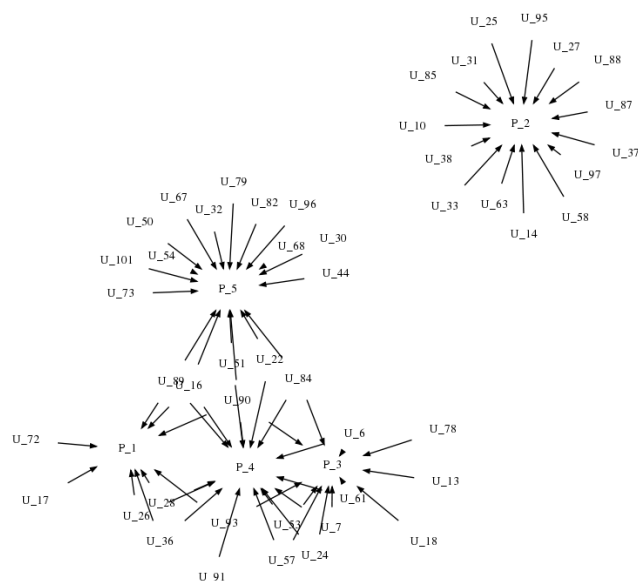


Рис. 4. Диаграмма игроков и мячей

Продemonстрированный на рисунке биграф – диаграмма совместной деятельности агентов в искусственной среде игрового сообщества выглядит подобно диаграммам, которые автоматически генерируются на площадке Letorisi.org и отражают совместное поведение учителей и студентов, совместно создающих и редактирующих статьи. Можно предположить, что управление искусственными сообществами игроков, добавление в систему новых свойств, позволит участникам совместной деятельности исследовать поведение искусственного сообщества и перенести найденные паттерны, способствующие успеху, в реальную совместную деятельность.

Литература

1. Ушаков К.М. Диагностика реальной структуры образовательной организации, Вопросы Образования. 2013. № 4. С. 241–254.
2. Börner K, Sanyal S, A. Vespignani, Network science, Annual Review of Information Science and Technology. 2007. № 41 P. 537–607.
3. Scholtes I, Understanding complex systems: When Big Data meets network science, It – Information Technology. 2015. № 57.P. 252–256. doi:10.1515/itit-2015-0012.
4. Guimera R, Uzzi B, Spiro J, Amaral L.A.N, Team assembly mechanisms determine collaboration network structure and team performance, Science.2005. 308. P. 697–702.
5. Kröckel P, Piazza A., Neuhofer K, Dynamic Network Analysis of the Euro2016 Final: Preliminary Results, in: 2017 5th International Conference on Future Internet of Things and Cloud Workshops (FiCloudW), 2017: pp. 114–119. doi:10.1109/FiCloudW.2017.98.
6. Lusher D., Robins G, Kremer P., The application of social network analysis to team sports, Measurement in Physical Education and Exercise Science. 2010. 14. 211–224.
7. Peña J.L, Touchette H., A network theory analysis of football strategies, ArXiv:1206.6904 [Physics, Stat]. (2012). <http://arxiv.org/abs/1206.6904> (accessed April 5, 2018).
8. Rahnamai Barghi A., Analyzing Dynamic Football Passing Network, Thesis, Université d'Ottawa / University of Ottawa, 2015. doi:<http://dx.doi.org/10.20381/ruor-6796>.
9. Baron J.B., J. Epstein J. Is Law Narrative?, Social Science Research Network, Rochester, NY, 1997. <http://papers.ssrn.com/abstract=1974720> (accessed March 8, 2016).

10. Epstein J.M. Generative Social Science: Studies in Agent-Based Computational Modeling, Princeton University Press, 2007.
11. Epstein J.M., Axtell R. Growing Artificial Societies: Social Science from the Bottom Up, The Brookings Institution, Washington, DC, USA, 1996.
12. Epstein M., Vergani S. History Unwired: mobile narrative in historic cities, in: Proceedings of the Working Conference on Advanced Visual Interfaces, ACM, New York, NY, USA, 2006: pp. 302–305. doi:10.1145/1133265.1133327.
13. Epstein S.L. Thinking Through Diagrams: Discovery in Game Playing, in: Proceedings of the 4th International Conference on Spatial Cognition: Reasoning, Action, Interaction, Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, 2005: pp. 259–282. doi:10.1007/11397977_16.
14. Patarakin E.D. Wikigrams-Based Social Inquiry, in: Digital Tools and Solutions for Inquiry-Based STEM Learning, IGI Global, 2017: pp. 112–138. <http://www.igi-global.com/chapter/wikigrams-based-social-inquiry/180861> (accessed April 6, 2017).
15. Патаракин Е.Д. Агентное моделирование для рефлексии образовательной организации, Искусственные Общества. 2018. № 13.С.10.
16. Патаракин Е.Д. Педагогический дизайн социальной сети Scratch, Образовательные технологии и общество (Educational Technology & Society). 2013. С. 505–528.
17. Патаракин Е.Д. Школа SCRATCH, Школьные Технологии. 2010 С. 132–135.

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЕЕ СОТРУДНИКОВ

Б.Б. Ярмахов

Национальное общество технологий в образовании

Аннотация. В статье предлагается метод диагностики организационной культуры организации и подходы к ее управлению на основе анализа сетевого взаимодействия ее сотрудников, деятельность которых осуществляется в информационной среде. Рассмотрены результаты использования данного инструмента при анализе трех образовательных организаций, продемонстрировано использование инструмента при диагностике их организационных культур.

Ключевые слова: организационная культура, сетевое взаимодействие, информационные технологии, управление персоналом.

INTERVIEWER IN THE POWER OF HER STAFF

B.B. Yarmakhov

National Society of Technologies in Education

The article discusses an organization culture diagnostics tool, based on the analysis of network collaboration of the organization employees. Results of such analysis for three schools are presented.

Keywords: organizational culture, networking, information technology, HR

Введение. В современном мире, движущемся в сторону глобальной экономики, сотрудники организаций все чаще оказываются в ситуациях, в которых они должны решать совместные задачи, планировать и корректировать свою деятельность без возможности контактировать друг с другом непосредственно, а используя для этого разнообразные информационные среды. Все чаще возникают ситуации, в рамках которых продукт создается людьми, не только не разделяющими общее рабочее пространство, но и никогда ранее лично не встречавшиеся друг с другом. Всё это заставляет по-новому взглянуть на традиционные представления о совместной деятельности и взаимодействии людей. Вместо привычного контекста такой деятельности, который включает общую организацию рабочего пространства, невербальную коммуникацию, присутствие в структуре коммуникации большого количества неофициальных каналов распространения информации (слухи, сарафанное радио и т.д.), которые представляют собой, по сути, альтернативу официальным каналам (совещания, доски объявлений и т.д.), появляется иной, цифровой контекст.

Особенностью такого контекста является, в частности, общение сотрудников исключительно в рамках информационных систем, конкретные реализации которых могут существенно варьироваться, в качестве ключевых компонентов которой можно различать:

- Системы обмена мгновенными сообщениями (мессенджеры Whatsapp, Telegram и т.д.), которые позволяют обмениваться короткими текстами в диалоге с партнерами или в малой группе.
- Корпоративные социальные сети (Slack, Facebook Workplace), в которых можно создавать каналы профессионального общения по выбранным темам.
- Облачные офисные пакеты (Office 365, G Suite и т.д.)
- Сервисы видеоконференций (Skype, Zoom), с помощью которых распределенные команды могут общаться в формате видео.

Цифровой след как диагностический материал. Принципиальной особенностью всех этих сервисов является их способность оставлять цифровой след, то есть фиксировать факт состоявшейся коммуникации, ее длительность, ак-

тивность участников, а также характер созданных в ее рамках продуктов – текстов, программ, баз данных, документов любого характера и сложности. Каждый зафиксированный факт в информационной среде принято называть «дата-пойнт» (цифровая точка). Он, будучи собранным в массив (датасет), является материалом для анализа, на основании которого можно делать выводы по целому ряду аспектов, связанных с управлением организацией, в которой работают сотрудники, участвующие в таком виртуальном взаимодействии.

Современная практика принятия решений в области управления образованием предполагает использование измеримых критериев и индикаторов. В настоящее время мы наблюдаем за тем, как широкое применение практик принятия решений на основе данных происходит как в национальных образовательных системах, так и в крупных международных проектах под эгидой ЮНЕСКО, Мирового Банка, OECD и т.д. Управленцев, принимающих решения, касающихся, как отдельных школ, так и крупных образовательных систем, все больше волнуют вопросы, связанные со сбором, анализом данных, построением на их основе моделей, позволяющих принимать решения и спрогнозировать поведение целых организаций и отдельных их участников в изменяющихся условиях [1, 2].

Анализ данных позволяет не только выстраивать рейтинги образовательных учреждений и сравнивать их между собой по различным параметрам. Привлечение к анализу данных инструментов, позволяющих осуществлять выявление связей между участниками учебного процесса, дает возможность вывести на новый уровень вопросы, связанные с повышением качества образования. Это становится возможным благодаря сбору и обработке больших массивов данных, продуцируемых информационными системами учета и взаимодействия пользователей в рамках учебной деятельности.

В рамках исследования, которое легло в основание данной статьи в качестве источника данных, использовался датасет, который был сгенерирован в результате действий с документами в информационной системе G Suite, развернутой в одной из московских школ-комплексов [5, 6, 7]. Каждая запись представляет собой информацию о действии, совершенном пользователем, который зарегистрирован в системе, по отношению к хранящемуся в этой же системе объекту (как правило, текстовому документу совместного редактирования или электронной таблице). Объект имеет конкретный идентификационный номер и конкретного автора – создателя. При анализе использовались 3 типа действий субъекта – создание, редактирование просмотр. Создать объект может только автор данного объекта, а просматривать и редактировать объект могут и другие

участники. Операции по изменению свойств объекта: удаление, перемещение, переименование во внимание не принимались.

Таким образом, с помощью операций с объектами мы можем выявить связи между сотрудниками организации и определить структуру организационных отношений между ними, на основании которой осуществляется управление организацией [4].

Диагностика организационной культуры. В данной работе мы ограничимся рассмотрением 2-х глобальных характеристик сети, построенной на анализе взаимоотношений сотрудников в информационной среде – групповой показатель кластеризации и групповой показатель централизации. Выбор этих показателей связан с тем, что их значение непосредственно связано с показателями, характеризующими организационную культуру школы в модели К. Камерон и Р. Куинн [3]. Несмотря на повсеместную распространенность этой модели, вопрос однозначной диагностики конкретного типа организационной культуры организации является открытой. Альтернативой чаще всего используемым опросным методикам, в которых организационная культура диагностируется на основе ответов сотрудников организации на вопросы диагностических опросников, является подход, основанный на анализе данных, полученных непосредственно в информационной среде.

Так, М. Кантором и Х. Уайтхедом была показана взаимосвязь между культурой и структурой сетевых отношений [8]. Согласно их исследованию, культура закрепляется в определенных конфигурациях связей между субъектами. Эти связи имеют устойчивую структуру и транслируются в процессе научения. Поскольку современные средства сетевого анализа позволяют выявлять структуру даже самых сложных сетевых объединений, мы можем, таким образом, диагностировать организационную культуру по выявленным в ходе анализа данным.

Каждый узел сети характеризуется локальными коэффициентами кластеризации и центральности. Коэффициент кластеризации достигает высокого уровня у тех узлов, которые включены в состав групп. Чем выше значение группового (глобального) показателя коэффициента кластеризации, тем выше вероятность того, что между участниками осуществляется взаимодействие.

Групповые показатели центральности носят название индексов централизации. Индекс централизации показывает то, насколько неравномерно распределено влияние внутри графа. Клановая культура – единство, интеграция (кластеризация 1) + гибкость и динамизм (централизация – 0). Адхократическая культура – дифференциация, соперничество (кластеризация 0) + гибкость и динамизм (централизация – 0). Иерархическая культура – Единство, интеграция

(кластеризация 1) Стабильность, контроль (Централизация = 1). Рыночная культура дифференциация, соперничество (кластеризация 0) Стабильность, контроль (Централизация = 1)

Таким образом выглядят, помещенные на координационную плоскость организационных культур три образовательных организации, в которых проводилось исследование (рис. 1).

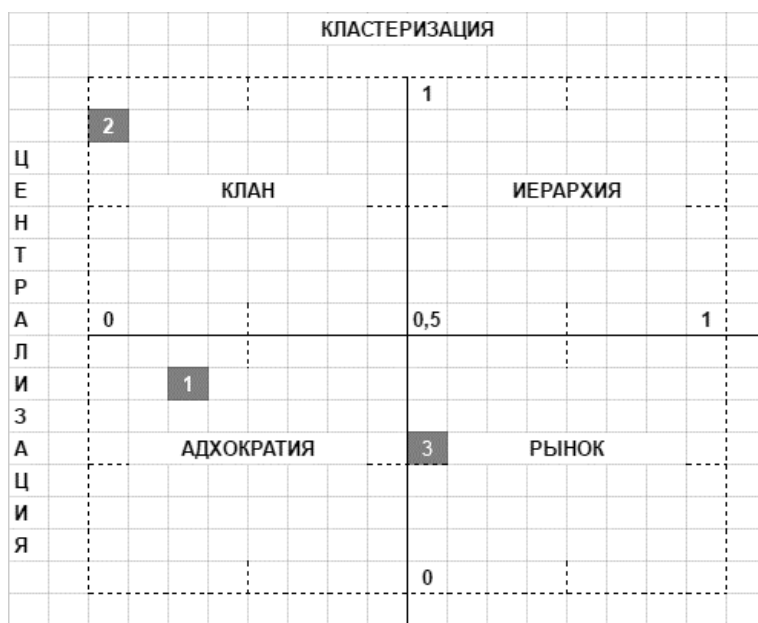


Рис. 1. Типы организационной культуры обследуемых учреждений

Итак, проведенный нами в трех рассмотренных образовательных организациях анализ взаимодействия сотрудников в организационной системе позволил выявить показатели кластеризации и централизации и, на основе этого сделать выводы о доминирующих в этих образовательных организациях типах организационной культуры.

Литература

1. Захарова Л.Н., Ярмахов Б.Б., Минеев А., Колосова В.В. Стереотипы в принятии решений как проблема менеджмента //Управление персоналом. 2001. № 6. С. 42-44.
2. Захарова Л.Н. Ярмахов Б.Б. Шилова Л.Н. Психологические барьеры внедрения информационных технологий в образовательных учреждениях //Вестник Нижегородского университета им. Н.И.Лобачевского. 2009. №1. С. 11- 19.
3. Камерон К., Куинн Р., Диагностика и изменение организационной культуры. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 320 р.

4. Патаракин Е.Д., Ярмахов Б.Б. Моделирование организационных отношений с использованием “связей” Netlogo//Образовательные технологии и общество. 2009. №12. С. 409 – 422
5. Патаракин Е.Д., Ярмахов Б.Б., Google Apps – новая технология взаимодействия и организации учебного процесса//Школьные технологии. 2016. № 5. С. 62 – 72
6. Патаракин Е.Д., Ярмахов Б.Б., Анализ связей между сотрудниками школы на основе их взаимодействий в домене Google Apps для образования//Образовательные технологии и общество. 2016. №19. С. 585 – 599
7. Ярмахов Б.Б., Рождественская Л.В. Google Apps для образования. Санкт-Петербург: Питер, 2015. 224 с.
8. Cantor M., Whitehead H. The interplay between social networks and culture: theoretically and among whales and dolphins // Philos. Trans. R. Soc. Lond. B. Biol. Sci. 2013. Vol. 368, № 1618. P. 20120340.

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА,
УПРАВЛЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ
В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ИНДУСТРИИ 4.0**

**ПРОФЕССИОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФАРМАЦЕВТА**

А.А. Баранова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. Цель исследования – разработка информационно-диагностической профессиограммы фармацевта (сотрудника «первого стола»). Для сбора данных использовались: трудовой метод, интервью, анализ документов, анализ ошибок, анализ продуктов деятельности. В структуру профессиограммы включены 10 разделов.

Ключевые слова: профессиографический анализ деятельности, профессиограмма, фармацевт, трудовой метод, анализ продуктов деятельности,

JOB ANALYSIS OF APOTHECARY'S LABOUR ACTIVITY

A.A. Baranova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The investigation aim is to design informational-diagnostic job profile diagram of an apothecary's activity (a pharmacist). Labour technique, interview, records review, analysis of labour activity products were using to collect data. The professiogram includes 10 parts.

Keywords: job analysis, job profile diagram, apothecary, labour technique, analysis of labour activity products.

В ходе нашей работы было проведен профессиографический анализ деятельности фармацевта. Под профессиографированием в контексте данной работы понимается «комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии для установления взаимоотношений субъекта труда с компонентами деятельности и ее функционального обеспечения» [1, с.43]. Актуальность данной темы заключается в том, что составленная профессиограмма позволит работодателям выстроить эффективную работу фармацевтов за первым столом, организовать подбор подходящих кандидатов, а молодому поколению определиться с выбором будущей профессии и своего развития в ней. Важно отметить то, что ранее для работников первого стола не подобные исследования в разработке профессиограммы не проводились. Отсю-

да вытекает цель исследования – разработать профессиограмму фармацевта (работника «первого стола»). В качестве методологического основания используется план профессиограммы, предложенный М.В. Прохоровой [1-2].

Методы исследования. Для сбора данных использовалась группа методов психологии труда – трудовой метод (автор исследования работал за «первым столом»), интервью, анализ документов, анализ ошибок, анализ продуктов деятельности. Исследование проводилось на базе крупной аптечной сети, расположенной в Нижегородской области. Обработка данных проводилась с помощью качественного анализа, методов описательной статистики.

Результаты проведенной работы представлены в кратком профессиографическом описании трудовой деятельности фармацевта.

Общие данные о профессии. Профессия фармацевта принадлежит к фармацевтической отрасли. Подразделения на специальности не имеет.

Профессиональная квалификация. Развитие карьеры. Профессиональное обучение: среднее специальное образование – специалитет. Повышение квалификации не реже одного раза в пять лет в течение всей трудовой деятельности.

Документы об образовании, квалификации. Среднее фармацевтическое образование (диплом). Наличие сертификата специалиста.

Карьерный рост. Фармацевт после получения диплома и сертификата может работать специалистом первого стола. При наличии стажа работы от 5 лет, фармацевт может работать руководителем аптечной организации [3].

Содержание деятельности. В своей работе фармацевт осуществляет проведение приёмочного контроля поступающих лекарственных средств и других товаров аптечного ассортимента и проверки сопроводительных документов в установленном порядке; изъятие из обращения лекарственных средств и товаров аптечного ассортимента, пришедших в негодность, с истекшим сроком годности, фальсифицированной, контрафактной и недоброкачественной продукции; регистрация результатов приемочного контроля поступающих лекарственных средств и других товаров аптечного ассортимента в установленном порядке; предметно-количественный учет лекарственных средств; подготовка помещений фарморганизации; фармацевтическое консультирование; розничная реализация и отпуск лекарственных препаратов и других товаров аптечного ассортимента; оформление документации по учету реализации лекарственных препаратов.

Средства труда. В ходе отпуска лекарственных средств, фармацевт использует контрольно-кассовую технику. Фармацевт осуществляет мониторинг спроса и обеспечивает поступление товаров аптечного ассортимента по средству работы с программами заказа товара. Рабочими документами, которые ре-

гламентируют трудовую деятельность фармацевта, являются: должностная инструкция, положение о структурном подразделении аптечной организации, внутренние приказы.

Профессиональные взаимодействия. Фармацевт осуществляет взаимодействие с гражданами, обратившимися в аптечные учреждения для отпуска им ассортимента аптеки. Фармацевт контактирует с дистрибьюторами по вопросам заказа и приемки товара. Внутреннее взаимодействие происходит с руководителем аптечной организации, а также с коллегами – другим(ми) фармацевтами при сдаче/приемке рабочего места.

Планирование работы. Планирование деятельности фармацевта включает в себя: заказ товара, приемка, осуществление предпродажной подготовки товаров ассортимента, распределение по местам хранения, ведение учета, осуществление отпуска товара, а так же консультирование населения.

Организация деятельности. Для предприятий, осуществляющих фармацевтическую деятельность, находящихся в жилых домах, управлениями Роспотребнадзора по субъектам Российской Федерации проводится санитарно-эпидемиологическое обследование помещений с целью установления их соответствия (несоответствия) требованиям п. 3.4, 3.6 СанПиН 2.1.2.1002-00. При осуществлении фармацевтической деятельности в отдельно стоящих зданиях, сооружениях, санитарно-эпидемиологическое обследование помещений проводится на соответствие их СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03, СанПиН 2.2.4.548-96, СанПиН 2.1.4.1074-01, СанПиН 2.2.4/2.1.8.562-96 [4].

Рабочее место фармацевта оборудовано комплектом мебели, шкафами и холодильниками для хранения медикаментов. Установлены контрольно-кассовые машины, имеется тревожная кнопка, вся справочная литература, учётные документы, городской телефон для внутренней связи.

Режим труда и отдыха. Фармацевты работают посменно: два рабочих дня, затем – два выходных дня. Средняя продолжительность смены составляет от 10 до 13 часов в аптечных сетях, ведётся суммарный учёт рабочего времени. В аптеках лечебно-профилактических учреждений действует пятидневная рабочая неделя, в ходе которой рабочий день продолжается с 8 до 16 с перерывом на обед до одного часа.

Мотивация труда. Монетарная мотивация состоит из ряда элементов: Оклад, премия, надбавки, доплаты и компенсации. К немонетарной мотивации относится обучение работников, предоставление дополнительных выходных.

Контроль труда. Фармацевт должен выполнять свою работу согласно должностной инструкции. Контроль и эффективность труда оценивается по финансовым показателям и по соблюдению стандартов работы. При осуществ-

ление фармацевтической деятельности, аптечная организация подвергается как внутреннему контролю, так и внешнему. Внутренний контроль представляет собой проведение руководителем субъекта розничной торговли аудита деятельности конкретного структурного подразделения аптечной организации с целью выявления недостатков по выполнению требований законодательства Российской Федерации и вынесения рекомендаций по корректирующим и предупреждающим действиям. Лицо, ответственное за проверяемую область деятельности субъекта розничной торговли, должно обеспечить незамедлительное выполнение корректирующих и предупреждающих действий.

Дальнейшие действия должны включать в себя аудит (проверку) принятых корректирующих и предупреждающих действий и отчет о результатах выполненных действий и их эффективности [5].

Внешний контроль представляет собой надзорные проверки контролирующих органов в отношении аптечной организации по соблюдению требований действующего законодательства в сфере обращения лекарственных средств с целью выявления, пресечения и профилактики правонарушений. Юридические и должностные лица аптечной организации в отношении которых выявлены нарушения контролирующими органами подвергаются административному наказанию по соответствующим статьям предусмотренным кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации.

Для составления *психограммы* изучены 43 вакансии [6] на должность фармацевта. В ходе анализа выделены 10 наиболее часто встречаемых личностных качеств, которыми должен обладать сотрудник, занимающий должность фармацевта (табл.1).

Таблица 1. Психограмма фармацевта

Качество	Частота упоминания	Структура психики
Общительность	44,19%	Коммуникативная сфера
Вежливость	60,47%	Коммуникативная сфера
Доброжелательность	62,79%	Коммуникативная сфера
Порядочность	34,88%	Регулятивная сфера
Эмоциональная устойчивость/ Стрессоустойчивость	100,00%	Эмоционально-волевая сфера
Терпимость, самообладание	41,86%	Регулятивная сфера
Клинтоориентированность	53,49%	Коммуникативная сфера
Оперативная работы	69,77%	Регулятивная сфера
Быстрая обучаемость	95,35%	Познавательная сфера
Нацеленность на результат	46,51%	Мотивационная сфера

Исходя из полученных данных, можно утверждать, что для данной должности наиболее важными являются коммуникативные и регулятивные качества (рис.1). Менее выражены качества мотивационной и познавательной сферы. Это можно объяснить отсутствием больших возможностей для карьерного роста для должности «Фармацевт», что негативно сказывается на желании к развитию в своей профессии.

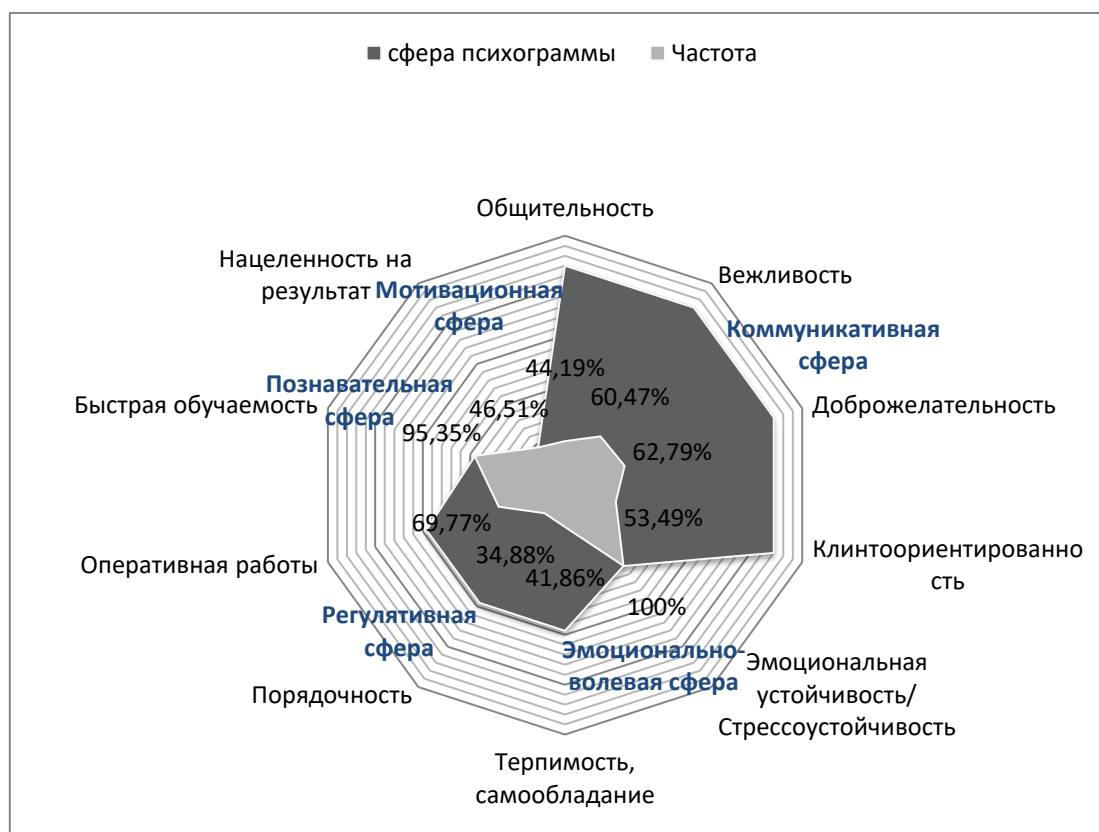


Рис. 1. Показатели психогранмы

Априори работодатели рассматривают на должность фармацевта кандидата при наличии необходимых знаний и навыков (фармакология, кассовая дисциплина, стандарты работы с лекарственными препаратами, биологическими активными добавками и изделиями медицинского назначения), не претендующего в дальнейшем на карьерный рост. Для данной специальности необходимо среднее специальное образование, а не высшее. При желании дальнейшего развития и переход на лучшую должность (более оплачиваемую, руководящую и выше рангом по статусу) специалисту необходимо повышать свой уровень профессиональной подготовки и получать дополнительное (высшее) образование.

Помощь в выборе профессии может оказать научно-обоснованная программа профессиональной ориентации молодежи.

Профессиограмма, представляя собой эталонную модель специалиста, что способствует лучшему подбору сотрудников на данную должность. В свою очередь профессиограмма фармацевта может оказать помощь в выборе профессии для молодежи, на основании которой возможно построение научно-ориентационной программы профессиональной ориентации.

Литература

1. Прохорова М.В. Психология труда: Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского, 2012. 71 с.

2. Прохорова М.В., Кравченко В.С., Пономарёва Л.Н., Чепьюк О.Р. Элементы профессиографического анализа деятельности наставника молодёжных предпринимательских проектов // Балтийский морской форум, г. Калининград, 03-06 сентября 2018 г. Материалы VI Международного Балтийского морского форума: в 6 томах, г. Калининград: Балтийская государственная академия рыбопромыслового флота, Калининградский государственный университет, 2018. С. 415-422

3. Приказ Минтруда России от 09.03.2016 N 91н "Об утверждении профессионального стандарта "Провизор" (Зарегистрировано в Минюсте России 07.04.2016 N 41709)

4. Письмо Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека о санитарно эпидемической экспертизе от 25 декабря 2012 г. N 01/14830-12-32.

5. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 31 августа 2016 г. N 647н «Об утверждении правил надлежащей аптечной практики лекарственных препаратов для медицинского применения».

6. Вакансии «Фармация». Работа в Нижнем Новгороде // Хэдхантер [Электронный ресурс]. <https://nn.hh.ru/vacancies/farmacevt> (дата обращения 15.08.2019).

ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ВОЙСКОВЫХ ЧАСТЕЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРОФОРИЕНТАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЯ РЫНКА ТРУДА

В.Ю. Власкин

Войсковая часть Министерства обороны Российской Федерации

Аннотация. Рассмотрены содержательные аспекты должностных практик агентов армейской социализации, позволяющие оптимизировать их социализирующую деятельность по отношению к военнослужащим, проходящим службу по призыву с целью повышения их успешности на современном рынке труда. Представлены этапы авторской модели управления профориентационной социализацией, показаны их очерёдность и содержательное наполнение мероприятий, проводимых агентами социализации в войсковых частях.

Ключевые слова: профориентационная социализация, модель управления, агенты воздействия, должностные практики

PRACTICAL ACTIVITIES OF MILITARY UNIT OFFICIALS TO IMPROVE CAREER GUIDANCE IN A CHANGING LABOR MARKET

V.Y. Vlaskin

Military unit of the Ministry of Defense of the Russian Federation

Abstract. The substantial aspects of official practices of army socialization agents, which allow optimizing their socializing activity in relation to military personnel serving on the draft with the aim of increasing their success in the modern labor market are considered. The stages of the author's management model of the vocational-oriented socialization are listed, their order and details of activities carried out by socialization agents in military units are shown.

Keywords: vocational-oriented socialization, management model, influence agents, official practices

Профессиональное самоопределение, как решение о виде и месте своей профессиональной деятельности, достаточно сложная и значимая задача для каждого человека и представляет собой практически непрерывный процесс. Этап первичного профессионального самоопределения принято соотносить с моментом окончания среднего образовательного заведения. В это время молодые люди получают первичную информированность о профессиях и реализуют себя в какой-либо трудовой деятельности на уровне начальных навыков. Следует отметить, что в это время ознакомление со всеми видами профессий, которых в настоящее время насчитывается около 7000–7500 наименований с достаточно высокой интенсивностью их обновления [1; 2], заведомо невыполнимая миссия для социальных институтов, так и отдельно взятых

агентов первичной социализации. Поэтому вполне естественно, что, попадая на военную службу, призывники имеют дефицит знаний, умений и навыков оптимальной профориентации. В ходе авторского социологического исследования, тематика которого была посвящена опыту первичной трудовой деятельности солдат срочной службы, её видов и продолжительности, установлено, что во многих вариантах ответов респондентов речь шла о так называемых «практически-профессиях», «полу-профессиях», «недо-профессиях» и «не-профессиях» [3]. Около 50% опрошенных указали о совмещении трудовой деятельности с обучением в образовательных учреждениях различного уровня: в большей степени — средне-профессионального (средне-специального), в меньшей (10–15%) — высшего. Велика вероятность того, что, вследствие такого профориентационного опыта, в вопросе вероятного трудоустройства они могут быть ориентированы на ближайшее социальное окружение. Изучив данные опроса ВЦИОМ декабря 2017 года, отечественные социологи высказали предположение, что большинство граждан нашей страны «...удовлетворены просто возможностью быть трудоустроенными»: 87% опрошенных респондентов показали, что им нравится их работа и одновременно 81% участников опроса оказались недовольны своим материальным положением [4]. Косвенное подтверждение этого посыла нашло своё отображение в результатах диссертационного исследования автора [5]. Исследуя профессиональные выборы солдат срочной службы (далее — ВСС), готовящихся к увольнению в запас в 2016 году, автор установил, что 29% ВСС показали неопределенные выборы или не дали ответа на этот вопрос вообще [5, с. 14]. К сравнению, показатель неопределенных профессиональных выборов начального этапа исследования (2014 год) составил 20% от числа опрошенных респондентов [6, с. 46], что свидетельствует о достаточно высоких показателях данной категории оценивания и тенденции её роста.

Полученные данные объясняют необходимость компетентной профориентации молодых людей призывного возраста, прибывающих в военные структуры для прохождения службы. Эта задача становится крайне актуальной в условиях динамично меняющегося рынка труда, появлением новых и отмиранием старых профессий. Автором разработана модель управления профориентационной социализацией военнослужащих, позволяющая оптимизировать социализирующую деятельность должностных лиц войсковых частей (рис. 1).



Рис.1. Модель управления профориентационной социализацией военнослужащих срочной службы

В ходе практической реализации составных элементов модели управления предусмотрено обогащение традиционной части армейской профориентации социализационной составляющей. Эффективность действия модели предусматривает выполнение таких базовых условий, как раннее выявление профессиональных выборов ВСС, предметная и целеполагающая деятельность агентов социализации в контексте вариативности сфер будущей трудовой занятости солдат-призывников. Детальное рассмотрение основных этапов предусматривает их временные рамки и перечень мероприятий, реализуемых агентами, к числу которых можно отнести следующие категории должностных лиц войсковых частей:

- заместителей командиров по военно-политической работе в качестве нормативно-должностных организаторов решения всего комплекса задач социализации в условиях военной службы;
- войсковых психологов и инструкторов по социальной работе, которые могут быть задействованы как основные исполнители социализационных мероприятий;

— инструкторов по военно-политической подготовке как опосредованных участников деятельности, способных готовить справочный материал в системе информирования военнослужащих.

На этапе первичного выявления профессиональных предпочтений ВСС на сборных пунктах военных комиссариатов или в подразделениях молодого пополнения войсковых частей проводится анализ первичных профессиональных предпочтений призывников; целесообразно составление электронных баз следующих данных: сфера деятельности до призыва и по окончании службы, стаж трудовой деятельности, намерения в вероятном получении вида образования и его уровня. Такой исследовательский подход перспективен также в войсковых частях или на пунктах отбора, где осуществляется подбор кандидатов для прохождения службы на контрактной основе. Привлекаемые к изучению агенты — войсковые психологи и начальники групп психологической работы во взаимодействии с должностными лицами администрации молодого пополнения.

На этапе изучения ценностных ориентаций и личностных особенностей ВСС под перспективную сферу деятельности привлекаются войсковые психологи, в чьем распоряжении имеется инструментарий, позволяющий реализовать профильное диагностическое изучение: определение доминирующего типа личности, выявление структуры профессионально значимых мотивов, карьерных ориентаций, ценностных ориентаций личности.

При проведении мероприятий обучающего этапа, имеющего информационно-консультативную и тренинговую направленность, предусмотрено участие всех специалистов отделений по работе с личным составом. В качестве коллективного социального продукта деятельности целесообразно предложить создание т.н. «имидж-пакетов» по формированию положительных образов перспективных видов деятельности с целью создания и закрепления обратной связи у оптантов.

Вывод. Комплексное и системное воздействие должностных лиц должно быть направлено как на оптимизацию кадрового подбора профессиональных военнослужащих, так и на успешную ориентацию тех, кто планирует последующую трудовую деятельность в гражданском секторе экономики.

Литература

1. Жураковская В.М. Профильная ориентация и профориентационная работа // Человек и образование. № 2. 2005. С 36–41.
2. Антипов А.Г., Волегов В.С. Структура спроса на профессии (на основе контент-анализа объявлений о работе в г. Перми) // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. Пермь, 2011. № 4 (8). С. 107–114.

3. Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 39.

4. ВЦИОМ изучил востребованность направлений рынка труда // Взгляд. Деловая газета. 2017. 18 декабря. URL: <https://vz.ru/news/2017/12/18/900124.print.html> (дата обращения: 19.12.2017).

5. Власкин В.Ю. Управление профориентационной социализацией военнослужащих срочной службы: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Нижний Новгород, 2019. 23 с.

6. Саралиева З.М., Захарова Л.Н., Власкин В.Ю. Профессиональное самоопределение и организационные ценности военнослужащих срочной службы // Известия Уральского федерального университета. Серия 3. Общественные науки. 2016. № 1 (149). С. 41–51.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ АГРЕССИИ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ПОДЧИНЕННЫХ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

С.А. Водяха, Ю.Е. Водяха

Уральский государственный педагогический университет

Аннотация: Авторы исследуют особенности агрессивности сотрудников полиции. В результате исследования можно прийти к выводу, что подчиненные больше склонны проявлять агрессивные тенденции, чем руководители. Возможно, работа в фрустрирующей обстановке, строгая иерархия деятельности, психические и физические перегрузки способствуют нарастанию агрессивности, внутреннего осознанного самоконтроля и формированию неосознанного самоконтроля поведения.

Ключевые слова: психология труда полицейского, агрессивность, профессиональная деформация.

FEATURES OF AGGRESSION AMONG MANAGERS AND SUBORDINATES IN THE POLICE MANAGEMENT SYSTEM

S.A. Vodyakha S. A., Y.E. Vodyakha
Ural State Pedagogical University

Annotation: The authors explore the characteristics of the aggressiveness of the police. As a result of the research, it can be concluded that subordinates are more likely to show aggressive tendencies than managers. It is possible that working in a frustrating environment, a strict hierarchy of activities, mental and physical overloads contribute to the growth of aggressiveness, internal conscious self-control and the formation of unconscious self-control behavior.

Keywords: psychology of a policeman's work, aggressiveness, professional deformation.

Исследования профессионального пути полицейских показывают, что профессиональные проблемы, с которыми сталкиваются сотрудники полиции, могут увеличить риск проявления агрессии в близких отношениях, особенно по отношению к супругам или романтическим партнерам [1]. В тоже время проводилось недостаточно много исследований агрессии сотрудников полиции в отношении сослуживцев, что обусловлено «корпоративной этикой».

В соответствии с теорией социального научения А. Бандуры источниками проявления агрессии как способа разрешения конфликта являются либо «значимые другие», либо «сверстники», которые ассоциируются с семьей, родителями, братьями и сестрами [2]. Тем более, что полицейские часто рассматривают свое отделение полиции в качестве второй «семьи». Агрессия как стиль разрешения конфликтов также может быть результатом подражания другим членам «полицейской семьи» [3].

Ежедневные рабочие отношения руководителей и сотрудников департамента полиции, часто демонстрируют агрессивные модели поведения, приводя к повышенной агрессивности полицейских по сравнению с другими группами специалистов системы «человек» – «человек» [4].

На основе анализа литературных источников была сформулирована следующая гипотеза: существуют различия в уровне выраженности профессиональных деформаций личности руководителей и подчиненных в системе управления внутренних дел в уровне агрессивности.

Для измерения агрессивности использована методика: «Hand – test» Э. Вагнера. Для выявления различий между испытуемыми использовался статистический критерий Розенбаума.

Для изучения особенностей проявления профессиональных деформаций личности сотрудников ОВД выборочная совокупность была дифференцирована по критерию занимаемой должности, в соответствии с гипотезой исследования различия по полу не учитываются.

Общий объем выборки составил 120 испытуемых, из них мужчин – 85, женщин – 35 в возрасте от 19 до 46 лет. Из общего числа обследуемых было сформировано 3 группы по 40 испытуемых в каждой в зависимости от выполняемых функций: криминальная милиция (задержание и розыск преступников), милиция общественной безопасности (профилактическая функция) и организующий отдел (обеспечивающая функция). Каждая из групп была разбита на 2 подгруппы: в первую группу вошли руководители, во вторую- подчиненные.

Результаты, полученные по каждой методике мы обрабатывали по данному критерию в отдельности.

Для сравнительного анализа уровня агрессии у руководителей и подчиненных в системе ОВД были выдвинуты 2 статистические гипотезы:

Но – подчиненные в ОВД не превосходят руководителей по уровню выраженности коэффициента агрессии.

Н1 – подчиненные в ОВД превосходят руководителей по уровню выраженности коэффициента агрессии.

Обработка данных показала, что $Q_{\text{эмп.}}=1348$, $Q_{\text{кр.}}=1356$ при $p=0,01$.

Таким образом, мы принимаем статистическую гипотезу Н1— подчиненные в ОВД превосходят руководителей по уровню выраженности коэффициента агрессии, т.е. подчиненные более склонны проявлять агрессивные тенденции (46%), чем руководители (30%).

Далее были рассмотрены различия в уровне выраженности коэффициента агрессии между руководителями и подчиненными в криминальной полиции, полиции общественной безопасности и организующем отделе.

Обработка данных показала, что $Q_{\text{эмп.}}=145$, $Q_{\text{кр.}}=138$ при $p=0,05$.

Таким образом, мы принимаем статистическую гипотезу Но— подчиненные в криминальной полиции не превосходят руководителей по уровню выраженности коэффициента агрессии.

Руководители криминальной полиции и полиции общественной безопасности.

Обработка данных показала, что $Q_{\text{эмп.}}=224$, $Q_{\text{кр.}}=138$ при $p=0,05$. Таким образом, мы принимаем статистическую гипотезу Но – руководители криминальной полиции не превосходят руководителей полиции общественной безопасности по уровню выраженности коэффициента агрессии.

Руководители криминальной полиции и организующего отдела.

Но – руководители криминальной полиции не превосходят руководителей организующего отдела по уровню выраженности коэффициента агрессии.

Н1 – руководители криминальной полиции превосходят руководителей организующего отдела по уровню выраженности коэффициента агрессии.

Обработка данных показала, что $Q_{\text{эмп.}} = 293$, $Q_{\text{кр.}} = 138$ при $p= 0,05$. Таким образом, мы принимаем статистическую гипотезу Но – руководители криминальной полиции не превосходят руководителей организующего отдела по уровню выраженности коэффициента агрессии.

Руководители полиции общественной безопасности и организующего отдела. Обработка данных показала, что $Q_{\text{эмп.}}=231$, $Q_{\text{кр.}}=138$ при $p=0,05$. Таким образом, мы принимаем статистическую гипотезу Но – руководители полиции общественной безопасности не превосходят руководителей организующего отдела по уровню выраженности коэффициента агрессии.

Подчиненные криминальной полиции и полиции общественной безопасности. Обработка данных показала, что $Q_{\text{эмп.}}=134$, $Q_{\text{кр.}}=138$ при $p=0,05$. Таким образом, мы принимаем статистическую гипотезу H_1 – подчиненные полиции общественной безопасности превосходят подчиненных криминальной полиции по уровню выраженности коэффициента агрессии, т.е. подчиненные полиции общественной безопасности более склонны проявлять агрессивные тенденции (50%), чем подчиненные криминальной полиции (30%). Подчиненные криминальной полиции и организующего отдела криминальной полиции по уровню выраженности коэффициента агрессии. Обработка данных показала, что $Q_{\text{эмп.}}=131$, $Q_{\text{кр.}}=138$ при $p=0,05$. Таким образом, мы принимаем статистическую гипотезу H_1 – подчиненные организующего отдела превосходят подчиненных криминальной полиции по уровню выраженности коэффициента агрессии, т.е. подчиненные организующего отдела более склонны проявлять агрессивные тенденции (60%), чем подчиненные криминальной полиции (30%).

Подчиненные полиции общественной безопасности и организующего отдела. Обработка данных показала, что $Q_{\text{эмп.}}=251$, $Q_{\text{кр.}}=138$ при $p=0,05$. Таким образом, мы принимаем статистическую гипотезу H_0 – подчиненные полиции общественной безопасности не превосходят подчиненных организующего отдела по уровню выраженности коэффициента агрессии.

Таким образом, статистически значимые различия между руководителями и подчиненными в выраженности коэффициента агрессии были получены в полиции общественной безопасности, в организующем отделе, а также между подчиненными в криминальной полиции и полиции общественной безопасности; в криминальной полиции и организующем отделе.

Подчиненные более склонны проявлять прямую агрессию в полиции общественной безопасности (50%), в организующем отделе (60%), чем руководители, для которых наиболее выражен данный показатель в криминальной полиции (35%). Прямая агрессия проявляется в нанесение телесного удара, в преднамеренных действиях, в нежелании со стороны сотрудников прийти к согласию с участниками по общению, когда намерения, права и чувства других людей не принимаются во внимание.

Для руководителей более свойственно проявлять тенденции социальной кооперации в организующем отделе (50%), в криминальной полиции (45%), чем для подчиненных, которые более склонны проявлять данную тенденцию в криминальной полиции (40%).

В результате исследования можно прийти к выводу, что подчиненные больше склонны проявлять агрессивные тенденции, чем руководители. Возможно, работа в фрустрирующей обстановке, строгая иерархия деятельности и

необходимость точного выполнения требований вышестоящего лица, психические и физические перегрузки способствуют нарастанию агрессивности, внутреннего осознанного самоконтроля и формированию неосознанного самоконтроля поведения.

Литература

1. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебное пособие для студентов вузов по направлению и специальности «психология». М.: Академия, 2004. 480 с.
2. Безносов С.П. Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2004. 272 с.
3. Лачугина Ю.Н. Агрессивность в структуре личности руководителя. Автореф. дис...канд. психол. наук. Ульяновск, 2003. 24 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. М.: Академия; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 331 с.

ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КАК ДЕТЕРМИНАНТЫ УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОФЕССИЯХ «ВТОРОГО ТИПА»

С.А. Гапонова

Приволжский институт повышения квалификации ФНС России

Аннотация. Представлены результаты исследования индивидуально-типологических особенностей (свойств темперамента) работников ФНС, непосредственно взаимодействующих с налогоплательщиками, и специалистов по информационным системам. Показано, что свойства темперамента являются детерминантами успешности работников исследуемых профессий «второго типа»: оптимальные приемы и способы деятельности удается сформировать представителям не всех типов темперамента. В процессе трудовой деятельности происходит «естественный отбор» в данные профессии.

Ключевые слова: индивидуально-типологические особенности, профессии «второго типа», успешность деятельности.

INDIVIDUALLY-TYOPOLOGICAL FEATURES AS DETERMINANTS OF SUCCESS IN “TYPE TWO” OCCUPATIONS

S.A. Gaponova

Volga Institute of Advanced Training of Federal Taxes Service of Russia

Annotation. Results of the study of individually-typological characteristics (properties of temperament) are presented concerning FTS employees who directly interact with taxpayers and

specialists on information systems. It is shown that the properties of temperaments are determinants of the success of the workers surveyed "type two" professions: best practices and ways to manage activities may be formed for the representatives of not all types of temperament. "Natural selection" into the profession takes place in the course of employment.

Keywords: individually-typological peculiarities, profession of the "type two", the success of the activity.

Профессиональная деятельность – это социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений, навыков, профессионально обусловленных качеств личности, и ее все возрастающая специализация ведет к увеличению требований в отношении профессионально важных качеств (ПВК) людей, осуществляющих эту деятельность. Конкретный перечень этих качеств отличается по составу, по необходимой степени выраженности, по характеру взаимосвязи между ними и т.д.

К профессионально важным качествам, детерминирующим успешность деятельности, относят мотивацию, направленность, смысловую сферу, характер и индивидуально-типологические особенности – свойства нервной системы, образующие темперамент, которым уделяется особое внимание, поскольку во многих случаях именно они определяют психологическую пригодность человека к профессии и существенно влияют на формирование оптимального индивидуального стиля деятельности в случае неполной профессиональной пригодности человека [1, 2, 3, 4, 5].

К.М. Гуревич рассматривал психологическую профессиональную пригодность как свойство личности, о котором можно судить по двум критериям: по успешности овладения человеком профессией и по степени его удовлетворенности своим трудом. Соответствие психологических особенностей работника требованиям профессии, определяется наличием комплекса профессионально важных качеств индивида, обеспечивающих успешное выполнение профессиональной деятельности [1, 4]. К. М. Гуревич предложил выделить два типа профессий, исходя из природы этих качеств.

Первый тип – с абсолютной профессиональной пригодностью. К нему относятся профессии, требующие наличия индивидуальных особенностей, имеющих природное происхождение (задатков). Это профессии, связанные с экстремальными ситуациями и большим нервно-психическим напряжением (космонавты, летчики, работники МЧС, операторы аэропортов и энергосистем и т.д.), профессии в области искусства (музыканты, художники, поэты, артисты и т.д.). Профессионально важные качества в такой деятельности имеют некомпенсируемый характер, поэтому для желающих их освоить необходим профессиональный отбор.

Профессии второго типа – это профессии с относительной профессиональной пригодностью, которые не ставят непреодолимых преград в виде особого сочетания природных свойств для людей, желающих в них работать. Поэтому пригодность к ним в подавляющем большинстве случаев может быть сформирована у любого человека на базе различных индивидуальных свойств и качеств через формирование индивидуального стиля деятельности, необходимого для овладения выбранной профессией. Профессиональный отбор, как считают ученые, здесь не нужен.

Профессиональная деятельность служащих ФНС относится к профессиям второго типа. В сферу деятельности ФНС входят работники различных отделов. Настоящая статья посвящена работникам ФНС, непосредственно взаимодействующим с налогоплательщиками и работникам информационных отделов – специалистам по информационным системам.

По классификации Е.А. Климова, разделяющей профессии по предмету трудовой деятельности, работники ФНС, непосредственно взаимодействующие с налогоплательщиками, относятся к профессиям типа «человек – человек» [7].

Важной особенностью этого типа профессий является необходимость постоянного общения, коммуникации, взаимодействия между людьми. Е.А. Климов отмечает следующие качества, необходимые для работы с людьми: устойчивое, хорошее настроение в процессе работы, потребность в общении, способность мысленно ставить себя на место другого человека, быстро понимать намерения, помыслы, настроение людей, умение разбираться в человеческих взаимоотношениях, хорошая память (умение держать в уме имена и особенности многих людей), умение находить общий язык с различными людьми, терпение и т.д. Если у работника плохие способности к взаимодействию, его трудовая эффективность будет невысокой.

Профессиональная деятельность специалистов по информационным системам – это интеллектуальная деятельность. Они работают в офисах в условиях малоподвижного интенсивного умственного труда, нередко их рабочий день не нормирован, а деятельность ограничена условиями технического задания на разрабатываемый проект. Однако работа в коллективе позволяет творчески реализовать логические решения, повысить оценку и самооценку участников IT-проекта. Основные средства труда специалистов по информационным технологиям – это разнообразные средства вычислительной техники, сетевых технологий, собственная база знаний и опыта [8].

По классификации Е.А. Климова специалиста по информационным системам можно отнести к двум типам профессий: «Человек – Знаковая система» и «Человек – Техника». Для их успешной деятельности необходимы: систем-

ность, аналитичность и гибкость мышления, развитое воображение, высокая эмоциональная устойчивость, монотонноустойчивость, технические способности, организованность, нацеленность на результат, терпеливость, ответственность, настойчивость, целеустремленность, хорошо развитые внимание и память [7].

Нами выдвигается следующая гипотеза: несмотря на то, что выше названные профессии работников ФНС, относятся к профессиям второго типа, их требования таковы, что представителям не всех видов темперамента удастся сформировать индивидуальный стиль, обеспечивающий оптимальные приемы и способы деятельности и её наивысшую эффективность.

Целью настоящего исследования явилось выявление индивидуально-психологических (темпераментальных) особенностей, являющихся детерминантами профессиональной успешности работников ФНС, непосредственно взаимодействующих с налогоплательщиками, и специалистов по информационным системам.

В исследовании приняли участие 442 человека – слушатели Приволжского института повышения квалификации ФНС России: 263 человека, чья профессиональная деятельность связана с непосредственным взаимодействием с налогоплательщиками (группы, обучающихся по курсу «Эффективное взаимодействие») и 179 – сотрудники информационных отделов ФНС (группы, обучающихся по курсу «Информационная безопасность»).

Исследование базисных темпераментальных особенностей (экстраинтровертированности и нейротизма-стабильности) проводилось с помощью теста Г. Айзенка [9]. Статистическая обработка результатов проводилась с помощью критерия углового преобразования Фишера (ϕ) [6].

Полученные результаты представлены на рис.1.

Из рис. 1 видно, что наибольшее число респондентов в группе «Эффективное взаимодействие» – это экстраверты: холерики (80 человек – 30,4%) и сангвиники (69 человек – 26,2%).

Если рассматривать коммуникативные способности налоговых служащих, непосредственно взаимодействующих с налогоплательщиками, в связи с темпераментальными свойствами, то известно, что процесс общения легче «дается» экстравертам (холерикам и сангвиникам), характерной чертой которых является обращенность личности к объектам окружающего мира, влечение к людям, способность легко вступать с ними в контакт.

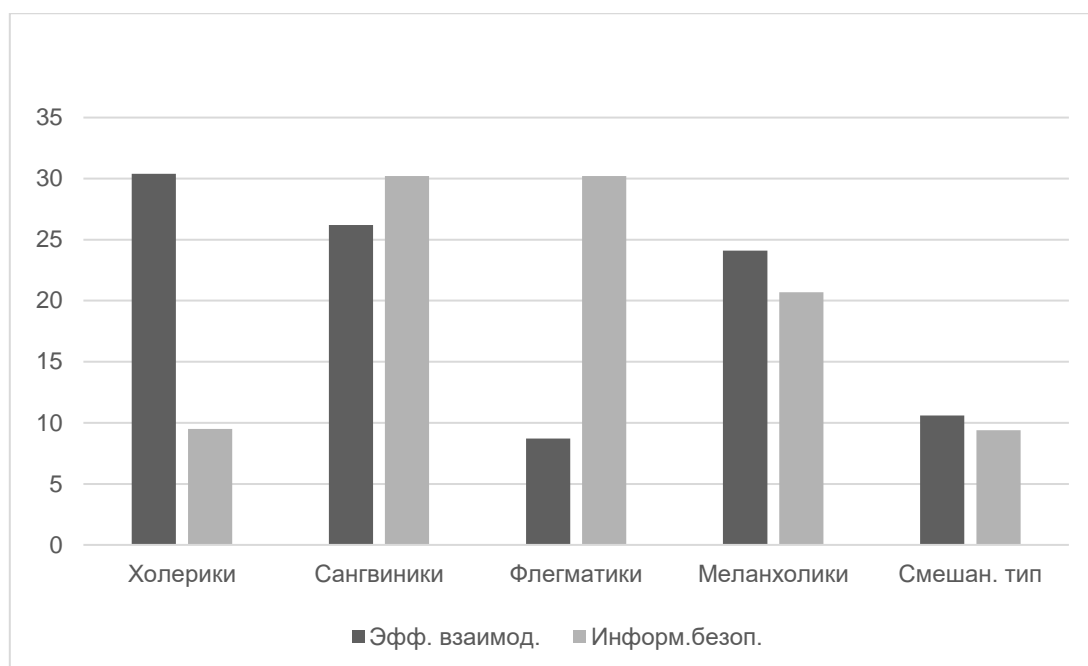


Рис. 1. Распределение испытуемых по типам темперамента

Меланхоликов в исследуемой выборке тоже много – 24,1% (63 человека), что также не удивительно, поскольку высокая чувствительность меланхоликов помогает им в восприятии, понимании другого человека и его проблем и проявляться в сочувствии и желании оказать помощь.

Достоверно наименьшее количество испытуемых по сравнению со всеми другими темпераментальными группами ($p \leq 0,01$) составляют представители флегматического темперамента (8,7% – 23 человека) – инертные интроверты, для которых общение и постоянное взаимодействие с людьми представляет определенную трудность. Из них несколько человек сообщили, что они уже подыскивают себе другую сферу деятельности в рамках службы в системе ФНС России.

Среди представителей смешанного типа (10,6%) также нет лиц, которых, условно, можно бы было отнести к флегматикам, подавляющее большинство из них расположены на осях между холериками-сангвиниками и холериками-меланхоликами.

Совершенно иная картина наблюдается в группе «Информационная безопасность». На рис. 1 видно, что наибольшее число респондентов составляют сангвиники и флегматики – по 30,2% (по 54 человека), меланхоликов – 20,7% (37 человек), представителей смешанного типа – 9,45% (17 человек). Столько же представителей холерического темперамента, что достоверно меньше по сравнению с другими темпераментальными группами ($p \leq 0,05$ и $p \leq 0,01$).

При сравнении полученных результатов с основными способностями и личностными качествами, необходимыми, согласно профессиограмме профессии, для успешной деятельности специалиста по информационным системам [8], можно видеть, что основные темпераментальные качества, такие как монотонноустойчивость, способность долго и продуктивно выполнять однообразную работу без признаков утомления флегматиков и меланхоликов и ответственность, активность, настойчивость, целеустремленность, умение самостоятельно принимать решение, нацеленность на результат сангвиников совпадают с профессионально важными качествами специалистов по информационным системам.

В то же время, некоторые особенности личности и особенности рабочего поведения холериков (с трудом выполняет однообразную, монотонную работу; необходимо переключение с одной деятельности на другую, нетерпеливость) затрудняют выполнение профессионального труда специалистов-информационщиков и не позволяют выработать собственный оптимальный стиль деятельности.

Таким образом, полученные в исследовании результаты дают основание считать справедливой высказанную нами гипотезу и позволяют сделать следующие основные выводы:

1. Индивидуально-типологические особенности (свойства темперамента) являются детерминантами успешности профессиональной деятельности работников исследуемых профессий. Несмотря на то, что профессиональная деятельность этих работников ФНС относится ко второму типу, ее требования таковы, что представителям не всех темпераментов удастся сформировать индивидуальный стиль, обеспечивающий оптимальные приемы и способы деятельности.

2. Необходимость постоянного общения и взаимодействия с клиентами предъявляет требования, несовместимые с такими особенностями нервной системы обладателей флегматического темперамента, как интровертированность (малая общительность) и инертность (замедленный тип реакций).

3. Необходимость выполнения монотонной работы специалистами по информационным системам предъявляет к холерикам требования, несовместимые с такими особенностями их нервной системы как реактивность, возбудимость, нетерпеливость, склонность к переключению с одного вида деятельности на другой.

4. По-видимому, в процессе трудовой деятельности происходит естественный отбор в профессии работников ФНС, непосредственно взаимодей-

ствующих с налогоплательщиками и специалистов по информационным системам.

5. Учитывая выше сказанное, по отношению к работающим (или кандидатам на работу) в этих профессиях нужна психологическая диагностика для выявления и оценки степени выраженности индивидуально-типологических профессионально важных качеств, требующихся для эффективной работы в данных сферах. Такая психодиагностическая работа должна проводиться для того, чтобы помочь индивиду определить свою профессиональную пригодность, а также, по возможности, сформировать свой индивидуальный стиль деятельности, необходимый для овладения выбранной профессией.

6. Полученные в исследовании результаты представляют интерес не только для работников отделов кадров и руководителей ФНС, но и для всех психологов, занимающихся проблемами психологии труда и организационной психологии.

Литература

1. Акимова М.К., Гуревич К.М. Психологическая диагностика. 3-е издание. СПб.: Питер, 2008. 656 с.

2. Гапонова С.А. Исследование особенностей темперамента работников ФНС в процессе подготовки в системе дополнительного профессионального образования. Современные подходы по организации и проведению дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих России //Материалы научно-практической конференции. Н. Новгород. 2016. С. 43-47

3. Гапонова С.А. Типологические особенности работников информационных систем ФНС. Современные информационные технологии как основа совершенствования налоговой системы. // Мат. Научно-практической конференции. Н. Новгород, 2018. С.56-61.

4. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М.: Издательство «Наука», 1970. 272 с.

5. Ильин У.П. Дифференциальная психофизиология. СПб: Питер, 2001. 464с.

6. Ермолаев О.Ю. Математическая статистика для психологов. М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2004. 336 с.

7. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр "Академия", 2004. 304 с.

8. Романова Е.С. Электронное издание на основе: 147 популярных профессий: Психологический анализ и профессиограммы. 3-е изд, перераб. и доп. М.: Аспект Пресс, 2011. 416 с.

9. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом). М.: Изд. дом «Красная площадь», 1996. 400 с.

КОНЦЕПЦИЯ НОСТАЛЬГИЧЕСКОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ В СОЦИОЛОГИИ

Я.В. Гидлевская, А.А. Шпаковская

Белорусский государственный экономический университет

Аннотация. Ностальгическое потребление сквозь воспоминания советского прошлого предоставляет передачу ассоциаций, знаков и практик среди возрастных групп, наличие общественной памяти о событиях и истории. В статье приведены примеры продукции, которые становятся значением «связи с прошлым», в котором хотелось бы побывать снова. Они сделаны в советском стиле, и по факту одобряются в общественном сознании. Зачастую эти бренды «различают хороший вкус и высокое качество».

Ключевые слова: ностальгия; ностальгическое потребление; коммерциализация; аутентичность; память; постсоветское потребление; социология потребления; бренд; советизированность.

CONCEPTION ON NOSTALGIC CONSUMPTION IN SOCIOLOGY

Y.V. Gidlevskaia, A.A. Shpakovskaya

Belarus State Economic University

Abstract. Nostalgic consumption through the memories of the Soviet past provides the transfer of associations, signs and practices among age groups, the presence of a public memory of events and history. The article provides examples of products that become the meaning of «connection with the past», which I would like to visit again. They are made in the Soviet style, and in fact are approved in the public mind. Often, these brands «distinguish between good taste and high quality».

Keywords: nostalgia; nostalgic consumption; commercialization; authenticity memory; post-Soviet consumption; sociology of consumption; brand name sovietization.

Один из самых основных признаков современной отечественной повседневности является ее преемственность по отношению к советской повседневности. В связи с условиями современного избытка товаров мы можем увидеть феномен «коммерциализации ностальгии». Здесь предполагается применение

атрибутики, знаков, символов и значений «советского» в повседневные практики в качестве торговых брендов.

На протяжении уже нескольких лет исследуется феномен пристрастия людей на постсоветском пространстве к продуктам с советскими коннотациями. У людей различной возрастной категории истоки этой любви разнообразны. Пожилое население вспоминает свои юношеские годы, и крепкую связь с прошлым для них составляют «советизированные» марки.

«Советизированные» бренды зачастую предоставляются как «те самые», сохраненные с помощью усилий производителей, аутентичные, реалии прошлого времени. Тем не менее рецептура может стать новой, а марка остаться такой же. Целая сила данного подражания заключается в упаковке. Когда, бренд распознаем, люди и дальше следуют ему доверять. Например, пищевые продукты становятся значением «связи с прошлым», в котором хотелось бы побывать снова. Это явление называется *«ностальгическим потреблением»*. Также в этом поле смешивается как продукция, действительно производившаяся во времена СССР и претендующая на сохранность традиций, так и современные продукты, стилизованные под советские бренды [4]. Мнимую действительность последних без затруднений можно разграничить: между ними доминирует та продукция, которая не изготавливалась в советское время. Таким образом, компания «Nestle», производящая мороженое «48 копеек», напоминает потребителям об обычном всеми любимом для советской эпохи пломбире, который по стоимости был как раз-таки 48 копеек, хотя на самом деле названия не имел. В качестве примера применения уже имеющейся «традиции» и действительности может быть политика компаний, аналогичных «Красному Октябрю», который дальше изготавливает продукт, знакомый покупателям с советских времен. С точки зрения социологии подход к потреблению допускает сконцентрировать внимание на обширной категории «смыслов», которыми обуславливается процесс потребления. С одной стороны, ностальгическое потребление предоставляет передачу ассоциаций, знаков и практик среди возрастных групп, наличие общественной памяти о событиях, истории. С другой стороны, направляет нас к опыту и личным переживаниям. Для возникновения чувства ностальгии по определенному временному периоду не обязательно в нем жить – образ эпохи передается через визуальные изображения фотографии, кино, музыку, рекламу, розничную торговлю, политические образы, исторические реконструкции [5]. Следовательно, потребление «ностальгической» продукции присуще не только покупателям, которые обладают личным опытом в их эксплуатации.

Фактически повторяются одни и те же практики потребления, при чем бесконечно. Процесс потребления социален и не может быть сведен к индиви-

дуальным актам выбора и (или) покупки, так как индивидуальный выбор в пользу того или иного продукта поставлен в институциональный контекст [3]. Привычка, которая возникает в следствии концентрации внимания на «советизированных» товарах, называют «замыканием» в потребительском поведении, по-другому «behavioral lockin». Производителям приходится приспосабливаться под желания потребителей, преимущественно это относится к «новым игрокам» на уже устоявшемся рынке. Характерным примером behavioral lock-in является бесконечная уверенность потребителей в маркировке «советского» качества, в аббревиатуре «ГОСТ», которые применяются производителями продукции. На самом деле продукт с такой маркировкой не всегда отвечает правилам пищевого производства, однако доверие у покупателей вызывает ассоциация с советскими стандартами. Подобие данного явления – роковое «скатывание» на единственный путь, «эффект колеи». Именно этот феномен характерен для бывших стран социалистического лагеря (переходных обществ). Грусть по прошлым временам может говорить о поисках похожих товаров.

Продукция, которая сделана в советском стиле, по факту зачастую одобряется в общественном сознании. Эти бренды «различает хороший вкус и высокое качество». Кроме того, доверие вызывают советизированные торговые марки не только у людей, проживших большую часть своей жизни в СССР, но и у постсоветского поколения.

Есть символика «советскости» продукции, «язык для посвященных». «Наше», «сделано в СССР», «советские традиции», «выпускается с такого-то года» – все это является магическими словосочетаниями. На майках изображены Чебурашка из мультфильма, Юрий Гагарин, серп и молот. В советском стиле украшают витрины кафе, гастрономов, и т.д. Образы в ретро стиле проявляются в макияже (красная помада), прическах (советская «оттепельная» бабетта), одежде (как у стилиг брюки-дудочки) и т.д. В данной ситуации молодое поколение привлекает, скорее, известность этих образов, стиль, эстетика, чем исторический их контекст. В это же время в индустрии моды появляется стиль «ретро», который воплощает в себе известную символику прошлого, подвергая её усовершенствованию. Показательный кейс в данном контексте – одежда и аксессуары марки «Denis Simachev», в которых дизайнер использует позитивно окрашенные культурные артефакты эпохи – сюжеты из советской мультипликации и кинематографии [1]. Однако эти символы подвергаются строгой селекции, угождая современному потребителю, – к примеру, одежда Симачева с текстом «Интернационала» не имеет никаких отсылок к прошлому, кроме собственно текста, и скроена по современным лекалам (Горалик, 2007) [1]. Симачев соединяет настоящее и прошлое в дизайне, предлагая потребителю созда-

вать сразу несколько идентичностей. Это хорошо охарактеризовывает целевую аудиторию бренда, а именно поколение «последних советских детей», представителем которого является сам дизайнер.

В итоге вещи, которые имеют свою историю, расцениваются как «вечные», символические. Они объединяются в контраст с «одноразовыми» и мгновенно устаревающими вещами сегодняшнего времени.

Коммерциализация ностальгии хорошо согласуется с политикой импортозамещения [2]. Потребление воплощает в себе «патриотический» характер, «наше» становится автоматически «качественным». Большую роль здесь играют также СМИ, которые эксплуатируют жанры «контрольной закупки». Впоследствии таких передач «приобретение продукции, изготовленной зарубежной компанией, кажется небезопасным делом».

Таким образом, постсоветская ностальгия – это не только направление моды или социокультурный феномен, но и эффективный инструмент рекламы и пропаганды.

Литература

1. Абрамов, Р. Время и пространство ностальгии // Социологический Журнал 2014, № 4, с. 5–23.

2. Болдырев, И., Вайнград, М. Коллеж социологии и Институт социальных исследований: Батай и Беньямин Электронный ресурс. // Новое литературное обозрение 2004, № 68, <http://magazines.mss.ru/nlo/2004/68/vai2.html>

3 Каспэ, И. М. Съесть прошлое: идеология и повседневность гастрономической ностальгии // Пути России Культура–общество–человек Материалы Международного Симпозиума 2008, № 15, с. 205–218.

4 Кушкова, А. Советское прошлое сквозь воспоминания о продовольственном дефиците Электронный ресурс. // Неприкосновенный Запас 2009, № 2, <http://magazines.russ.ru/nz/2009/2/ku10.html>

5 Тихомирова, А. Советское в постсоветском: размышления о гибридности современной российской культуры потребления одежды Электронный ресурс. // Неприкосновенный запас 2007, № 4, <http://magazines.russ.ru/nz/2007/54/ti10.html>

ЦЕННОСТНАЯ ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ РОЛЕВЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ В КОМАНДНОЙ РАБОТЕ: ВКЛАД КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ

Л.Н. Гусева, С.Ю. Флоровский

Кубанский государственный университет

Аннотация. Представлены результаты эмпирического исследования ценностной обусловленности ролевых предпочтений в совместной трудовой деятельности командного типа. Использовалась модель командных ролей Р.М. Белбина. Выявлены устойчивые взаимосвязи привлекательности-отвержения ролей в командной работе с ценностными основаниями карьерных планов и перспектив личности. Полученные результаты могут быть использованы в практике командообразования, развития командных компетенций руководителей и сотрудников.

Ключевые слова: ценности личности, карьерные ориентации, команда, командная работа, командные роли, ролевые предпочтения.

VALUABLE CONDITIONALITY OF ROLE PREFERENCES IN TEAM WORK: CONTRIBUTION OF CAREER ORIENTATIONS

L.N. Guseva, S.Yu. Florovski

Kuban State University

Abstract. Results of an empirical research of valuable conditionality of role preferences in joint work of team type are presented. The model of team roles of R.M. Belbin was used. Steady interrelations of appeal rejection of roles in team work with the valuables bases of career plans and prospects of the personality are revealed. The received results can be used in practice of organizational team building, development of team competences of heads and employees.

Keywords: personal values, career orientations, team, team work, team roles, team role's preferences.

С позиций функционально-ролевого подхода в качестве приоритетного условия эффективности деятельности команды выдвигается наличие в рабочей (управленческой) группе исполнителей всех функций и ролей, необходимых для осуществления успешной групповой работы. Эффективность «ролевой реализации» в совместной деятельности намного выше, если роль оказывается релевантной психологическому складу реализующего её индивида [1–3].

Существующие в настоящее время данные о взаимосвязи эмоциональной привлекательности той или иной командно-ролевой «ниши» с личностными характеристиками субъекта ролевого самоопределения сосредоточены преимущественно на инструментальных и/или когнитивных чертах психологической индивидуальности, оставляя за рамками рассмотрения характеристики ценностно-смысловой и мотивационной природы.

В данной статье мы сосредоточимся на раскрытии характера обусловленности командно-ролевого самоопределения со стороны ценностных ориентаций, лежащих в основе карьерных планов и перспектив личности. В качестве операционального индикатора этой обусловленности выступало наличие значимых связей привлекательности определенной командной роли с карьерными ориентациями субъекта ролевого самоопределения.

Ролевые предпочтения в командной работе диагностировались при помощи методики определения командных ролей по Р.М. Белбину. Выявлялась степень эмоциональной привлекательности для человека каждой из восьми базовых командных ролей: Председателя, Формирователя, Генератора идей, Оценщика идей (Критика), Организатора работы, Организатора группы, Исследователя ресурсов, Завершителя.

Диагностика карьерных ориентаций осуществлялась посредством модифицированного Э.В. Виноградовой и В.А. Чикер опросника «Якоря карьеры» Э. Шейна [4]. Оценивалась выраженность как отдельных «якорей», так и трёх интегральных ориентаций, – на статусно-должностное продвижение, профессионально-квалификационный рост и достижение лучших условий деятельности [5].

Взаимосвязь ролевых предпочтений в командной работе с характеристиками карьерных ориентаций субъектов этих предпочтений выявлялась посредством рангового корреляционного анализа по Спирмену.

Выборку составили руководители и специалисты различных организаций инженерно-строительного профиля г. Краснодара (42 человека: 37 мужчин и 5 женщин). Все респонденты имели высшее образование и опыт участия в совместной трудовой деятельности командного типа. Возраст опрошенных варьировал от 24 до 46 лет.

Привлекательность роли Председателя коррелирует с обесцениванием в сознании личности четырёх «якорей карьеры»: «автономии» ($r=-0,43$, $p<0,01$), «интеграции стилей жизни» ($r=-0,38$, $p<0,05$), «служения» ($r=-0,32$, $p<0,05$) и «вызова» ($r=-0,34$, $p<0,05$). Иначе говоря, к выбору данной командной роли склонны индивиды, не стремящиеся к достижению самостоятельного независимого положения, выстраиванию гармоничного баланса между работой и личной жизнью, выдвижению в качестве смыслообразующих векторов карьеры целей «изменить мир к лучшему», «служить людям», «помогать окружающим» и т.п., не воспринимающие работу и жизнь как арену постоянной борьбы, в которой обязательно надо победить.

Председатель по определению не может автономизироваться от возглавляемой им группы, а также – от множества людей во внешнем окружении, от

которых зависит существование самой группы. Субъективная готовность «перерабатывать» и спокойно реагировать на экспансию работы в сферу личной жизни также скорее помогает, чем мешает человеку, занявшему «председательскую» ролевую нишу в командной деятельности. Игнорирование «якорей» «служения» и «вызова» отражает общую прагматическую направленность председательских функций в командной работе, вследствие чего первая из названных карьерных ценностей воспринимается как излишне романтическая, а вторая, – как потенциально деструктивная («зачем искать приключения на свою голову?»).

Положительное отношение к роли Формирователя обусловлено низкой личностной значимостью для человека «стабильности места работы» в качестве карьерообразующей ценности ($r=-0,51$, $p<0,01$). Вероятно, восприятие себя в качестве профессионала, способного формировать дееспособные группы, занимая в них ведущее положение, делает такого человека независимым от чрезмерной привязанности к «одной единственной» организации.

Общим для обеих позиций лидерской/менеджерской направленности является связь их эмоциональной предпочтительности с минимизацией ориентированности субъекта ролевого самоопределения на комфортные условия работы и жизни в качестве цели построения карьеры (Председатель: $r=-0,46$, $p<0,01$; Формирователь: $r=-0,49$, $p<0,01$). Поскольку неотъемлемыми «фоновыми» характеристиками управленческой деятельности выступают стресс, конфликты и неопределенность, вышеуказанная связь представляется вполне закономерной.

Роль Генератора идей обладает повышенной привлекательностью для лиц, ведущими ценностными основаниями карьеры которых выступают «автономия (независимость)» ($r=0,37$, $p<0,05$) и «вызов» ($r=0,38$, $p<0,05$).

Эмоциональная притягательность роли Оценщика идей (Критика) опосредуется «выпадением» из числа ведущих карьерообразующих ценностей «якорей» «профессиональной компетентности» ($r=-0,59$, $p<0,001$) и «менеджмента» ($r=-0,48$, $p<0,01$), а также – интереса к горизонтальному варианту карьерного продвижения ($r=-0,42$, $p<0,01$).

Сходным образом обстоит дело и в случае командной роли Исследователя ресурсов. Тяготеющие к ней индивиды не рассматривают в качестве смыслообразующего карьерного «якоря» ни «профессиональную компетентность» ($r=-0,54$, $p<0,001$), ни «менеджмент» ($r=-0,60$, $p<0,001$). Безынтесны для них как горизонтальная ($r=-0,53$, $p<0,001$), так и вертикальная линии карьерного роста ($r=-0,34$, $p<0,05$).

В случае ролевой позиции Организатора работы дело обстоит «с точностью до наоборот». Чем в большей мере индивид считает определяющими для

себя вышеназванные «якоря», тем привлекательнее для него данная командная роль (профессиональная компетентность: $r=0,34$, $p<0,05$; менеджмент: $r=0,43$, $p<0,01$). Поскольку занятие этой ролевой ниши предполагает организацию рабочих процессов в группе, являющейся социотехнической микросистемой, ценности профессионализма и менеджмента не оппонируют друг другу, а выступают в гармоничном единстве. Дополнительным фактором привлекательности рассматриваемой командной роли выступает ориентация личности на комфортные и гармоничные условия работы ($r=0,33$, $p<0,05$).

«Стабильность работы» выступает единственным карьерным «якорем», опосредующим отношение субъектов внутрикомандного ролевого самоопределения к роли Организатора группы. Чем сильнее человек ценит стабильность места работы в качестве фактора удавшейся карьеры, тем привлекательнее для него эта ролевая позиция ($r=0,39$, $p<0,05$).

Можно констатировать, что эмоционально-избирательное отношение к той или иной ролевой позиции в командной работе в значительной мере опосредуется карьерными ориентациями личности. При этом привлекательность или отторжение разных командных ролей является функцией различных ценностных ориентиров планирования и проектирования личностью своего карьерного пути, практически не пересекающихся друг с другом.

Литература

1. Хасина П.Л. Ролевой состав команды и динамика её эффективности // Вопросы психологии. 2009. № 4. С. 91–98.
2. Belbin R.M. Management Teams: Why They Succeed or Fail. 3rd ed. Cambridge, Massachusetts: The University of Cambridge Press, 2010. 194 p.
3. Handbook of Psychology. Vol. 12. Industrial and Organizational Psychology / I. B. Weiner, N. W. Schmitt, S. Highhouse (Eds.). 2nd ed. New York: Wiley, 2012. 816 p.
4. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2002. 298 с.
5. Жданович А.А. Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» и его стандартизация на студенческой выборке // Психологический журнал (Республика Беларусь). 2007. № 4. С. 4–19.

РЕГУЛЯТОРНАЯ ФУНКЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕНТАЛИТЕТА

С.В. Гуцыкова

Институт психологии Российской академии наук (ИП РАН)

Аннотация. В статье рассматриваются аспекты, связанные с реализацией регуляторной функции профессионального менталитета. Анализируется роль ценностей, стандартов и норм поведения в профессиональном сообществе, а также зависимость профессионального менталитета от ожиданий со стороны социума. Обозначено общее (родовое) и специфичное в формировании профессионального менталитета.

Ключевые слова: менталитет, профессиональный менталитет, регуляторная функция, ценности, культура, поведение, организационный контекст.

REGULATORY FUNCTION OF PROFESSIONAL MENTALITY

S.V. Gutsykova

Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences

Abstract. The article discusses aspects related to the implementation of the regulatory function of the professional mentality. The role of values, standards and norms of behavior in the professional community, as well as the dependence of the professional mentality on the expectations of society are analyzed. Denotes a common (generic) and specific in the formation of a professional mentality.

Keywords: mentality, professional mentality, regulatory function, values, culture, behavior, organizational context.

Проблема профессионального менталитета в настоящее время занимает одно из ведущих мест в таких отраслях психологии, как психология труда, организационная психология, психология управления. Процессы, связанные со стремительным темпом современной жизни, глобализацией, трансформацией мира профессий и появлением новых, востребованных временем, актуализируют множественные проблемы управления персоналом, в том числе, связанных с профессиональным менталитетом.

Профессиональный менталитет представляет собой многомерный психологический феномен со сложной структурой, в составе которой традиционно выделяются когнитивный, эмоциональный и поведенческие компоненты. В широком смысле менталитет определяется как совокупность умственных, эмоциональных, культурных особенностей, а также ценностных ориентаций и установок, присущих той или иной социальной или этнической группе, нации, народности [1].

Общим (родовым) для профессионального менталитета выступает национальный менталитет, включающий культурные особенности, исторический путь развития нации, общности, социальной группы и пр., определяющие представления об образе профессионала и последствиям его действий практически в любой сфере деятельности. В то время как специфичное в профессиональном менталитете формируется по принципу обратной связи, как соответствие профессионала ожиданиям социума, главным образом по критериям морально-нравственного характера.

Профессиональный менталитет раскрывается через особенности восприятия мира, способы мышления, поведения и деятельности, и представляет собой особый способ профессионального видения, имеющий непосредственное отношение к профессиональной культуре, транслирующей не только ценности деятельности, но и представление об образе Я-профессионала [2].

Говоря о профессиональном менталитете, следует в первую очередь концентрироваться на общественных функциях и ролях, реализуемых в рамках определенной профессии. Для каждого общества характерен свой ментально-нравственный тип профессионала, который является социально приемлемым и отражает социальные ожидания общества [3]. При этом проблема профессионального менталитета затрагивает не только социальную реализацию профессионала, но и социальный престиж конкретной профессии. Профессиональный менталитет тесно связывается с профессионализмом, который отражает не только уровень владения профессиональными навыками, знаниями, мастерством, но и характеризует образ жизни, мировоззрение и чувство причастности к профессии [3].

Одной из важных функций профессионального менталитета является регуляция трудовой деятельности, эффективность которой проявляется через качественные характеристики итогового продукта и полноту достижения цели. При анализе регуляторной функции профессионального менталитета неизбежным является обращение к категории нравственности, связываемой с культурными особенностями той или иной социальной общности. В этом смысле существенный вклад в развитие представлений о профессиональном менталитете и детерминантах поведения профессионала способны привнести многочисленные работы, посвященные ценностно-культурным ориентациям и выбору соответствующих форм поведения (Ш. Шварц, Г.К. Триандис, К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, Е.А. Климов и др.). Это связано с культурологическим и социальным аспектом профессионального менталитета и особенностями его проявления в культурах разного типа (например, индивидуалистических или коллективистских), диктующих определенные ценности. Приоритеты

ценностей в качестве стандартов, заданных в культуре, оказывают сильное влияние на то, как будут оцениваться результаты и эффективность работы в профессиональной сфере. Так, если система нравственных представлений в коллективистских культурах ориентирована в основном на реализацию групповых целей и интересов, выполнение своего долга в группе в соответствии с ролевыми предписаниями, то для индивидуалистических культур характерна ориентация на потребности отдельной личности [4].

Профессиональный менталитет не только задает ценности, правила, нормы в рамках реализации функциональных обязанностей, присущих профессии, и требования к знаниям, ПВК и компетентности субъекта труда. Он также выступает регулятором субъект-объект-субъектных отношений и взаимодействий в профессиональном сообществе, отвечая принципам существующей профессиональной этики и определяя профессиональную позицию субъекта труда. Не в последнюю очередь проявления профессионального менталитета зависят от личностных особенностей работника, его индивидуальных нравственных и моральных норм, взглядов и ценностей, от степени рефлексии им собственной ответственности за последствия и результаты своей профессиональной деятельности.

В целом ряде профессий представление о нормах поведения и результатах деятельности трактуется как этический кодекс. Кодексы и заложенные в него нормы профессионального поведения предписывают форму ответственности за последствия профессиональных действий, а стоящие за ними ценностно-смысловые установки выступают регуляторами поведения работника, формируя профессиональную позицию субъекта труда.

Регуляторная функция профессионального менталитета тесно связана и с характером организационной культуры. Особенности профессионального менталитета и его внешние признаки могут сильно варьировать в зависимости от конкретных организационных условий, давления со стороны непосредственного организационного контекста и его специфики [5].

Остановившись на поведенческом аспекте профессионального менталитета, нельзя не затронуть две важные категории, характеризующие то, как в конкретной ситуации реализуется сущностное содержание деятельности. Речь идет о профессиональном и корпоративном кодексах поведения. Профессиональный кодекс «выражает правила профессиональной ответственности, в которых рассматриваются часто встречающиеся сложные случаи. Он объясняет, какое поведение в определенных ситуациях следует считать этичным, а какое нет, и почему» [6]. Корпоративные же кодексы затрагивают ранее упоминавшийся организационный аспект, который может накладывать свой отпечаток на

то, как проявляется профессиональный менталитет в той или иной организационной среде. Корпоративные кодексы предписывают не только обязательства компании или организации по отношению к сотрудникам и нормам их поведения, но и обязательства по отношению к клиентам и обществу в целом.

В целом, несмотря на большое количество изысканий, посвященных анализу проблем профессионального менталитета и его регуляторной функции, на сегодняшний день приходится констатировать отсутствие строгой научной парадигмы. К числу приоритетных направлений анализа профессионального менталитета следует отнести зависимость менталитета от организационных условий деятельности, характера организационной культуры и преемственности профессиональных традиций, личностных особенностей субъекта труда, ответственности и долга, реализуемых в профессии.

Литература

1. Алдашева А.А., Гуцыкова С.В., Зеленова М.Е. Профессиональный менталитет как регулятор деятельности социальных воспитателей // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2018. № 2. С. 20-36.
2. Гуцыкова С.В., Баканов А.С. Проблемы профессионального менталитета в ракурсе социальной ответственности профессий // Организационная психология и психология труда. 2018. Т.3. № 4. С. 49-73.
3. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
4. Триандис Г. С. Культура и социальное поведение/учебное пособие/Пер. В.А. Соснин. – М.: ФОРУМ, 2010 – 384с.
5. Гуцыкова С.В. Организационные факторы обеспечения профессиональной деятельности//Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии/Отв. ред.: Л.Г.Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н.Занковский. М, 2015. С. 532 – 539.
6. Википедия. Свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. (<https://ru.wikipedia.org/wiki>).

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Д.О. Деунажева

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. Целью эмпирического исследования послужило выявление специфики внутренней и внешней мотивации инженерно-технических работников производственного предприятия. Участниками исследования стали 54 сотрудника крупного производственного предприятия Нижегородской области. Сбор данных производился с помощью методики профессиональной мотивации К. Замфир в модификации А.А. Реана. Для обработки данных использовался критерий t-Стьюдента и методы описательной статистики. Установлено, что у инженерно-технических работников производственного предприятия преобладает внутренняя мотивация, которая представлена через ориентацию на процесс и результат работы, а также потребность в самореализации.

Ключевые слова: мотивация профессиональной деятельности, внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация, внешняя отрицательная мотивация, инженерно-технический работник, процесс и результат работы, самореализация.

PROFESSIONAL ACTIVITY MOTIVATION OF ENGINEERS AND TECHNICIANS

O.D. Deunazheva

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The aim of the empirical study was to identify the specifics of internal and external motivation of engineering and technical workers of the production enterprise. The participants of the study were 54 employees of a large production enterprise of the Nizhny Novgorod region. Data collection was carried out using the method of professional motivation of K. Zamfir in the modification of A. A. Rean, for data processing the criterion of t-student and methods of descriptive statistics were used. It is established that the engineering and technical workers of the production enterprise is dominated by internal motivation, which is represented through orientation to the process and result of work, as well as the need for self-realization.

Keywords: occupational activity motivation, intrinsic motivation, extrinsic positive motivation, extrinsic negative motivation, engineers and technicians, work process and result, self-realization.

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних сил, которые побуждают человека к деятельности, определяют его поведение, формы деятельности, придают этой деятельности целенаправленный характер, ориентируют на достижение личностных целей и целей организации. Прогресс не стоит на месте, люди стараются сделать технику максимально безопасной, удобной, инновационной. На сегодняшний день благодаря развитым технологиям большой спрос на рынке труда имеют инженерно-технические работники. Благодаря

ИТР производство развивается и идет в ногу со временем. Они создают новые методики производственных процессов, разрабатывают техники оптимизации затрат человеческих и материальных ресурсов. Создают новое оборудование, изобретают и двигают техническую сторону развития нашего мира вперед. Есть множество нюансов и моментов в работе этих сотрудников, которые зависят не только от их образования, квалификации и профессионализма, но и от условий их работы. Несмотря на широкий круг исследований, которые проводятся по мотивации трудовой и профессиональной деятельности в России и за рубежом [1-2], изучению специфики мотивации инженерно-технического персонала уделено недостаточно внимания.

Целью данного исследования является выявление специфики и разработки рекомендаций по стимулированию мотивации трудовой деятельности инженерно-технического работника. Предметом исследования является мотивация трудовой деятельности инженерно-технических работников крупного производственного предприятия Нижегородской области. Методологическим обоснованием послужила теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райна [3], классификация мотивов на внутренние и внешние [4], положительные и отрицательные [5-9].

Методы исследования: теоретический анализ, моделирование, анкетирование, критерий Стьюдента, t . При проведении исследования использовалась методика мотивации профессиональной деятельности К. Замфир – А.А. Реана [10]. Данная методика применяется для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

Выборку исследования составили 54 сотрудника крупного производственного предприятия Нижегородской области, среди которых 20 женщины и 34 мужчины. Средний возраст испытуемых – 36 лет; максимальный возраст – 49 лет, минимальный возраст – 20 лет. Средняя продолжительность трудового стажа – 160 месяцев, максимальная – 250 месяцев, минимальная – 3 месяца. Все испытуемые работают на инженерных должностях, получили высшее образование.

Результаты и их обсуждение. Применение параметрического критерия t -Стьюдента позволило выявить достоверные различия между мотивационными направленностями труда и мотивами труда (табл. 1, табл. 2).

Таблица 1. Сравнительный анализ различий между мотивационными направленностями труда

№	Сравниваемые мотивы	Критерий Стьюдента, t	Уровень значимости различий, p
1	Внутренняя мотивация – внешняя положительная мотивация	5,395	0,000**
2	Внутренняя мотивация – внешняя отрицательная мотивация	12,128	0,000**
3	Внешняя положительная мотивация – внешняя отрицательная мотивация	5,395	0,000**

Примечание. ** – $p < 0,01$; * – $p < 0,05$

Таблица 2. Сравнительный анализ различий между мотивами труда

№	Сравниваемые мотивы	Критерий Стьюдента, t	Уровень значимости различий, p
1	Деньги – карьера	-1,009	0,315
2	Деньги – критика	9,255	0,000**
3	Деньги – наказание	6,614	0,000**
4	Деньги – престиж	3,355	0,001**
5	Деньги – процесс и результат работы	-3,558	0,001**
6	Деньги – самореализация	-2,417	0,017*
7	Карьера – критика	10,179	0,000**
8	Карьера – наказание	7,406	0,000**
9	Карьера – престиж	4,304	0,000**
10	Карьера – процесс и результат работы	-2,624	0,010**
11	Карьера – самореализация	-1,476	0,143
12	Критика – наказание	-1,635	0,105
13	Критика – престиж	-5,803	0,000**
14	Критика – процесс и результат работы	-12,160	0,000**
15	Критика – самореализация	-11,155	0,000**
16	Наказание – престиж	-3,640	0,000**
17	Наказание – процесс и результат работы	-9,175	0,000**
18	Наказание – самореализация	-8,326	0,000**
20	Престиж – процесс и результат работы	-6,523	0,000**
21	Престиж – самореализация	-5,478	0,000**
24	Процесс и результат работы – самореализация	1,063	0,290

Примечание. ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

По результатам исследования можно сделать вывод, что инженерно-технические работники (на примере ПАО «ГАЗ») имеют наилучший мотивационный комплекс. Внутренняя мотивация преобладает над внешней положительной и внешней отрицательной, внешняя положительная преобладает над внешней отрицательной (рис. 1).

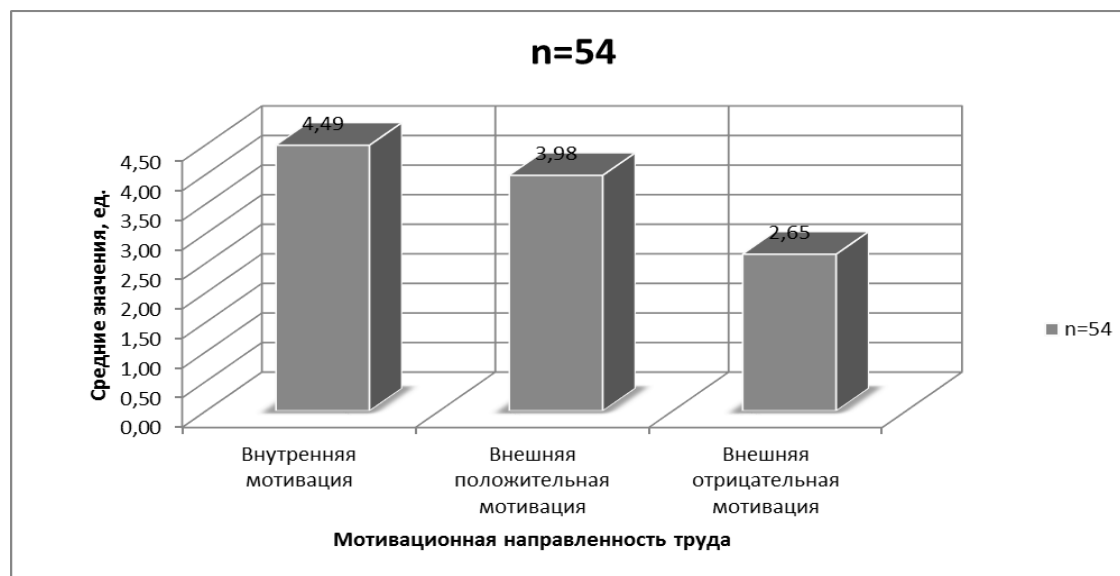


Рис.1. Мотивационная направленность труда (по методике К. Замфир)

Самый высокий показатель среди мотивов труда имеют «процесс и результат работы». Это означает, что сотрудникам нравится сам процесс рабочей деятельности и в конечном итоге они ожидают результата собственной работы. На следующей ступени показатель «самореализации», означает, что сотрудники желают совершенствоваться и получать для себя бесценный опыт работы. Самый низкий показатель «избегание критики», означает, что сотрудники не боятся обсуждения результата собственных работ и в случае, если допущены ошибки, готовы внести поправки (рис. 2).

В процессе проведенного исследования удалось выявить специфику мотивации трудовой деятельности инженерно-технических работников (на примере ПАО «ГАЗ»). Можно сделать вывод о том, что у инженерно-технических работников производственного предприятия преобладает внутренняя мотивация труда, которая проявляется через ориентацию на процесс и результаты работы, а также самореализацию.

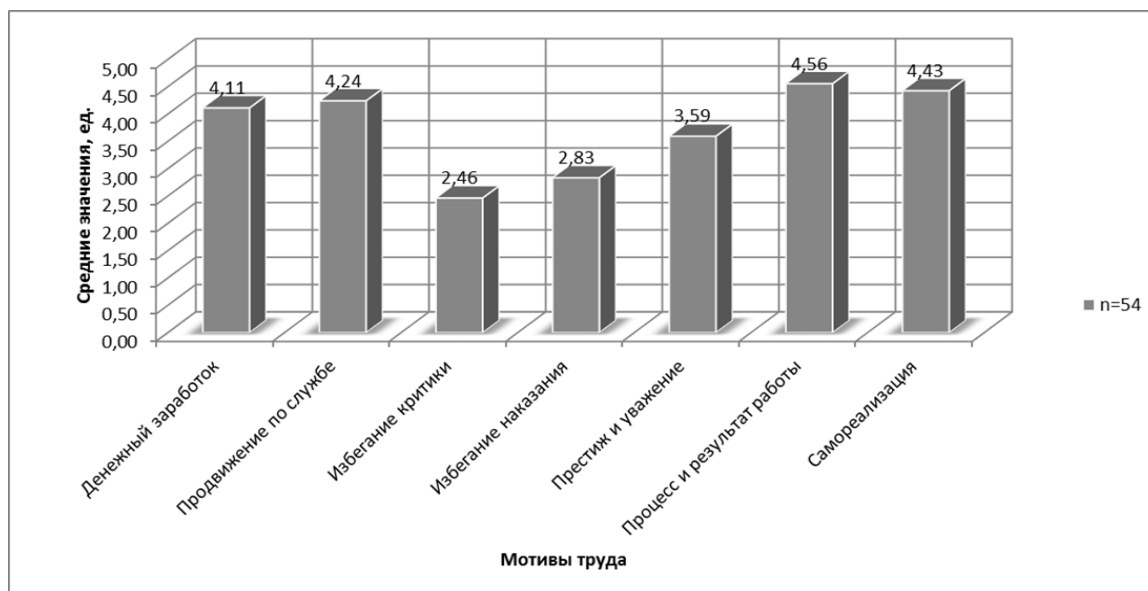


Рис. 2. Мотивы труда (по методике К. Замфир)

Инженеры стремятся добиться результата собственной работы, воплотить в жизнь и реализовать на практике свой продукт. У них выражена потребность в получении новых знаний, изобретении нового, также для них очень важна работа сама по себе. Перед инженерно-техническими работниками нужно ставить чёткие цели. Если инженер или учёный имеет перед собой ясную, чёткую цель, тогда он приложит много сил чтобы достичь ее. Немаловажно, работники ожидают вознаграждения труда соответственно заслугам. В итоге, хорошая мотивация способствует успешному достижению общей конечной цели производства, полной трудовой отдаче персонала, развитию творческой активности, удовлетворению физических и духовных потребностей сотрудника.

Литература

1. Абрамова О.Ю. Инженер и научно-технический прогресс в промышленном производстве // Картя Молдовеняске, 1998. 100 с.
2. Американская экономика: человек, технический прогресс и предпринимательство // Наука, 1993. 240 с.
3. Deci E. L., & Ryan, R. M. (1985a). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum.
4. Deci E. L., Gagne M. Self-determination theory and work motivation// Journal of Organizational Behavior 26, 331–362 (2005)
5. Прохорова М.В. Структура мотивации трудовой деятельности на этапе стабильности бизнеса // Сибирский психологический журнал, 2014, №54. С.196-210.

6. Прохорова М.В., Ким В.В. Структура мотивации трудовой деятельности на разных этапах организационного развития // Вестник Нижегородского университета, 2012, № 1 (1). С. 363-369.

7. Прохорова М.В., Мазанова А.Е. Опросная методика оценки положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности // Вестник ВЭГУ. № 5. Т. 85. 2016. С. 87-101.

8. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Особенности внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2016, Т. 22, №3. С. 53-57

9. Замфир К., А.А. Реана // Мотивация профессиональной деятельности

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ И РЕКРУТИНГОВЫЕ КОММУНИКАЦИИ В КОНТЕКСТЕ ТОКСИЧЕСКИХ ПРАКТИК УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

М.Р. Душкина

Московский государственный психолого-педагогический университет

Аннотация. В статье дан анализ эффектов психологического воздействия и специфики деловых коммуникаций в контексте токсических практик управления персоналом в рамках рекрутингового взаимодействия на рынке труда при смене технологического уклада и переходе к индустрии 4.0.

Ключевые слова: коммуникации, рекрутинг, прекаризация, психологическое воздействие, токсические практики управления персоналом.

PSYCHOLOGICAL INFLUENCE AND RECRUITING COMMUNICATIONS IN THE CONTEXT OF TOXIC PRACTICE IN PERSONNEL MANAGEMENT

M.R. Dushkina

Moscow State University of Psychology and Education

About the effects of psychological impact and the specifics of business communications in the context of toxic practices of personnel management in the framework of the recruitment interaction in the labor market when changing the technological structure and the transition to industry 4.0.

Keyword: communication, recruiting, precarization, psychological impact, toxic practices of personnel management.

В условиях продолжающегося кризиса и нестабильной ситуации на рынке труда, изменения технологического уклада и исследование управленческих

коммуникаций и рассмотрение их социально-психологических аспектов, возникающих при взаимодействии в процессе трудовой деятельности, становится актуальной задачей социальной, экономической психологии, психологии коммуникаций и психологии труда. Сохраняющийся достаточно высокий уровень безработицы, в том числе скрытой, отличающийся от официально заявленного в большую сторону, последствия повышения пенсионного возраста и феномен прекаризации занятости в целом становятся дополнительными факторами, отягощающими социально-экономическую и социально-психологическую ситуацию на рынке труда для целого ряда возрастных и профессиональных групп трудоспособного населения.

Данное исследование, фокус которого был направлен на изучение характера и особенностей проявления, а также специфики восприятия токсических практик на этапе рекрутинга – поиска работы, проводилось как пилотное. При этом под токсическими практиками в целом обычно понимается «совокупность управленческих действий в отношении человеческих ресурсов без учета негативных изменений социально-психологического благополучия наемных работников» [1]. Мы же рассмотрели самое начало возникновения и проявления этих практик, присутствие которых, как выяснилось, можно идентифицировать уже на этапе поиска работы соискателями и их знакомства с объявлениями о вакансиях на сайтах кадровых агентств и прямых работодателей, а также возникающие при этом эффекты.

В исследовании нами использовались методы фокус-группового интервьюирования, глубинных интервью с респондентами и контент-анализа: 1) эпистолярная продукция посетителей профильных сайтов поиска работы и отзывов о работодателях в Москве; 2) интервью и дискуссия групп мужчин и женщин, 2 по 12 человек, в возрасте от 40 до 60 лет, поиск работы от 2 мес. до 2 лет, с высшим образованием и инженерными, экономическими, медицинскими, фармацевтическими, педагогическими специальностями, а также около 10 сайтов рекрутинговых компаний, разделов вакансии на сайтах прямых работодателей и сайтов-«отзовиков», где соискатели делятся впечатлениями от процесса поиска работы и трудоустройства [2; 3].

Следует заметить, что обусловленность увеличения в целом и диверсификации в частности применения токсических практик управления человеческими ресурсами в компаниях, как государственных, так и коммерческих, процессом растущей прекаризации занятости – объективна и вызвана естественным желанием работодателя минимизировать издержки на рабочую силу и риски, связанные с затратами на персонал. Тактически оно, безусловно, выигрышно – стратегически, вероятно, проигрышно, поскольку негативные впечатления

и отзывы соискателей прямо и косвенно влияют на восприятие целевой аудиторией образа компании-работодателя на рынке труда, формирование ее «HR-бренда». В актуальной ситуации на рынке труда, таким образом, мы имеем «рынок покупателя», а не «рынок продавца», что и обуславливает во многом описываемые явления, делая позиции работодателя и соискателя неравноценными. В условиях изменения технологического уклада и прекаризации все большее количество наемных работников не имеет постоянной гарантированной занятости и вынужденно соглашается на работу с непривычно низким уровнем или даже с отсутствием социальной защиты [4].

Как указывалось ранее зарубежными исследователями, неблагоприятные в социально-психологическом плане трудовые отношения на рабочих местах могут возникать вследствие наличия в компании токсического руководства, деструктивные действия или бездействие которых наносят ущерб работникам и компании [5]. Однако же, как показывает практика, стиль токсического руководства распространяется по всей вертикали управления, транслируется кадровыми службами, внутренними и внешними – и спускается вплоть до рекрутеров низшего звена, проводящих поиск и первичный отбор соискателей рабочих мест, часто не обладающих необходимой профессиональной подготовкой, психологическими знаниями, компетенциями и профессионально значимыми личностными качествами для проведения интервью.

При этом деловые коммуникации, осуществляемые в процессе поиска работы, с одной стороны и поиска работников, с другой стороны, оказываются нерелевантными и неудовлетворительными для каждого из субъектов-коммуникаторов, хотя, отчасти, и по разным основаниям. Возникающие в ходе их помехи и барьеры приводят к неэффективности процесса коммуникаций и непродуктивности деятельности обеих коммуницирующих сторон [6; 7]. Все это сопровождается негативными социально-психологическими эффектами со стороны соискателя рабочего места, выражающимися в чувствах: «разочарования, опустошенности, униженности, безнадежности, бесперспективности, невостребованности» и эмоциональном выгорании, наступающем уже в процессе поиска работы на определенном его этапе и разносторонне негативно влияя на «Я»-концепцию личности субъекта [7; 8].

В процессе интервьюирования и анализа эмпирически выделялись, в частности, следующие варианты негативного воздействия на соискателя: 1) обращение на «ты», «без отчества», «панибратский стиль» в объявлениях о работе и предъявление широкого списка требований к должности при неадекватном вознаграждении; 2) высокомерный пренебрежительный тон рекрутера при первичном телефонном интервьюировании и на личном собеседовании: «эти де-

вочки-рекрутеры разговаривали со мной, зрелым человеком, как завуч с перво-классником»; 3) дискомфортные условия и психологическое давление при прохождении соискателем стресс-тестов и решении профессиональных кейсов на собеседовании: «откуда они это взяли, будто нарочно издеваются, на работе у меня никогда подобных ситуаций не было», «требуют проходить полиграф, а я им не преступник»; 4) односторонняя коммуникация и отсутствие обратной связи рекрутер-соискатель после собеседования: «перезванивал и писал безответно сам три раза, пока не увидел на сайте закрытую вакансию в архиве»; 5) почти всеми респондентами отмечалось снижение частной и общей самооценки по результатам собеседования: «значит, я просто неудачник», «я никому не нужен, даже мой опыт и знания ничего не стоят», «чувствовал себя полным ничтожеством», «понял, что я никто и ни на что не гожусь».

Все перечисленное может быть отнесено к известным, описанным и классифицированным ранее подробно инструментам, технологиям, методам и приемам психологического воздействия, причем воздейственный потенциал коммуникации «рекрутер-соискатель» на этапе поиска работы столь же существенен, как и воздейственный потенциал трудового поста, или соизмерим с последним в сензитивный для соискателя период [6-8]. Считается, что перечисленные, внешние и внутренние, факторы использования токсических методов управления персоналом в целом, как и непосредственно токсические практики кадровой работы, становятся источниками «социального загрязнения» [9].

Субъектом и источником социального загрязнения в этом случае становится компания, объектом и мишенью его персонал, в том числе потенциальный, находящийся в процессе перехода от одного субъекта к другому и получающий двойную дозу и эффект негативного психологического, «токсического», воздействия – при увольнении (при получении сообщения о нем) и при поиске работы (в коммуникации при собеседовании). Мы бы предложили использовать в приложении к описываемой ситуации понятие – «кризис социально-профессиональной и личностной идентичности», одним из источников и пусковых механизмов которого могут становиться как раз психологические эффекты воздействия токсического управления персоналом на этапе коммуникаций в формате рекрутинга-соискательства в процессе поиска работы субъектом рынка труда. Этот феномен и станет предметом нашего дальнейшего исследования.

Литература

1. Фёдорова А.Э., Коропец О.А., Мельникова А.С. Токсические практики управления персоналом: контент-анализ в сети Рунет // Тренды и управле-

ние. 2017. № 3. С. 104–119. doi: 10.7256/2454-0730.2017.3.24138. URL: http://e-notabene.ru/ptu/article_24138.html.

2. SuperJob. [Электронный ресурс] // URL: <https://www.superjob.ru/>
3. Отзывы о работе. [Электронный ресурс] // URL: <https://orabote.top/>
4. Pfeffer J. Building Sustainable Organizations: The Human Factor // Academy of management perspectives. 2010.
5. Lipman-Blumen J. Toxic Leadership: A Conceptual Framework. Handbook of Top Management Teams, England, 2010. P. 214-220.
6. Душкина М.Р. Психология влияния. Деловое общение. СПб: Питер, 2004.
7. Душкина М.Р. Корпорация «Я» – психологическая безопасность. Противостояние влиянию в деловом общении. Самомаркетинг. М: Эксмо, 2005.
8. Душкина М.Р. «PR и продвижение в маркетинге: коммуникации и воздействие, технологии и психология». СПб: Питер, 2010.
9. Федорова А.Э., Коропец О.А. Токсические практики управления персоналом: социально-психологические аспекты // Социальная и экономическая психология. Новые научные направления. Часть 2. М: ИПРАН. 2018. С. 220-227.

СУБЪЕКТИВНАЯ РАЗМЕРНОСТЬ ТРУДОВОЙ СИТУАЦИИ СОТРУДНИКОВ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ И МЕДИЦИНСКИХ КОМПАНИЙ¹

Е.П. Зацарина, А.С. Заладина

**Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И. Лобачевского**

Аннотация. Проанализирована такая малоизученная детерминанта эффективности сотрудников, как субъективная размерность трудовой ситуации. В результате эмпирического исследования промышленных и медицинских организаций выявлена связь организационной культуры и субъективной размерности трудовой ситуации персонала. Показано, что широкое видение трудовой ситуации характерно для сотрудников, находящихся в организационных культурах с внешним фокусом по К. Камерону и Р. Куинну.

Ключевые слова: ситуационный подход, организационная культура, организационная ситуация, персонал, потребности, профессиональная деятельность

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00910.

SUBJECTIVE DIMENSION OF THE WORKING SITUATION OF EMPLOYEES OF INNOVATIVE INDUSTRIAL AND MEDICAL COMPANIES

E.P. Zacarina, A.S. Zaladina
Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. Such a poorly studied determinant of employee performance as the subjective dimension of the work situation is considered. Because of an empirical study of industrial and medical organizations, the relationship of organizational culture and the subjective dimension of the work situation of the staff is revealed. It is shown that a broad vision of the working situation is characteristic of employees who are in organizational cultures with an external focus according to C. Cameron and R. Quinn.

Keywords: situational approach, organization culture, organizational situation, staff, needs, professional activity.

Среда, в которой протекает деятельность человека, имеет временные и пространственные характеристики, многоуровневую структуру из элементов, которые связаны между собой. Для осмысления среды и ориентации в ней люди используют категоризацию, называя определенный фрагмент среды ситуацией.

Сегодня фактически общепризнанным является представление, что «поведение определяет не ситуация, которая может быть описана «объективно», а ситуация, как она дана субъекту в его переживании, как она существует для него» [1].

Согласно принципу нелинейности, «нет строго пропорционального соотношения между стимулами внешней среды и их субъективной репрезентацией. За субъектом остаётся возможность следовать правилу или игнорировать его, право принятия того или иного решения, право выбора конкретного действия и реализации поведенческого рисунка» [2].

Создание условий, при которых сотрудник способен и замотивирован на внесение вклада в разработку организационных и управленческих проектов, повышает шансы на эффективность их реализации. Более того, создание таких условий увеличивает общую вовлеченность персонала в реализацию корпоративных целей. Сотрудники «получают основания говорить о компании «мы», а не «они». Возрастает мотивация работников к труду, поскольку их потребности в статусе и признании удовлетворяются на более высоком уровне» [3].

Степень отдалённости субъективного видения ситуации от реальности бывает разной, что создаёт почву для оценки отдельными индивидами своего видения, как наиболее «объективного». Речь идёт не только о субъективности восприятия как такового. Люди обычно не учитывают динамику и разнообразие

индивидуальных интерпретаций одной и той же объективно представленной перед ними ситуации.

В этой связи особенно значимым становится изучение факторов, которые влияют на «конструирование» субъективной ситуации. Ситуация как таковая может быть рассмотрена как в научном, так и в практическом плане с бесчисленного множества сторон. Однако, прежде чем приступать к описанию любой ситуации, следует определиться с параметрами, по которым производится её анализ и оценка. Они сильно варьируются в зависимости от самих целей рассмотрения ситуации. В теории ситуаций в основном делается акцент на субъективном видении факторов внешней среды. Существует достаточно широкий диапазон прочтения объективной ситуации, что делает каждую её репрезентацию уникальной. Однако, экспериментальное изучение этого многообразия интерпретаций возможно при наличии единой отправной точки — объективной информации, которая послужит материалом для построения субъективного видения ситуации. Таким образом, встает вопрос о том, какими параметрами должна обладать модель «объективной» реальности, чтобы она воспринималась субъектами как та, что действительно могла существовать в реальности.

Моделированием таких «типичных» профессиональных ситуаций занимаются как при помощи их словесного описания (кейс-метод), так и через погружение в ситуацию при помощи воспроизведения элементов социального или предметного мира. На практике это широко используется при оценке готовности человека к осуществлению той или иной деятельности. В качестве объектов социального мира могут выступать, например, участники организационно-деятельностной игры, которые своими действиями и репликами задают ситуацию, в которой участник может продемонстрировать свои навыки профессионального взаимодействия. В последнее время значительно возрос интерес к моделированию предметной реальности, например, активно применяются тренажеры для лётчиков, которые создают ситуацию максимально приближенную к полёту.

Определение системообразующих характеристик объективной ситуации является актуальной и слабо разработанной задачей в рамках теории ситуаций. Однако, для проведения исследований крайне важно ответить на вопрос о пространственно-временных характеристиках ситуации, её предметном и социальном содержании. Определённость относительно этих параметров нужна как для ситуаций, моделируемых теоретически, так и для объективизации реально существующего фрагмента реальности.

В данном исследовании под трудовой ситуацией понимается комплекс условий, в которых протекает трудовой процесс. Валентность этих условий, ко-

которые можно разделить на социальные и предметные, определяет конечный результат профессиональной деятельности.

Для сравнения и эмпирического изучения отражения одной и той же ситуации необходимо представить характеристики ситуации в виде полярных шкал. В качестве возможных вариантов таких шкал в рамках данного исследования выделено следующее: широкое видение ситуации — локальное видение.

Таблица 1. Сравнение характеристик организационных культур у субъектов трудовой деятельности с разной широтой видения трудовой ситуации

Группы испытуемых	Характеристики организационной культуры медицинских и промышленных организаций Н. Новгорода							
	Клановая		Адхократическая		Рыночная		Иерархическая	
	Ф	П	Ф	П	Ф	П	Ф	П
Группа 1 (широкое видение трудовой ситуации)	22,8	18,5	25,5	27,4	29,9	28,6	21,9	25,6
Группа 2 (узкое видение трудовой ситуации)	26,7	24,5	21,3	21,9	22,5	22,7	29,5	30,9
U-критерий	-	*	-	*	*	*	*	-

Условные обозначения в таблице: * – $p \leq 0.05$; ** – $p \leq 0.01$; – – различия статистически не значимы; Ф – фактический тип организационной культуры; П – предпочтительный тип организационной культуры.

Таким образом, в результате анализа эмпирических данных, полученных при исследовании медицинских и промышленных организаций Нижнего Новгорода, гипотеза о том, что сотрудники с широким видением организационной ситуации чаще встречаются в организационных культурах инновационной направленности (адхократического и рыночного типа по К. Камерону и Р. Куинну), статистически подтвердилась. Статистический анализ данных показывает, что испытуемые с широким видением трудовой ситуации имеют значимо более высокие показатели по рыночному и адхократическому типу организационной культуры ($p \leq 0.05$).

Испытуемые с узким видением трудовой ситуации имеют значимо более высокие показатели по клановому и иерархическому компонентам организационной культуры ($p \leq 0.05$).

Литература

1. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Т. 1. М., "Педагогика" 1986. С. 33-48.
2. Рягузова Е.В. Психологическая ситуация как предмет теоретической рефлексии. Проблемы социальной психологии личности, СГУ, Саратов, 2008.
3. Захарова Л. Н. Психология управления: учеб. пособие. – М.: Логос, 2012. 376 с.

ПРИМЕНЕНИЕ ПОЛИГРАФА («ДЕТЕКТОРА ЛЖИ») В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Р.С. Иванов

**Южный федеральный университет,
Академия психологии и педагогики**

Аннотация. В статье автор рассматривает один из современных методов управления персоналом – психофизиологические исследования с применением полиграфа, целью проведения которых является профилактика правонарушений в организациях. В работе указаны типичные обстоятельства, выявляемые в ходе таких исследований, способные препятствовать надлежащему выполнению должностных обязанностей, объясняются принципы принятия решения, приводится перечень ситуаций, при наличии которых применение полиграфа ограничено.

Ключевые слова: полиграф, «детектор лжи», профилактика, значимость стимула, информация в памяти, теория отражения, функциональное состояние, ограничения в применении полиграфа.

APPLICATION OF A POLYGRAPH ("FALSE DETECTOR") IN THE ORGANIZATIONAL SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT

R.S. Ivanov

South Federal University, Academy of Psychology and Pedagogy

Abstract. In the article, the author considers one of the modern methods of personnel management – psychophysiological research using a polygraph, the purpose of application is the prevention of offenses in organizations. The article describes the typical circumstances identified during the use of the polygraph, which may interfere with the good performance of the work, explains the principles of decision-making, given a list of situations in which the use of the polygraph is prohibited.

Keywords: polygraph, "lie detector", prevention, the importance of stimulus, information in memory, reflection theory, functional state, prohibitions in the use of polygraph.

В условиях развития мирового экономического кризиса и режима санкций, введённого против России странами запада, от отечественной экономики и менеджмента требуется постоянное расширение и совершенствование методов повышения эффективности принятия управленческих решений. На этом этапе в сфере управления персоналом важную роль принимает на себя практическая психология. Одним из современных способов управления персоналом в нашей стране является психофизиологическое исследование с применением полиграфа (далее – ПФИ).

Приоритет внедрения полиграфа в систему управления персоналом принадлежит американскому специалисту Леонарду Килеру [5, с. 15]. Такие проверки на полиграфе получили название «скрининг» (от англ. «screen» – просеивать, проверять на благонадежность), их целью является профилактика правонарушений в организациях любых форм собственности.

Смысл применения «скрининга» заключается в том, что известна зависимость между действиями, которые совершал работник в прошлом и действиями, которые он может совершить в будущем: действия работника против интересов организации накладывают отпечаток на его психику и формируют определенный стереотип поведения, который оказывает влияние на деятельность, которую при сходных условиях можно ожидать от этого человека в будущем. В психологии это явление называется динамический стереотип или привычка, а в юриспруденции – рецидив, то есть совершение умышленного преступления лицом, ранее уже также совершившим умышленное преступление.

Отечественный опыт показывает, что применение полиграфа в интересах управления персоналом наиболее действенным является в следующих ситуациях:

1. При приёме персонала на работу.
2. При мониторинге уже работающего персонала:
 - при периодических (плановых) проверках персонала;
 - при выборочных (внеплановых) проверках персонала.
3. При увольнении персонала с работы.

В ходе «скрининговых» исследований возможно выявлять у исследуемых лиц скрываемые поступки, совершённые ими в прошлом: нанесение материального ущерба на предыдущих местах работы; совершение уголовно или административно наказуемых правонарушений, не известных уполномоченным органам; разглашение конфиденциальной информации; наличие связей в криминальной среде; наличие крупных финансовых обязательств; ведение параллельного бизнеса с использованием ресурсов компании и проч.

Действия, которые совершил человек в прошлом, воспринимаются и запечатлеваются в его памяти в виде идеальных следов – энграмм, являющихся носителями информации об этих действиях. Таким образом, у кандидата на работу, причастного к интересующему событию прошлого (например, нанесению материального ущерба на предыдущих местах работы), в памяти имеется информация о его участии в этом событии. Поэтому наиболее значимыми для него будут вопросы (стимулы), связанные с такими действиями. И напротив, для кандидата, который ранее не наносил ущерб организациям, в которых работал, вопросы на данную тему окажутся менее значимыми. Бóльшую значимость в такой ситуации приобретают иные вопросы, содержащиеся в тесте.

Ранее нами был определён фундаментальный, универсальный механизм оценки значимости стимула в ситуации ПФИ, который заключается в том, что на фоне доминирующей потребности в самосохранении, информация, содержащаяся в стимуле, сравнивается с информацией, хранящейся в памяти, и результаты такого сравнения соотносятся с задачами, решаемыми в данной ситуации субъектом – удовлетворение потребности в самосохранении [2, с. 36].

На основании того, какие стимулы-вопросы оказались наиболее значимыми для исследуемого лица и вызвали более сильные реакции, принимается решение о наличии или отсутствии в его памяти информации об интересующем событии прошлого. В том случае, если самые сильные вегетативные реакции были зарегистрированы в ответ на предъявление стимула, связанного с нанесением материального ущерба на предыдущих местах работы, полиграфолог принимает решение, что в памяти исследуемого лица имеется такая информация, если самые сильные реакции получены на другой вопрос, то принимается решение об отсутствии в памяти интересующей информации. Далее, основываясь на общеизвестных принципах запечатления в памяти информации [4], с определённой вероятностью возможно установить, произошло ли в прошлом интересующее событие или нет – нанесение материального ущерба на предыдущих местах работы.

Таким образом, при производстве «скринингового» исследования специалист оценивает вегетативные реакции субъекта на предъявляемые стимулы, после чего выносит суждение об их значимости, которая может свидетельствовать о наличии в памяти человека информации о событии прошлого, например, о нанесении материального ущерба на предыдущих местах работы.

Все ПФИ проводятся на добровольной основе. Данный принцип является основополагающим. С одной стороны, он определяется морально-этическими причинами и необходимостью соблюдения прав и свобод человека, а с другой стороны, самой технологий применения полиграфа [3, с. 307].

При этом инициаторам проведения «скрининговых» проверок на полиграфе необходимо знать, что применение ПФИ ограничено в случаях:

1. Физического или психологического истощения исследуемого лица.
2. Наличия у исследуемого лица психического расстройства или фазы обострения заболевания, связанного с нарушением деятельности сердечно-сосудистой либо дыхательной системы.
3. Нахождение исследуемого лица в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.
4. Регулярного употребления исследуемым лицом сильнодействующих лекарственных препаратов или психоактивных веществ.
5. Наличия у исследуемого лица болевого синдрома связанного с обострением какого-либо заболевания.
6. Нахождения женщины во второй половине периода беременности.
7. Если возраст исследуемого лица менее 14 лет.

Однако окончательное решение о проведении или не проведении ПФИ принимает полиграфолог на основе использования специальных тестов, которые направлены на установление пригодности/не пригодности функционального состояния человека в ситуации применения полиграфа [1].

Опыт отечественных специалистов показывает, что наиболее эффективно результаты применения полиграфа в системе управления персоналом могут быть реализованы во взаимодействии с психологической службой и службой безопасности организации.

Таким образом, применение полиграфа («детектора лжи») в системе управления персоналом организации способствует расширению и совершенствованию методов повышения эффективности принятия управленческих решений, а также осмыслению перспектив дальнейшего развития управленческой психологии, связанных с изменением технологического уклада, укреплению связей между наукой и практикой управления.

Литература

1. Иванов Р.С. Общая оценка пригодности исследуемого лица к применению полиграфа. Научно-практическое и информационное издание «Юридическая психология», № 2. 2011. С. 14-21.
2. Иванов Р.С. Особенности динамики вегетативных реакций в ситуации психофизиологического исследования с применением полиграфа: монография. 2017. 210 с.
3. Криминалистика: учебник для студентов вузов / под ред. А.Ф. Волынского, В.П. Лаврова. 2008. 943 с.

4. Павлов Т. Теория отражения. Основные вопросы теории познания диалектического материализма. М. 1949. 561 с.

5. Холодный Ю.И. Применение полиграфа при профилактике, раскрытии и расследовании преступлений (генезис и правовые аспекты) Монография. 2000. 160 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ СОТРУДНИКАМ МВД В УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ В УСЛОВИЯХ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Т.В. Калинина, Э.Г. Патрикеева

**Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал**

Аннотация. В статье представлен анализ проблемы управления конфликтом в условиях трудовой деятельности сотрудников МВД. Изложен опыт экспериментальной работы: результаты изучения склонности к конфликтному взаимодействию сотрудников МВД с коллегами и населением, формирующий эксперимент и перспективы дальнейшего исследования данной темы.

Ключевые слова. Конфликт, трудовой конфликт, сотрудники, склонность к конфликтному взаимодействию.

PSYCHOLOGICAL ASSISTANCE TO EMPLOYEES OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS IN CONFLICT MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF LABOR ACTIVITY

T.V. Kalinina, E.G. Patrikeeva

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, in Arzamas

Annotation. The article presents an analysis of the conflict management problem in the conditions of labor activity of employees of the Ministry of Internal Affairs. Experimental work experience is described: the results of a study of the propensity for conflict interaction between employees of the Ministry of Internal Affairs with colleagues and the population, a formative experiment and prospects for further research are described.

Keywords. Conflict, labor conflict, employees, tendency to conflict interaction.

Трудовая деятельность человека сложна и полна разнообразных противоречий, которые могут приводить к столкновению интересов как отдельных людей, так и социальных групп. Среди множества социально-психологических проблем, связанных с совершенствованием деятельности трудовых коллективов

в управлении персоналом, особое место занимает проблема управления конфликтом.

Успешность изучения конфликта во многом зависит от качества исходных методологических и теоретических предпосылок, используемых методов. Проблему конфликта как социального явления изучали такие зарубежные и отечественные исследователи, как А. Адлер, А.Я. Анцупов, А. Басс, Л. Берткович, Д. Доллард, А.И. Донцов, Д. Креч, С.В. Кудрявцев, К. Лоренц, У. МакДугалл, В.И. Сперанский, К. Хорни, А.И. Шипилов и др.

Конфликт – явление не всегда нежелательное, исследования проблемы конфликта показывают, что во многих ситуациях конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает информацию о функционировании трудового коллектива, помогает выявить большее число альтернатив или проблем. Так Е.В. Александрова указывает, что в основе любого конфликта, особенно социально-трудового, лежат противоречия, приводящие либо к конструктивным (усилению групповой динамики, развитию коллектива), либо к деструктивным (развалу коллектива) последствиям [1]. По мнению Н.Н. Васильева, опыт психологической работы с сотрудниками МВД показывает, что конфликты в данных коллективах часто носят нравственно-этический характер, психолог часто сталкивается с тем обстоятельством, что руководство не придает должного значения возможностям управления конфликтным взаимодействием и конструктивного разрешения инцидентов [2].

Конфликты между сотрудниками подразделений МВД могут быть обусловлены трудовым процессом, личностными особенностями членов профессионального коллектива, неблагоприятной психологической атмосферой в коллективе и низкой психологической культурой участников конфликта (В.И. Журавлев, А.Н. Лутошкин, Н.П. Аникеева [3-5]. В.А. Розанова справедливо предположила, что с увеличением возраста членов коллектива больший удельный вес начинают занимать конфликты, связанные с целевыми характеристиками деятельности сотрудников, одновременно с этим, сокращается число конфликтов, вызванных проблемами адаптации работников в трудовом коллективе [6].

В ходе исследования проблемы управления конфликтом в трудовом коллективе проведены констатирующий и формирующий эксперименты. Базой исследования выступил Отдел МВД РФ по г. Арзамасу Нижегородской области, в исследовательской работе приняли участие сотрудники Отдела в количестве 22 человек в возрасте от 30 до 47 лет, все мужчины, стаж работы которых составляет от пяти и более лет. Нами был использован следующий психодиагностический инструментарий: тест-опросник «Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири); методика «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» (К.

Томаса); «Методика диагностики личностной агрессивности и конфликтности» (И.Б. Дермановой).

Результаты изучения межличностных отношений сотрудников подразделений МВД по методу «Диагностика межличностных отношений Т. Лири» показали, что наибольшее количество испытуемых экспериментальной группы – 36% (8 человек) – используют «авторитарный» тип отношения к окружающим, что может характеризовать их как людей, обладающих властным, диктаторским, деспотическим характером, они не склонны прислушиваться к советам, стремятся к лидерству, доминантны. «Независимо-доминирующий» и «агрессивный» типы выявлены у 18% (по 4 человека), для таких испытуемых характерно занимать лидирующую позицию, они эгоистичны и расчетливы, к окружающим относятся отчужденно. Для сотрудников, использующих «агрессивный» тип характерно чрезмерное упорство, несдержанность, вспыльчивость, агрессивность враждебность по отношению к окружающим.

«Недоверчиво-скептический», «зависимый» и «альтруистический» типы были выявлены у 9%, по 2 человека соответственно в каждом типе, для них характерны отчужденность, подозрительность, крайняя обидчивость, злопамятность, респонденты данного типа склонны обвинять окружающих. Для испытуемых, использующих в ходе группового взаимодействия «зависимый» тип межличностных отношений характерны неуверенность в себе, навязчивые страхи, опасения, тревога, зависимость от окружающих. Для «альтруистического» типа групповых отношений, характерны гиперответственность, стремление приносить в жертву свои интересы, они навязчивы в своей помощи, склонны неадекватно принимать на себя ответственность за других. «Сотрудничающий» и «покорно-застенчивый» типы межличностных отношений не выявлены.

Таким образом в ходе исследования было обнаружено, что наиболее часто встречающимися типами межличностных отношений среди сотрудников МВД являются авторитарный, независимо-доминирующий и агрессивный типы группового взаимодействия.

Результаты исследования по методу «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» (К. Томаса) показали, что стратегия поведения «соперничество» в конфликте присуща наибольшему количеству сотрудников МВД – 36% (8 человек), стратегии поведения «сотрудничество» и «компромисс» наблюдаются у 18%, по 4 человека в каждом. Такое же количество респондентов охотно используют в ситуации конфликта стратегию «приспособление». Стратегия «избегание» в конфликтных ситуациях обнаружена у 9% (2 человека). Следовательно, можно сделать вывод, что соперничество в конфликтных ситуациях, присуще наибольшему количеству испытуемых.

Результаты изучения склонности к конфликтности и агрессивности сотрудников МВД по методу «Личностная агрессивность и конфликтность» (И.Б. Дермановой) показали, что 36% (8 человек) склонны к «вспыльчивости». «Наступательность» и «неуступчивость» характерны для 18% (по 4 человека по каждому качеству). На «компромисс» способны всего 18% (4 человека), «мстительность» была выявлена у 9% (2 человека). «Нетерпимость к мнениям других», «обидчивость» и «подозрительность» не были выявлены в ходе диагностики.

Таким образом, исследование проблемы конфликтного поведения сотрудников показало, что большинство испытуемых склонны к конфликтному поведению, практически все респонденты не имеют позитивного опыта разрешения конфликтов. В межличностном общении с коллегами и населением вспыльчивы, независимы, редко контролируют свои эмоции, неуступчивы, не всегда способны учитывать мнение коллег или оппонента по конфликтному взаимодействию, отмечено стремление к «победе любой ценой» и любыми средствами.

На основании полученных данных нами была разработана и реализована программа психологической помощи сотрудникам МВД в управлении конфликтом в условиях трудовой деятельности. Цель программы – профилактика конфликтного поведения сотрудников МВД. Задачи программы заключались в следующем: освоение навыков эффективного общения и взаимодействия; формирование конструктивных навыков управления конфликтом; овладение навыками сотрудничества в условиях трудовой деятельности; сплочение трудового коллектива.

При разработке программы мы опирались на концепции следующих авторов: Казанский О.А., Ключева В.С., Свистун А.В., Латанов В.В., Самоукина Н.А., Турнер Д. и др. Занятия проводились в течение 10 недель, с периодичностью один раз в неделю. Форма проведения занятий – групповая (обучающие занятия с элементами тренинга). Продолжительность одного занятия – 60-90 минут. На итоговом занятии, в ходе рефлексии, нами проведен опрос по итогам реализации программы. Большинство сотрудников, принявших участие в работе программы, практически единогласно отметили, что подобные занятия, в целом полезны, они позволяют увидеть себя и конфликтные ситуации с различных сторон, понять недостатки и неадекватность собственных действий и поступков в ситуации конфликта, хотя раньше они не сомневались в своей правоте.

Следует отметить, что программа прошла успешно, все участники приложили максимум усилий при выполнении заданий и упражнений. В процессе

реализации программы мы наблюдали высокую мотивацию, творческую активность, работоспособность, а также заинтересованность участников в помощи со стороны в разрешении конфликтных взаимодействий, возникающих среди сотрудников МВД. В перспективе нашей работы – проведение итоговой диагностики, которая будет способствовать подтверждению эффективности программы и ее внедрения в профессиональную подготовку сотрудников Отдела МВД.

Литература

1. Александрова, Е.В. Социально-трудовые конфликты: пути разрешения М.: ПМБ РАУ, 1993. 137 с.
2. Васильев, Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов СПб.: Речь, 2007. – 174 с.
3. Журавлев В.И. Психология совместной деятельности: монография М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2005. 640с.
4. Лутошкин, А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. М.: Педагогика, 1988. – 128с.
5. Аникеева, Н.П. Психологический климат в коллективе М.: Просвещение, 1989. 224 с.
6. Розанова, В. А. Психология управления. М.: ЗАО" Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1999. 352 с.

ЛИДЕРЫ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ РОССИЙСКОГО ОБОРОННОГО ХОЛДИНГА: МОДЕЛЬ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Е.В. Коробейникова¹, Ю.А. Башкатова²

**¹Национальный исследовательский университет
им. Н.И. Лобачевского, ²АО «Концерн ВКО «Алмаз-Антей»**

Аннотация. Рассмотрены результаты исследования типов профессиональной мотивации и стилей межличностных отношений у победителей программы выявления лидеров АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей». Выработаны рекомендации по организации работы, направленной на личностное развитие будущих управленцев.

Ключевые слова: стили межличностных отношений, типы профессиональной мотивации, лидерство, личностное развитие, программа выявления лидеров.

LEADERS OF LABOR COLLECTIVES OF THE RUSSIAN DEFENSE HOLDING: A MODEL OF PERSONAL QUALITIES AND DEVELOPMENT PROSPECTS

E.V. Korobeynikova¹, Y.A. Bashkatova²

¹Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod – National Research University, ²«Almaz – Antey» JSC Air and Space Defense Corporation

Abstract. The paper reviews the results of studying the types of professional motivation and interpersonal relation styles among the winners of the leadership identification program of «Almaz – Antey» JSC Air and Space Defense Corporation. As a result, there were developed recommendations as to the organization of work aimed at the personal development of future managers.

Keywords: interpersonal relation styles, types of professional motivation, leadership, personal development, leadership identification programs.

Одной из важнейших стратегических задач, которой в настоящее время уделяется большое внимание в нашей стране, является поиск, развитие и дальнейшее продвижение перспективных молодых руководителей. В 2017 году впервые был проведен масштабный конкурс «Лидеры России». Как отметил президент РФ В.В. Путин, данные проекты «не связаны с какой-то карьерной лестницей, только с созданием возможности для дальнейшего роста» [1].

АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» начал решение этой задачи еще в 2016 году в виде реализации корпоративной программы выявления лидеров трудовых коллективов дочерних обществ [2]. Цель программы – создание условий для профессионального и личностного развития молодых лидеров, будущих управленцев различных уровней. В течение 2017 – 2018 гг. состоялись заочные и очные этапы программы. Лекционные занятия и дискуссии, проектные задания, прохождение психологического тестирования, интеллектуальные конкурсы и спортивные соревнования позволили участникам проявить лидерские качества.

Цель данной статьи – анализ полученных результатов выраженности и взаимосвязи ведущих типов профессиональной мотивации и стилей межличностных отношений молодежных лидеров – победителей программы, а также разработка на его основе рекомендаций для их дальнейшего развития как эффективных управленцев.

Описание процедуры исследования. Объект исследования: личностные особенности победителей программы выявления лидеров. Предмет исследования: особенности ведущих типов профессиональной мотивации и стилей межличностных отношений молодежных лидеров.

Выборка: 49 сотрудников дочерних обществ Концерна ВКО «Алмаз-Антей» – победителей отборочных мероприятий 2017 года, из них 70% – мужчины, 30% – женщины. Средний возраст – 28 лет.

Методы исследования: методика «Диагностика межличностных отношений» (ДМО) Л.Н. Собчик [3], тест оценки мотивации В.И. Герчикова [4], методы математической статистики (U-критерий Манна-Уитни, ранговый коэффициент корреляции Спирмена).

Анализ результатов исследования. Для достижения поставленной цели проведен анализ корреляционных связей показателей по ранговому коэффициенту корреляции Спирмена (таблица 1).

*Таблица 1. Матрица интеркорреляций
(ранговый коэффициент корреляции Спирмена)*

n=49	1Р	2Р	3Р	4Р	5Р	6Р	7Р	8Р	1И	2И	3И	4И	5И	6И	7И	8И	ИН	ПР	ПА	ХО	ЛЮ
1Р																					
2Р	0,49																				
3Р	0,33	0,53																			
4Р	-0,17	0,05	0,33																		
5Р	-0,25	-0,16	0,15	0,45																	
6Р	-0,06	0,09	0,22	0,42	0,66																
7Р	0,28	0,06	0,23	0,12	0,30	0,40															
8Р	0,18	-0,09	0,24	0,23	0,52	0,43	0,65														
1И	0,53	0,47	0,42	0,13	0,09	0,11	0,22	0,13													
2И	0,41	0,67	0,52	0,08	0,06	0,08	0,31	0,12	0,61												
3И	0,33	0,61	0,71	0,11	-0,07	0,10	0,13	0,11	0,49	0,59											
4И	0,00	0,36	0,31	0,42	0,13	-0,02	0,04	0,00	0,28	0,51	0,30										
5И	-0,28	0,10	0,05	0,30	0,39	0,18	0,07	0,29	0,00	0,05	0,20	0,35									
6И	-0,11	0,33	0,27	0,23	0,35	0,48	0,27	0,23	0,26	0,30	0,41	0,19	0,40								
7И	0,19	0,28	0,26	0,07	0,18	0,29	0,51	0,32	0,38	0,38	0,31	0,17	0,25	0,65							
8И	0,21	0,10	0,20	0,11	0,38	0,31	0,46	0,53	0,38	0,19	0,26	0,02	0,38	0,54	0,70						
ИН	-0,04	0,22	0,21	0,26	0,04	0,20	-0,10	-0,13	0,13	0,12	0,17	0,22	-0,13	0,08	-0,09	-0,13					
ПР	-0,11	-0,25	-0,20	0,26	0,19	-0,06	-0,14	0,11	0,00	-0,08	-0,24	0,14	0,22	-0,22	-0,15	0,10	-0,07				
ПА	-0,11	-0,13	-0,13	-0,27	0,12	0,12	0,22	0,16	-0,11	-0,12	-0,16	-0,17	0,09	0,10	0,34	0,21	-0,42	-0,32			
ХО	0,22	0,25	0,08	-0,02	-0,31	-0,38	0,02	-0,06	0,27	0,38	0,29	0,28	0,05	-0,08	-0,02	0,01	-0,20	0,02	-0,17		
ЛЮ	0,24	0,31	0,30	-0,05	-0,02	0,15	0,17	0,27	0,32	0,36	0,33	0,36	0,02	0,07	0,14	0,01	0,25	-0,28	0,06	0,13	

Условное обозначение показателей: Р – реальные стили отношений, И – идеальные стили, 1 – властно-лидирующий стиль, 2 – независимо-доминирующий стиль, 3 – прямолинейно-агрессивный стиль, 4 – недоверчиво-скептический стиль, 5 – покорно-застенчивый стиль, 6 – зависимо-послушный стиль, 7 – сотрудничающе-конвенциональный стиль, 8 – ответственно-великодушный стиль.

ИН – инструментальный тип мотивации, ПР – профессиональный тип мотивации, ЛЮ – люмпенизированный тип мотивации, ПА – патриотический тип мотивации, ХО – хозяйственный тип мотивации.

Взаимосвязь стилей межличностных отношений. Наибольшее количество значимых корреляционных связей выявлено между показателями стилей межличностных отношений [5].

Властно-лидирующий стиль (1Р) связан с независимо-доминирующим (2Р) ($r=0,49$, $p<0,05$) и прямолинейно-агрессивным (3Р) ($r=0,33$, $p<0,05$) стилями. Независимо-доминирующий стиль (2Р) связан с прямолинейно-агрессивным стилем (3Р) ($r=0,53$, $p<0,05$), а прямолинейно-агрессивный стиль (3Р) – с недоверчиво-скептическим (4Р) ($r=0,33$, $p<0,05$). Участники исследования в межличностных отношениях стремятся оказывать большее влияние на других людей, проявлять настойчивость, целеустремленность, независимость, что характерно для лидерской позиции.

Властно-лидирующий стиль (1Р) связан с сотрудничающе-конвенциональным (7Р) ($r=0,28$, $p<0,05$) стилем. В социально значимых ситуациях лидерские качества компенсируются ориентацией на потребности коллектива.

Недоверчиво-скептический стиль (4Р) связан с покорно-застенчивым (5Р) ($r=0,45$, $p<0,05$) и с зависимо-послушным (6Р) ($r=0,42$, $p<0,05$) стилями. Покорно-застенчивый стиль (5Р) связан с зависимо-послушным (6Р) ($r=0,66$, $p<0,05$), сотрудничающе-конвенциональным (7Р) ($r=0,30$, $p<0,05$) и ответственно-великодушным (8Р) ($r=0,52$, $p<0,05$) стилями. Сотрудничающе-конвенциональный стиль (7Р) связан с ответственно-великодушным стилем (8Р) ($r=0,65$, $p<0,05$). Проявление участниками исследования чувствительности и ориентированности на внешние факторы связано со стремлением создавать в коллективе благоприятную атмосферу, завоевывать авторитет коллег.

Таким образом, в реальной модели отношений показатели стилей, отражающих направленность к лидерству и доминированию, преимущественно связаны друг с другом, а не с показателями стилей, характеризующих направленность на сотрудничество и ориентированность на мнение.

При сопоставлении выраженности показателя властно-лидирующего стиля в модели реальных и идеальных межличностных отношений участников исследования, очевидно, что они стремятся усиливать лидерские качества в своем поведении. В реальной модели отношений властно-лидирующий стиль проявляется ярко (избыточно) у 8 %, а выражен (проявляется в большинстве ситуаций, т.е. акцентуирован) у 37 %. В идеальной модели 56 % участников исследования стремятся проявлять этот стиль в общении с окружающими в большинстве ситуаций, а 22 % – практически во всех ситуациях.

Избыточно проявляющийся и акцентуированный стиль, по мнению автора методики Л.Н. Собчик [3], приводит к осложнению отношений с окружающими людьми, затрудняет процесс общения, делает поведение негибким. Таким образом, акцентирование в поведении лидерских качеств может негативно повлиять на взаимоотношения участников исследования с коллегами по работе.

Выраженность остальных стилей межличностных отношений в реальной и идеальной модели существенно не отличается [5].

В идеальной модели межличностных отношений выявлено большее количество значимых корреляционных связей между показателями, отражающими направленность к лидерству, и показателями, отражающими стремление к сотрудничеству (Таблица 1). Властно-лидирующий стиль (1И) связан с сотрудничающе-конвенциональным (7И) ($r=0,28$, $p<0,05$) и ответственно-великодушным (8И) ($r=0,28$, $p<0,05$) стилями. Независимо-доминирующий стиль (2И) связан с зависимо-послушным (6И) ($r=0,30$, $p<0,05$) и сотрудничающе-конвенциональным (7И) ($r=0,38$, $p<0,05$) стилями. Прямолинейно-агрессивный стиль (3И) также связан с зависимо-послушным (6И) ($r=0,41$, $p<0,05$) и сотрудничающе-конвенциональным (7И) ($r=0,31$, $p<0,05$) стилями. Участники исследования стремятся быть более коммуникабельными, гибкими.

При анализе взаимосвязей показателей в реальной и идеальной модели межличностных отношений также были выявлены значимые корреляционные связи между стилями, отражающими стремление к лидерству.

Наибольшее количество значимых связей с другими стилями отношений выявлено у независимо-доминирующего стиля (2Р). Проявление этого стиля в реальной модели отношений связано с усилением в идеальной модели властно-лидирующего (1И) ($r=0,47$, $p<0,05$), независимо-доминирующего (2И) ($r=0,67$, $p<0,05$), прямолинейно-агрессивного (3И) ($r=0,61$, $p<0,05$), недоверчиво-скептического (4И) ($r=0,36$, $p<0,05$) и зависимо-послушного (6И) ($r=0,33$, $p<0,05$) стилей. Показатель прямолинейно-агрессивного стиля (3Р) также связан с перечисленными выше стилями идеальной модели отношений (за исключением зависимо-послушного).

Взаимосвязь стилей межличностных отношений и типов трудовой мотивации. Профессиональный тип трудовой мотивации выражен на высоком уровне у 57 % участников исследования. Для них большое значение имеет возможность развития профессиональных компетенций, свобода в оперативных действиях. Тем не менее, это не связано со стремлением к лидерству в общении с руководителями и коллегами по работе. Стремление к лидерству остается нереализованным в профессиональной сфере. Значимых корреляционных связей профессионального типа мотивации со стилями межличностных отношений выявлено не было. Возможно, в условиях сложившейся на предприятиях Концерна организационной культуры, участники исследования не находят возможностей для реализации своего лидерского потенциала, либо ставят перед собой такие профессиональные цели, реализация которых может быть затруднена в силу объективных причин.

Хозяйский тип профессиональной мотивации (ХО) связан с покорно-застенчивым (5Р) ($r=-0,31$, $p<0,05$) и зависимо-послушным стилями общения (6Р) ($r=-0,38$, $p<0,05$). При этом следует обратить особое внимание, что указанные корреляции имеют отрицательное значение. В идеальной модели общения с показателем хозяйского типа профессиональной мотивации связаны следующие стили: независимо-доминирующий (2И) ($r=0,38$, $p<0,05$), прямолинейно-агрессивный (3И) ($r=0,29$, $p<0,05$) и недоверчиво-скептический (3И) ($r=0,28$, $p<0,05$). Работники с хозяйским типом мотивации в общении с окружающими могут проявлять настойчивость, в некоторых ситуациях агрессивность, жесткость, скептицизм. Они негативно реагируют на контроль со стороны, стремятся действовать самостоятельно и брать на себя ответственность за принятые решения. Руководителям целесообразно поручать таким подчиненным более сложные задачи и избегать чрезмерного контроля.

Патриотический тип мотивации (ПА) связан с сотрудничающе-конвенциональным стилем общения (7И) ($r=0,34$, $p<0,05$). У работников с преобладанием данного типа мотивации выражена потребность в общественном признании, поэтому они стремятся к сотрудничеству, проявляют чувствительность к эмоциональному настрою коллектива. Публичное поощрение результатов работы, акцентирование внимания на значимости вклада в общее дело – необходимые мотиваторы для повышения эффективности деятельности таких специалистов.

Люмпенизированный тип мотивации у подавляющего большинства участников исследования (90%) выражен на низком уровне. Независимо-доминирующий (1Р) и прямолинейно агрессивный (2Р) стили отношений связаны с люмпенизированным типом трудовой мотивации. Аналогичная связь выявлена и в идеальной модели межличностных отношений. Кроме того, с люмпенизированным типом мотивации связаны прямолинейно-агрессивный (3И) ($r=0,33$, $p<0,05$) и недоверчиво-скептический стили (4И) ($r=0,36$, $p<0,05$). Здесь видится два предположения относительно возможных причин объяснения взаимосвязи показателей: 1) в условиях сложившейся на предприятиях Концерна организационной культуры, а также в силу молодого возраста активность и инициативы участников исследования не всегда положительно воспринимаются руководителями и более опытными коллегами; 2) работники с люмпенизированным типом мотивации стремятся к построению вертикальной карьеры в целях снижения производственных нагрузок по причине нереалистичных представлений об управленческой деятельности, в соответствии с которыми руководитель сам не работает, а дает указания своим подчиненным.

Выводы.

1. Победители программы в межличностных отношениях стремятся акцентировать лидерские качества, оказывать большее влияние на окружающих, проявлять активность, настойчивость, целеустремленность. Подобное поведение в некоторых ситуациях может затруднять взаимоотношения с руководителями и коллегами, поэтому у участников исследования важно развивать более гибкие, ориентированные на учет ситуативных факторов способы общения.

2. Стремление к совершенствованию профессиональных компетенций, к достижению высоких результатов в работе – являются наиболее яркими индивидуальными качествами победителей программы. Эффективность их деятельности во многом зависит от возможности реализации потребности в профессиональном развитии.

3. Для реализации лидерского потенциала в профессиональной сфере требуется умение формулировать профессиональные цели и корректировать их в соответствии с условиями организационной культуры конкретного предприятия. Данное направление развития рассматривается в качестве неотъемлемой составляющей дальнейшей работы с лидерами.

Литература

1. Встреча с финалистами Всероссийского конкурса управленцев «Лидеры России» / Новости, Выступления и стенограммы. Дата публикации: 12 февраля 2018 года, 18:00 URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56846> (дата обращения 10.09.2018 г.).

2. Большаков Д.Ю., Ерошин С.Е., Козлов Г.В., Москалев А.Ю., Новиков Я.В., Орлов Д.В., Федоров В.В., Яковлева С.В. Выявление лидеров трудовых коллективов: Программа Концерна ВКО «Алмаз – Антей». – Москва: «Новое время», 2018. – 180 с.

3. Собчик Л.Н. Диагностика межличностных отношений. Практическое руководство к традиционному и компьютерному вариантам теста. – М.: ООО «Компания БОРГЕС», 2010. 52 с.

4. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1 // Мотивация и оплата труда № 2, 2005, с. 53-62.

5. Башкатова Ю.А., Коробейникова Е.В. Личностное развитие как важная составляющая работы с лидерами трудовых коллективов АО «Концерн ВКО «Алмаз-Антей» // Вестник Концерна ВКО «Алмаз – Антей». 2018. № 3. С. 4-11.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ КАК ФАКТОР ВОСПРИЯТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕРСОНАЛОМ ВУЗА

Н.М. Кузнецова, А.В. Орлов

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. Организационная неопределенность препятствует подготовке работников к эффективному трудовому процессу, их личностному и профессиональному развитию, вовлечению в разнообразные организационные процессы организации. Минимизация негативных проявлений организационной неопределенности – одна из основных задач эффективной управленческой деятельности современных инновационных компаний.

Ключевые слова: организационная неопределенность, организационная культура, организационная среда, преподаватели, университет.

ORGANIZATIONAL UNCERTAINTY AS A FACTOR OF PERSONNEL PERCEPTION OF UNIVERSITY ORGANIZATIONAL CULTURE

N.M. Kuznetsova, A.V. Orlov

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Annotation: Organizational uncertainty interferes with preparation of employees for an effective labour process, their personal and professional development, involvement in a variety of organizational processes of the organization. Minimization of negative manifestations of organizational uncertainty is one of the main tasks of effective management activity of modern innovative companies.

Keywords: organizational uncertainty, organizational culture, organizational environment, teachers, university.

Современные исследования в области менеджмента и управления персоналом придают особое значение организационной культуре как механизму управления. Она рассматривается как системный интегральный фактор организации, обеспечивающий её целостность и устойчивость. Организационная культура – это совокупность знаков, ценностей, норм, сформировавшаяся в конкретной организации, усваиваемая человеком как членом организации, регламентирующая его поведение и внутри, и вне ее, выступающая средством объединения сотрудников, выделяющая организацию и определяющая уникальность среди подобных профессиональных групп [2].

Принятие установок и норм организационной культуры – это основа вовлечения персонала в организационные процессы, адаптации и трудовой мотивации, необходимое условие развития лояльности и готовности к профессио-

нальному развитию в компании, совершенствованию профессиональных компетенций работников с целью выполнения не только необходимых для данного вида деятельности обязанностей, но и новых трудовых функций, позволяющих решать актуальные и перспективные задачи организации.

Вместе с тем понимание и принятие организационной культуры работниками может быть осложнено теми или иными особенностями организационной среды. Существенное значение при этом имеет организационная неопределенность. Под этим понимается относительно продолжительные ситуации, при которых у работников длительное время сохраняется неясность тех или иных вопросов в отношении своей профессиональной деятельности или тех процессов, которые происходят в системе управления и в системе организации труда [6].

Ощущение работниками неопределенности в организации или непонимание ими тех или иных аспектов работы, целей и задач отрицательно сказывается как на организационном поведении, так и на выполнении трудовых функций. Это также препятствует интеграции работника в организационную среду, вовлечению в организационные процессы, принятию организационной культуры.

Исследований взаимосвязи ощущения неопределенности и организационной культуры в организациях практически не проводилось. Основные научные работы касаются изучения неопределенности как фактора принятия решений. Вместе с тем представляется важным изучить значение неопределенности для восприятия организационной среды, так как мнение человека о происходящем и его интерпретация ситуации являются основой его действий и поступков.

Особый интерес представляет организационная среда учебных заведений. Для студентов вуз – это первая организация, где они осваивают профессию и приобщаются к труду. Восприятие организационной культуры вуза студентами является первичным опытом в формировании их установок, определяющим понимание других организаций. Важное значение при этом имеет восприятие организационной культуры вуза его преподавателями, так как их мнение является существенным для студентов в осмыслении ситуации и понимании организационной среды [3].

В данном исследовании предпринята попытка исследовать восприятие работниками вуза той среды, в которых они работают и как сказывается на понимании организационной культуры ощущения большей или меньшей неопределенности своего положения в организации.

Исследование проводилось в ННГУ им. Н.И. Лобачевского. В нем приняло участие 70 сотрудников разных подразделений, осуществляющих свою

деятельность в преподавательских и административных должностях. Были сформированы 7 групп респондентов, соответствующих следующим категориям: ассистенты, старшие преподаватели, доценты, профессора, административный персонал факультетов, учебно-вспомогательный персонал факультетов, учебно-вспомогательный персонал университета. Проводился письменный анонимный опрос сотрудников, результаты обрабатывались с использованием статистических методов. Применялись сравнительный анализ групп с оценкой достоверности различий по критерию U Манна-Уитни и корреляционный анализ по Ч. Спирмену.

В исследовании использовались методика OCAI (Инструменты оценки организационной культуры) К. Камерона и Р. Куинна [4] и опросник Д. Денисона для изучения корпоративной культуры [1].

Модель К. Камерона и Р. Куинна включает в себя 4 типа оргкультуры: клановую, рыночную, бюрократическую и адхократическую. Методика позволяет оценивать то, как воспринимается организационная культура работниками в данный момент, то есть какой тип оргкультуры, с их точки зрения, доминирует и какой из них был бы более предпочтителен.

Вуз в своих программных документах презентует себя как исследовательский университет и стремится к формированию оргкультуры инновационного (адхократического) типа с рыночной направленностью. Вместе с тем большинство категорий сотрудников воспринимают его как организацию бюрократического типа с элементами рынка, клана и адхократии. В оценках работников организационная культура вуза, в зависимости от категории сотрудников, воспринимается на 31-50% как бюрократическая, на 21-30% как рыночная, на 15-24% как адхократическая и на 13-28% как клановая. Возможно, это связано с недостаточным продвижением во внутренней среде тех ценностей организационной культуры, которые университет считает для себя приоритетными. Предпочитают сотрудники университета в большей степени клановую оргкультуру (24-40%, в зависимости от категории работников), с меньшей степени – адхократическую (19-27%), бюрократическую (16-26%) и рыночную (16-23%).

Модель корпоративной культуры Д. Денисона включает в себя 12 индикаторов: инновативность, клиентоориентированность, организационное обучение, стратегическое планирование, целенаправленность, позиционирование и общее видение, внутренняя координация и интеграция, согласие, ценностная направленность, делегирование полномочий, развитие персонала, командная работа. В результате многолетних исследований Денисона была установлена связь между указанными индикаторами корпоративной культуры и эффективностью организаций. Методика позволяет оценить выраженность

индикаторов корпоративной культуры организации в оценках сотрудников и как следствие оценить эффективность работы руководства компании по внедрению прогрессивных установок и инструментов работы в среду организации. По индикаторам Д. Дэниссона сотрудники университета оценивают организацию достаточно хорошо. Они выделяют признаки эффективности, что говорит об хорошем информировании руководством компании тактических и стратегических целей организации и средств их достижения.

Для диагностики организационной неопределенности мы использовали методику, разработанную А.В. Орловым «Оценка организационной неопределенности» [6], которая включает следующие характеристики организационной среды в восприятии сотрудников:

- состояние неопределенности в отношении организации в целом,
- управленческую неопределенность – ясность/неясность в понимании принимаемых руководством решений,
- межличностную неопределенность – восприятие отношений с коллегами,
- трудовую или рабочую неопределенность – ясность/неясность в понимании механизмов выполнения конкретных задач,
- а также личностную неопределенность – восприятие общей жизненной ситуации.

В целом ситуация в организации воспринимается сотрудниками как достаточно определенная. Показатели по большинству групп соответствуют статистической норме. Относительно высокий уровень неопределенности, по сравнению с другими категориями работников, наблюдается у ассистентов и учебно-вспомогательного персонала факультетов. Различия достоверны (при $p < 0,05$) с большинством других групп сотрудников по управленческой и трудовой неопределенности, неопределенности в отношении непосредственного руководителя и организации в целом. Самый низкий уровень неопределенности у профессоров. Скорее всего различия обусловлены стажем работы в организации и квалификацией сотрудников.

Основной задачей исследования было изучение роли организационной неопределенности в восприятии работниками организационной культуры вуза. С этой целью использовался корреляционный анализ данных по профессорско-преподавательскому составу университета, без учета оценок вспомогательного и административного персонала. Это связано с тем, что именно преподаватели являются главным источником транслирования организационной культуры вуза в студенческую среду. Установлены достоверные (при $p < 0,05$) корреляции, показывающие взаимосвязь восприятия организационной культуры и ощущения

определенности/неопределенности в организационной среде и непосредственной работе.

Установленные взаимосвязи с показателями по модели К. Камерона и Р. Куинна говорят о следующем: чем выше ощущение неопределенности у преподавателей, тем меньше они воспринимают оргкультуру вуза как клановую. Соответствующие коэффициенты корреляции отрицательные: от -0,31 до -0,52, в зависимости от формы неопределенности. Кроме того, установлено, что чем выше межличностная или трудовая неопределенность, тем больше организационная культура воспринимается как бюрократическая. Коэффициенты корреляции 0,32 и 0,35, соответственно.

В целом, на основании проведенного анализа можно предполагать, что снижение организационной неопределенности в вузе через доступное и широкое информирование о происходящих в нем организационных процессах, будет способствовать восприятию элементов клановой оргкультуры в организации, то есть социальной близости, неформальных взаимоотношений, командного духа.

Исследование достоверных корреляций организационной неопределенности с индикаторами эффективности корпоративной культуры по Д. Деннисону показало наличие взаимосвязей практически со всеми показателями. Коэффициенты корреляции отрицательные: от -0,31 до -0,77. Это означает, что организационная неопределенность в целом и во всех своих формах мешает адекватному восприятию организационной среды.

Чем выше уровень неопределенности сотрудника, тем меньше признаков эффективности организации он отмечает в той среде и в тех процессах, в которые вовлечен. На основании этого мы можем предполагать, что снижение организационной неопределенности через внедрение специальных программ информирования будет способствовать позитивному восприятию организационной культуры и более адекватному восприятию организации в целом.

Литература

1. Денисон Д., Хойшберг Р., Лэйн Н., Лиф К. Изменение корпоративной культуры в организациях. СПб., 2013. 192 с.
2. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие М., 2017. 376 с.
3. Захарова Л.Н. Организационная культура университета в контексте проблем диагностики и формирования готовности студента к работе в условиях современного предприятия // Университетское направление: практика и анализ. 2006 № 2. С. 31-39.

4. Камерон К., Куинн Р. Диагностика организационной культуры. СПб., 2001. 320 с.

5. Кузнецова Н.М. Развитие персонала как фактор повышения кадрового потенциала вуза // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия. Сборник материалов международной научно-практической конференции. Н.Новгород, 14-15 сентября 2017г. / под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой в 2 Т. Т 1. -Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2017. С. 276-280.

6. Орлов А.В., Орлова О.М., Башук Е.Н. Состояние неопределенности как фактор организационного поведения работников сферы услуг // Психология состояний человека: актуальные теоретические и прикладные проблемы. Материалы Третьей Международной научной конференции. Казань, 8-10 ноября 2018 г. / отв. ред. Б.С. Алишев, А.О. Прохоров, А.В. Чернов. – Казань, 2018. С. 393-396.

РОЛЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ В СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУРСАНТОВ

А.Б. Кузьмина

**Южный федеральный университет,
Академия психологии и педагогики**

Аннотация. В статье рассматриваются основные подходы к изучению эмоционального интеллекта, анализируется роль эмоционального интеллекта в служебной деятельности курсантов. Подчеркивается значимость развития личностных и поведенческих характеристик курсантов. В работе намечаются перспективы дальнейших эмпирических исследований в области эмоционального интеллекта и совладающего поведения курсантов.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, совладание, копинг-стратегии, копинг-ресурсы, служебная деятельность, курсанты, самоактуализация, эмоциональный контроль.

THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE PERFORMANCE OF CADETS

A.B. Kuzmina

Southern federal university, Academy of psychology and pedagogy

Abstract. The article discusses the main approaches to the study of emotional intelligence, analyzes the role of emotional intelligence in the performance of students. The importance of development of personal and behavioral characteristics of cadets is emphasized. The paper outlines the prospects for further empirical research in the field of emotional intelligence and coping behavior of students.

Keywords: emotional intelligence, coping, coping strategies, coping resources, performance, cadets, self-actualization, emotional control.

Эмоции играют важнейшую роль в регуляции поведения современных курсантов. Эмоциональный интеллект – наличие у субъекта социально-психологического умения, позволяющего контролировать свои эмоции и различать эмоции окружающих. Разный уровень эмоционального интеллекта у курсантов определяет возможность его использования в ходе учебно-служебной деятельности. Профессиональный долг обязывает военнослужащего принимать взвешенные решения, преодолевать вспышки гнева, раздражительности и адекватно оперировать собственными эмоциями. Повторяющиеся неблагоприятные эмоциональные состояния нередко приводят к закреплению отрицательных личностных качеств, таких как раздражительность, тревожность, пессимизм. Это негативно сказывается на эффективности межличностного взаимодействия в воинском коллективе, что выражается в увеличении случаев депрессии, вспышек немотивированной жестокости и агрессивного поведения в целом. К числу психологических реакций на стрессогенные факторы в воинском коллективе относят: тревожные и депрессивные состояния, панику, агрессию, навязчивые страхи. Эти проявления соответствуют клинической картине посттравматического стрессового расстройства, то есть особого переживания, возникающего вследствие взаимодействия человека с экстремальными обстоятельствами окружающего мира, изатрагивающего несколько психологических и физиологических уровней личности [1].

Курсанты с достаточно высоким уровнем выраженности эмоционального интеллекта способны ориентироваться на актуальные реалии служебной деятельности, в установленный срок решать поставленные задачи, адекватно реагировать в сложных (стрессовых) условиях службы, контролировать агрессию, импульсивность и другие неадекватные ситуации эмоций. Эмоциональный интеллект позволяет им интерпретировать сложную для них ситуацию как возможность личностного развития. Если говорить в целом о психологическом ресурсе курсантов, важно упомянуть о таких профессионально-важных качествах как оптимизм, активность, настойчивость, уверенная способность к контролю ситуации и эмоций в сложных условиях службы.

Курсанты с низким уровнем выраженности эмоционального интеллекта в основном применяют специфические механизмы психологической защиты, к которым можно отнести гиперболизацию ситуации, разного рода фантазии и идеализацию собственного «Я». Все это затрудняет адекватное (цельное) восприятие служебной ситуации и мешает варьировать стратегиями совладающего поведения в служебной деятельности. Благодаря эмоциональной компетентно-

сти и способности к управлению собственными эмоциями возникают внутренние условия развития совладающего поведения. Эффективность совладающего поведения связана с возможностями реализации психических ресурсов курсантов для решения жизненно важных задач.

Специфика военного учебного заведения создает определенные сложности, связанные с напряженностью военно-учебного процесса. Это опосредовано совмещением обучения с исполнением воинских обязанностей, что влечет ограничение свободного времени у курсантов и в некоторой степени ограниченности в сфере социальных отношений [2]. Под самореализацией курсанта подразумевается осознанный и субъективно значимый процесс актуализации личностью своих способностей и возможностей в деятельности и отношениях, который осуществляется с помощью целенаправленного развития социальной активности индивида. Успешной самореализации предшествуют: высокий уровень эмоционального интеллекта, осознание своих сильных сторон и принятие себя, независимое следование собственным целям, убеждениям, принципам и установкам [3]. Таким образом, самореализация способствует формированию устойчивой жизненной стратегии. У курсантов появляется потребность быть признанным в коллективе, авторитетным и вызывать к себе уважение. Важным компонентом для самореализации является сотрудничество, предполагающее взаимодействие курсантов друг с другом [4].

В психологии категории совладающего поведения уделяется большое внимание. Совладающее поведение курсантов рассматривается как адаптационная составляющая личности, определяющая меру способности переживать стрессовую ситуацию, сохраняя при этом внутреннюю сбалансированность и не снижая успешность деятельности [4]. Не каждый военнотружущий проявляет адекватную реакцию в ходе изменения условий служебной деятельности. Эмоциональный интеллект формирует у курсантов личностные качества на основе темперамента, уровня тревожности, типа мышления, типа актуализации личности, мотивации к совладанию со стрессом, которые позволяют сопротивляться негативным воздействиям в служебной среде [4]. Контроль над эмоциями и импульсами позволяет рассудительно принимать решения и независимо относиться к ситуации, понимая собственное эмоциональное состояние, поддерживая эмоциональный баланс, справляясь со своими негативными переживаниями. Высокий уровень эмоционального интеллекта способствует низкой вероятности обращения курсантов к отрицательной направленности поведения в стрессогенной ситуации [3].

Несение службы требует от курсантов серьезной психологической готовности к служебной деятельности особенно в стрессовых ситуациях, когда в экс-

тремальных условиях необходимо принимать важные решения в ситуациях возможной опасности для выработки эффективных стратегий совладающего поведения. Не имея развитых профессионально важных качеств, в экстремальных ситуациях курсанты могут нанести непоправимый вред обществу и себе. В повседневных условиях у курсантов присутствуют некоторые стрессоры, возникающие из-за таких факторов как внутренний распорядок, четкая регламентация обязанностей и прав личного состава, что не всегда влечет за собой эффективное выполнение служебных обязанностей [5].

Эмоциональный интеллект можно рассматривать как профессионально важное качество курсантов ВУЗов. Это объясняется тем, что военнослужащие должны обладать психической и эмоциональной устойчивостью, то есть способностью проявлять сдержанность, самообладание. Уровень совладающего поведения особенно ярко проявляется в экстремальных ситуациях. Военная сфера деятельности относится к числу эмоционально насыщенных и опасных видов деятельности. Поэтому к курсантам предъявляются высокие требования в условиях повышенной опасности. В связи с этим возрастает необходимость формировать у курсантов профессиональные компетенции для повышения качества их эффективности и служебной подготовки. В перспективе интересно провести ряд пилотажных эмпирических исследований, которые позволят понять особенности взаимосвязи рассматриваемых в работе феноменов.

Литература

1. Шипитько О.Ю., Ульянова Н.Ю., Алиев Ш.Г. Совладающее поведение лиц, вовлеченных в ситуацию конфликта на юго-востоке Украины // Психология и психотехника. 2016. №5-476.
2. Поларшинов Ю.А. Содержание социально-педагогического обеспечения самореализации курсантов в военном ВУЗе // Вестник Костромского государственного университета. 2008. №2-119.
3. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект как феномен современной психологии // Полоцк. гос. ун-т. Новополоцк, 2011. 204 с.
4. Лапкина Е.В, Совладающее поведение, жизнестойкость и жизнеспособность личности: связь понятий, функции // Вестник Костромского Государственного Университета им. Н.А. Некрасова. – 2015. – №4-130.
5. Костакова И.В. Эмоциональный интеллект как фактор профессиональной самореализации психологов // Сибирский педагогический журнал. 2007. №13-85.

ТРУДОВЫЕ ИНТЕРЕСЫ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ИНДУСТРИИ 4.0

Т.Н. Лобанова

**Национальный исследовательский университет
Высшая школа экономики**

Аннотация. Новый технологический уклад современных предприятий меняет отношение работников к труду и их мотивацию. Исследования показывают, что одно из первых место в структуре трудовой мотивации занимает интерес к труду, его содержание. В статье рассматривается структура трудовых интересов современного работника в условиях перехода к индустрии 4.0 и приводятся результаты исследований интересов, присущих разным возрастным и должностным группам персонала.

Ключевые слова: мотивация, трудовые интересы, оценка, формирование.

LABOR INTERESTS IN TRANSITION TO INDUSTRY 4.0

T.N. Lobanova

National Research University Higher School of Economics

Abstract. The new technological structure of modern enterprises is changing the attitude of workers to work and their motivation. Studies show that one of the first places in the structure of labor motivation is interest in work, its content. The article discusses the structure of the labor interests of a modern employee in the context of the transition to industry 4.0 and presents the results of studies of interests inherent in different age and job groups of personnel.

Keywords: motivation, labor interests, assessment, formation.

По масштабу, объему и сложности четвертая промышленная революция не имеет аналогов во всем предыдущем опыте человечества. Основатель и бессменный президент Всемирного экономического форума в Давосе К.Шваб считает, что переход к индустрии 4.0 связан с технологическими прорывами в самом широком спектре областей: автомобили-роботы, трехмерная печать, нанотехнологии, биотехнологии, материаловедение, накопление и хранение энергии, квантовые вычисления и др. [1]. Если рассмотреть исторический контекст, то первая промышленная революция, связанная с изобретением парового двигателя, длилась почти 80 лет (1760-1840) и способствовала развитию механического производства. Вторая промышленная революция конца XIX – начала XX века благодаря распространению электричества и внедрению конвейера обусловила массовое производство, а третья, начавшаяся в 60-е годы XX века с использования полупроводников и больших ЭВМ, дала толчок появлению персональных компьютеров. Термин «индустрия 4.0» родился в 2011 году на Ганно-

верской ярмарке и обозначал коренное преобразование глобальных цепочек создания стоимости, включая технологии «умных заводов», мобильный интернет, миниатюрные производственные устройства с дистанционным управлением, искусственный интеллект и обучающиеся машины [1, с.19]. Именно синтез различных технологий, их взаимодействие в физических, цифровых, биологических средах составляют фундаментальное отличие индустрии 4.0 от всех предыдущих промышленных революций. Именно здесь производство развивается не за счет мышечной силы или механической энергии, а за счет познавательной деятельности человека. В условиях изменения технологического уклада труд стал более гибким, более информационным, менее затратным по времени и физическим усилиям.

В этой связи представляется актуальным исследовать, как меняется мотивация человека к труду, что сейчас движет его желанием работать. В ходе анализа систем мотивации и стимулирования работников компаний из разных современных отраслей индустрии (электроэнергетика, промышленное оборудование, нефтедобыча и переработка, строительство и реконструкция, агропроизводство, IT-сфера и др.) в 2005 – 2016 гг. автором был разработан комплексный мотивационный механизм, учитывающий настоящую экономическую, социально-общественную среду и влияние внешних стимулов [2]. Данный механизм формирует мотивационно-стимулирующую среду, позволяющую довольно серьезно воздействовать на трудовое поведение работников и достижение ими эффективных результатов. В дальнейших исследованиях (2017-2019) выявлено, что наряду с потребностями, установками, нормами, целями и ценностями реальной причиной многих социальных и трудовых действий работников современных предприятий являются интересы. То есть фактор интереса занимает ключевое место в структуре трудовой мотивации работников, играя роль «запускающего» триггера, мотивационного импульса [3, с.59].

Определение термина «интерес» в психологической науке весьма неоднозначно. В одном психологическом словаре интерес определяется как «потребностное отношение или мотивационное состояние, которое побуждает к познавательной деятельности, развертывающейся преимущественно во внутреннем плане» [4]. В другом словаре понятие «интерес» определено как «эмоционально окрашенная установка, направленность на какую-либо деятельность или на какой-либо объект, вызванная положительным отношением к предмету» [5]. В большой энциклопедии по психологии интерес описывается как «произвольная и стойкая направленность внимания к цели, объекту, результату деятельности, субъективно рассматривающаяся индивидом как имеющая для него значительный или глубокий смысл» [6]. Серьезный вклад в понимание сущности фено-

мена интереса в свое время внесли такие ученые как Рубинштейн С.Л., Здравомыслов А.Г., Ильин Е.П., Додонов Б.И., Маркова А.К. и другие.

Проведя сопоставительный анализ различных толкований понятия "интерес", представляется возможным сформулировать следующие выводы:

1. Под интересом чаще всего понимается селективная ориентация человека на конкретный предмет или вид деятельности с целью их изучения (познания) и использования на деле.

2. Интерес – существенное качество субъекта труда, выражающееся в разнообразных видах деятельности. Присутствие интереса оказывает положительное влияние на мышление, память, внимание работника, содействует успешному получению необходимых умений и навыков, ведет к задействованию всех психических процессов и функций, обеспечивает гармоничное развитие личности.

3. Направленное действие на что-либо, под которым подразумевается интерес, эмоционально окрашено.

В авторской трактовке под трудовым интересом понимается «ценностная, эмоционально окрашенная позиция личности, выраженная в деятельностно-практическом отношении к окружающему её миру, своему труду и самому себе» [7].

Современные исследования говорят о том, что в основе любых управленческих практик должна лежать реализация интересов сотрудников и гармония интересов между различными сторонами компании, а систематическая оценка интересов работников становится важным шагом в процессе построения новой технологичной организации, дружелюбной к человеку [8]. Данный подход перекликается с «практиками высокой вовлеченности», которые направлены на стимулирование трудовой мотивации путем акцентирования внимания на уважении ожиданий (интересов) работников, гармонизации их с ожиданиями (интересами) работодателя, на удовлетворенность трудом [9].

В этой связи весьма полезным представляется разработанный нами инструмент диагностики трудовых интересов – Анкета трудовых интересов [3, с.188-192], который демонстрирует группы личных интересов, присущих работникам современной организации. Предложенная классификация включает экономические (материальные), карьерные, профессиональные, групповые, территориальные и общегражданские интересы работников. Диагностические исследования интересов проводились в разных компаниях, всего было опрошено около 500 работников разного возраста и должностного статуса.

Экономические интересы выражаются в нацеленности на получение высокой заработной платы, в сочетании с приемлемыми условиями труда, пре-

стижностью должности и другими дополнениями материального характера. Исследования показывают, что данный тип интересов присущ большей части наемных работников, но в разных возрастных и должностных группах степень выраженности экономических интересов сильно отличается.

В разряд деловых интересов попадают потребности интенсивного или экстенсивного развития в карьерном или профессиональном плане. Профессиональные интересы предполагают фокусировку работника на интересах в углублении знаний, умений и получения опыта в узком профиле деятельности. Устойчивый профессиональный интерес становится идеальным стимулом для горизонтальных перемещений по должности, а также получения нового уровня производительности, что очень важно в условиях перехода к индустрии 4.0. Наши мотивационные исследования показывают, что в среде молодых работников (поколения Y) преобладает именно профессиональный тип интереса [3, с.151]. Что касается карьерного или широко-профессионального интереса, то он направлен на получение более высокого статуса, на планомерное продвижение по службе, получение признания со стороны других работников, выполнение новых задач. Для многих людей движение по карьерной лестнице – это жизненный успех, которого следует достигать посредством развития, демонстрация профессионализма. По нашим оценкам данный вид интереса больше присущ среднему менеджменту, линейным руководителям.

Социальные интересы связаны с приоритетом членства в малых и больших группах. Узкогрупповые интересы появляются в небольшой группе коллег или знакомых людей, которые сплочены определенными трудовыми задачами или проектами, а в качестве приоритета выступает реализация целей и задач отдельной структуры (филиала или отдела). Такие группы зачастую имеют лидера, который воодушевляет группу, способен вести за собой. Проведенные исследования показывают, что узкогрупповые интересы преобладают у специалистов отдельных профессий и организационных структур. Например, был выявлен приоритет узкогрупповых интересов у молодых работников ресторанно-развлекательной сферы, сотрудников филиалов банка, государственных служащих.

Интересы больших групп людей в организациях именуются корпоративными. Последние совпадают с целями и задачами компании, поэтому доминирование корпоративных интересов часто наблюдается у топ-менеджмента и акционеров современных организаций, что подтверждают наши исследования [3, с.132]. Сотрудники с приоритетом корпоративных интересов часто задерживаются на работе, склонны выполнять больше заданий, делать как можно лучше и без потребности демонстрация собственных заслуг.

Общегражданский и территориальный интересы относятся к внешним для организации. Доминирование территориальных или национальных интересов предполагает следование работника культурным ценностям, обычаям, мировоззрению людей, с которыми он привык общаться ранее. Обычно такой работник старается трудиться среди своих сограждан, следовать семейным, религиозным, национальным традициям. Приоритет территориальных интересов был выявлен у работников мультинациональных компаний.

Наши оценки интересов работников современных компаний показывают, что растет число руководителей и наемных работников с выраженными общегражданскими интересами. Здесь выделяется патриотическая идентификация, долг перед родиной, служение обществу, стране, государству и даже человечеству. Основной ценностью такого работника считается заинтересованность в исполнении различных гражданских обязанностей, поддержание экономического развития, свободы выборов, заботы об окружающей среде и так далее. Интересы такого плана проявляются у руководителей предприятий, государственных служащих, а также политических деятелей.

Содержание интересов позволяет выявить внутреннюю мотивационную направленность работников современных организаций. Проведя в 2019 году открытый google-опрос среди работников 3-х поколений (участвовало около 100 респондентов от 18 до 55 лет разных профессиональных сфер – от менеджеров и строителей до врачей и ученых), мы выявили, что 60% считают для себя более важной внутреннюю мотивацию, включающую интерес и удовольствие от работы, чем внешнюю, обусловленную материальными стимулами. 18% опрошенных высказались за то, что важнее внешняя мотивация, остальные респонденты отметили, что обе мотивации важны, все зависит от сложившихся обстоятельств.

Для исследования глубины трудовых интересов, отражающих их устойчивость, реализуемость, следование поставленным целям и задачам, респондентам задавалась следующая ситуация: «Иногда мы чувствуем, что не хотим делать какое-то задание, каким образом вы заставляете себя это сделать?». В результате представители более старшего поколения (X) выделили такие внутренние мотивационные факторы повышения интереса как характер (сила воли, пунктуальность), значимость, методичный настрой на выполнение задания, творческая медитация, ответственность перед собой, а к внешним они отнесли «необходимость». Представители поколения Y (миллениалы) зафиксировали, что им помогает повысить интерес к работе рациональный подход, положительный настрой, любознательность (поиск «интересного в неинтересном»), постановка маленьких целей. К внешним факторам они отнесли возможность

смены обстановки и поощрение за выполнение задания. Представили «цифрового» поколения (Z) отразили такие внутренние факторы как представление результата, получение новых знаний, практика, ответственность за себя («если не я, то кто?»), любопытство («получится ли?»), а среди внешних отметили только избегание наказания.

Подводя итоги, можно сказать, что тема, связанная с оценкой и формированием трудовых интересов, не раскрыта полностью и, возможно, в будущем вызовет множество дискуссий среди сторонников различных подходов. В данной статье была представлена классификация интересов, присущих работникам современных компаний, а также дан сравнительный анализ трудовых интересов различных поколений. Среди молодых работников (поколения Y) преобладает именно профессиональный тип интереса, что является благоприятным мотивационным фактором для управления персоналом в условиях перехода к индустрии 4.0. Ограничением здесь является особенность молодых людей делать все в последний момент, эмоциональное выгорание, стресс, подверженность прокрастинации, смена ценностей. Чем старше становится работник, тем меньше он позволяет себе «лениться», опаздывать со сдачей дел, его трудовые интересы более устойчивы, а поведение более ответственно. В качестве ограничений реализации трудовых интересов для представителей более зрелого поколения служит снижение трудоспособности и переутомление, но сверхответственность за свою себя и жизнь близких людей дает сильный стимул не останавливаться и не сдаваться.

Литература

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция: пер.с английского. М.: Эксмо, 2018. 288 с.
2. Лобанова Т.Н. Современный мотивационный механизм // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т.6. №2. С.260-264.
3. Лобанова Т.Н. Трудовые интересы. Психологические аспекты: монография. М.: Юстиция, 2018. 194 с.
4. Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко, Б. Г Мещерякова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Педагогика-Пресс, 1999. 440 с.
5. Авдеева Н. Н., Микадзе Ю. В. и др. Большой психологический словарь. Под редакцией Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко. СПб: ОЛМА-ПРЕСС, 2003. 672 с.
6. Жмуров В.А. Большая энциклопедия по психологии: справ. пособие. 2-е изд. СПб.: Норинт, 2012. 315 с.

7. Лобанова Т.Н. Взаимосвязь трудовых интересов и организационного поведения работников // Психологический журнал. 2015. №2. С.95-106.

8. Gableta M. Employee interests in the light of human resource management concepts // Management. 2014. Vol.18. № 1. P.23-35.

9. Harter J.K., Schmid F.L., Hayes T.L. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis // Journal of Applied Psychology. 2002. Vol. 87. P. 268–279.

СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

С.В. Масленников

Нижегородский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассмотрена мотивация на предприятиях с особой формой организации хозяйственной деятельности – акционерных обществах работников (народных предприятиях), которая обеспечивает максимальную вовлеченность сотрудников в управленческие процессы. В статье приводится сравнение экономических показателей отечественных и зарубежных народных предприятий. Даны рекомендации по дальнейшему развитию коллективных форм организации хозяйственной деятельности в Российской Федерации.

Ключевые слова: мотивация, народные предприятия, акционерное общество работников, коллективная собственность.

MOTIVATION SYSTEMS AT DOMESTIC AND FOREIGN COLLECTIVE ENTERPRISES

S.V. Maslennikov

Nizhny Novgorod Institute of Management – RANEPA branch

Annotation. The article discusses the motivation in enterprises with a special form of business organization – joint-stock companies of workers (national enterprises), which ensures maximum involvement of employees in management processes. The article compares the economic indicators of domestic and foreign national enterprises. Recommendations are given on the further development of collective forms of organizing economic activity in the Russian Federation.

Keywords: motivation, national enterprises, joint-stock company of employees, collective property.

С 1998 года в Российской Федерации существует особая организационно-правовая форма предпринимательской деятельности «Народное предприятие». Деятельность данных организаций регулируется законом от 19 июля 1998 г. N

115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)». Основной особенностью народного предприятия является то, что в них работникам принадлежит более 75% акций, а всего 10% работников не владеют его акциями и каждый акционер имеет только не более 5% акций.

Зарубежная практика функционирования народных и коллективных предприятий свидетельствует о том, что коллективные формы хозяйствования давно нашли свое место и успешно функционируют в различных отраслях экономики благодаря своей уникальной комплексной системе мотивации.

Первыми демократизировать производственные отношения стали США. С 1977-1994гг. было принято 25 нормативно-правовых актов, которые стимулировали процесс формирования собственников акционерного капитала из рабочих. [1] В настоящее время более 70 стран имеют законодательство, в котором прописаны нормы, касающиеся участия работников в управлении, прибыли и капитале предприятий.

В 2018 году согласно статистики, представленной Национальным центром собственности работников, более 615 000 работников вели свою деятельность на ста американских коллективных предприятиях, в которых 50% и более акций принадлежат персоналу. Есть также предприятия, где весь акционерный капитал принадлежит работникам – это компании Penmac с численностью 24,4 тыс. чел., Amsted Industries с 18 тыс. человек, Houchens Industries с 15,4 тыс. работников.

В Испании эффективно функционируют аналоги российских акционерных обществ работников – так называемые трудовые компании (*soledades laborales, SL*). Сегодня в Испании насчитывается около 14 тыс. таких предприятий (около 75 тыс. рабочих мест), при этом примерно 60% из них относятся к малому и среднему бизнесу. Как показывает практика, трудовые компании успешно конкурируют с традиционными компаниями, принадлежащими ограниченному кругу собственников.

Мотивация сотрудников на представленных предприятиях как правило высока – это и высокие зарплаты, и расширенный социальный пакет, и различные нематериальные поощрения. Например, компания Penmac предлагает своим сотрудникам обширную медицинскую страховку и индивидуальный пенсионный план. Помимо этого, каждому сотруднику данной корпорации гарантируется индивидуальный подход в организации рабочего времени и содействие в его личностном росте [2].

В компании Amsted Industries хорошо развит тимбилдинг. Её сотрудники как в офисе, так и за его пределами работают в команде. Например, в мае 2019

года состоялась очередная ежегодная инновационная ярмарка Burgess Norton, где сотрудники провели две недели, сосредоточив внимание на инновациях и росте компании. Регулярно в компании проводятся стажировки сотрудников – стажеры работают в различных отделах: продаж, маркетинга, цепочки поставок, финансов и инжиниринга [3].

Хорошим примером комплексной мотивации и эффективно организованного процесса экономической деятельности служит корпорация Мондрагон, которая представляет собой 11 кооперативов. Надо отметить, что кооперативы помогают друг другу в случае кризисной ситуации, так как каждый из них вкладывает в среднем 2% прибыли в специальный фонд, который осуществляет финансирование третьей части убытков других мондрагонских кооперативов. По срокам поддержка осуществляется 2-3 года, пока не начнется реструктуризация кооператива [4].

В Российской Федерации в настоящий момент насчитывается около 200 народных предприятий. Среди них можно назвать ЗАО «НП Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат», ЗАО «НП Архангельский хлеб», ЗАО «НП Надежда» (Свердловская область), ЗАО «НП Красная звезда» (Удмуртская Республика), ЗАО «НП Поволжский фанерно-мебельный комбинат» (Республика Татарстан), ЗАО «НП Челябинское рудоуправление», ЗАО «НП Жуковмежрайгаз» (Калужская область), ЗАО «НП Завод Искож» (г. Йошкар-Ола), ЗАО «НП Конфил» (г. Волгоград), ЗАО «НП Туринский целлюлозно-бумажный комбинат» и ЗАО «НП Сухоложскасбоцемент» (Свердловская область) и другие. Российские народные предприятия демонстрируют устойчивое социально-экономическое развитие в течение последних 15-20 лет.

По мнению экспертов, достижения данных предприятий основаны на комплексной системе мотивации труда, основанной на демократизации трудовых отношений. Современные российские коллективные предприятия являются стабильно развивающимися предприятиями, социально устойчивыми и экономически эффективными. Они подвержены кризисным явлениям в меньшей степени в чем традиционные компании в первую очередь из-за высокой мотивации работников. За последние несколько лет произошло увеличение объемов производства в 4-7 раз при увеличении производительности и оплаты труда [5]. Надо отметить, что большинство таких предприятий имеют новые основные фонды (у 50% таких предприятий 40—70% оборудования имеет средний возраст 5 лет), а согласно статистики в среднем по России данный показатель 9,3 года [6].

Народные предприятия активно используют не только материальные, но и нематериальные методы, а именно развивается социальная сфера и инфра-

структура (осуществляют жилищное строительство, строительство образовательных учреждений и учреждений здравоохранения, имеют на балансе учреждения отдыха и развивают ЖКХ).

Одним из лучших народных предприятий в России считается ЗАО «Совхоз имени Ленина», расположенный в Подмосковье. На балансе предприятия находятся такие социальные объекты как: общеобразовательная средняя школа на 1 тысячу учащихся (одна из лучших в Европе по оценке Юнеско [7]), ясли, 2 детских сада (площадью по 6000 квадратных метров), амбулатория (100 посещений в рабочую смену), дом культуры, три спортивные площадки, библиотека, спортивный комплекс и 2 спортзала, хоккейная площадка, парк. Все работники «Совхоза имени Ленина» обеспечиваются жильем, при этом 50 % стоимости недвижимости оплачивает компания. Вторую часть взноса сотрудник без процентов погашает на протяжении 15 лет. Если в семье рождаются дети, то жилищные условия автоматически улучшаются – семье дают квартиру большей площади. Ветераны Великой Отечественной войны каждый год получают материальную помощь к Дню Победы в размере более 70 000 рублей. Жителей, ушедших на пенсию, ежегодно отправляют в санаторий или дом отдыха, в зависимости от потребностей. Рабочие, которые в результате модернизации производства остались без привычных рабочих мест (около 500 человек), получили работу в местном детском саду с полным сохранением оклада. [8]

Непосредственная материальная мотивация в ЗАО «Совхоз имени Ленина» в виде средней заработной платы по состоянию на январь текущего года превышала отметку 78 000 рублей. При том, что средняя заработная плата в сельскохозяйственном секторе на начало 2019 года составляла 22376 рублей [9]. Совхоз вносит изменения в систему мотивации на основе проведения опросов сотрудников, обратной связи на собраниях коллектива.

30 июня 2017 года и 24 мая 2018 года в конгресс-центре Торгово-промышленной палаты РФ состоялось две конференции Национального Союза народных и коллективных предприятий Российской Федерации (НСНКП). На конференциях были высказаны мнения о развитии коллективного управления на российских предприятиях, так как оно помогает преодолевать кризисные явления в социально-экономической жизни. [10] В ходе работы второй конференции акцент был сделан на значительных правовых ограничениях для широкого распространения народных и коллективных предприятий. В связи с этим количество российских народных предприятий остается на крайне низком уровне по сравнению с развитыми странами Европы и США [11].

Стоит отметить, что дальнейшему развитию систем мотиваций на коллективных предприятиях препятствуют:

- устаревшая нормативно-правовая база, так как ФЗ № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» был принят еще в 1998 году;
- административное давление и попытки поглощений и/или преобразования народных предприятий в подконтрольные коммерческие структуры другой формы собственности;
- отсутствие опорных структур развития коллективного предпринимательства и т.д.

Для повышения мотивации работников российских народных предприятий следует использовать зарубежный опыт, а именно внедрять дополнительное медицинское страхование и частное пенсионное обеспечение, проводить тимбилдинговые мероприятия, развивать систему обучения сотрудников.

Руководителям народных предприятий для дальнейшего совершенствования систем мотивации можно дать следующие рекомендации:

- 1) Каждый работник явным образом должен получать долю от увеличения производительности труда.
- 2) Необходимо стимулировать работников для участия в разработке плановых показателей.
- 3) Не допускать возникновения ситуаций при которых интересы сотрудников могут приходить в противоречие с целями повышения благосостояния фирмы.
- 4) Не поддерживать создание различных специальных привилегий для руководителей народных предприятий.
- 5) Наряду с четким распределением обязанностей необходима понятная и принятая коллективом система штрафов и наказаний.
- 6) Необходимо ориентироваться на западный передовой опыт коллективных предприятий а также на труды ученых, внёсших значительный вклад в развитие теории управления.

Итак, народные и коллективные предприятия, как показывает отечественный и международный опыт, являются эффективной формой мотивации сотрудников, особенно в кризисных условиях, способствуют согласованию интересов работников, собственников и менеджмента предприятий и демонстрируют высокую экономическую эффективность по сравнению с предприятиями иных организационно-правовых форм. Тем не менее, следует отметить, что для эффективного развития данного метода мотивации необходима поддержка со стороны государства, расширение нормативно-правовой базы и распространение информации о наиболее успешных народных предприятиях как среди предпринимателей, так и среди работников.

Литература

1. Официальный сайт АО ИД «Экономика и жизнь» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eg-online.ru/article/147477/> (Дата обращения 20.06.2019)
2. Официальный сайт компании Penmac [Электронный ресурс]. URL: <https://www.penmac.com/portfolio/i-would-recommend-penmac-to-anyone/> (Дата обращения 20.06.2019)
3. Официальный сайт компании Amsted Industries [Электронный ресурс]. URL: <https://www.amsted.com/about-us/#team-building> (Дата обращения 20.06.2019)
4. Официальный сайт компании Мондрагон [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mondragon-corporation.com/ru/> (Дата обращения 20.06.2019)
5. Официальный сайт Коммунистической партии Российской Федерации. Санкт-Петербургское городское отделение [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cprfspb.ru/7683.html> (Дата обращения 20.06.2019)
6. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/technol/osn-fond.htm (Дата обращения 20.06.2019)
7. Телеканал «Красная Линия» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rline.tv/podrobnosti/2018-02-11-obrazovanie-bez-pregrad-podrobnosti-o-novoy-shkole-v-sovkhوزه-imeni-lenina-/> (Дата обращения 20.06.2019)
8. Новостной портал «FB.ru» [Электронный ресурс]. URL: <http://fb.ru/article/406587/zao-sovhoz-imeni-lenina-otzyivyi-rukovodstvo-kak-dobratsya> (Дата обращения 20.06.2019)
9. Финансовый портал «Банкирclub» [Электронный ресурс]. URL: <https://bankiclub.ru/raznye/srednyaya-zarplata-v-rossii-v-2018-godu-po-dannym-rosstata/> (Дата обращения 20.06.2019)
10. Резолюция Первой конференции Национального Союза Народных и Коллективных Предприятий Российской Федерации г. Москва 30 июня 2017 года
11. «Резолюция второй конференции Национального Союза Народных и Коллективных Предприятий Российской Федерации» г. Москва 24 мая 2018 года

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПОЛОЖИТЕЛЬНОЙ И ОТРИЦАТЕЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

М.И. Молчанова, М.В. Прохорова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. Статья посвящена выявлению роли личностных особенностей в формировании и развитии положительной и отрицательной мотивации трудовой деятельности работников производственного предприятия. В исследовании приняли участие 88 сотрудников производственного предприятия Нижегородской области. Для сбора данных использовались: 16-факторный опросник Р. Кеттелла (форма С), методика оценки положительной и отрицательной мотивации труда (РПОМ). Установлено влияние личностных особенностей на положительную и отрицательную мотивацию труда.

Ключевые слова: личностные детерминанты, структура личности, мотивация трудовой деятельности, положительные мотивы, отрицательные мотивы.

PERSONALITY DETERMINANTS OF POSITIVE AND NEGATIVE WORK MOTIVATION

M.I. Molchanova, M.V. Prokhorova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The article is devoted to revealing the role of personal peculiarities in the formation and development of positive and negative work motivation of an industrial enterprise. 88 employees of the Nizhny Novgorod region industrial enterprise took part in the investigation. Cattell's 16 Personality Factors Test (Form C) and Questionnaire of Estimation of Positive and Negative Motives of Labor Activity (RPOM) were used to collect data. The influence of personality peculiarities on the positive and negative work motivation of work was elicited.

Keywords: personality determinants, structure of personality, work motivation, positive motives, negative motives.

Актуальность исследования. Содержательные и процессуальные теории сосредоточены либо на раскрытии структуры и иерархии мотивации трудовой деятельности, либо её механизмах [1]. Работы современных авторов отражают отдельные аспекты мотивации труда, её роль в инновационном развитии, связь с организационным развитием, гендерные проявления [2-4 и др.]. Между тем мотивация представляет собой всего лишь подсистему в сложной системе личности субъекта труда [5], что определяет актуальность изучения роли личностного в мотивационном. Перед проведением исследования была поставлена *цель* – выявить роль личностных характеристик в формировании и развитии положительной и отрицательной мотивации трудовой деятельности.

Методология исследования. Исследование базируется на деятельностном подходе А.Н. Леонтьева [5], теории личности Р.Б. Кеттелла [6], на концепции положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности [7, 8].

Методы сбора и обработки данных. Для диагностики личностных характеристик использовался 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла, форма С [9]. Для оценки мотивации трудовой деятельности работников производственного предприятия была выбрана методика ранжирования положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности (РПОМ-16) М.В. Прохоровой [7, 8]. Для оценки связи личностных характеристик с положительными, отрицательными мотивами трудовой деятельности применялся корреляционный анализ (r-Спирмена).

Выборка исследования. В исследовании приняли участие 88 респондентов, среди которых 67 мужчин и 21 женщина. Все участники исследования работают на промышленном предприятии, относящемся к среднему бизнесу, с подразделениями в г. Нижнем Новгороде и в рабочем посёлке Нижегородской области.

Результаты исследования и их обсуждение. Между личностными факторами и мотивами трудовой деятельности выявлены достоверно значимые связи, имеющие положительную и отрицательную направленность (табл. 1).

Таблица 1. Значимые корреляционные связи шкалам 16-факторного личностного опросника Р. Кеттелла с положительными (ПМ) и отрицательными мотивами (ОМ) трудовой деятельности (РПОМ-16)

Факторы опросника Р. Кеттелла	Название мотива	Коэффициент корреляции Спирмена, r
С: эмоциональная нестабильность—эмоциональная стабильность	ОМ: Отсутствие карьерного роста	0, 281*
	ОМ: Плохие рабочие условия	- 0, 293**
Е: покорность – доминантность	ПМ: Карьерный рост	- 0, 221*
G: низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения	ОМ: Низкая заработная плата	- 0, 251*
	ОМ: Плохие рабочие условия	- 0, 298**
Н: робость—смелость	ОМ: Боязнь увольнения	0, 303**
I: жесткость – чувствительность	ПМ: Подходящий стиль работы	- 0, 327**
	ПМ: Принадлежность к своей рабочей группе	- 0, 236

L: доверчивость – подозрительность	ПМ: Участие в принятии решения	0, 273*
М: практичность- мечтательность	ПМ: Интересная работа	- 0, 273*
	ПМ: Профессиональный рост	- 0, 298**
	ПМ: Самореализация	- 0, 261*
N: прямолинейность — дипломатичность	ОМ: Отсутствие карьерного роста	0, 301**
Q1: консерватизм – радикализм	ПМ: Новизна	0, 222*
	ПМ: Профессиональный рост	- 0, 249*
	ОМ: Неподходящий стиль работы	0, 221*
Q2: конформизм – нонконформизм	ПМ: Помощь организации в достижении целей	0, 275*
	ПМ: Хорошие отношения в коллективе	0, 274*
Q3: низкий самоконтроль — высокий самоконтроль	ПМ: Высокая заработная плата и её рост	- 0, 232*
	ОМ: Низкая заработная плата	- 0, 245*
	ОМ: Плохие рабочие условия	-0, 260*
F3: чувствительность	ПМ: Подходящий стиль работы	0, 218*
	ПМ: Принадлежность к своей рабочей группе	0, 219*
F4: конформность	ПМ: Профессиональный рост	- 0, 329**
	ПМ: Хорошие отношения в коллективе	0, 258*

Примечание. Уровень статистической значимости: **. $p \leq 0,01$; *. $p \leq 0,05$.

Ниже приводится описание достоверно значимых связей между личностными факторами и мотивами труда. Факторы разделены на первичные и вторичные, а также сгруппированы по свойствам психики [9]:

Первичные факторы

Эмоциональные свойства. По фактору С: эмоционально стабильные, выдержанные сотрудники не зависят от отсутствия карьерного роста, плохих условий труда и сохраняют устойчивость, работоспособность при сложных рабочих обстоятельствах, при этом эмоционально нестабильным людям нежелательно работать в организациях, где нет карьерного роста и плохие условия

труда. По фактору Н: эффективность смелых, активных, склонных к риску сотрудников низка в организациях с психологическим климатом страха увольнения. По фактору I: для чувствительных, восприимчивых людей, склонных к эмпатии, важен подходящий им стиль в работе и принадлежность к группе.

Коммуникативные свойства. По фактору Е: для мягких, склонных к уступчивости и тактичности людей значима возможность карьерного роста. По фактору L: подозрительным, осторожным, настороженным к другим людям важно участвовать в принятии решений в организации. По фактору N: для сотрудников дипломатичных, проницательных, хитрых, умеющих себя вести с другими, отсутствие карьерного роста является отрицательным мотивом. По фактору Q2: у независимых, самостоятельных, имеющих собственное мнение сотрудников трудовая мотивация повышается при хороших отношениях в группе и при сотрудничестве с организацией в достижении целей.

Интеллектуальные свойства. По фактору М: практичные, реалистичные люди имеют положительные мотивы, заключающиеся в интересной работе, профессиональном росте, самореализации. По фактору Q1: свободномыслящие люди, обладающие аналитическим мышлением, с интеллектуальными интересами имеют положительный мотив – новизну, и отрицательный мотив – неподходящий стиль управления. Люди консервативного склада ориентированы на профессиональный рост.

Регуляторные свойства. По фактору Q3: сотрудникам с низким самоконтролем важна высокая заработная плата и её рост, при этом для них отрицательным мотивом является низкая заработная плата и плохие условия труда.

Вторичные факторы

Эмоциональные свойства. По фактору F3: для людей с высоким уровнем чувствительности важен подходящий стиль работы и принадлежность к своей рабочей группе.

Коммуникативные свойства. По фактору F4: для сотрудников, следующих за мнением других и нуждающихся в поддержке, важен положительный мотив – хорошие отношения в коллективе; для сотрудников, ориентированных на собственное мнение, – профессиональный рост.

Заключение. Результаты исследования позволяют сделать вывод о существовании личностных детерминант положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности. Полученные результаты направлены на решение задач в области подбора и оценки, разработки систем мотивации и планирования карьеры персонала.

Литература

1. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. М.: Academia, 2012. 368 с.
2. Захарова Л.Н. Ценностно-мотивационные условия становления инновационной экономики в России // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки, 2012, 1 (25). С. 28-34.
3. Прохорова М.В. Структура мотивации трудовой деятельности на этапе стабильности бизнеса // Сибирский психологический журнал, 2014, №54, С. 196-210.
4. Прохорова М.В. Особенности структур мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2016, Т. 16, №3. С. 321-325.
5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смысл, Академия. 2005 г. 352 с.
6. Хьелл Л., Зиглер Д. Теория личности. СПб.: Питер, 2014. 607 с.
7. Прохорова М.В., Мазанова А.Е. Опросная методика оценки положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности // Вестник ВЭГУ, 2016, 5 (85). С. 87-101.
8. Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Сравнительный анализ социально-психологических методик диагностики мотивации трудовой деятельности // Психология и Психотехника. 2016. №11. С.928-934.
9. Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. СПб.: Речь. 2001. 112 с.

К ПРОБЛЕМЕ ВЫЯВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИ ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ¹

А.В. Неверова

**Центр психолого-экономических исследований Поволжского института
управления им. П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС**

Аннотация. В статье представлено понимание экономической деятельности одновременно и как уникальной и как всеобъемлющей. Экономически-важные качества (ЭВК) рассматриваются в соответствии с традициями системогенетической концепции, как индивиду-

¹Работа выполнена в рамках проекта РФФИ № 18-013-00952 «Конкурс проектов 2018 года фундаментальных научных исследований на тему: «Психологические особенности экономической активности личности в условиях совершенной экономики»

альные качества субъекта экономической деятельности, влияющие на ее результативность (эффективность).

Ключевые слова: экономика, качества личности, личность, экономическая деятельность профессионально важные качества (ПВК), экономически важные качества (ЭВК).

TO THE PROBLEM OF ECONOMICALLY IMPORTANT QUALITIES OF PERSONALITY

A.V. Neverova

**Center for Psychological and Economic Research Volga Institute
of Management named. P.A. Stolypin – branch of RANEPA**

Abstract. The article presents an understanding of economic activity at the same time both as unique and as comprehensive. Economically important qualities (EEC) are considered in accordance with the traditions of the system-genetic concept, as individual qualities of the subject of economic activity, affecting its effectiveness (efficiency).

Keywords: economics, personality traits, personality, economic activity, professionally important qualities (PVC), economically important qualities (EVC).

Развитие мировой экономики по пути высоких технологий и наукоемких производств, предъявляет значительные требования к современному человеку с позиций реализации его как активного субъекта экономического пространства, обладающего необходимым набором качеств (*общий уровень развития и базовые знания, способность системно мыслить, умение перерабатывать большие объемы информации и выделять в ней главное, умение применять полученные знания на практике, высокий уровень самостоятельности, целеустремленности и ответственности, способность постоянно учиться и пр.*), позволяющих повышать результативность и эффективность экономической деятельности. С другой стороны, в настоящее время нечетко представляется понимание самой экономической деятельности (*преимущественно с точки зрения психологического знания*), в чем состоит ее специфичность по отношению к другим видам деятельности, какие существуют типы экономических субъектов и как они реализуют данную деятельность, в чем заключается специфичность экономической активности личности. Собственно, это противоречие между запросом объективной реальности и состоянием разработанности понимания особенностей экономической деятельности в целом и ее участников (субъектов, агентов и пр.) формирует необходимость решения данной задачи.

В настоящее время для отраслей отечественной психологической науки (психология труда, экономическая психология и др.) понятие «активность» в подавляющем большинстве случаев соотносится с понятием «деятельность» [4;

С. 106], поэтому в рамках настоящей работы мы не проводим различия между экономической активностью личности и экономической деятельностью.

Экономическая деятельность – это деятельность, которая с одной стороны достаточно специализирована по своим особенностям (например, ее обусловленность необходимостью производства, обмена, распределения и потребления экономических благ), с другой стороны, охватывает и включает в свою реализацию (так или иначе) абсолютно все население планеты, вне зависимости от наличия, уровня и/или качества необходимых, для ее реализации.

В процессе анализа работ по деятельности и ее различных видов (Абульханова-Славская К.А., Ананьев Б.Г., Брушлинский А.В., Каган М.С., Климов Е.А., Зеера Э.Ф. Поваренков Ю.П., Рубинштейн С.Л., Шадриков В.Д. и др.) приводит нас к мнению, что имеет смысл говорить о двух уровнях психологического анализа: процессуально-деятельностном и структурно-функциональном. На первом уровне изучению и анализу подлежит представление содержания активности (деятельности) субъекта деятельности – через реализацию таким компонентов как: мотив, цель, программа деятельности и т.д. На втором уровне описанию подлежат индивидуальные качества, посредством которых осуществляется реализация активности и которые влияют на ее эффективность (результативность).

«Изучая деятельность, – отмечает Ломов Б.Ф., – психология раскрывает (во всяком случае, должна раскрывать) формы, уровни и динамику субъективного отражения действительности и механизм психической регуляции этой деятельности. Ее задачей является также изучение влияния деятельности на развитие психологического склада личности в целом» [1, С. 215]. В силу того, что человек в разной степени и достаточно рано, в рамках современного социально-экономического развития общества, включается в экономическую деятельность, а следовательно данная деятельность влияет на психологический склад личности, который в свою очередь определяет качество ее эффективности, т.о. с нашей точки зрения логично начинать изучение экономической активности личности со второго уровня психологического анализа деятельности.

Проблема выявления индивидуальных качеств личности («психологического склада личности» – по Ломову Б.Ф.) влияющая на результативность деятельности не нова для отечественной психологии, так впервые она обозначена в 1920 году в работе Толчинского А.А.[3; С. 11]. В дальнейшем акцент при изучении индивидуальных качеств личности ставится преимущественно на деятельностно важных качествах и профессионально-важных качествах личности (Акопова Г.В., Алишева Н.В., Геллерштейн С.Г., Егорова А.С., Г.В., Зеера Э.Ф., Климов Е.А., Кузьминой Н.В., Кузнецова В.М., Марищук В.Л., Марковой А.К.,

Поваренкова Ю.П., Ребровой Н.П., Самойленко П.И., Толчинский А.А., Шадрикова В.Д., Ядрышниковой Т.Л. и др.) в рамках профессиональной детальности.

Как указывает Поваренков Ю.П. под деятельностно-важными качествами (ДВК) можно понимать «индивидуальные качества человека, которые влияют на эффективность, успешность выполняемой им деятельности и через которые она осуществляется» [5], таким образом из определения видно, что особенности ДВК определяются содержанием и специфичностью той деятельности, которую выполняет любой человек, без жесткой привязки к его профессиональной направленности. В таком случае можно говорить о ДВК как о общепсихологическом понятии, которое возможно применить к анализу индивидуальных качеств личности, оказывающих влияние на результативность (эффективность) любой деятельности в которую включен человек.

В современной психологии теоретический фундамент изучения профессионально важных качеств (ПВК) восходит к системогенетической концепции В.Д. Шадрикова. Согласно данной концепции, ПВК есть индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения [6; С. 57]. Из чего логично предположить, что ПВК есть разновидность ДВК в конкретно взятой деятельности.

Таким образом, из выше представленных определений ДВК и ПВК мы находим правомерным говорить, о том, что ДВК как общепсихологическое понятие при рассмотрении конкретной деятельности приобретает более уточненную категоризацию в соответствии с особенностями деятельности. Так при изучении индивидуальных качеств личности в рамках реализации экономической деятельности правомерно, вслед за Неверовым А.Н. [4; С. 178], говорить о экономически важных качествах (ЭВК), которые мы будем определять как индивидуальные качества субъекта экономической деятельности, влияющие на ее результативность (эффективность).

В дальнейшем, для теоретического и экспериментального исследования структуры ЭВК мы будем исходить из системогенетической концепции В.Д. Шадрикова с переносом основных базовых постулатов данной концепции применительно к экономической деятельности.

Вслед за Б.Г. Ананьевым, В.С. Мерлином, А.Г. Ковалевым, К.К. Платоновым, Ю.П. Поваренковым, Е.А. Климовым, А.К. Марковым, В.Д. Шадриковым и др.[4; С. 183] можно сформулировать гипотезу о существовании как минимум пяти подструктур индивидуальных качеств, которые составляют структуру ЭВК: экономическая направленность, экономический опыт, экономическая одаренность, экономическое самосознание, свойства (качества) личности (характер, темперамент).

Под экономической направленностью мы понимаем систему мотивов личности, которые побуждают человека к решению экономических задач (в качестве мотивов выступают потребности, интересы, установки, убеждения, идеалы и прочие психологические образования человека). Главная их особенность состоит в том, их удовлетворение и реализация осуществляются в процессе выполнения экономической деятельности.

Экономический опыт – это система экономических знаний, умений и экономических привычки. *Экономические знания* включают в себя всю усвоенную человеком экономически необходимую информацию, которая используется при решении всего многообразия экономических задач, стоящих перед ним. *Экономические умения* – усвоенные человеком познавательные, сенсомоторные и др. действия которые позволяют обеспечить эффективную реализацию экономической деятельности. *Экономические привычки* – действия человека, ставшие потребностью.

Экономическая одаренность – это система общих, особенных и специальных экономических способностей, которые определяют эффективность выполнения экономической деятельности. Экономические способности совместно с экономическими умениями и привычками составляют основу для формирования экономически важных качеств личности. Развитие экономической одаренности осуществляется в направлении изменения структуры взаимосвязей между способностями, возникновения, возникновения новых и инволюции старых способностей.

Основу экономического самосознания составляют экономическая Я-концепция (реальная, идеальная, антиидеальная и др.), система экономических самооценок и притязаний.

В отечественной психологии качества и свойства личности традиционно называют чертами или свойствами характера и темперамента.

В силу различного влияния индивидуальных качеств на результативность (эффективность) формирования и развития экономического субъекта, в след за Поваренковым Ю.П. [6; С. 184] эти качества мы предлагаем обозначать как экономически ориентированные (ЭОК). В зависимости от механизма влияния на результативность (эффективность) экономической деятельности и развития экономического субъекта ЭОК подразделяются на экономически важные (ЭВК) и экономически значимые (ЭЗК).

В качестве ЭВК выступают экономические знания и умения, экономические способности, которые определяют процесс и результат экономических функций. Таким образом, обеспечиваются целеполагание и планирование экономической деятельности – реализуются цели и планы, контроль за результата-

ми деятельности, ее регулирование в случае необходимости. Влияние ЭВК на результативность прямое. В ходе диагностических замеров оно оценивается коэффициентами корреляции с относительно высоким уровнем значимости. Свою качественно-количественную определённую ЭВК приобретают при условии включенности личности в деятельность как одного из элементов.

В качестве ЭЗК выделяют профессиональные интересы, установки, черты характера и ряд других. Эти качества определяют отношения человека к экономическим функциям, степень их принятия. В условиях отсутствия определенной системы отношений к экономической деятельности, к ее содержанию и условиям у экономического субъекта не формируется экономическая мотивация, а порой он вынужден отказаться от избираемой деятельности. Влияние ЭЗК на результативность (эффективность) косвенное. В результате экспериментального исследования это влияние описывается коэффициентом корреляции невысокого уровня значимости.

Таким образом, под ЭОК экономического субъекта мы понимаем системные качества, которые влияют на результативность (эффективность) его экономической активности. Разделение ЭОК на две группы (ЭВК и ЭЗК) позволяет предположить, что они образуют две специфические группы индивидуальных качеств, ориентированных на решение различных задач. Для детального и точного рассмотрения отдельных подструктур экономического субъекта на следующем этапе нашего исследования представляется необходимым реализация лабораторного изучения данных элементов ЭОК.

Литература

1. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.:Наука, 1984. 448 с.
2. Неверов А.Н. Формирование экономически важных качеств в рамках двухуровневой системы образования// Профессионализация личности в современных условиях. Саратов. СГТУ. 2012. 382 с.
3. Носкова О.Г. Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. Е. А. Климова. М.: Академия, 2004. 384 с.
4. Поваренков Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности. Саратов: СГСЭУ, 2013. 322 с.
5. Поваренков Ю.П. Определение и классификация деятельностно важных качеств профессионала // URL: http://yspu.org/images/7/7b/03_%D0%AE%D0%9F%D0%9F_%D0%9F%D0%A1.pdf
6. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие. М.: Логос, 1996. 268 с.

ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СПОСОБЫ ПРОФИЛАКТИКИ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Н.В. Омельченко, Л.С. Скрипниченко
Кубанский государственный университет

Аннотация. В статье изложены результаты эмпирического исследования, цель которого: выявить причины и формы профилактики синдрома профессионального выгорания специалистов торговой сферы. Эмпирическая база исследования определена в связи с возрастающей актуальностью проблем эмоционального выгорания субъектов, чья профессиональная деятельность связана с активным взаимодействием с людьми, в частности торговых работников.

Ключевые слова: синдром профессионального выгорания, профессиональный стресс, эмоциональное выгорание, специалисты торговой организации.

THE REASONS OF BECOMING AND PREVENTATIVE METHODS OF JOB BURNOUT SYBDROME

N.V. Onelchenko, L.S. Skripchenko
Kuban State University

Abstract. The article presents the results of an empirical study, the purpose of which is to identify the causes and forms of prevention of the professional burnout syndrome of trade professionals. The empirical base of the research is determined in connection with the increasing urgency of the problems of emotional burnout of subjects whose professional activity is associated with active interaction with people, in particular, trade workers.

Keywords: professional burnout syndrome, professional stress, emotional burnout, trade organization specialists.

В настоящее время особо актуальным является изучение причин проявления и форм профилактики синдрома выгорания в профессиональной сфере. Стрессовые ситуации на рабочем месте, на фоне физического и психического утомления, снижение удовлетворенности трудом, личностная отстраненность – способствуют возникновению профессионального выгорания. Исследования, направленные на разностороннее изучение данного феномена, подтверждают его распространенность среди представителей разнообразных профессиональных групп.

Анализ российских и зарубежных теоретических подходов, объясняющих причины возникновения синдрома профессионального выгорания, позволяет выделить три основные направления: индивидуально-психологический подход (В.В. Бойко, М. Буриш, Н.Е. Водопьянова, К. Маслач и др.); социально-психоло-

гический подход (С.П. Безносков, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов и др.); организационно-психологический подход (А.К. Маркова, Л.М. Митина, К. Роджерс и др.).

Результаты исследований таких авторов, как Н.В. Андрущенко, Э.Ф. Зеер, Н.В. Самоукина, Э.Э. Сыманюк, Б.А. Ясько указывают на то, что главная роль в возникновении и развитии эмоционального выгорания принадлежит личностному фактору. Наименее изучена в данной области роль ценностно-смысловых и нравственно-духовных особенностей личности, что и обусловило актуальность в проведении данного практического исследования [3, с. 63].

Анализ вышеперечисленных моделей профессионального выгорания, приводит к выводу, что данный синдром представляет собой многомерный конструкт, который находится под влиянием множества разнообразных факторов. Дисфункциональность синдрома определяется его разрушающим воздействием на психическое, эмоциональное равновесие человека. В связи с этим, эмоциональное выгорание рассматривается как феномен личностной и профессиональной деформации, а также как последствие постоянного развития профессионального стресса.

Эмоциональное выгорание можно диагностировать по следующим признакам: длительное пребывание в стрессе на рабочем месте, негативное отношение к работе и коллегам, затяжное состояние психической усталости и эмоциональной напряженности [2, с. 32].

С целью анализа причин и факторов возникновения симптома эмоционального выгорания нами было проведено исследование, выборку которого составили 63 человека – сотрудники Краснодарского филиала крупной торговой компании. В выборке представлены сотрудники женского пола, имеющие высшее образование. Стаж работы респондентов от 3 до 10 лет.

В исследовании были использованы следующие методики: методика «Исследование синдрома эмоционального выгорания» В.В. Бойко, «Методика изучения ценностей личности» Ш. Шварца, методика «Духовный кризис» А.В. Ляшук.

Анализ полученных результатов по методике В.В. Бойко показал, что у 31 сотрудника (49,2% от общего числа опрошенных) выявлен сформированный синдром выгорания. У 23 сотрудников (36,5%) определён синдром на стадии формирования. 9 человек (14,3% от числа опрошенных) – с несформировавшимся синдромом. По результатам диагностики были определены следующие организационные факторы выгорания: большие трудовые нагрузки, ошибки руководства при делегировании полномочий и постановке задач, преобладание административных способов управления. Под воздействием выявленных факторов респонденты склонны к потере контроля над своими эмоциями, стремле-

нию формально выполнять своих трудовые обязанности, испытывать чувства неудовлетворенности собой и безысходности.

Проанализировав данные по «Методике изучения ценностей личности» Ш. Шварца, выявлено, что у 35 человек (55,5% опрошенных сотрудников) наиболее выраженной ценностью является «Самостоятельность». У субъектов с данным приоритетом отмечается самостоятельность мышления и выбора способов осуществления профессиональной деятельности. 28,6% опрошенных респондентов склонны к таким ценностям, как «Безопасность» и «Гармония». Безопасность семьи, близких людей, здоровье и доверие, а также внутренняя гармония являются важными элементами в жизни каждого специалиста. По результатам исследования были сделаны выводы, что наличие приоритетных ценностей не является основополагающим фактором возникновения синдрома профессионального выгорания.

Анализ эмпирических данных по методике А.В. Ляшук «Духовный кризис» показал, что у 33,3% сотрудников торговой организации отмечается средний уровень кризиса. Специалисты склонны к душевным переживаниям, духовному росту. При этом они ощущают бессмысленность и неудовлетворенность жизнью. Анализ тенденции духовного кризиса показал, что регрессивная (проявляющаяся в духовном росте) тенденция является наиболее выраженной. С приобретением новой цели в жизни тенденции духовного кризиса снижаются. Регрессивная тенденция характерна для специалистов с синдромом выгорания на стадии его формирования.

Таким образом, проведенное исследование показало, что синдром профессионального выгорания наблюдается у значительного количества специалистов изучаемой компании. Синдром эмоционального выгорания развивается как под воздействием организационных, так и личностных факторов.

Причинами развития синдрома выгорания являются несоответствие ценностей, важных для сотрудников, ценностям, провозглашаемым в компании. При проявлении синдрома эмоционального выгорания часто развивается чувство тревоги и депрессивные состояния, наблюдается эмоциональное истощение, отстраненность.

Как показало проведенное исследование, наиболее приоритетными ценностями для специалистов, являются самостоятельность и внутренняя гармония. В компании у сотрудников нет возможности реализовывать данные стремления в трудовой деятельности, так как они сдерживаются бизнес-процессами компании. Нравственно-ценностные особенности протекания синдрома связаны со спецификой стиля управления и особенностями корпоративной культуры организации. Духовный кризис напрямую не влияет на возникновение синдрома

профессионального выгорания, но при этом является одной из причин его появления.

Среди наиболее эффективных современных техник, способствующих уменьшению риска и предотвращению синдрома, принято выделять [1, с. 33]:

- оптимизацию системы мотивации и стимулирования персонала;
- организацию курсов повышения квалификации;
- демонстрацию и обучение новым программам, появившимся в профессиональной деятельности в связи с технологическими изменениями;
- организацию различных специализированных тренингов, которые могут определить и выявить симптомы эмоционального выгорания;
- проведение семинаров по управлению конфликтами и развитию навыков межличностного общения между сотрудниками;
- разработку программы поддержки сотрудников, предотвращающей возможные физиологические проблемы вследствие появления синдрома.

Все вышеперечисленные техники зависят от внешней профессиональной помощи, от участия руководства организации. Всё более популярными становятся методы саморегуляции, способные помочь в преодолении симптомов выгорания, которые заключаются в способности управлять своими действиями, состояниями, поведением. Для эффективной профилактики эмоционального выгорания необходимо организовывать мероприятия по повышению информированности о существовании данного синдрома, его симптомах и методах борьбы.

Профилактика выгорания может осуществляться как специалистами внутри компании, так и с привлечением внешних консультантов. Особо важным вопросом является отношение руководства компании к проблемам профессионального выгорания и способам его предотвращения, важности и опасности развития синдрома, разрушающего личность человека на эмоциональном, физиологическом уровне.

Литература

1. Маркарян Т.Г. Профессиональное выгорание как следствие профессионального стресса // Ученые записки СпбГМУ им. акад. И.П. Павлова. 2012. Т. 19. №3. С. 32-34.
2. Скрипниченко Л.С., Юркова И.Г. Организационное поведение: ценности в системе управления. – Краснодар: Кубанский Гос. Ун-т, 2019. 142 с.
3. Ясько Б.А., Миронова Е.Р., Омельченко Н.В. Лояльность персонала как объект психологического анализа // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2018. № 3 (223). С. 114-123.

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ПСИХОЛОГИИ ТРУДА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

А.С. Поляков

Московский государственный областной университет

Аннотация. Статья посвящена анализ направлений изучения ответственности в психологии труда. Рассматриваются различные аспекты ответственности, в том числе ее критерии и три ее составляющие: поведенческий, эмоциональный и когнитивный компоненты. Описываются перспективы изучения данного вопроса.

Ключевые слова: психология труда, ответственность, профессиональная деятельность, критерии ответственности.

THE PROBLEM OF PROFESSIONAL RESPONSIBILITY IN WORK PSYCHOLOGY: THEORETICAL ASPECTS

A.S. Polyakov

Moscow Region State University

Abstract. Article is devoted the analysis of the directions of studying of responsibility in work psychology. Various aspects of responsibility, including its criteria and three of its components are considered: behavioral, emotional and cognitive components. The prospects of studying of the matter are described.

Keywords: work psychology, responsibility, professional activity, criteria of responsibility.

Сложно встретить понятие, которое имеет настолько широкое содержание, что его изучением занимаются специалисты из разных областей науки. К такому понятию можно отнести «ответственность».

Работы, посвященные данному феномену, встречаются в педагогике, социологии, политологии, философии, юридической науке и, конечно, в психологии. При этом интерпретация данного понятия настолько различаются в разных областях, что возникает понятийная и методологическая рассогласованность, усложняющая понимание содержания феномена «ответственность». Это может быть и качество личности, и навык, и эмоциональное состояние, а иногда и все одновременно. При этом ответственность может выступать важным показателем уровня профессионального становления специалиста, а может характеризовать степень личностного развития [1].

Следовательно, можно констатировать, что понятие «ответственность» является достаточно объемным и полностью раскрыть его содержание в одной

статье – невыполнимая задача, поэтому рассмотрим только основные аспекты данного явления, изучаемые в психологии.

«Ответственность» можно назвать одним из самых сложных феноменов в психологии, изучением, которого занимались многие отечественные и зарубежные психологи (К.А. Абульханова-Славская, Е.И. Алферова, Л.А. Барановская, С.В. Быков, Л.И. Дементий, Э.Ф. Зеер, Г. Йонаса, Л. Колберг, Д.А. Леонтьев, А. Лэнгле, Н.Ю. Макеева, К. Муздыбаев, В.Н. Мясищев, Ж. Пиаже, А.Н. Поддьяков, В.П. Прядин, С.Л. Рубинштейн и др.).

Е.М. Кочнева, проведя значительное число психологических исследований, обобщила наиболее эвристические работы отечественных и зарубежных психологов, в которых даны сущностные характеристики понятия «ответственность»: а) принятие и исполнение моральных и правовых норм, способность усваивать и поддерживать общественные нормы и правила морали; б) механизм личности, позволяющий регулировать поведение, опираясь на способность предвидеть результаты; в) средство самореализации личности в деятельности; г) волевое качество, обусловленное морально-ценностной ориентацией личности; д) показатель уровня развития личности; е) стремление и умение оценивать свое поведение с точки зрения пользы или вреда для общества, коллектива и отдельной личности [2].

Можно отметить, что наиболее перспективным направлением изучения ответственности является рассмотрение данного понятия в контексте профессиональной деятельности. Сложно назвать профессию, где ответственность не являлась бы центральным элементом профессионально важных качеств и необходимым условием для успешного осуществления деятельности.

Е.М. Кочнева и Л.Б. Морозова выделяют три вида ответственности, которые определяют поведение субъекта труда в процессе осуществления профессиональной деятельности: а) профессиональная ответственность; б) социальная ответственность; в) личная ответственность [2].

Существует много работ, посвященных изучению ответственности с позиции различных видов профессиональной деятельности: врача, педагога, руководителя, работников МЧС, сотрудников правоохранительных органов, курсантов военных училищ, рабочих [3].

Все работы, посвященные изучению ответственности в психологии труда, можно разделить на следующие направления (табл. 1).

В психологии труда при рассмотрении понятия «ответственность» выделяют три стороны данного явления: организационная, когнитивная и эмоциональная. Организационная сторона ответственности проявляется в умении организовывать свою деятельность субъектом труда, вовремя выполнять возло-

женные на него задачи, уметь обеспечить условия для выполнения трудовых функций и т.д. Данная сторона является внешним индикатором ответственности, однако, не самым главным.

Таблица 1. Направления изучения ответственности в психологии труда

Направления	Содержание направления
Индивидуально–личностные	Работы, рассматривающие ответственность как набор индивидуальных особенностей личности. Авторами выделяются четыре группы таких особенностей: характер-отношение, характер-поведение, профессиональные качества, интегральные свойства личности [4].
Регламентирующие	Акцентирует внимание на социальных и профессиональных нормах как главных атрибутах ответственности. Любой вид деятельности предписывает определенное поведение и набор действий, необходимых для качественного выполнения работы. В этом контексте ответственность является тем элементом, который предписывает соблюдение данных требований [1].
Субъект-субъектные	Выделяет контроль и самоконтроль как особые формы ответственности. Для ответственного работника важным элементом своей работы является осуществление контроля над трудовой деятельностью. Только контролируя свою деятельность, человек проявляет себя как активно действующий субъект, как человек, адекватно и осознанно отражающий действительность [5].

К ключевой стороне ответственности относится вторая сторона – когнитивная. Многие авторы (С.Л. Рубинштейн, Д.А. Леонтьев, К.А. Абульханова-Славская и др.) отмечают, что осознание себя как профессионала и субъекта деятельности является ключевой составляющей ответственного отношения к труду. Осознание проявляется в признании себя в качестве причины определенных событий, признании своих действий своими, принятии необходимости этих действий. При этом осознание того, что твои действия могут привести к разным последствиям, формирует умение предвидеть, просчитать результат своей деятельности.

Третья сторона ответственности – это эмоциональная составляющая. Проявление ответственности сопровождается такими эмоциональными явлениями: тревожность, вина, беспокойство, удовлетворение и др. Иными словами, ответственность не может быть без отношения субъекта к деятельности, к качеству ее осуществления.

Важным компонентом при изучении ответственности являются ее критерии – каким образом можно отличить ответственное выполнение своих профессиональных обязанностей от безответственного.

Н.Ю. Макеева на основе анализа литературы по данной проблеме в своей диссертации выделила критерии ответственности в профессиональной деятельности (табл. 2).

*Таблица 2. Критерии ответственности
в профессиональной деятельности по Н.Ю. Макеевой [6]*

Вид критерия	Содержание критерия
Когнитивные критерии	Осознание необходимости ответственного поведения; осознание себя ответственным лицом; прогнозирование результатов своей деятельности;
Эмоциональные критерии	Эмоциональное отношение к профессиональной деятельности и ее результатам (позитивное отношение к деятельности, переживание за процесс и результат);
Поведенческие критерии	Качественное выполнение деятельности; временное выполнение деятельности (в срок); обеспечение условий выполнения деятельности; доведение деятельности до получения значимого результата.

Таким образом, понятие «ответственность» в психологии труда имеет трехкомпонентную структуру, а ее содержание зависит от субъекта деятельности и характеристики самой деятельности. В зависимости от сочетания этих характеристик, ответственность может определять способы осуществления профессиональной деятельности субъектом.

Подводя итог, можно констатировать, что изучение ответственности субъекта труда является актуальной и интересной темой. Ответственность в научной литературе рассматривали в зависимости от характера профессиональной деятельности, социального статуса субъектов и этапа профессионального становления. Однако в то же время остается большое количество неразрешенных противоречий: где проходят границы личной и профессиональной ответственности; проблема соотношения когнитивных способностей и уровня ответственности у индивида; способы измерения уровня ответственности; проблема соотношения внешней и внутренней стороны ответственности; процесс формирования ответственности за свою деятельность; способы проявления ответственности и т.д.

Литература

1. Муздыбаев К. Психология ответственности: монография. Л.: Наука. Ленинградское отделение, 1983. 240 с.
2. Кочнева Е.М., Морозова Л.Б. Профессиональная ответственность как предмет психологических исследований // Вестник Мининского университета. 2016. № 4. С. 30. URL: <https://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/311>

3. Камышанов А.А., Климова Е.М. Динамика становления коммуникативных компетенций как показатель готовности к осуществлению профессиональной деятельности сотрудника МЧС России // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. 2016. № 2 (29). С. 93-97.

4. Бодров В.А., Луценко Г.А. Профессиональная ответственность как психологическая категория субъекта деятельности // Психологические исследования проблемы формирования профессионала. М.: ИП АН СССР. 1991. С. 157–167.

5. Дементий Л.И. Ответственность: типология и личностные основания: Монография. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2001. – 192 с.

6. Макеева Н.Ю. Психологическая структура профессиональной ответственности специалистов пенсионного обеспечения (на примере Пенсионного фонда Российской Федерации): дис. ... канд. психол., наук. – Тверь, 2014. 232 с.

ОСНОВНАЯ МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА В ИССЛЕДОВАНИЯХ ТЕМПОРАЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК МОТИВАЦИИ ТРУДА

М.В. Прохорова

**Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И. Лобачевского**

Аннотация. Статья посвящена выявлению и обозначению методологической проблемы, возникающей на пути исследований темпоральных характеристик мотивации трудовой деятельности. Установлено, что барьером в развитии этого научного направления является отсутствие актуальной периодизации профессионального становления личности, позволяющей разделять работников на группы по возрасту и по продолжительности их трудового стажа.

Ключевые слова: темпоральные характеристики, возрастная периодизация, профессиональное становление, мотивация трудовой деятельности, развитие мотивов.

BASIC METHODOLOGICAL PROBLEM IN INVESTIGATION OF TEMPORAL CHARACTERISTICS OF WORK MOTIVATION

M.V. Prokhorova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The article is devoted to revealing and designating a methodological problem, rising while investigating temporal characteristics of work motivation. It is stated, that the obstacle for this scientific direction development is the absence of actual periodization of personality profes-

sional becoming, allowing to differentiate employees into groups by age and occupational experience duration.

Keywords: temporal characteristics, age periodization, professional becoming, work motivation, motives development.

Темпоральные характеристики важны для понимания характера трудовой деятельности и становления субъекта в ней [1-3], между тем данное направление сталкивается в своём построении с серьёзной проблемой – поиском методологического основания.

«Развитие и изменение мотивов» Х. Хекхаузен считает одной из основных проблем их изучения [4, с.34]. Формирование и развитие мотивов трудовой деятельности происходит на протяжении жизненного и профессионального пути человека, разворачиваясь во времени, проекцией которого становятся две ключевые характеристики: возраст и трудовой опыт.

«Возраст соединяет метрическое и топологическое свойство времени: длительность существования (исчисляемого с момента рождения) и определённости фазы становления – периода развития индивида», – указывает Б.Г. Ананьев [5, с.187]. Исследование мотивации труда через призму возраста обеспечивает возможность применения одновременно и количественных (объективных), позволяющих, казалось бы, точно определять границы между группами индивидов, и качественных, дающих потенциал для интерпретации, характеристик. Такое исследование включает в себе как научное знание, помогающее дополнить понимание особенностей работника как субъекта труда на основных отрезках его жизненного пути, так и имеет под собой прикладное значение, позволяя более эффективно решать задачи мотивирования персонала разных возрастных групп. Несмотря на важность и целесообразность изучения возрастных особенностей мотивации труда, количество исследований проводимых в этом направлении ограничено. Исследователи приоткрывают отдельные стороны возрастных особенностей мотивации труда [6-8], либо определённой возрастной категории работников (как правило, пожилых сотрудников) [9-10].

Несмотря на кажущуюся простоту деления всех испытуемых на группы, при планировании и организации исследования приходится сталкиваться с проблемой, которая не имеет однозначного решения и толкования.

Профессиональное становление субъекта труда в значительной мере предопределяется законодательно установленными нормами конкретной страны (возраст начала и окончания общего образования; трудовой возраст), поэтому наиболее важную роль для теоретического анализа приобретают исследования и положения отечественной науки. В советской и российской психологической науке наиболее проработанными и известными являются концепции раз-

вития человека как субъекта труда Е.А. Климова [11] и Э.Ф. Зеера [12], которые Ю.П. Поварёнков относит к классу онтогенетических [13].

Е.А. Климов выделяет три периода профессионального развития и указывает их конкретные временные границы: допрофессиональное развитие (3-11/12 лет); период «выбора профессии» или проектирования «старта» и жизненного пути (11/12-14-18 лет); период профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала приходится на возраст 19-60 лет, но может начинаться и в 15 лет. Обозначения возрастных границ между фазами цикла профессионализации, который наиболее актуален для изучения мотивов трудовой деятельности работающих людей, не проводится. Продолжительность фаз различна, может варьировать в зависимости от сложности деятельности, кризисов, смены профессии. Критерии для выделения каждой из шести фаз цикла (адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет, наставник) смысловые: обусловлены профессиональной ролью, социальным статусом, новообразованиями, проблемами становления профессионала. Е.А. Климов отмечает, что продолжительность каждой фазы цикла может варьировать в зависимости от сложности профессии, а при смене её происходит возврат к роли оптанта, которая реализуется в ходе второго периода. Е.А. Климов указывает, что верхние фазы профессионального цикла (мастер, авторитет, наставник) для работников могут быть недостижимы, а соответственно и вторая возрастная граница фазы интернала остаётся открытой. Кроме того, фазы периода могут пересекаться во времени: адепт и адаптант; мастер, авторитет, наставник.

При построении периодизации профессионального становления личности Э.Ф. Зеер использует два критерия: социальную ситуацию развития и ведущую деятельность. Весь профессиональный путь личности Э.Ф. Зеер разделяет на семь стадий, которые продолжаются от 0 до 55 лет. У каждой стадии обозначен временной интервал: аморфная оптация (0-12 лет); оптация (12-16 лет), профессиональная подготовка (16-22 лет), профессиональная адаптация (18-23 года), первичная профессионализация (23-27 года), вторичная профессионализация (27-33) и самая продолжительная по времени стадия профессионального мастерства или акмеопрофессионализм (33-55 лет). Временные отрезки периодизации неравномерны от 5 до 22 лет. Э.Ф. Зеер также выделяет шесть основных сценариев профессионального развития от его плавного замедления до полной катастрофы, приводящей к смене работы, уходу из профессии.

Выделяемые периоды и фазы Е.А. Климовым и стадии Э.Ф. Зеера пересекаются, но не идентичны. Так, фазы профессионального мастерства, авторитета и наставничества Е.А. Климова объединяются в акмепрофессионализм, выделяемый Э.Ф. Зеером, однако, одним из критериев мастерства является в первой

периодизации индивидуальный стиль трудовой деятельности, а во второй он формируется намного раньше, – во время вторичной профессионализации. Анализ обеих периодизаций профессионального становления личности не позволяет чётко обозначить временные границы для формирования возрастных групп. Другие сложности возникают в связи с быстрой сменой социально-экономических факторов, перехода в такие условия рынка труда, при которых происходит регулярное изменение траекторий профессионального развития, а соответственно и обновление временных границ.

Временные интервалы имеют достаточно чёткие ограничения в работах Д. Сьюпера [14], который выделяет 6 этапов профессионального развития, рассматривая профессиональное становление через призму зарубежного опыта. Возраст трудовой активности приходится на пробный этап (25-30 лет), этап стабилизации (31-44 года) и этап поддерживания (45-65 лет). Концепция Д. Сьюпера, как и предыдущих авторов, также относится к классу онтогенетических, которые строятся на моноциклическом подходе, учитывают только возрастную характеристику.

В контексте данной работы важно рассмотреть качественную периодизацию профессионального становления личности А.К. Марковой [15]. Выделяя 6 этапов профессионального развития, А.К. Маркова «не принимает во внимание временной фактор» [16, с.6], основывается на качественных характеристиках профессионального развития, которые сопровождаются, в том числе, изменения в мотивации профессиональной деятельности.

Попытка поиска методологического обоснования в концепциях возрастных периодизаций, охватывающих весь жизненный путь человека, или хотя бы дающих развёрнутое описание его эпохи или периодов зрелости, сопряжена также с рядом трудностей. Общепринятая в отечественной науке периодизация Д.Б. Эльконина охватывает возраст от рождения до 17 лет и знаменует собой только подготовку к профессиональной деятельности, переход от систем «ребёнок – общественный предмет», «ребёнок – общественный взрослый» к системам «взрослый – общественный взрослый», «взрослый – общественный предмет» [16]. Критерии возрастной периодизации стали методологическим основанием периодизации становления профессионального развития личности Э.Ф. Зеера, указанной ранее. Для темы данного исследования важно указание Д.Б. Эльконина на взаимодействие между мотивационно-потребностной и интеллектуально-познавательной сторонами личности ребёнка, которое продолжает своё развитие у взрослого.

Самой актуальной по времени своего создания и близкой к теме данного исследования является системная периодизация развития, предложенная Б.Н. Рыжовым [17]. Классификация мотивов личности становится тем критерием,

который позволяет учёному выделить четыре эры (становления, расцвета, сохранения, возврата) и восемь эпох (детство, юность, молодость, зрелость, средний возраст, зрелый возраст, пожилой возраст, преклонный возраст). В каждом возрасте преобладает определённый вид мотивации: витальная, познавательная, репродуктивная, самореализации, нравственная, альтруистическая, защиты Я, самосохранения. В периодизации даются развёрнутые описания каждого отрезка жизненного пути, включая особенности и личностного, и профессионального развития, что позволяет опираться на неё при толковании полученных данных.

В зарубежных исследованиях наиболее полно отдельные аспекты профессионального становления личности отражены в периодизации Д.Б. Бромлей, 1966 [18]. В его исследованиях идёт указание на начало освоения профессиональной роли в поздней юности (15-21 год), продолжение профессиональной подготовки и совершенствование мастерства в цикле зрелости (21-65 лет), отдельный акцент делается на среднюю зрелость (25-40 лет) как период «пика» профессиональных достижений.

Анализирующий жизненный путь взрослого человека Р. Хейвингхёрст, 1953 [19] указывает лишь базовые задачи, которые могут быть соотнесены с профессиональной деятельностью: её освоение в период ранней зрелости и поддержание экономических стандартов жизни (денежная мотивация) в период средней зрелости. В периодизациях жизни мужчин и женщин Д. Левинсона акцент ставится на начало карьеры: именно на выбор профессии, а также на различия во времени завершения профессиональной адаптации, достижения мастерства у представителей разных полов. Такой разрыв начинается около 30 лет, когда большинство женщин начинают уделять больше внимания построению семьи [19], что приводит к гипотезе и о различиях в мотивации трудовой деятельности половозрастных групп.

Различия в подходах к периодизации как возрастного, так и профессионального развития, моральное устаревание наиболее известных теорий и концепций, отсутствие чётких временных границ не даёт однозначного решения по выбору методологии для деления групп по возрастному принципу, а при классификации на основании такой объективной временной характеристики, как трудовой стаж, приводит в ступор.

Таким образом, барьером на пути исследований темпоральных характеристик мотивации трудовой деятельности становится отсутствие актуальной периодизации профессионального становления личности, позволяющей разделять работников на группы по возрасту и по продолжительности их трудового стажа. Перспективы этого научного направления связаны с решением задачи

методологического обоснования периодизации профессионального развития личности.

Литература

1. Толочек В.А., Винокуров Л.В., Иоголевич Н.И., Маркова Е.В. Темпоральные характеристики профессиональной карьеры как объект и предмет психологического исследования // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки, 2015, 3 (33). С. 93-97.

2. Толочек В.А. Темпоральные характеристики профессиональной карьеры как объект и предмет исследования // От истоков к современности. 130 лет организации психологического общества при Московском университете: сборник материалов юбилейной конференции: в 5 т. Отв. ред.: Богоявленская Д.Б. М.: Когито Центр, 2015. С.369-371.

3. Толочек В.А. Социально-демографические детерминанты темпоральных характеристик карьеры // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития, 2016. Т.5, 3. С. 219-227.

4. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. М.: Педагогика, 1986. В 2 т. Т.1. 408 с.

5. Ананьев Б.Г. К проблеме возраста в современной психологии // Избранные психологические труды: В 2-х т. Т.1. М.: Педагогика, 1980. 232 с.

6. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика смыслообразующих мотивов трудовой деятельности // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), 2015, №6 (50). С. 256-269.

7. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология, 2015, Т. 8, №3. С. 57-64

8. Прохорова М.В. Возрастные особенности мотивации трудовой деятельности работников коммерческих организаций // Акмеология. Научно-практический журнал, 2016, №1 (57). С. 119-124.

9. Kanfer R., Ackerman P.L. Aging, adult development and work motivation. Academy of Management Review, 2004. Vol. 29. #3. Pp. 440-458.

10. Kooij D., Lange A., Jansen P., Kanfer R., Dikker J. Age and work-related motives: Results of a metaanalysis // Journal of Organizational Behavior, 2011. Vol. 31, Issue 2. Pp. 197-255.

11. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Academia, 2012. 304 с.

12. Зеер Э.Ф. Теоретико-прикладные основания психологии профессионального развития. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т. 2015. 194 с.

13. Поварёнков Ю.П. Периодизация профессионального становления личности: полициклический подход // Звёзды Ярославской психологии: сборник к 60-летию Анатолия Викторовича Карпова. Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2016. С.175-192.
14. Михайлов И.В. Проблемы профессиональной зрелости в трудах Д.Е. Сьюпера // Вопросы психологии. 1975. №5. С.110-121.
15. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: МГФ «Знание», 1996. 312 с.
16. Эльконин Д.Б. К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте // Вопросы психологии, №1971. №4. С.6-20.
17. Рыжов Б.Н. Системная периодизация // Системная психология и социология, 2012. №5. С.5-24.
18. Bromley D.B. The Psychology of Human Ageing. Harmondsworth: Penguin, 1966. 366 p.
19. Крайг Г., Бокум Д. Психология развития. СПб: Питер, 2004. 940 с.

УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

Л.В. Спиркова, А.Ш. Широкова

Приволжский институт повышения квалификации ФНС России

Аннотация. В статье рассматривается необходимость развития мотивации профессионального самосовершенствования госслужащих. Раскрываются факторы и условия формирования мотивационных установок профессионального развития государственного гражданского служащего.

Ключевые слова: профессиональное развитие государственных гражданских служащих, мотивация, самомотивация, мотивация профессионального самосовершенствования.

THE CONDITIONS OF MOTIVATION DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL SELF-PERFECTION OF THE STATE CIVIL SERVANT

L.V. Spirkova, A.S. Shirokova

Volga Institute of Advanced Training of Federal Taxes Service of Russia

Annotation. The article discusses the need to develop motivation for professional self-improvement of civil servants. Factors and conditions of the formation of motivational attitudes of professional development of a state civil servant are revealed.

Keywords: professional development of state civil servants, motivation, self-motivation, motivation of professional self-improvement.

В настоящее время при постоянно возрастающих требованиях к профессионализму государственных гражданских служащих возникает необходимость непрерывного совершенствования профессионально важных качеств, развития компетенций специалиста в соответствии с требованиями и условиями профессиональной деятельности. Немаловажную роль в этом играет самосовершенствование госслужащего как осознанный, целенаправленный и последовательный процесс, в основе которого лежит устойчивая мотивация, обуславливающая прогрессивное развитие личности специалиста и во многом успешность его профессиональной деятельности.

Мотивацию профессионального самосовершенствования рассматривают как совокупность всех побуждений и условий, которые детерминируют, направляют и регулируют процесс профессионального самосовершенствования специалиста. Она является результатом расхождения между представлением сотрудника о «Я-идеальном профессиональном» и «Я-реальном профессиональном» [1-3].

Возникновение внутренних противоречий между наличным уровнем профессионализма («Я-реальное профессиональное») и некоторым моделируемым его состоянием («Я-идеальное профессиональное»), является пусковым механизмом процесса целенаправленного развития собственной личности.

Самомотивация детерминирует, направляет и регулирует процесс профессионального самосовершенствования. Она определяет выбор целей, является основой принятия решений, стимулирует активность, выступает как способ самоконтроля, самокоррекции и самоподдержки.

В результате реализации конкретных актов самосознания (самооценивания, самоанализа, самокритики, самонаблюдения, саморегуляции, самоконтроля и т.д.) на различных этапах самосовершенствования: диагностического (самопознание), мотивационно-целевого (целеполагание и мотивация), содержательно-деятельностного (определение программы самосовершенствования и ее реализация), рефлексивно-оценочного (самоконтроль и самокоррекция), формируется понимание того, как изменяется личность специалиста (и изменяется ли вообще) в сторону эталонного Я. Осознание успешности этой деятельности является своего рода пусковым механизмом, мотивацией дальнейшего саморазвития госслужащего как профессионала.

Уровень развития мотивации профессионального самосовершенствования во многом определяется характером и спецификой взаимосвязей внутренних (личностных) детерминант и внешних факторов, и условий. При этом компен-

сация отрицательных воздействий внешних факторов возможна в случае наличия определенных профессионально-значимых качеств и приобретении личностного смысла мотивов профессионального самосовершенствования.

На основании анализа различных исследований можно определить ряд наиболее значимых факторов, влияющих на мотивацию профессионального самосовершенствования, в том числе и у государственных гражданских служащих [4-5].

К основным внешним (социальным) факторам относят следующие: проявление высокой требовательности к сотрудникам со стороны руководителей; адекватная рабочая нагрузка, наличие времени для саморазвития; объективная оценка профессиональной деятельности со стороны руководства; поддержка руководством новых прогрессивных идей, инноваций при выполнении профессиональной деятельности; необходимость морального и материального стимулирования (похвала, благодарность, премирование и т. д.); возможность карьерного роста; позитивная социально-психологическая атмосфера в трудовом коллективе; состояние учебно-материальной базы в организациях; качество профессиональной подготовки в образовательных учреждениях; наличие возможностей для творческой работы и самообразования; повышение значимости труда в обществе и его результатов и другие.

Среди внутренних детерминант выделяют: личная заинтересованность госслужащего в профессиональном росте; наличие профессиональных притязаний к достижениям; осознание перспективы служебного роста; увлеченность решением профессионально значимых проблем, целеустремленность в достижении результатов; заинтересованность в создании и поддержании в коллективе высокого личного авторитета.

Исходя из этого, для развития мотивации профессионального самосовершенствования необходимо, с одной стороны, создавать требуемые внутренние условия, то есть сознательно воздействовать непосредственно на мотивацию сотрудников через убеждение, предъявление им в готовой форме целей и идеалов, через разъяснение, стимуляцию рефлексии, переосмысления себя и окружающей действительности с целью совершенствования специалистами своей профессиональной деятельности. А с другой стороны, обеспечить соответствие внешних воздействий внутренним характеристикам личности, для чего с помощью специально организованных условий профессиональной деятельности и взаимоотношений избирательно актуализировать необходимые профессионально-значимые качества с последующей перестройкой мотивации.

В числе основных условий, способствующих формированию мотивационных установок можно выделить организационно-управленческие, учебно-методические и психологические.

Организационно-управленческие условия:

- наличие модели профессиональной зрелости, разъяснение требований, предъявляемых к профессионально-значимым качествам и компетентности госслужащего;
- проявление требовательности в отношении выполнения госслужащих своих должностных обязанностей и поддержания уровня профессиональной компетентности;
- обеспечение возможностей каждому сотруднику для приобретения опыта успеха в профессиональной деятельности;
- создание в коллективе атмосферы творческого поиска в процессе решения профессиональных задач;
- предоставление сотрудникам высокой степени самостоятельности для проявления инициативы и творчества, при одновременном контроле и подведении итогов;
- введение элементов состязательности, здоровой конкуренции в трудовом процессе;
- объективная оценка деятельности сотрудников по профессиональному самосовершенствованию;
- использование имеющихся возможностей морального и материального поощрения сотрудников, успешно справляющихся со своими служебными обязанностями;
- периодическое обсуждение вопросов самосовершенствования сотрудников в ходе индивидуальных бесед, на совещаниях, занятиях;
- эффективное использование периода аттестации государственных служащих для определения перспективных задач на высоком, но доступном уровне трудностей;
- предоставление возможности участвовать в принятии различного рода управленческих решений, делегирование полномочий;
- создание необходимых условий для систематической и целенаправленной работы госслужащих над собой.

Учебно-методические условия:

- обеспечение направленности системы профессионального образования на достижение эталонной модели специалиста, соответствия предъявляемым профессиональным требованиям;

- обновление содержания профессионального образования в соответствии с современными реалиями государственной гражданской службы;
- создание необходимых условий для самообразовательной деятельности обучающихся (выделение необходимого количества времени, проведение целевых консультаций);
- обеспечение новизны, практической ориентированности информации, форм и методов повышения квалификации сотрудников;
- ознакомление с опытом самосовершенствования лучших специалистов;
- разработка примерных программ, учебно-методических материалов по самосовершенствованию, как для самообразовательной деятельности обучающихся в образовательных организациях, так и в ходе профессиональной деятельности.

Психологические условия:

- использование системы психологического тестирования госслужащих с целью выявления, а также самооценивания уровня развития профессионально важных качеств, в том числе при выдвижении кандидатов на вышестоящую должность;
- проведение с сотрудниками и руководителями групповых или индивидуальных консультаций, занятий по вопросам самосовершенствования, физиологических и психологических возможностях человека в развитии своей личности.

Следует учитывать, что самосовершенствование – процесс непрерывный, динамически развивающийся, его цель может меняться, поскольку требования к специалисту непрерывно растут. В связи с этим должны постоянно актуализироваться и расширяться условия развития мотивации профессионального самосовершенствования государственного гражданского служащего для сохранения его профессионализма на высоком уровне.

Литература

1. Василенко И.С. Динамика мотивации профессионального самосовершенствования в инновационном процессе. Дис.... канд. соц. наук. Ростов на Дону, 2003.
2. Волковицкий Г.А. Формирование мотивации профессионального самосовершенствования офицеров: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1994.
3. Фролова С. Л. Профессиональное самосовершенствование педагогов: проблема мотивации // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций, М.: Издательство: Академия социального управления, 2015. № 2. С. 438-444.

4. Маркелова Л.В. Акмеологические условия и факторы личностно-профессионального самосовершенствования государственных служащих. Дис....канд. психол. наук. М., 2002.

5. Хаидов С. К. Стимулы личностно-профессионального развития муниципальных служащих// Акмеология. Специальный выпуск по материалам секции «Акмеология» V Съезда Российского психологического общества. М., 2012. С. 174–175.

ИНДУСТРИЯ 4.0 И ТРУД 4.0 – ОБЛАСТИ ИНТЕРЕСА НЕМЕЦКИХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ

Л.Д. Тюличева

Аннотация. В статье анализируются состояние исследований ученых ФРГ в рамках концепции Труд 4.0. Особое внимание уделено эволюции таких характеристик труда как субъективизация, интенсификация и растворение границ рабочего и свободного времени под влиянием Индустрии 4.0. Рассмотрено также обновление подходов к управлению персоналом.

Ключевые слова: Индустрия 4.0, Труд 4.0, управление персоналом, интенсификация труда, субъективизация труда, рабочее время, свободное время.

INDUSTRY 4.0 AND LABOR 4.0 ARE AREAS OF INTEREST FOR GERMAN RESEARCHERS

L.D. Tiulicheva

Abstract. The article analyzes the state of research of German scientists in the framework of the concept of Labor 4.0. Particular attention is paid to the evolution of such labor characteristics as subjectivization, intensification and dissolution of the boundaries of working and free time under the influence of Industry 4.0. Considered also an update of approaches to personnel management.

Keywords: Industry 4.0, Labor 4.0, personnel management, labor intensification, labor subjectivization, work time, free time.

Термин «Индустрия 4.0» был введен в 2011 г. как название одного из 10 проектов государственной Hi-Tech стратегии Германии до 2020 года. Частно-государственная программа «Industrie 4.0», содержит концепцию «умного производства» и должна подготовить экономику к вызовам дальнейших технологических изменений, обеспечить ее инновационную силу.

Воззрения на влияние Индустрии 4.0. на сферу труда оформилось в концепцию Труд 4.0, в рамках которой изучается и трактуется процесс изме-

нений в мире труда в эпоху цифровых технологий, имеющий множество последствий и побочных эффектов.

Федеральное министерство труда и социальных дел ФРГ инициировало обсуждение вопроса представителями промышленности, общества и науки, итоги которого опубликованы на сайте министерства в издании Белая книга «Труд 4.0» [1]. В научном сообществе сложилось настолько динамичное и многоаспектное направление исследований, что возникла насущная необходимость отражать эволюцию концепции Труд 4.0 в периодически публикующихся в Германии аналитических обзорах (см. например [2,3]).

Поскольку в социологии труда еще до начала разработки концепции 4.0 были выявлены такие линии развития труда как дестандартизация, прекаризация, субъективация, интенсификация, гибкость и растворение границ рабочего и свободного времени, постольку во многих случаях осмысление проблем оцифрованного труда идет в контексте этих понятий.

Оцифровка работы приводит к поляризации труда, которая к тому же внутренне противоречива.

В области низкоквалифицированных рабочих мест, возможно усиление стандартизации видов деятельности (работники должны только выполнять действия, рассчитанные алгоритмами, как осмысленные) и усиление контроля. То есть цифровизация не устраняет классические формы интенсификации работы. В результате работники субъективно испытывают как минимум растущую неопределенность (прекаризацию).

С другой стороны, высококвалифицированные работники умственного труда получают больше индивидуальной свободы действий. Увеличение значения субъективных вариантов дизайна работы приводит к субъективизации труда, то есть к уменьшению влияния коллективных моделей восприятия и интерпретации.

Возникают новые формы интенсификации работы. Режимом управления субъективной работой является контроль результатов. Определен результат, который должен быть достигнут, путь к достижению этого – творческая самоорганизация работников. Однако высококвалифицированные работники склонны к самоэксплуатации (в основном в форме затянутого рабочего дня).

Что касается растворения границ рабочего и свободного времени, то этому процессу цифровизация особенно способствует.

Высококвалифицированные работники чаще практикуют новые формы самоорганизации работы и жизни, используют возможности своего трудоустройства через саморекламу и, получают дополнительную оплачиваемую работу. Появляются новые формы гибридной занятости, при которых работники могут сочетать не только разные формы занятости, но и различное содержание работы. В контексте размывания границ между оплачиваемой работой и добровольной деятельностью за ее пределами рассматриваются такие формы организации труда как коворкинг, краудфандинг, краудсорсинг и т.д.

Эти теоретические послы находят разнообразную практическую интерпретацию в работах специалистов по управлению персоналом. Рассмотрим это на материалах германского специализированного сайта www.perwiss.

Менеджеры по персоналу должны знать и адаптироваться к задачам Индустрии 4.0, то есть искать на практике возможности реализации концепции Труд 4.0. Редакционная команда сайта любит использовать картину тройного прыжка в кадровой работе. Старт – Набор персонала, Шаг – Развитие персонала и Прыжок – Удержание персонала.

Необходимо знать, какие люди, навыки и компетенции в контексте «Индустрии 4.0» необходимы компании для ее устойчивости. Что касается надпрофессиональной квалификации, каждый работник должен:

- проявлять открытость и гибкость в мышлении и действиях, в том числе иметь контекстное мышление и терпимость к неоднозначности;
- быть уверенным в себе в любой ситуации, в том числе готовым совершать и исправлять ошибки, а также учиться на них;
- быть способным при необходимости в одночасье взять на себя роль наставника, тренера, консультанта, эксперта, коллеги или руководителя.

Необходимо обновление способов рекрутинга требуемых сотрудников, в частности, использование социальных сетей.

Менеджеры по персоналу должны заботиться о сохранении привлекательности компании для работающего персонала. Надо быть готовым к тому, что сотрудники с измененными системами ценностей хотят все больше и больше автономии. Это подразумевает разработку современных гибких моделей рабочего времени и присутствия сотрудников и решение специфических проблем:

- Как могут быть разумно объединены различные интересы сотрудников и компании в интеллектуальных моделях рабочего времени?

- Какие юридические «подводные камни» необходимо учитывать на новом этапе гибкости рабочего времени?

Возможности развития все чаще становятся центральным фактором притяжения соискателей и удержания персонала. Особенно поколения Y и Z очень заинтересованы в индивидуальных возможностях развития.

Это необходимо и самой организации. Знания устаревают все быстрее. Если потеря знаний организацией не компенсируется мерами по развитию персонала, компания теряет ценность своего человеческого капитала.

Развитие персонала должно ориентироваться не столько на текущие потребности компании, сколько на корпоративную стратегию, а также на тенденции развития рынка, социальной жизни и техники.

Развитие персонала должно быть адаптировано к потребностям и предпосылкам к развитию людей, составляющих группу персонала

В качестве целевых групп, члены которых имеют сходные потребности и предпосылки к развитию, в первую очередь новые работники, сотрудники с определенными функциями, руководители [4].

Размеры статьи позволили автору осветить только некоторые аспекты вопроса.

Литература

1. Weißbuch Arbeiten 4.0. Bundesministerium für Arbeit und Soziales.// Das interaktive PDF. 234 с. URL: www.arbeitenviernull.de/dialogprozess/weissbuch.html.

2. Matuschek I. Industrie 4.0, Arbeit 4 – Gesellschaft 4.0? Eine Literaturstudie// IMPRESSUM. Studie im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung. – 2016 – №2. 86 с. URL: <https://www.rosalux.de/publikation/id/8754/industrie-40-arbeit-40-gesellschaft-40/>.

3. Hoose F. Digitale Arbeit. Strukturen eines Forschungsfeldes// IAQ- Forschung. Aktuelle Forschungsberichte des Instituts Arbeit und Qualifikation – 2018 – № 03. URL: www.iaq.uni-due.de/iaq-forschung/.

4. Personalmanagement und Industrie 4.0 – Neue Herausforderungen.// URL: <https://www.perwiss.de/personalmanagement-und-industrie-4-0-neue-herausforderungen.html>.

ЛИЧНОСТНАЯ РЕГУЛЯЦИЯ СОВМЕСТНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ: ОЦЕНКА, МОНИТОРИНГ, ПРОГНОЗИРОВАНИЕ

С.Ю. Флоровский

Кубанский государственный университет

Аннотация. В статье представлена социально-психологическая технология оценки, мониторинга и прогнозирования организационного развития на основе анализа личностной регуляции совместной управленческой деятельности руководителей высшего и среднего ранга. Описаны теоретико-методологические и операционально-методические основы данной технологии, приведены результаты практического применения связанные с выявлением личностно-регуляторных паттернов управленческого взаимодействия, обуславливающих дисфункциональные нарушения организационного развития.

Ключевые слова: совместная управленческая деятельность, управленческое взаимодействие, организационное развитие, личность руководителя, личностная регуляция.

PERSONAL REGULATION OF JOINT MANAGERIAL ACTIVITIES AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT: EVALUATION, MONITORING AND PROGNOSIS

S.Y. Florovskiy

Kuban State University

Abstract. The article there is represented social psychological technology of evaluation, monitoring and prognosis of organizational development. This technology is based on the analysis of personal regulation of joint managerial activities. There are described theory methodological and operation methodical bases. There are alleged results of practical utilization. There are exposed personal regulatory patterns of managerial interactions, which cause dysfunctional changes in organization's development.

Keywords: joint managerial activities, managerial interaction, organizational development, personality of manager, personal regulation.

Предикция организационного развития принадлежит к числу самых актуальных проблем социальной психологии управления. Важнейшие механизмы порождения организационного будущего коренятся в системе повседневных интеракционных процессов на ведущих уровнях организационно-управленческой иерархии. Онтологической формой интеграции этих процессов выступает совместная управленческая деятельность (СоУД) руководителей высшего и среднего ранга, фокусирующаяся на координации межгруппового взаимодействия возглавляемых ими структурных подразделений и/или организационных подсистем и представляющая собой один из важнейших синергетических меха-

низмов функционирования и развития организации как целостного субъекта социально-экономической активности [1].

Декларативно основной целью управленческого взаимодействия руководителей (как центрального психологического процесса и ситуативно-обусловленной формы реализации СоУД) признается обеспечение согласованности и упорядоченности в протекании организационных процессов, противодействие энтропийным факторам, поддержание оптимального баланса тенденций стабильного функционирования и динамичного развития предприятия [2; 3]. Однако повседневная реальность мало напоминает обрисованную выше нормативную модель. Напротив, характерными для повседневных деловых контактов руководителей высшего и среднего ранга оказываются «непрозрачность» и закрытость по отношению друг к другу, конкуренция и соперничество, преобладание установки на максимизацию объема прав и властных полномочий в сочетании со стремлением минимизировать свои обязательства и подконтрольность кому бы то ни было.

Понять причины преобладания в управленческом взаимодействии положительной или отрицательной синергии невозможно без обращения к анализу той части детерминационного поля СоУД, которая представлена стабильными личностными свойствами взаимодействующих руководителей.

Разработанная нами технология социально-психологической оценки, мониторинга и прогнозирования направленности организационного развития базируется на следующих методологических и операционально-методических основаниях. 1. Существует закономерная сопряженность между повседневным взаимодействием, отношениями, оценками, мнениями, смыслами, базовыми представлениями и личностными характеристиками руководителей и сотрудников организации [4; 5]. 2. Культура представляет собой психологический актив организации, который может быть использован для прогнозирования результатов её деятельности в будущем [6]. 3. Значимым показателем эффективности СоУД являются отношения между её индивидуальными субъектами. В форме этих отношений сознанию руководителей презентуется содержание осуществляемой ими совместной деятельности по управлению организацией, а также отражается уровень функционально-ролевой и личностной взаимоприемлемости в качестве партнеров по СоУД. 4. Адекватным средством операционализации данных отношений служат перекрестные оценочные суждения руководителей о двух составляющих управленческого взаимодействия: продуктивности-непродуктивности (содержательная составляющая) и легкости-затрудненности (формальная составляющая). Объединение этих суждений характеризует общий уровень эффективности взаимодействия. 5. Операциональ-

ная схема изучения личностно-диспозиционной регуляции СоУД предполагает выявление и анализ устойчивых связей между стабильными свойствами личностной организации руководителей и персонализированными интегральными характеристиками управленческого взаимодействия (общая эффективность-неэффективность, продуктивность-непродуктивность, легкость-затрудненность).

Данная технология предполагает три этапа реализации: 1) оценку состояния управленческого взаимодействия; 2) психологическую диагностику личности руководителей; 3) выявление и анализ значимых связей между характеристиками управленческого взаимодействия и свойствами личностной организации руководителей как субъектов СоУД.

Задачей первого этапа выступает квантификация интегральных характеристик СоУД: продуктивности, легкости-затрудненности и общей эффективности управленческих интеракций. Для их диагностики нами создана методика изучения эффективности общения в условиях совместной управленческой деятельности [1, с. 132-140]. Персональные интеракционные индексы, получаемые на основании перекрестного оценивания руководителями особенностей взаимодействия друг с другом, отражают реальный социально-психологический статус руководителя в системе производных от СоУД организационно-управленческих связей и отношений и выступают индикаторами уровня функционально-ролевой приемлемости конкретного лица в качестве партнера по взаимодействию со стороны членов управленческого коллектива (команды).

Проводимая на втором этапе психологическая диагностика руководителей как субъектов управленческих интеракций должна захватывать как можно более широкий спектр разноуровневых личностных характеристик. Наиболее информативными в аспекте прогнозирования организационного развития выступают следующие категории личностных характеристик управленцев: общие терминальные и инструментальные ценности; ценностные ориентации, лежащие в основе разрешения конфликтных ситуаций и построения карьерных перспектив; локус контроля; рефлексивные характеристики; стилевые особенности построения межличностных отношений; макиавеллистические установки; коммуникативные и эмоционально-волевые качества.

Завершающаяся на третьем этапе реализация логической схемы «личностные свойства × статус руководителей в системе связанных с СоУД организационно-управленческих отношений» позволяет эксплицировать такие составляющие культуры организации как комплекс реально-действующих норм поведения и взаимодействия, функционально-ролевых и межличностных ожиданий, а при использовании адекватных стратегий интерпретации – и содержание

культурообразующих базовых представлений. Оказывается возможным понять как именно тот или иной тип культуры генерируется и поддерживается за счет психологических механизмов, действующих на уровне интерперсонального взаимодействия ведущих руководителей организации. Механизм этих взаимосвязей выглядит следующим образом: культура организации ↔ управленческое взаимодействие ↔ функционально-ролевые ожидания участников ↔ поддержка/неподдержка участниками взаимодействия определенных личностно-обусловленных паттернов поведения партнеров.

Личностные механизмы регуляции управленческого взаимодействия репрезентируют не только «устоявшиеся» и стабилизовавшиеся характеристики организационной культуры, но и тенденции её изменений, находящиеся в стадии формирования.

Так, нами был выявлен ряд паттернов личностной регуляции СоУД, негативно влияющих на организационное развитие. В том числе: ориентация руководителей как субъектов управленческого взаимодействия на дисбалансный вариант «решетки менеджмента» (с акцентированной направленностью на отношения и редуцированной ориентацией на решение содержательных задач); «приватизация» ценностных ориентаций руководителей как фактор их успешной интеграции в управленческое сообщество организации и происходящее вследствие этого активное «вымывание» с ведущих уровней организационно-управленческой иерархии руководителей с просоциально-ориентированными нестяжательскими ценностями; склонность к элиминативному стилю принятия решений как фактор роста уровня функционально-ролевой приемлемости руководителя в качестве партнера по совместной работе (предпочтение в качестве «лёгкого и продуктивного» партнера по СоУД лиц, умеющих не столько «преодолевать» препятствия и сложности, сколько «обходить» их); примитивизация критериев формирования руководителями высшего ранга своего окружения, выражающаяся в поддержке и «приближении к себе» не активных, инициативных, стремящихся к развитию, а «удобных» и «управляемых» менеджеров среднего звена.

Варианты «сцепления» личностных характеристик руководителей и параметров их управленческих интеракций существенно варьируют от организации к организации (а также на различных этапах жизненного цикла одной и той же компании). Данное обстоятельство является не недостатком, а достоинством рассматриваемой технологии оценки, мониторинга и прогнозирования организационного развития. Обусловлено же это высокой сензитивностью личностных механизмов регуляции СоУД к организационно-культурному и ситуационно-деятельностному контексту её реализации. Открывается возможность целе-

направленного влияния как на сознание руководителей, так и на культуру организации в целом, – через поддержку-неподдержку управленческим сообществом определенных личностных оснований построения стратегий и сценариев повседневного взаимодействия в системе отношений «руководитель–руководитель».

Литература

1. Флоровский С.Ю. Совместная управленческая деятельность и общение руководителей: Личностные факторы и механизмы регуляции. Краснодар: Кубанский гос. ун-т; Ярославль: Междунар. Акад. Психол. Наук, 2000. 320 с.
2. Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований. М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2010. 248 с.
3. Handbook of Psychology. Vol. 12. Industrial and Organizational Psychology / I. B. Weiner, N. W. Schmitt, S. Highhouse (Eds.). 2nd ed. New York: Wiley, 2012. 816 p.
4. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры. М.: Академический Проект; Трикста, 2007. 303 с.
5. Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. Cultures and Organizations: Software of the Mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. 3rd ed. N.Y.: McGraw Hill Education, 2010. 576 p.
6. Schein E.H. Organizational Culture and Leadership. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 2004. 438 p.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОНЕТАРНОГО ПОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ КАССОВО-ИНКАССАТОРСКОГО ЦЕНТРА

О.Ю. Шипитько

**Южный федеральный университет,
Академия психологии и педагогики**

Аннотация. В статье анализируется проблема взаимосвязи феноменов монетарного поведения и эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности работников кассово-инкассаторского центра. Представлены эмпирические результаты исследования стратегий финансового поведения в связи с показателями эмоционального интеллекта, опосредующие отношение к деньгам указанных специалистов. В работе сделаны основные выводы и приведены возможности практического применения полученных результатов.

Ключевые слова: монетарное поведение, монетарные стратегии, отношение к деньгам, эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость, кассиры, инкассаторы.

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF MONETARY BEHAVIOR OF SPECIALISTS OF THE CASH AND CASH-IN-TRANSIT CENTER

O.Y. Shipitko

Southern State University, Academy of Psychoogy and Pedagogics

Abstract. The article analyzes the problem of the relationship between the phenomena of monetary behavior and emotional intelligence in the professional activities of cash collection center employees. Empirical results of research of strategies of financial behavior in connection with indicators of emotional intelligence mediating the relation to money of the specified experts are presented. The paper draws the main conclusions and presents the possibility of practical application of the results.

Keywords: monetary behavior, monetary strategies, attitude to money, emotional intelligence, stress tolerance, cashiers, collectors.

Особенности монетарного поведения субъектов различных структур необходимо исследовать в связи с тем, что современная экономическая ситуация в нашей стране способствует различным негативным аспектам работы с деньгами. Сама по себе монетарная тема представляется довольно актуальной в условиях психологического содержания современной экономики. Российское общество обладает собственной монетарной культурой, во многом схожей с мировой, однако все же имеет отличительные характеристики. Переход к рыночным отношениям обуславливает усиление социальной роли денежных средств, появляются принципиально новые виды монетарного поведения, способствующие модернизации стратегий сбережения денежных средств. Развитие современной России периодически сопровождается экономическими кризисами, что приводит к появлению новых стратегий экономического поведения. Большинство людей воспринимает денежные средства как одно из важных условий успешности человека, так как деньги позволяют получить многие блага – жилье, образование и др. Монетарное поведение – это сложный процесс действий и поступков, который совершается потребителями. Существует множество аспектов определения монетарного поведения, как с экономической, социальной, так и с психологической точек зрения. В общем, монетарное поведение — это вид экономической деятельности, связанный с использованием денежных средств и основанный на сложившихся принципах обращения с деньгами [1]. В контексте изучения этой проблемы стоит обратить внимание на понятие «эмоционального интеллекта». Взаимосвязь когнитивного и эмоционально-аффективного компонентов психики является одной из самых важных и сложных проблем современной психологической науки. Эмоции, в контексте их связи с деньгами, способствуют формированию отношения к ним, то есть они выступают показателями отношения человека к денежным средствам [2].

Не случайно объектом нашего исследования выступили сотрудники кассово-инкассаторского центра. Сегодня возрастает количество инцидентов, связанных с работой в данных структурах. Довольно часто, мы сталкиваемся с новостями, описывающими нарушения в работе таких центров – ограбления самими же сотрудниками, недостачи и др. Регулярны новости о вооруженных ограблениях инкассаторских групп, об участии самих инкассаторов в этих ограблениях. Данный факт вызывает необходимость изучения отношения к деньгам в рамках этой профессиональной деятельности в связи с тем, что одной из причин участия самих инкассаторов в ограблении могут быть особенности их монетарного поведения. Профессиональная деятельность кассиров также сопровождается неким «соблазном» в отношении денежных средств. Вероятны, например хищения средств самими кассирами, что так или иначе характеризует их отношение к финансам и имеет связь с уровнем выраженности эмоционального интеллекта. Таким образом, цель исследования конкретизируется в рассмотрение психологических аспектов монетарного поведения и эмоционального интеллекта работников кассово-инкассаторского центра.

Гипотезы исследования. В качестве гипотез исследования было выдвинуто два предположения: существует связь между стратегиями финансового поведения и эмоциональным интеллектом сотрудников кассово-инкассаторского центра, что обуславливает их отношение к деньгам; сотрудники кассово-инкассаторского центра различаются между собой по уровню выраженности эмоционального интеллекта и особенностям монетарного поведения.

Методы и методики. В соответствии с выдвинутыми предположениями подобран психодиагностический инструментарий: опросник изучения отношения к деньгам (А. Ферман), методика «Стратегии получения и расходования денежных средств» (Т.А. Арефьева), методика «Эмоциональный интеллект» (Н. Холл), методика «Перцептивная оценка типа стрессоустойчивости» (Н.П. Фетискин). Надежность и достоверность результатов обеспечена внушительным объемом эмпирической выборки и использованием методов математической статистики: коэффициент корреляции Спирмена, для выявления связи между переменными; U-критерий Манна-Уитни для сравнения двух групп респондентов (кассиров и инкассаторов).

Участники исследования. Было обследовано 80 респондентов (40 мужчин-инкассаторов и 40 женщин-кассиров). Выборку составили сотрудники кассово-инкассаторского центра г. Ростова-на-Дону.

Результаты и выводы. Анализ данных показал, что позитивное и рациональное отношение к деньгам у инкассаторов-мужчин находится в обратной корреляционной связи с эмоциональной осведомленностью, эмпатией и инте-

гративным показателем эмоционального интеллекта. Более развитое понимание эмоций способствует снижению уровня тревожности по отношению к деньгам у инкассаторов, и наоборот. Из этого следует, что инкассаторы меньше переживают из-за той ответственности, которая связана с их деятельностью в случае, если осознают те эмоции, которые она у них вызывает. Значимые корреляционные связи обнаружены между показателем «фиксация на деньгах» и характеристиками эмоционального интеллекта у кассиров. Стоит обратить внимание на то, что группа кассиров представлена женщинами, что характеризует их как более эмоциональных. Респондентам свойственна экономия своих и чужих средств. Полученную связь между тревожным отношением к деньгам и показателем стрессоустойчивости можно объяснить спецификой профессиональной деятельности кассиров. На них лежит большая ответственность, им необходимо вести строгий учет денежных средств, что само по себе может являться стрессовым фактором. В отношении второй гипотезы были получены результаты, свидетельствующие о том, что кассиры по сравнению с инкассаторами более фиксированы на деньгах и испытывают негативные эмоции по отношению к ним. Они в большей степени склонны считать, что деньги дают ощущение свободы. Проявление эмпатии как показателя эмоционального интеллекта в сравниваемых группах также различно. Кассиры характеризуются более выраженной способностью сопереживать другим людям и оказывать поддержку. Данный факт можно объяснить гендерной принадлежностью респондентов-кассиров. Значимые различия были обнаружены относительно особенностей проявления позитивного и рационального отношения к деньгам. Инкассаторы склонны более адекватно относиться к денежным средствам, бережливо и внимательно. Сотрудники кассово-инкассаторского центра, характеризующиеся легкомысленным отношением к своему финансовому положению и некой неуверенностью в себе, не придают особого значения деньгам и могут использовать их для создания более благоприятного впечатления о себе у окружающих. Вероятно, для них более важен сам факт работы с денежными средствами, а не их наличие. Кассиры и инкассаторы, строящие планы по поводу своего заработка характеризуются значительной выраженностью мечтательного и тревожного отношения к деньгам. Респонденты в большей степени придают высокую значимость деньгам и своему финансовому положению, вероятно, воспринимая его как некий показатель успешности. Высокая степень выраженности терапевтической функции денег характерна для респондентов, стремящихся тратить деньги на других людей, находящихся в их окружении. Таким образом, выдвинутые нами предположения в полной мере подтвердились.

Результаты исследования способствуют более глубокому пониманию аспектов монетарного поведения и эмоционального интеллекта сотрудников кассово-инкассаторского центра. Вероятно, специфика профессиональной деятельности опосредует проявление этих характеристик и в некоторой степени видоизменяет их, что указывает на необходимость проведения дополнительных исследований в этой области.

Литература

1. Совалева, Д.А. Теоретические основы исследования монетарного поведения / Д.А. Совалева // Молодой ученый. – 2015. – №4. – С. 704-707.
2. Волкова Е.А. Эмоционально-психологическая зависимость от денег современной молодежи / Е.А. Волкова, Е.В. Абраменко // Молодежный научный форум: гуманитарные науки. – 2016. – № 5. – С. 60-65.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ИНТЕЛЛЕКТ: К ПРОБЛЕМЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИИ КОНСТРУКТА

Б.А. Ясько¹, М.Г. Остроушко²

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»,

ГБУЗ «Краевая клиническая больница 2»

Министерства здравоохранения Краснодарского края

Аннотация. В статье анализируются результаты исследования, позволившие выделить два вида управленческого интеллекта (УИ) в среде руководителей организации здравоохранения: эффективный УИ высокого уровня сформированности и УИ недостаточного уровня сформированности. Критериями использованы показатели рефлексивных способностей руководителей как основного механизма формирования УИ, стилей принятия управленческих решений, мотивации достижений, локуса контроля.

Ключевые слова: управленческий интеллект; руководитель; стиль принятия управленческих решений; рефлексивные способности; локус субъективного контроля; потребность достижений.

MANAGERIAL INTELLIGENCE: ON THE PROBLEM OF PSYCHOLOGICAL OPERATIONALIZATION OF THE CONSTRUCT

B.A. Yasko, M.G. Ostroushko

**Kuban State University, Regional clinical hospital № 2
of Ministry of Health of Krasnodar region**

Abstract. The article analyzes the results of the study, which allowed to distinguish two types of Executive intelligence (EI) among the leaders of the health organization: effective EI the high level of formation; EI insufficient level of formation. As the criterions used indicators of re-

flexive abilities of managers as the main mechanism of formation of EI, management decision-making styles, motivation achievements, locus of control.

Keywords: executive intelligence; manager; management decision-making style; reflexive abilities; locus of control; motivation achievements.

Понятие «Управленческий интеллект» («Executive intelligence») ввел в теорию менеджмента Дж. Менкес, определив его как «уникальное чутье и проницательность в области бизнеса» [1, с. 16]. Обнаруживается управленческий интеллект в потоке решения трех видов задач: производственных; взаимодействия с людьми – работниками и исполнителями производственных заданий; собственного развития и совершенствования, необходимого для принятия эффективных управленческих решений (Таблица 1). Ориентируясь на психологические постулаты в понимании общего интеллекта, Дж. Менкес, утверждает: эти предметные аспекты управленческой деятельности могут осуществляться успешно при наличии у руководителя развитого критического мышления [там же]. С позиций принципа процессуальности психических явлений критическое мышление следует рассматривать в качестве основного механизма формирования управленческого интеллекта руководителя.

Таблица 1. Критическое мышление в предметных аспектах управленческой деятельности, определяющие управленческий интеллект [1, с. 64–65]

Предметные аспекты в управленческой деятельности		
<i>в отношении задач</i>	<i>в отношении людей</i>	<i>в отношении себя</i>
Правильно определяет данную проблему и отличает существенные цели от менее значимых.	Признает выводы, сформулированные по ходу обмена мнением.	Приветствует и поощряет обратную связь, которая смогла бы помочь обнаружить ошибку в суждениях, и затем корректирует свои действия.
Предвидит возможные препятствия на пути к достижению цели и видит возможности их преодоления.	Прогнозирует действия и определяет мотивацию человека или группы людей, которые задействованы в данной ситуации.	Признает наличие у себя личностных предубеждений или ограничений во взглядах и использует это понимание для своего мышления и планирования дальнейших действий.
Критически оценивает скрытые допущения, имеющие отношение к своей деятельности.	Предвидит возможную реакцию окружающих на свои слова или действия.	Понимает, когда серьезные недочеты в собственных идеях или действиях требуют публичного признания ошибки и ее исправления.
Оценивает силу и слабость предложений или аргументов, выдвигаемых другими.	Точно определяет суть и позиции, лежащие в основе конфликта.	Четко формулирует существенные недостатки в аргументах других людей и утверждает силу своей собственной позиции.

Определяет, что уже известно о проблеме, что необходимо выяснить, как получить наиболее важную и точную информацию об этом.	Учитывает возможные последствия своих действий.	Знает, когда уместно противостоять возражениям других и продолжать отстаивать свою точку зрения.
Учитывает разные точки зрения для определения возможных нежелательных последствий принятых действий	Признает и в равной степени учитывает интересы всех сторон	Сохраняет собственную позицию от интервенции.

Как специалист в области менеджмента и бизнеса, Дж. Менкес разработал методику кадрового интервьюирования для оценивания управленческого интеллекта. Однако до настоящего времени пристального внимания организационных психологов к феномену управленческого интеллекта не отмечается, что обуславливает актуальность психологической операционализации данного конструкта.

Организация исследования. Исследование организовано в группе руководителей среднего звена регионального многопрофильного лечебного учреждения (врачи – заведующие отделениями; старшие медицинские сестры отделений). Совокупная выборка составила 122 человека. С применением опросника «Стиль принятия управленческих решений» [2] ставилась задача выделить в группе испытуемых наиболее характерные управленческие стили (далее – стили ПУР) – маркеры первого аспекта управленческого интеллекта («в отношении задач»). Далее с использованием теста оценки рефлексивности личности [3] решалась задача: установить специфику критического оценивания деятельности субъектами, обладающими разными стилями ПУР. При этом мы исходили не только из интегрального показателя рефлексивности, но и рассматривали четыре парциальных составляющих (ретроспективная рефлексия деятельности; рефлексия настоящей деятельности; рассмотрение будущей деятельности; рефлексия общения и взаимодействия с другими людьми). На раскрытие психологического содержания аспектов управленческого интеллекта «в отношении людей» и «в отношении себя» у руководителей с разными стилями ПУР был направлен анализ эмпирических данных о локусе контроля (тест Дж. Роттера) и выраженности потребности достижений (опросник «ОПД» Ю.М. Орлова).

Результаты и их обсуждение. Установлено, что стили принятия управленческих решений представлены четырьмя типами, определяемыми авторами методики как «реализаторский», «авторитарный», «либеральный» и «ситуационный» [2].

Наиболее многочисленной является группа, представляющая «ситуационный» стиль ПУР: 33,6% (41 чел.). Такой руководитель ориентирован на партнерские отношения с подчиненными, а отношение к делу характеризуется ситуативно-зависимой формой принятия решения. Важно отметить, что специфика процесса принятия решения определяется не личностными предпочтениями руководителя, а объективными особенностями производственной ситуации, что, на наш взгляд, объясняет многочисленность данной группы. Клинические ситуации нередко носят непредсказуемый характер, что вырабатывает у опытных руководителей подразделений готовность к принятию решений «здесь и сейчас».

Вторым по представленности является «авторитарный» стиль ПУР (24,6%; 30 чел.). Он характеризуется сочетанием директивности в отношении к подчиненным и продуцирования проблемной ситуации в отношении производственных задач. Авторитарный руководитель ориентирован и на себя, и на дело – через демонстрацию производственных показателей, которые достигаются путем тотального контроля и жестких дисциплинарных мер.

Третье место занял «реализаторский» стиль ПУР (23,8%; 29 чел.). В этом стиле ПУР сочетаются либерализм по отношению к подчиненным с продуцированием проблемных ситуаций как сущностной чертой критического мышления в отношении производственных задач. Руководитель направлен, прежде всего, на дело, на достижение результата, при этом сочетает высокую требовательность к себе с либеральной манерой построения взаимоотношений в коллективе.

«Либеральный» стиль ПУР выделен в 22-х наблюдениях (18,0%). Основную часть состава этой подгруппы образовали руководители поликлинических (консультационных) отделений. Либерализм в отношении к подчиненным сочетается с избеганием проблемных ситуаций в отношении к делу.

Систематизация психодиагностических данных, характеризующих рефлексивные способности, атрибутивный стиль (локус контроля), стремления к достижениям у респондентов с разными стилями ПУР, в целом позволяет выделить по показателю сформированности два вида управленческого интеллекта у руководителей линейного уровня в организации здравоохранения: эффективный УИ высокого уровня сформированности и УИ недостаточного уровня сформированности.

К первому виду относим УИ при «ситуационном» и «реализаторском» стилях ПУР. В данных психодиагностики «ситуационный» руководитель характеризуется развитой рефлексивностью, преимущественно интернальным локусом контроля, стремлением к саморазвитию и самосовершенствованию. Это

вид УИ в значительной мере соответствует управленческим функциям линейных менеджеров в организации здравоохранения, поэтому есть основание выделить его как эффективный УИ (Таблица 2).

Эффективным также является управленческий интеллект, основанный на сочетании либерализма по отношению к подчиненным с продуцированием проблемных ситуаций – «реализаторский» стиль управления. Субъект обладает развитыми способностями рефлексии общения и взаимодействия с другими людьми, интегративным стилем атрибуции, умеренно выраженной потребностью достижений. Однако треть респондентов этой группы (27,6%) обнаружила высокий уровень стремлений к достижениям. Можно предположить, что руководители для реализации центральной должностной функции – функции контроля [4] в отдельных ситуациях проявляют тенденцию перехода от либеральных к директивным методам управления.

Второй вид УИ свойственен обладателям авторитарной и либеральной ориентаций в управлении. При «авторитарном» стиле управления УИ маркируется: слабо развитыми способностями рефлексии текущей деятельности; выраженным стремлением к достижению высоких показателей; преимущественно интернальным локусом субъективного контроля.

Таблица 2. Предметные аспекты управленческой деятельности, определяющие управленческий интеллект руководителей при разных стилях ПУР

<i>в отношении задач</i>	<i>в отношении людей</i>	<i>в отношении себя</i>
Ситуационный стиль ПУР		
ситуативно-зависимая ориентация в принятии управленческих решений; развитые способности рефлексии текущей деятельности; умение снижать активность власти в процессе управления	краткость и четкость во взаимодействии; умение критически оценивать и организовывать деловое общение	стремления к достижениям, к развитию умений самостоятельного критического анализа задач деятельности; высокий уровень личностной ответственности за дело (интернальный стиль атрибуции)
Реализаторский стиль ПУР		
сочетание «либерализма» и «продуцирования проблемной ситуации»	развитые способности рефлексии общения и взаимодействия с другими людьми; преобладание экстернальности	преимущественно средний уровень потребности достижений; интегративный стиль атрибуции (сочетание интер/экстернальности)

Авторитарный стиль ПУР		
авторитарность, опора на властность; развитые прогностические способности (прогнозирование будущей деятельности)	слабо развитые способности рефлексии общения и взаимодействия с другими людьми	высокий уровень личностной ответственности за дело; стремления к достижениям; преобладание интернального стиля атрибуции
Либеральный стиль ПУР		
не требователен к подчиненным; слабо развиты прогностические способности в деятельности; пассивность	невысокий уровень рефлексивных способностей общения и взаимодействия с другими людьми	не требователен к себе; сниженный уровень потребности достижений; преимущественно интернальный стиль атрибуции

Либеральная ориентации в управленческой деятельности имеет психологическими маркерами невысокий уровень рефлексивных способностей общения и взаимодействия с другими людьми; руководители проявляют отстраненность от подчиненных; у них отмечается сниженный уровень потребности достижений.

Выводы. Проведенное исследование позволяет предложить определение управленческого интеллекта как психологического конструкта, представленного специфическим сочетанием личностных свойств субъекта, проявляющихся в процессе реализации основных аспектов управленческой деятельности (в отношении задач; в отношении людей; в отношении себя как субъекта жизни и самореализации).

В организации здравоохранения формирование управленческого интеллекта руководителя подвержено влиянию функциональных управленческих задач, определяемых должностным статусом линейного менеджера, главная из которых – функция контроля. Эффективность реализации контроля клинического процесса на всех его этапах обеспечивается индивидуальными особенностями управленческого интеллекта руководителя.

Представленные результаты и их интерпретация обуславливают постановку вопросов для следующих этапов исследования. В частности, целесообразно рассмотреть: как взаимосвязаны управленческий и эмоциональный интеллект; какой динамике подвергается личностная и профессиональная идентичность у обладателей разных видов управленческого интеллекта; как выражено у них качество личностной ответственности. Совокупность полученных данных позволит детализировать психологические составляющие конструкта «Управленческий интеллект» и предложить методы его диагностики и развития у субъектов управленческого труда.

Литература

- 1 Менкес Д. Управленческий интеллект – отличительная особенность успешного руководителя / пер. с англ. Е.И. Гончаренко; под ред. Э.В. Крайникова. – М.: Эксмо, 2008.
- 2 Карпов А.В., Маркова Е.В. Психология стилей управленческих решений: Учеб. пособие. – Ярославль: Институт «Открытое общество»., 2003.
- 3 Карпов А.В., Пономарева В.В. Психология рефлексивных механизмов управления. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2000.
- 4 Остроушко М.Г. Практико-ориентированный подход к определению психологических ресурсов управленческой компетентности руководителя «линейного» уровня // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2016. № 22. С. 39-43.

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ: МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПОДХОД

НОВАЯ ПРОФЕССИЯ «СОЦИАЛЬНЫЙ ВОСПИТАТЕЛЬ»: ДИАГНОСТИКА ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ¹

А.А. Алдашева, М.Е. Зеленова

Институт психологии РАН

Аннотация. Представлены результаты эмпирического исследования, направленного на выявление психологических индикаторов благополучия профессиональных приемных семей. Получен и проанализирован индивидуально-типический профиль, отражающий структуру социально-психологической адаптации «социальных воспитателей» – специалистов новой социэкономической профессии помогающего типа. В исследовании приняли участие приемные семьи («социальные воспитатели»), воспитывающие детей-сирот сложной категории (подростки и дети с ОВЗ).

Ключевые слова: индивидуально-типические особенности, социально-психологическая адаптация, диагностика, профессия «социальный воспитатель»

NEW PROFESSION "SOCIAL EDUCATOR": DIAGNOSTICS OF INDIVIDUAL TYPICAL FEATURES

A.A. Aldasheva, M. E. Zelenova

Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences

Abstract. The results of an empirical study aimed at identifying psychological indicators of the viability of professional foster families are presented. An individual-typical profile was obtained and analyzed, reflecting the structure of the socio-psychological adaptation of “social educators” – specialists of the new socio-economic profession of the helping type. The study involved foster families (“social educators”), raising orphans.

Keywords: individual-typical features, socio-psychological adaptation, diagnosis, the profession of “social educator”

Изменения, происходящие в современном мире, касаются не только инноваций в научно-технической области, но затрагивают и социальную сферу. Ориентация государства на семейное воспитание детей-сирот и развитие института приемных семей, воспитывающих социальных сирот сложной катего-

¹ Работа выполнена по ГЗ № 0159-2018-0001.

рии – подростков и детей с ОВЗ, на основе трудового договора и за соответствующее материальное вознаграждение, привело к появлению новой социомической педагогической профессии, получившей название в законопроекте, рассматриваемом ГД РФ, «социальный воспитатель» [1].

Накопленный в стране за последнее десятилетие опыт воспитания приемных детей-сирот в семьях подобного типа обнаружил наличие множества серьезных проблем, требующих срочного решения, как на законодательном уровне, так и организации их жизнедеятельности. Особую тревогу общества вызывают участившиеся акты физического и психологического насилия по отношению к детям-воспитанникам. Представители государственных и общественных структур подняли вопрос о необходимости реформирования всей системы подбора и сопровождения профессиональных приемных семей. Поставлена задача разработки методического инструментария для обязательного психологического тестирования кандидатов на должность «социальный воспитатель» [2-3]. В связи с чем, в число наиболее актуальных задач, стоящих перед исследователями и практиками становится проблема диагностики наиболее значимых для успешного физического и психического развития детей индивидуально-типических характеристик у претендентов в приемные родители.

Организация исследования. Исследование является частью серии работ, направленных на изучение индивидуально-личностных характеристик социальных воспитателей [подробнее см. 4-5]. В представленной работе выявлялись особенности социально-психологической адаптации (СПА) и психологического благополучия респондентов. Выборку составили социальные воспитатели (СВ): $n=174$; $M=47,28 \pm 9,52$ лет. Применялись стандартизированные методики, имеющие нормативные диагностические интервалы: «Методика измерения уровня тревожности» Дж. Тейлора; «Методика диагностики состояния агрессии» Баса – Дарки; «Шкала определения стрессоустойчивости и социальной адаптации» Холмса-Раге; «Методика диагностики социально-психологической адаптации» Роджерса-Даймонда. Статистическая обработка данных включала сравнительный анализ (U-критерий Манна-Уитни) и факторный анализ (Verimax normalized).

Результаты исследования. По результатам тестирования установлено:

1. Сравнение полученных значений уровня тревожности и агрессивности с нормативными значениями позволило установить, что у социальных воспитателей основные показатели опросников Тейлора и Баса-Дарки находятся в пределах среднестатистических и могут быть классифицированы как имеющие «средний уровень выраженности признака». Уровень стрессонаполненности жизни СВ, их стрессоустойчивость и вероятность заболеть (по Холмсу-Раге),

имеют «пороговую степень значений» с вероятностью развития болезней и дезадаптации в 30-50% случаев.

2. Результаты опросника Роджерса-Даймонда показали, что структура профиля СПА социальных воспитателей, построенного на основе интегральных шкал опросника, также расположена в границах нормативных интервалов и соответствует значениям «высокий уровень выраженности признака». Это значит, что обследованные СВ имеют хорошо развитые навыки социального взаимодействия и общения, они способны сознательно регулировать свое поведение, учитывать требования социума и согласовывать их с собственными интересами. Рассмотрение структуры дополнительных шкал методики СПА показало, что значения некоторых из них выходят за границы нормативных интервалов в ту или иную сторону. Более высокие значения имеют показатели СПА «Принятие себя», «Непринятие себя», «Экстернальность»; значения ниже нормативных имеют шкалы «Дезадаптивность», «Эмоциональный дискомфорт», «Эскапизм». Анализ «пиков» профиля СПА в контексте интерпретации методики Роджерса-Даймонда позволяет выделить следующие индивидуально-типические особенности социальных воспитателей:

- низкие значения шкалы «Дезадаптивность» говорит о личностной зрелости, целеустремленности и решительности СВ;
- низкий уровень «Эмоционального дискомфорта» характеризует СВ как имеющих высокий уровень субъективного благополучия;
- высокие значения шкал «Принятие себя» и «Непринятие себя» отражают высокий уровень самооценки СВ;
- низкий показатель шкалы «Эскапизм» указывает на отсутствие тенденции к избеганию проблем;
- низкие показатели «Экстернальности» свидетельствуют о хорошем внутреннем контроле и ответственности за происходящее.

3. Выделение наиболее значимых переменных, определяющих социально-психологическую адаптацию СВ методом факторного анализа, позволило получить матрицу, описывающую 69,32% совокупной дисперсии и содержащую три основных фактора. Первый фактор двухполюсной и включает шкалы «Адаптация» (0,966), «Дезадаптивность» (-0,946), «Эмоциональный дискомфорт» (-0,884), «Внешний контроль» (-0,896), «Самопринятие» (0,850). Их соотношение свидетельствует о том, что адаптивность и психологическое благополучие у СВ тем выше, чем выше самопринятие и ниже экстернальность. Вторым фактором составили шкалы «Доминирование» (0,812), «Стремление к доминированию» (0,623) и «Внутренний контроль» (0,557). Содержание фактора показывает, что социально-психологическая адаптация СВ во многом зависит

от реализации лидерских установок, уровня самоконтроля и интернальности. Третий значимый фактор включает такие шкалы как «Принятие других» (0,574) и «Стремление к доминированию» (-0,529). Его интерпретация позволяет говорить о том, что степень субъективного благополучия СВ зависит от направленности и умений взаимодействовать с окружающими и возможности оказывать на них влияние.

Таким образом, эмпирическое исследование социально-психологической адаптации специалистов новой социономической профессии «социальный воспитатель», показало, что успешность СПА во многом связана с выраженностью в адаптивном профиле СВ показателей, характеризующих степень принятия других и себя, уровня доминантности и стремления к лидерству, общительности, локуса контроля, эскапизма. Полученные результаты могут быть использованы при разработке диагностического комплекса для психологического тестирования лиц, выявивших желание принять на себя обязанности «социального воспитателя».

Литература

1. Алдашева А.А., Зеленова М.Е. Профессиональная замещающая семья: подход к проблеме с позиций социальной психологии труда // Семья, брак и родительство в современной России. Выпуск 2 / Под ред. А. В. Махнач, К. Б. Зуева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С.17-25.
2. Кузнецова выступила за психологическое обследование будущих приемных родителей [Электронный ресурс] // ИЗВЕСТИЯ ИЗ.: [сайт]. URL: <https://iz.ru/618115/2017-07-11/kuznetcova-vystupila-za-psikhologicheskoe-obnovlenie-budushchikh-priemnykh-roditelei0> (Дата обращения: 26.06.2019).
3. СК предлагает пересмотреть порядок усыновления из-за насилия над детьми [Электронный ресурс] // ИЗВЕСТИЯ ИЗ.: [сайт]. URL: <https://iz.ru/703937/2018-02-03/sk-predlagaet-peresmotret-poriadok-usynovleniia-iz-za-nasiliia-nad-detmi> (дата обращения: 26.06.2019).
4. Алдашева А.А., Зеленова М.Е. Профессиональный менталитет приемных родителей как фактор успешности замещающей семьи // Вестник университета Российской академии образования. 2017. № 5. С. 23-29.
5. Алдашева АА, Зеленова М.Е., Сиваш О.Н. Исследование социально-психологического благополучия профессиональных приемных родителей // Психологические проблемы смысла жизни и акме: Эл. сб. материалов XXIV Международного симпозиума / Под ред. Г.А. Вайзер, Н.В. Кисельниковой, Т.А. Поповой. – М.: ФГБНУ «Психологический институт РАО», 2019. С. 119-122.

ФИЛОСОФСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

С.А. Ермаков

**Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского**

Аннотация: В статье предпринята попытка рассмотрения проблем психологии предпринимательства сквозь призму философии. При этом внимание обращается на важнейшие составляющие предпринимательства – готовность к риску, нацеленность на новизну, стремление к выгоде. В связи с этим предлагается выделять такие аспекты изучения, как психология риска, психология новизны и психология выгоды. По мнению автора, всестороннему рассмотрению вопроса содействует понимание человека как био-социо-духовного образования.

Ключевые слова: предпринимательство, психология предпринимательства, психология риска, психология новизны, психология выгоды, человек, потребность, ценность.

PHILOSOPHICAL ASPECTS OF ENTREPRENEURSHIP PSYCHOLOGY

S.A. Ermakov

National Research Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Annotation. The article attempts to consider the problems of entrepreneurship psychology through the prism of philosophy. At the same time, attention is drawn to the most important components of entrepreneurship – readiness for risk, focus on novelty, the desire for benefit. In this regard, it is proposed to allocate such aspects of the study as the psychology of risk, the psychology of novelty and the psychology of benefit. According to the author, the comprehensive consideration of the issue is facilitated by the understanding of man as a bio-socio-spiritual formation.

Keywords: entrepreneurship, entrepreneurship psychology, psychology of risk, psychology of novelty, psychology of benefit, person, need, value.

Введение. Вопросы психологии предпринимательства занимают важное место в современных научных исследованиях. При этом особое внимание обращается на “социально-психологические факторы эффективности бизнеса” [1, с. 75]. Действительно, без учета социально-психологической составляющей бизнеса трудно рассчитывать на успех. Поддерживая данный подход, мы хотели бы в то же время указать на необходимость рассмотрения общих вопросов, связанных с пониманием предпринимательства. Данными проблемами занимается философия, нацеленная на то, чтобы раскрыть сущность предпринимательства. Это, на наш взгляд, необходимо для того, чтобы рельефнее очертить круг социально-психологической проблематики предпринимательской деятель-

ности. Такой ракурс изучения вопросов предпринимательства, как нам представляется, не только актуализирует тему предпринятого нами исследования, но и подчеркивает насущную потребность в союзе психологии и философии для совместного решения проблем современного бизнеса.

Исходя из сказанного, целью настоящей работы является понимание сущности предпринимательства с последующей экстраполяцией полученных результатов на психологическую проблематику. Для достижения намеченной цели необходимо решить следующие задачи: дать определение предпринимательства, раскрыть основные его составляющие применительно к психологии вопроса, указать на важность понимания специфики человека для дальнейшей детализации направлений психологических исследований в данной области.

Результаты теоретического исследования. В научной литературе можно встретить различные дефиниции предпринимательства. Они опираются на разнообразные интерпретации понятия “предприниматель”. “Предприниматель – это новатор, который разрабатывает новые технологии”, “предприниматель – это энергичный человек, действующий в условиях умеренного риска”, “предприниматель – это человек, использующий любую возможность с максимальной выгодой” [2, с. 19]. Согласно нашему пониманию, предпринимательство – это вид профессиональной деятельности, в которой участвует человек, готовый к риску, нацеленный на создание нового или улучшение существующего положения вещей, использующий любую возможность с выгодой для себя [3, с. 65].

Как следует из предложенного выше определения, предпринимательство характеризуется тремя важными особенностями: готовностью к риску, нацеленностью на новизну, стремлением к выгоде. Действительно, предпринимательства не бывает без риска. По сути дела, человек, открывая свое дело, всегда рискует своими деньгами. Более того, он просто вынужден доверять другим людям и поэтому рискует быть ими обманутыми. Можно сказать, что риск, буквально, присутствует в любом его действии. Поэтому тот, кто решил заняться предпринимательством должен быть готов к риску, он должен уметь выдерживать значительную психологическую нагрузку, связанную с риском. Кроме того, он должен быть заточен на новизну. Предприниматель, образно говоря, должен всегда держать “нос по ветру”. Что нового появилось у конкурентов, чего нового хотят люди – вот вопросы, которые он должен также держать на контроле, чтобы получать выгоду от своей деятельности. Выгода – это то, на что, в конечном счете, нацелен предприниматель, что наполняет смыслом его деятельность, что помогает ему развивать свое дело.

Сказанное позволяет выделить три важные области психологических исследований: психология риска, психология новизны, психология выгоды. Оче-

видно, что каждая из данных областей имеет свою специфику, будучи тесно взаимосвязанной друг с другом.

Психология риска включает в себя реакцию человека или группы людей на конкретные действия (или бездействия), связанные с приобретением, обменом и реализацией товаров и услуг. Здесь могут быть, как завышенные ожидания, так и заниженные результаты, включая срыв сделки, или даже полное разорение предпринимателя. Как субъект предпринимательской деятельности “держит удар”, насколько у него хватает выдержки, отличается он или нет быстротой реакции – все это сказывается на деловой жизни человека, его социально-психологическом самочувствии. Кроме того, в этом вопросе не обойти вниманием физиологические и мотивационные аспекты волевых действий, умение адаптироваться к сложившейся ситуации, регуляцию эмоциональных состояний человека и социальной группы. Причем данные психологические аспекты должны быть рассмотрены и сквозь призму гендерных и возрастных различий.

Психология новизны применительно к предпринимательству связана с реакцией человека на изменение, развитие и совершенствование устоявшихся деловых отношений, взаимодействий в социальной группе, сложившихся условий трудовой деятельности. Здесь важно чувство новизны, помогающее разглядеть в непривычном то, что будет определять тренд деловой активности в ближайшем будущем, среднесрочной перспективе. Кроме того, важно принять новое как “свое”, помогающее тебе и другим людям в профессиональной и личной жизни. Это важный психологический момент, без него практически невозможно реализовать себя в качестве делового человека. В этой связи необходимо подчеркнуть, что столь же существенна готовность и способность предпринимателя к самоизменению, саморазвитию. Это тот субъективный фактор, который содействует предпринимательской активности. Если человек не готов сам принять новое как лучшее, то он и не сможет заинтересовать им других людей. Здесь также важен гендерный и возрастной аспекты. Очевидно, что молодежь легче воспринимает новое и реализует его. Столь же несомненно, что женщины с большим интересом, чем мужчин, следят за модой и воспринимают ее.

Что касается психологии выгоды, то это – стержень предпринимательства. В сущности, и рискует предприниматель, и стремится поймать ветер выгоды в паруса своего бизнеса только для того, чтобы получить прибыль, увеличить свой капитал. Но важно иметь в виду, что выгода есть корысть, материальная польза. И здесь главное для предпринимателя не стать корыстолюбцем, т.е. человеком, который использует все способы и средства только для получе-

ния собственной наживы. Важно помнить, что мотивация деятельности предпринимателя наряду с материальными стимулами должна включать в себя и духовные моменты. С давних пор известно, что человек живет не для того, чтобы есть. Он ест для того, чтобы жить. Следует помнить, что в жизни наряду с физиологическими потребностями существуют и высшие потребности – в уважении, самоактуализации. По А. Маслоу, “удовлетворение высших потребностей ведет к более желательным субъективным последствиям, т.е. к более полному счастью, безмятежности и богатству внутренней жизни” [4, с. 109-110]. Поэтому предприниматель не должен стремиться только к материальной выгоде. Он не должен быть рыцарем чистогана. Ему следует подняться над желанием любой ценой получить прибыль и вспомнить, что он – человек, т.е. существо, устремленное не только к материальным, но и духовным ценностям.

В этой связи специально заострим внимание на важности философского понимания человека. Согласно ему, человек есть био-социо-духовное образование [5, с. 305]. Своим телом человек связан с природой и живет по ее законам. Кроме того, человек рождается и живет в обществе, которое включает его в систему социальных отношений. Вместе с тем человек обладает сознанием, с помощью которого он “подключается” к духовному пласту бытия, и реализует себя в нем. Словом, человек есть триединое (био-социо-духовное) образование. Это всегда важно помнить, когда речь заходит о человеке.

Применительно к теме нашей работы это означает следующее: говоря о предпринимателе, мы должны иметь ввиду все те же три аспекта. Поэтому психология риска, психология новизны и психология выгоды должны включать все те же три важных аспекта: био-социо-духовные начала. Скажем, риск всегда сопряжен с воздействием на нервную систему человека, которая теснейшим образом связана с физиологическими реакциями организма. При этом оказывается “под прессингом” и социально-психологическая составляющая человека. Очевидно, что он сконцентрирован на результате своей деятельности, поэтому меньше уделяет внимания другим вопросам и людям, не включенным в курс его дела. Столь же несомненно воздействие ситуации риска на духовную компоненту личности. Все, что содействует успеху, активно задействуется человеком для достижения желаемого результата: ценности, идеалы, представления и т.п. Что не способствует этому – отбрасывается или игнорируется. При этом важно помнить слова С.Л. Рубинштейна о том, что «внешние причины действуют через внутренние условия» [6, с. 49]. Противодействуя внешним факторам, человек движется к намеченной цели. В этом случае нужно лишь проявить характер, подключить силу воли и уверовать в правоту своего дела.

В таком же ключе могут и должны быть рассмотрены вопросы психологии новизны и психологии выгоды.

Заключение. Сказанное позволяет заключить, что рассмотрение проблем психологии предпринимательства сквозь призму философии позволяет наметить некоторые новые аспекты в изучении вопроса в целом. Концентрация внимания на вопросах психологии риска, новизны и выгоды содействует, на наш взгляд, более глубокому пониманию специфики предпринимательской деятельности, а следовательно, способствует решению тех задач, которые ставит перед деловыми людьми жизнь.

Литература

1. Захарова Л.Н., Царева С.А. Социально-психологическая типология самоактуализации индивидуальных предпринимателей в сфере клиент-ориентированного бизнеса (на примере фитнес-тренеров) //Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия. Социальные науки. 2018. № 3. С. 75-81.
2. Хизрич Р., Питерс М. Предпринимательство, или Как завести собственное дело и добиться успеха. М.: Московский бизнес, 1991. 221 с.
3. Ермаков С.А., Ермакова Е.В. Предпринимательство как ценность жизни человека //Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2013. № 3. Ч. 1. С. 65-67.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.,: Питер, 2013. 352 с.
5. Бердяев Н. А. Царство духа и царство Кесаря. М.: Республика, 1995. 383с.
6. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир. СПб.: Питер, 2003. 688 с.

СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК НОВЫЙ ТРЕНД РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ И ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ¹

А.Л. Журавлёв, В.П. Позняков,
ФГБУН Институт психологии РАН, Москва

Аннотация. В статье представлен анализ становления и перспективы развития исследований психологии социального предпринимательства. Отмечается, что термин «социальное предпринимательство» не однозначно трактуется исследователями. В качестве отличительных особенностей социального предпринимательства авторы выделяют социально ориентированный характер товаров и услуг, производимых данной организацией, пользу, которую приносит обществу деятельность данной организации, высокую социальную ответственность предпринимателей перед государством и обществом, не только перед потребителями производимых им товаров и услуг, но, в первую очередь, перед самими работниками социального предприятия. Авторы отмечают, что выбор социального (или социально ориентированного) предпринимательства как сферы деловой активности можно рассматривать как акт экономического самоопределения предпринимателя как субъекта экономической деятельности.

Ключевые слова: социальная психология, психология предпринимательства, социальное предпринимательство, социальная ответственность, экономическое самоопределение.

SOCIAL ENTREPRENEURSHIP AS A NEW TREND IN THE DEVELOPMENT OF THE MODERN ECONOMY AND THE OBJECT OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL RESEARCH

A.L. Zhuravlev, V.P. Pozniakov
Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences

Abstract. The article presents the analysis of the formation and development prospects of research psychology of social entrepreneurship. It is noted that the term "social entrepreneurship" is not unambiguously interpreted by researchers. As distinctive features of social entrepreneurship, the authors highlight the socially oriented nature of goods and services produced by this organization, the benefits that the activities of this organization bring to society, the high social responsibility of entrepreneurs to the state and society, not only to consumers of goods and services produced by them, but, first of all, to the employees of the social enterprise. The authors note that the choice of social (or socially oriented) entrepreneurship as a sphere of business activity can be considered as an act of economic self-determination of the entrepreneur as a subject of economic activity.

Key words: social psychology, psychology of entrepreneurship, social entrepreneurship, social responsibility, economic self-determination

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, грант № 19-013-00230.

Большое внимание исследователей, изучающих феномен предпринимательства, привлекает в последние годы такой его относительно новый вид, как социальное предпринимательство. Термин «социальное предпринимательство» по-разному трактуется исследователями. Одни авторы обращают преимущественное внимание на социально ориентированный характер товаров и услуг, производимых данной организацией, на ту пользу, которую приносит обществу деятельность данной организации. При этом социальное предпринимательство не противопоставляется традиционному «экономически ориентированному» предпринимательству и не рассматривается как альтернатива классической либеральной рыночной экономике. В этой связи уместно напомнить ставшие афоризмами меткие и точные высказывания классика политической экономики Адама Смита о том, что не от благожелательности мясника, пивовара или булочника ожидаем мы получить свой обед, а от соблюдения ими своих собственных интересов и что, преследуя свои собственные интересы, он (предприниматель) часто более действительным образом служит интересам общества, чем тогда, когда сознательно стремится делать это. Но при таком понимании социального предпринимательства к нему следует отнести практически все частные предприятия и организации, кроме тех, деятельность которых носит преступный характер и наносит прямой вред потребителям продукции и услуг и обществу в целом. Более любопытной и радикальной представляется другая точка зрения, согласно которой деятельность социальных предприятий изначально ориентирована не на извлечение прибыли (или, по крайней мере, не только на извлечение прибыли). Эти авторы подчёркивают такую существенную особенность социального предпринимательства, как высокую социальную ответственность предпринимателей перед государством и обществом, не только перед потребителями производимых им товаров и услуг, но, в первую очередь, перед самими работниками социального предприятия. При этом большинство авторов объединяет представление о том, что предпринимательство как инновационная экономическая активность, связанная с производством товаров и услуг, по самой своей природе является не только чисто экономической активностью, направленной на получение максимальной прибыли за счёт конкурентных преимуществ организации, но и социально полезной активностью, призванной удовлетворять разнообразные потребности людей, как работающих на предприятии, так и выступающих потребителями производимых товаров и услуг.

Социальное предпринимательство как новое явление начало активно развиваться в разных странах с разными экономическими и социальными условиями в 1970 – 1980-х годах XX в., а начиная с 1990-х годов и в странах бывшего социализма. Это позволило некоторым исследователям увидеть в социальном предпринимательстве своего рода мейнстрим. «Мейнстрим инакомыслящих»

(«Mainstreaming of the mavericks») – так называлась статья Ч. Лидбитера, объяснявшего в 2007 г. причины популярности своей книги «The rise of the Social entrepreneur», вышедшей в Великобритании в 1997 г. Появление этой книги способствовало росту популярности идеи социального предпринимательства во многих западных странах [1, 2]. К. Альтер [3] выделяет четыре главных компонента социального предпринимательства: социальную направленность создаваемого предприятия, его инновационный характер, достижение устойчивой самоокупаемости и порядок ведения дел, принятый в частном секторе.

В настоящее время не существует однозначной трактовки социального предпринимательства. Одни исследователи, например, R. Pinker, предлагают рассматривать социальное предпринимательство как способ гуманизации бизнеса и капитализма [4]. Другие исследователи, в частности, P. Grenier, рассматривают социальное предпринимательство как эффективный способ решения социальных проблем без участия государства [5]. Третьи рассматривают социальное предпринимательство как особый вид деятельности, находящийся на пересечении благотворительности и бизнеса. Он предполагает извлечение прибыли и ее направление на решение либо смягчение наиболее актуальных проблем в обществе. Доходы не распределяются между участниками хозяйствующих обществ, а вкладываются в такие сферы, как снижение безработицы, усиление защиты прав граждан, окружающей среды [6].

Несмотря на существующие различия в понимании сущности данного явления, многие исследователи сходятся в мнении о том, что современное общество содержит очень небольшое число представителей, обладающих личными качествами и мировоззрением, необходимыми социальному предпринимателю. Мы полагаем, что выбор социального (или социально ориентированного) предпринимательства как сферы деловой активности можно рассматривать как акт экономического самоопределения предпринимателя как субъекта экономической деятельности [7]. В свою очередь социальные предприниматели сталкиваются с трудностями при взаимодействии с обществом и часто вынуждены выступать с компромиссными инициативами. Критики самой концепции социального предпринимательства указывают на её противоречивость и в принципе ставят под сомнение возможность альтруистических форм капитализма. В любом случае, социально-психологический анализ феномена социального предпринимательства представляется актуальной и перспективной научной задачей.

Литература

1. Leadbeater C. The Rise of the Social Entrepreneur. L.: Demos, 1997.
2. Leadbeater C. Mainstreaming of the Mavericks // The Observer. 2007. March 25.

3. Alter S.K. Social Enterprise Typology // Virtue Ventures LLC. 2007. Nov. 27 (revised vers.)
4. Pinker R. From Gift Relationships to Quasi-Markets: An Odissay along the Policy Path of altruism and Egoism // Social Policy and Administration. 2006. February. Vol. 40. N. 1. Pp. 10-25.
5. Grenier P. Social Entrepreneurship in the UK: from the Rhetoric to Reality? // R. Ziegler (ed.). An Introduction to Social Entrepreneurship: Voices, Preconditions, Contexts. Cheltenham. UK: Edward Elgar, 2009.
6. <http://fb.ru/article/270779/sotsialnoe-predprinimatelstvo---eto-chto-takoe-primeryi>
7. Позняков В.П. Психологические отношения индивидуальных и групповых субъектов совместной экономической деятельности. М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2018. 530 с.

РАЗВИТИЕ ИНФРАСТРУКТУРЫ МОЛОДЁЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

А.М. Измайлов

Самарский государственный экономический университет

Аннотация. Развитие молодежного предпринимательства играет ключевую роль для государства. Молодые люди, занимающиеся бизнесом, закладывают основу экономики страны на далекую перспективу. Государство прилагает усилия для поддержки молодежного предпринимательства, однако, на сегодняшний день существует ряд факторов препятствующих этому. Прежде всего, развитие молодежного бизнеса подвержено неполному доступу ко всем имеющимся у объектов поддержки предпринимательства услугам.

Ключевые слова: предпринимательство; молодежное предпринимательство; поддержка предпринимательства, инфраструктура поддержки.

DEVELOPMENT OF INFRASTRUCTURE OF YOUTH ENTREPRENEURSHIP IN RUSSIA

A.M. Izmailov

Samara State University of Economics

Abstrast. The development of youth entrepreneurship plays a key role for the state. Young business people are laying the foundation for a long-term economy. The state is making efforts to support youth entrepreneurship, however, today there are a number of factors preventing this. First of all, the development of the youth business is subject to incomplete access to all the services available to business support facilities.

Keywords: entrepreneurship; youth entrepreneurship; enterprise support, support infrastructure.

России в секторе малого бизнеса занято менее восьмой части экономически активного населения и производится порядка четверти ВВП, что соответственно в 4 и в 2 раза меньше, чем в зарубежных странах с развитой экономикой [1], поэтому сегодня развитие предпринимательства играет весьма значимую роль во внутренней политике страны.

Согласно Распоряжению Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. N 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 г.», "молодежное предпринимательство" – это предпринимательская деятельность граждан в возрасте до 30 лет, а также юридических лиц (субъектов малого и среднего предпринимательства), средний возраст штатных работников которых, а также возраст руководителя не превышает 30 лет либо в уставном (складочном) капитале которых доля вкладов лиц не старше 30 лет превышает 75 процентов [2].

Существуют два уровня поддержки предпринимательства: федеральный и региональный. Федеральный представлен профильными министерствами, федеральным агентством «Росмолодежь», крупными банками и др. На региональном уровне, элементы поддержки молодежного предпринимательства доступные для молодых людей занимающихся бизнесом, в зависимости от вида поддержки, представлены следующими типами организаций: Лизинговые центры, Выставочные центры, Центры координации и поддержки предпринимателей, бизнес-инкубаторы, тренинговые и учебно-деловые центры, бизнес-школы, профессиональные ассоциации, правовые и юридические организации, региональные фонды поддержки предпринимательства и финансирования, коммерческие банки, региональные фонды поддержки кредитования предпринимателей, экспортные центры, многофункциональные центры, фонды содействию венчурного инвестирования, риэлторские организации, центры повышения квалификации и подготовки кадров.

Однако, следует отметить, что на региональном уровне практически отсутствуют организации, занимающиеся адресной поддержкой молодежного предпринимательства. Все организации инфраструктуры поддержки предпринимательства ориентированы как на поддержку молодежного предпринимательства, так и на поддержку предпринимательства в других категориях населения. В связи с этим, возникает вопрос доступности функций элементов инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства для представителей молодежи.

В связи со всем вышесказанным существует необходимость в расширении уровня доступности услуг, предоставляемых различными региональными объектами поддержки предпринимательства для молодежи. В частности, наибольшую эффективность в данном аспекте могли бы иметь организации, занимающиеся адресной поддержкой молодежных предпринимательских инициатив. Причем развитие элементов, поддерживающих молодежное предпринимательство в России обязательно должно включать в себя взаимосвязь с вузами, так как именно в вузах закрепляются основные теоретические основы ведения хозяйственной деятельности.

Литература

1. Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. N 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 г.»
2. Аналитика малого предпринимательства. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.giac.ru>.

ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ В СОЦИАЛЬНОМ ПРОЕКТИРОВАНИИ КАК ПЕРСПЕКТИВА РАЗВИТИЯ НИЖНЕГО НОВГОРОДА

*М.А. Калинина, В.С. Лисина, Ю.В. Мединская,
Т.В. Панкрушина, К.А. Сорокина*

**Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И. Лобачевского**

Аннотация. Цель исследования – выявить потенциал молодежи по отношению к социальному предпринимательству и её готовность к региональным изменениям Нижнего Новгорода. В исследовании приняли участие 296 студентов-участников Фестиваля предпринимательских идей 2019 г., организованного на площадке Университета Лобачевского. Сбор данных проводился с использованием метода анкетирования, проведенного в электронной форме. При обработке данных применились методы описательной статистики. Установлено, что нижегородская молодёжь готова и способна к изменению городской среды за счёт реализации проектов в команде и при наличии различных видов поддержки.

Ключевые слова: социальное предпринимательство, социальное проектирование, фестиваль предпринимательских идей, потенциал, региональные изменения.

YOUTH POTENTIAL IN SOCIAL DESIGN AS A DEVELOPMENT PROSPECT OF NIZHNY NOVGOROD

M.A. Kalinina, V.S. Lisina, J.V. Medinskaya, N.V. Pancrushina, K.A. Sorokina
Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The purpose of the study is to identify the potential of youth in relation to social entrepreneurship and its readiness for regional changes in Nizhny Novgorod. The study involved 296 students participating in the 2019 Entrepreneurship Ideas Festival, organized at the Lobachevsky University venue. Data collection was carried out using a survey method conducted in electronic form. When processing the data, descriptive statistics methods were used. It was established that Nizhny Novgorod youth is ready and capable of changing the urban environment due to the implementation of projects in a team and in the presence of various types of support.

Keywords: social entrepreneurship, social design, entrepreneurial ideas festival, potential, regional change.

Актуальность исследования. В статье «Перспективы развития молодёжного предпринимательства в республике Крым и в городе Севастополь» [1] говорится, что для высокого экономического уровня в обществе необходима предпринимательская деятельность, а именно, инициатива со стороны молодёжи. Заинтересованность молодых предпринимателей способствует «занятости молодых людей на рынке труда, способствуя их активной позиции, дальнейшему профессиональному развитию и повышению качества их жизни» [1, с. 321]. Соответственно необходимо понимать потенциал, желание и готовность молодёжи улучшать городскую среду своего города, так как именно от их мотивации и инициативы зависит перспектива развития Нижнего Новгорода. Из актуальности вытекает цель исследования – выявить потенциал молодежи в области социального предпринимательства и готовность к региональным изменениям Нижнего Новгорода.

Методика исследования. В ходе проведения Фестиваля предпринимательских идей на базе Студенческого бизнес-инкубатора «Интуиция» ННГУ им. Н.И. Лобачевского [2] все участники могли выразить своё мнение по развитию Нижнего Новгорода и готовность к региональным изменениям своего города, приняв участие в ежегодном социологическом исследовании «Нижний Новгород – город моей мечты». Данное онлайн анкетирование состояло из закрытых вопросов, которые оценивались по 7-ми бальной шкале. Для обработки данных использовались методы описательной статистики.

Выборка исследования. В данном исследовании приняли участие 296 респондентов, из которых 228 (77,03%) женщин и 31 (22,97%) мужчина. По сравнению с 2017 годом количество респондентов увеличилось на 110 человек (уча-

стие 186 респондентов – 155 женщин (83,33%) и 31 мужчина (16,67%) – данные онлайн-анкетирования «Нижний Новгород – город моей мечты» за 2017 год [3]). Возраст респондентов, принявших участие в исследовании, составляет от 17 до 42 лет. Средний возраст – 19, 1. Наиболее высокий процент по уровню образования респондентов составил бакалавриат (67%), затем идут специалитет (32%) и магистратура (1%). Среди респондентов опроса 87% составляют участники команд, 11 % – лидеры, 2% – наставники проектов. Участники данного исследования в зависимости от выбранных специальностей распределились следующим образом: экономическая безопасность (26%), экономика (25%), таможенное дело (19%), управление персоналом (14%), менеджмент (8%), психология (4%), прикладная информатика (4%).

Результат и их обсуждение. Обработывая данные респондентов на вопрос, касающийся творческого мышления студентов, было выявлено среднее значение 3,9 балла (табл.1), что показывает невысокий уровень креативности у молодёжи Нижнего Новгорода. Среднее значение готовности к реализации своих идей и активной позиции по изменению региональной среды выше и составляет 4,3 балла. Соответственно, данный показатель выше среднего и говорит о наличии у молодёжи инициативы и желания создавать социальное проектирование и работать над его воплощением в жизнь. В результате есть идеи по модернизации города, его развитию и процветанию, но мотивация студентов сдерживается рядом факторов, а именно – нехваткой компетенций в разных областях. В итоге самооценка очень низкая, среднее значение составляет 2,2 балла, это свидетельствует о потребности в поддержке молодых предпринимателей.

Таблица 1. Самооценка молодёжи готовности и способности к изменениям городской среды в Нижнем Новгороде. Описательная статистика

Оцениваемые показатели	Среднее значение, M_e	Min	Max	Мода
Наличие идей по улучшению городской среды	3,9	1,0	7,0	4,0
Готовность участвовать в работе по улучшению городской среды	4,3	1,0	7,0	4,0
Готовность к самостоятельной реализации творческих замыслов по изменению городской среды	2,2	1,0	7,0	1,0

Выявлено (табл.2), что молодёжью наиболее востребована помощь в поиске и привлечении инвестиций ($M_e = 5,5$). Соответственно, опрашиваемые считают, одним из необходимых и ключевых условий для запуска своего бизнеса, которое они не могут обеспечить самостоятельно – это стартовый капитал.

Весьма значима поддержка городской администрации или администрации районов города ($M_e=5$), помощь которой необходима для согласований проекта, представления его значимости. На таком же уровне ($M_e=5$) востребована поддержка единомышленников и друзей – других студентов ННГУ, в окружении которых проще запускать новый проект. Самый низкий ранг получила поддержка преподавателей и студенческого бизнес-инкубатора ННГУ ($M_e=4,6$), однако полученный балл выше среднего, поэтому её необходимость не следует исключать.

Таблица 2. Потребность молодёжи в поддержке для реализации своих идей.

Описательная статистика

Виды поддержки	Среднее значение, M_e	Min	Max	Мода
Потребность в поддержке городской администрации или администрации районов города	5,0	1,0	7,0	7,0
Потребность в поиске и привлечении инвестиций	5,5	1,0	7,0	6,0
Потребность в поддержке преподавателей и студенческого бизнес-инкубатора ННГУ	4,6	1,0	7,0	5,0
Потребность в поддержке других студентов ННГУ	5,0	1,0	7,0	5,0

Закключение. Таким образом, молодёжь обладает творческим и мотивационным потенциалом по созданию и внедрению идей в своём регионе. Однако самооценка готовности к реализации городских инноваций ниже средней. В свою очередь, запрос на различные виды поддержки имеет высокий. Молодые люди готовы к реализации своих замыслов в команде единомышленников из числа своих сверстников, с которыми можно разделить ответственность. Кроме того, молодым людям требуется поддержка со стороны преподавателей и сотрудников студенческого бизнес-инкубатора, сотрудничество с которыми позволит представить проекты администрации города и районов, а также повысит вероятность успеха в поиске источников финансирования [4-5]. Соответственно перечисленные выше факторы сопровождаются страхом у молодого предпринимателя и становятся преградой в реализации своих идей, поэтому необходимо развивать и личностные качества – вера в себя, в свою команду и проект. Кроме того, необходимо работать над развитием социальных и организационных компетенций, то есть быть коммуникабельным, уметь правильно делегировать задачи, работать по таймингу, и др. [6] Решением данной проблемы является посещение участниками исследования различных предпринимательских

форумов, офлайн и онлайн тренингов по развитию лидерских качеств, мастер-классов, вебинаров, web-конференций.

Литература

1. Прохорова М.В., Ангелова О.Ю., Кравченко В.С., Пономарёва Л.Н. Перспективы развития молодёжного предпринимательства в Республике Крым и в городе Севастополь // Крымский вектор-2019: сборник научных трудов Всероссийского экономического форума с международным участием, 7-8 декабря 2018 г.. Симферополь: ИТ "Ариал", 2018. 440 с.. 2018. С. 320-327.

2. Фестиваль предпринимательских идей «Прояви себя. Стань лучшим!» [электронный ресурс] <https://fpk.unn.ru/festival-predprinimatelskih-idej/> (дата обращения 08.09.2019 г.)

3. Ангелова О.Ю., Петрова О.В., Прохорова М.В., Смирнова У.А., Чепьюк О.Р. Участие молодежи в развитии территории: оценка потенциала и развитие цифровых инструментов взаимодействия (на примере «Фестиваля предпринимательских идей» в Нижнем Новгороде) // Региональная экономика: теория и практика. № 2. Т. 17. 2019. С. 331-334.

4. Прохорова М.В., Баранова А.А., Пономарёва Л.Н. Проблема заданных целей и представлений о результате труда в деятельности куратора молодёжных предпринимательских проектов // Психолог, 2018, №4. С. 1-7

5. Прохорова М.В., Кравченко В.С., Пономарёва Л.Н., Чепьюк О.Р. Элементы профессиографического анализа деятельности наставника молодёжных предпринимательских проектов // Балтийский морской форум, г. Калининград, 03-06 сентября 2018 г. Материалы VI Международного Балтийского морского форума: в 6 томах, г. Калининград: Балтийская государственная академия рыбопромыслового флота, Калининградский государственный университет, 2018. С. 415-422

6. Калинина М.А. Диджитализация процесса формирования предпринимательских компетенций у молодёжи (на примере Всероссийского конкурса молодёжных предпринимательских проектов "Инноград") // Надежды: Сборник научных статей студентов. Вып. 13 / Научный редактор З.Х. Саралиева. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2019. 323 с.

СТУДЕНЧЕСКОЕ ВОЛОНТЕРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ КАК ОДИН ИЗ ВИДОВ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Е.В. Корнеева

**Филиал ФГБОУ ВО «Керченский государственный
морской технологический университет» в г. Феодосия**

Аннотация. В работе рассматривается один из видов социального проектирования – студенческое волонтерское движение. На конкретном примере волонтеров-студентов филиала ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет» в г. Феодосия раскрывается содержание этапов социального проектирования, его значимость для современной молодежи.

Ключевые слова: социальное проектирование, студенческое волонтерское движение, духовные ценности.

STUDENT VOLUNTEER MOVEMENT AS A TYPE OF SOCIAL DESIGN

E. V. Korneeva

Branch OF the Kerch state marine technological University IN Feodosiya

Abstract. The paper deals with one of the types of social design – student volunteer movement. On the concrete example of volunteers-students branch of FSBEI HE "Kerch state marine technological University" in Feodosiya reveals the content of elements of social design, its importance for today's youth.

Keywords: social engineering, student volunteer movement, spiritual values

Актуальность исследования студенческого волонтерского движения заключается в исключительной значимости такого вида социального проектирования для формирования гражданской позиции молодежи, поддержания моральных ценностей [1, с.25].

Социальное проектирование как научная и практическая проблема стало предметом исследования в 80-х годах XX века. Предшествовало социальному проектированию социальное планирование, программно-целевые методы. С появлением новых классов задач в различных сферах – экономике, культуре, политике – потребовало выделение социального проектирования как разновидности социальных технологий [1, с.18].

Школа воспитывает, обучает подростков, но становление молодежи как граждан происходит уже в более взрослом возрасте, когда они не только выполняют указания старших, но и проявляют инициативу, чувствуют ответственность за свои поступки.

В современном мире, который порой бывает весьма неласков для самых незащищенных категорий граждан – детей и людей преклонного возраста, волон-

терское движение, которое является едва ли не единственной возможностью почувствовать себя нужными и защищенными.

В филиале ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет» в г. Феодосия волонтерское движение действует не первый год.

Студенты филиала регулярно приезжают в отделение социальной адаптации (реабилитации) дневного пребывания пенсионеров и инвалидов города Феодосия (дом престарелых) г. Феодосии и Феодосийский межрегиональный социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних. Едут они туда по собственной инициативе, без напоминания со стороны преподавателей.

В отделение социальной реабилитации они приезжают не только с вкусными подарками и нужными вещами, но и в качестве добровольных помощников – территория большая, а рабочих рук не хватает. Поэтому весной и осенью помогают благоустраивать территорию, пересаживать цветы, окапывают деревья. Для молодых здоровых ребят такая работа вовсе не обременительна, но зато как приятно видеть результаты своего труда и слышать слова благодарности от пациентов и администрации отделения.

Поездки в отделение социальной реабилитации г. Феодосии является одним из видов социального проектирования. Вся деятельность с людьми преклонного возраста содержит этапы социального проектирования – существует проблемная предметная ситуация, то есть происходит уяснение проблемы. Существует категория людей, которые ограничены в круге общения, передвижения, испытывают недостаток внимания.

Есть социальный заказ (социальная установка), который подразумевает конкретные мероприятия для удовлетворения потребностей людей как материальных, так и духовных [3, с.25]. В данном случае – это общение с пенсионерами, материальная помощь. Нужно отметить, что для людей преклонного возраста именно общение стоит на первом месте.

Следующим этапом волонтерской деятельности является паспортизация объекта. Студенты постоянно поддерживают связь с руководством отделения реабилитации, получают сведения о численности, возрасте пациентов, их самых актуальных потребностях. Конечно, добровольное волонтерское общество студентов не в состоянии удовлетворить все потребности отделения, но стараются это сделать по мере возможностей.

Волонтеры осознают цель своей деятельности, что, несомненно, является залогом успешности проекта.

Заключительным этапом социального проектирования является прогнозирование. В случае работы с жителями отделения социальной реабилитации

возможно прогнозировать улучшение их эмоционального состояния. Такой результат наблюдается в действительности, по отзывам руководства отделения.

Отметило движение студентов-волонтеров филиала и руководство города Феодосии, когда 15 апреля 2019 года волонтеры были награждены Грамотой Феодосийского городского совета за помощь отделению социальной реабилитации.

Таким образом, в процессе реализации таких видов социального проектирования, как поездки в детский дом временного пребывания и в отделение социальной реабилитации у студентов воспитываются важные социальные качества, как альтруизм, толерантность, милосердие, отзывчивость, умение слушать другого [1, с.123].

Волонтерское движение как вид социального проектирования обязательно должно присутствовать в студенческой среде, так как оно способствует поддержанию в изменившемся мире духовных ценностей, что и является целью социального проекта.

Литература

1. Колесникова И.А. Педагогическое проектирование: Учеб, пособие / И.А. Колесникова М.П. Горчакова-Сибирская; Под ред И.А. Колесниковой. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 288 с.

2. Луков В.А. Социальное проектирование: Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Моск. гуманит.-социальн. академии: Флинта, 2003. – 240 с.

3. Сафронова В.М. Прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной работе: Учеб, пособие. – 3-е изд., испр, и доп. /В.М. Сафронова. – М.: Academia, 2010. – 240 с.

4. Косова Н.М. Проектирование в социальной защите: опыт социологического обобщения / Н.М. Косова, Н.В. Мумладзе. – Н. Новгород: Изд-во ВВАГС, 2006. – 220 с.

К ВОПРОСУ ОБ ИССЛЕДОВАНИИ МОТИВАЦИИ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ: СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ ПОДХОД¹

В.С. Кравченко, И.О. Седых

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. Мотивация личности является предметом исследования в различных общественных и гуманитарных науках. Философский подход заключается в объединении достижений нескольких наук, где философия играет основную методологическую роль. Единство детерминантов в поведении личности в различных ситуациях можно рассматривать как один из признаков субъекта деятельности. Субъект предпринимательской деятельности отличается высокой поведенческой динамикой, изменчивостью содержания и форм. На основе предложенного философско-методологического подхода, была разработана анкета, с помощью которой имеется возможность проводить исследование мотивации субъекта предпринимательской деятельности. Результаты исследования открывают возможности для дальнейшего углубления изучения статуса экономического субъекта.

Ключевые слова: экономический субъект, предприниматель, мотивация, инновационный предприниматель, социальный предприниматель.

THE PROBLEM OF THE STUDY OF MOTIVATION IN ENTREPRENEURSHIP: SOCIO-PHILOSOPHICAL APPROACH²

V.S. Kravchenko, I.O. Sedykh

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. Personal motivation is the subject of research in various social and human sciences. The philosophical approach is to combine the achievements of several sciences, where philosophy plays the main methodological role. The unity of determinants in the behavior of an individual in various situations can be considered as one of the characteristics of the subject of activity. The subject of entrepreneurship is characterized by high behavioral dynamics, variability of content and forms. Based on the proposed philosophical and methodological approach, a questionnaire was developed, with the help of which it is possible to conduct a study of the motivation of a subject of economy. The results of the study open up opportunities for further deepening the study of the status of an economic subject.

Keywords: economic subject, entrepreneur, motivation, innovation entrepreneur, social entrepreneur.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №18-311-00152.

² The reported study was funded by RFBR according to the research project № 18-311-00152

Применение философского подхода в исследовании мотивации личности (в том числе, применительно к её деятельности) позволяет получить комплексное представление о мотивации как целостном поведенческом принципе (феномене). Связывая понятия мотивации и самореализации человека как субъекта экономической деятельности, мотивация предстаёт как широкое понятие. В рамках психологии через «мотивацию человек вплетён в контекст действительности» [1, с.364], она является «одной из высших форм психической детерминации человека» [2, с.364]. Мотивационно-регуляторные факторы входят в состав детерминант эффективной предпринимательства на протяжении всего жизненного пути субъекта этой деятельности [3; 4]. При этом выделяют различные подходы к исследованию мотивации: психоаналитический, бихевиористский, гуманистический, факторно-аналитический, когнитивистский, социально-психологический [5, с. 639]. Гуманистическое направление, в отличие от других, обозначенное А.Маслоу как «психология третьей силы» [6, с. 29], базируется на основных положениях экзистенциализма. Оно утверждает ответственность человека за свою жизнь, деятельность, поступки и не в полной мере принимает возможность влияния на личность человека генетических факторов и факторов окружающей среды. Так, Жан-Поль Сартр пишет: «Человек не что иное, как то, чем он делает себя сам. Таков первый принцип экзистенциализма» [7, с. 35]. Развивая идеи экзистенциализма в приложении к мотивации, А. Маслоу утверждает, что личность – интегрированное, организованное целое [8, с.46]. Таким образом, личность обретает устойчивый статус субъекта деятельности, то есть обретает потребность в «самоактуализации» [9, с.68].

Предпринимательская деятельность, как один из широко распространённых социальных феноменов (в мире насчитывается более 400 млн предпринимателей), предоставляет различные возможности для самореализации личности. Предпринимательство охватывает различные сферы хозяйственной жизни. В XX веке феномен предпринимательства был значительно расширен. Так, П. Друкер предложил определения для внутрифирменного предпринимательства и предпринимательства в социальной сфере. Социальное предпринимательство значительно расширило научное представление о предпринимательской деятельности как сугубо сферы заработка денег. Как концепция оно в большей степени стало приближаться к понятию самоактуализации, предложенному А.Маслоу. Истории успеха социальных предпринимателей [10, с.105] показывают многогранность мотивов поведения людей, принявших решение осуществлять такой вид деятельности. Следует отметить, что гуманистическая трактовка хозяйственной деятельности была широко обсуждаемой у представителей русской философской мысли конца XIX-начала XX века [11, с.119].

Учитывая вышесказанное, при разработке методики для анализа мотивации к предпринимательской деятельности, предпринимательство было раскрыто в следующих трёх направлениях:

- 1) как возможность для самоактуализации в краткосрочной перспективе;
- 2) как возможность расширения сфер влияния и получение дополнительных ресурсов;
- 3) как возможность для саморазвития (личностного плана) с целью дальнейшей самореализации.

С точки зрения исследования статуса экономического субъекта из трёх направлений наибольший интерес представляет первая сфера мотивации. В данном случае предполагалось, что сама хозяйственная деятельность может обеспечивать условия для самореализации личности, воплощающей собственные замыслы в сфере хозяйствования. Второе направление обусловлено развитием хозяйства как сферы экономической коммуникации. Она непосредственно связана с товарно-денежным оборотом и узким пониманием предпринимательской деятельности как деятельности, обеспечивающей финансовое благополучие, при условии терпимости субъекта к рискам. Наконец, третье направление расширяет гносеологию предпринимательства, давая представление о предпринимательстве как познавательной деятельности человека. Осуществляя хозяйственную деятельность, человек имеет возможность познавать самого себя в отражении результатов собственной деятельности.

Таким образом, в методику были отражены следующие аспекты предпринимательства:

- 1) Профессиональное развитие
- 2) Польза для общества
- 3) Реализация собственных идей и замыслов в хозяйственной сфере
- 4) Механизм экономической коммуникации
- 5) Карьерное развитие
- 6) Расширение границ хозяйственной деятельности
- 7) Рост возможностей (ресурсов, деловых контактов и пр.)

Социологическое исследование в форме анкетирования, составленное на основе выше приведённых предположений, было проведено в 2019 году среди действующих предпринимателей, собственников малого бизнеса Нижегородской области. Респондентами первого потока стали 35 человек, занятых в сфере социального предпринимательства. Среди предварительных выводов проведённого исследования можно выделить:

1) Мотивы предпринимательской деятельности не ограничиваются одной группой, а, как правило, образуют сложную структуру, как и в любой трудовой деятельности [12-14];

2) Только 20% из респондентов занялись предпринимательской деятельностью по причине отсутствия возможностей для трудоустройства;

3) 90% респондентов уверенно ответили, что занятие предпринимательской деятельностью – это полезное дело для общества и это составляет часть их мотивации.

Философское знание, его основные методологические принципы, исторически составляли фундамент для многих психологических теорий. Использование социально-философской концепции субъекта позволило комплексно подойти к исследованию мотивации субъекта предпринимательской деятельности. В рамках исследования была предложена гипотеза о том, что ядром мотивации предпринимательской деятельности остаётся осознанная (проактивная) вовлечённость человека в хозяйственную жизнь (самоактуализация – А.Маслоу, самореализация). Она может иметь различный оттенок – от преобразования существующих процессов (инновационное предпринимательство) до создание социальных благ (социальное предпринимательство).

Таким образом, было расширено узко рационалистическое понимание предпринимательства, которое представляется как механизм бесконечной экономической коммуникации (прибыль ради дальнейшего потребления). Результаты исследования могут быть развиты в свете дальнейшего исследования поведения предпринимателей на различных этапах экономического цикла, в том числе в период кризисов.

Литература

1. Рубинштейн, С.Л. Проблемы общей психологии М.: Педагогика, 1973. 424 с.

2. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976. 158 с.

3. Прохорова М.В., Белоконь О.Л. Психические детерминанты эффективной предпринимательской деятельности // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2013, №5-1. С.396-402.

4. Прохорова М.В., Белоконь О.Л. Возрастная периодизация карьерного пути предпринимателей // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2013, №4-1. С. 406-412.

5. Немов Р.С. Общая психология. В 3 т. Т.III. Психология личности: учебник. М. Юрайт, 2012. 739 с.

6. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2012. 352 с.
7. Сартр Ж.П. Бытие и ничто: Опыт феноменологической онтологии / Пер. с фр., предисл., примеч. В. И. Колядко. – М.: Республика, 2000. – 639 с.
8. Ангелова О.Ю., Чепьюк О.Р., Бряндинская Н.Г. Социальное предпринимательство: синтез гуманитарного и экономического подхода // Российский внешнеэкономический вестник. 2017. № 9. С. 105-114.
9. Чепьюк О.Р. Возможен ли гуманизм в системе хозяйствования? // Наследие В.Г. Короленко. Стратегии гуманизма. Сборник материалов Второй Всероссийской научно-практической конференции, 2019. Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (Нижний Новгород). С.119-124.
10. Прохорова М.В. Особенности структур мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // Известия Саратовского университета. Новая серия: Философия. Психология. Педагогика, 2016, Т.16, №3. С. 321-325.
11. Прохорова М.В, Овсянникова О.М. Разработка многофакторной методики диагностики мотивации трудовой деятельности // Психологический журнал, 2017. Т. 38, №1. С. 73-97.

КОМПЕТЕНТНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ (НА ПРИМЕРЕ ДЕТСКОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА)

Т.П. Лобзина

Детский образовательный центр «Жираф», Нижний Новгород

Аннотация. В статье раскрывается понятие социального предпринимательства, рассматриваются его особенности с точки зрения компетентностного подхода на примере Детского образовательного центра.

Ключевые слова: социальное предпринимательство, компетентность социального предпринимателя.

COMPETENCE OF A SOCIAL ENTREPRENEUR (ON THE EXAMPLE OF CHILDREN'S EDUCATIONAL CENTER)

T.P. Lobzina

Children's educational center "Giraffe", Nizhny Novgorod

Abstract. The article reveals the concept of social entrepreneurship and its features from the competence approach point of view on the example of children's educational center.

Keywords: social entrepreneurship, social entrepreneur competency.

В настоящее время выделена отдельная категория предпринимательства – социальное предпринимательство. Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» определяет социальное предпринимательство, как «предпринимательскую деятельность, направленную на достижение общественно полезных целей, способствующую решению социальных проблем граждан и общества» [1], и дает уточнение этих целей и проблем. Это работы и услуги, связанные с отдельными категориями граждан: инвалиды; лица с ограниченными возможностями здоровья; одинокие люди; многодетные семьи; пенсионеры; выпускники детских домов; малоимущие граждане и др. Кроме того, к социальному предпринимательству причисляются виды деятельности по оказанию отдельных социальных услуг: бытовых, медицинских, психологических, педагогических, культурно-просветительских, по трудоустройству, по производству и реализации медицинской техники и изделий, по межнациональному сотрудничеству и др.

Так, например, детские образовательные центры можно отнести к социальным предприятиям, которые осуществляют деятельность по оказанию услуг: в сфере дошкольного образования и общего образования, дополнительного образования детей; психолого-педагогических и иных услуг, направленных на укрепление семьи, обеспечение семейного воспитания детей и поддержку материнства и детства.

В силу своей специфики социальная деятельность является особенной, ответственной. Безусловно, решение социальных проблем требует от социальных предпринимателей особой компетентности, отличающей его от предпринимателей в целом. Компетентность – владение, обладание человеком знаниями, умениями, навыками, способами деятельности по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности [2]. Рассмотрим следующие компоненты компетентности: личностный, теоретический, коммуникативный и деятельностный в отношении социального предпринимательства на примере организации образовательной деятельности детей. Компетенции выделены на основании анализа психолого-педагогической литературы и нормативно-правовых актов [3,4], регламентирующих образовательную деятельность.

Личностный компонент представляет из себя систему ценностей, мотивов, которая формирует Я-концепцию, образ-Я. Именно ценности задают направление активности человека, определяют выбор способов поведения и взаимодействия, реагирования на происходящие события в различных ситуациях. Основная цель предпринимательства – это получение прибыли. Но в центре аксиологической системы социального предпринимателя находится Человек.

Мы рассматриваем ценности и мотивы социального предпринимателя по отношению к себе, к клиенту, к деятельности, к социуму.

Для социального предпринимателя в сфере образовательной деятельности основополагающим становится ценностное отношение к детям, родителям, семьям, педагогической деятельности. Мы выделяем следующие качества: ярко выраженная гражданская позиция (осознание ценности и общественной значимости труда педагога, своего профессионального долга перед страной, родителями и каждым ребенком); наличие установки на личностно-ориентированное взаимодействие; профессиональная установка на оказание помощи любому ребенку (в т.ч. с особенностями здоровья); готовность к профессиональному росту, саморазвитию, устойчивая профессиональная мотивация; профессионально значимые личностные качества: эмпатия, ассертивность (позитивное социальное поведение), доброжелательность, наблюдательность, самостоятельность, организованность, общительность, ответственность, стрессоустойчивость, толерантность, креативность; ответственное отношение к требованиям по организации образовательной деятельности (санитарные, противопожарные, антитеррористические и др.).

Теоретический компонент связан со сферой знаний, поиском, восприятием и отбором информации. Знания – основа компетенций (способностей, умений). Об актуальности получения специальных знаний рассуждает философ, психолог и социолог Г. Спенсер: «Если бы человек не зная анатомии, вздумал заявить себя хирургом, мы бы удивились его смелости и пожалели бы его пациентов» [5]. В настоящее время от социального предпринимателя, кроме предпринимательских знаний, требуется обладание знаниями в различных областях в соответствии с его направлением деятельности (медицина, педагогика, психология, социология, андрагогика, право и т.д.).

Социальный предприниматель в сфере организации образовательных услуг должен иметь следующие знания: общекультурные (широкий кругозор, нравственные ориентиры, этические нормы); методики и технологии работы с детьми; основы общей, возрастной, социальной психологии, педагогики и андрагогики (принципы обучения (деятельностный, развивающий, личностно-ориентированный); специфику детских видов деятельности; закономерности возрастного развития ребенка и социализации; особенности диагностики); санитарные и медицинские знания; технические характеристики зданий и помещений для данного вида деятельности, противопожарные, санитарные, антитеррористические требования) и др.

Коммуникативные способности в нашем динамично изменяющемся мире являются важнейшими для любой профессиональной деятельности, и в повсе-

дневной жизни мы все чаще встречаемся с людьми, обученными приемам эффективного общения. В социальном предпринимательстве коммуникация, общение, отношение являются организационно-содержательными основами взаимодействия контактирующих сторон. При этом нельзя рассматривать коммуникативную компетентность исключительно как способность передачи информации, т.к. прежде чем передать информацию необходимо вступить во взаимодействие с другими людьми, понять и познать их. Далеко не всякая информация станет знанием и будет воспринята собеседником. Безусловно, это понятие сложное и многогранное, оно включает в себя эмоционально-психологические, этические, вербальные и невербальные составляющие, такие как: знание психологических особенностей общения; субъектный подход к общению с другими; умение вступать в контакт, убеждать, заинтересовывать; умение активно слушать, доверять к собеседнику; эмпатия, умение понять конкретного собеседника с помощью вербальных и невербальных средств общения; сдержанность, терпимость, педагогический и психологический такт; гибкость, ситуативность в общении; эмоциональность: устойчивость и выразительность; вербальные (речевые) навыки, культура речи, яркость, образность, юмор; владение невербальными средствами общения: взгляд, мимика, жесты, голос.

Деятельностный компонент – проектировочные, аналитические (исследовательские и рефлексивные), исполнительские, управленческие способности актуальны для любого предпринимателя, который стремится выполнять работу качественно. Но от социального предпринимателя требуется больше активности, ответственности, самоотдачи, т.к. его деятельность осуществляется в отношении особых категорий граждан, где действует принцип «Не навредить!».

Подводя итоги вышесказанному, отметим, что в контексте развития социального предпринимательства стратегия государства направлена не только на расширение сети социальных предприятий, но и на повышение качества предоставляемых услуг. Необходимо обращать внимание на социальную составляющую личности социального предпринимателя. Выбирая социальное предпринимательство, как вид своей деятельности, предприниматель должен понимать, что только предпринимательские способности не обеспечат успех его делу. Огромную роль играет социальная компетентность: личностная (ценностно-смысловая), теоретическая, коммуникативная, деятельностная.

Литература

1. Федеральный закон N 209-ФЗ от 24.07.2007 «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (ред. 26.07.2019). – Консультант-Плюс.
2. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. 2003. № 2. С. 58-64
3. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». – Консультант-Плюс.
4. Федеральный закон N 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации».
5. Мудрость воспитания: Книга для родителей \ Сост. М. Б. Бим-Бад, Э.Д. Днепров, Г. Б. Корнетов. – М.: Педагогика, 1987. – 288 с.

СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО: ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ

А.А. Малеханов

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. В последние годы в Российской Федерации начало развиваться такое направление, как социальное предпринимательство. В статье исследуются теоретические аспекты социального предпринимательства, выделяются основные особенности и характеристики данного явления.

Ключевые слова. Социальное предпринимательство, социальные проблемы, социальные цели.

SOCIAL ENTREPRENEURSHIP: CONCEPT AND CONTENT

A.A. Malekhanov

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The direction of social entrepreneurship has begun to develop in the Russian Federation in recent years. The article explores the theoretical aspects of social entrepreneurship and highlights the main features and characteristics of this phenomenon.

Keywords. social entrepreneurship, social problems, social objectives.

Социальное предпринимательство является весомым источником экономического, социального и экологического богатства, и достаточно большое количество ученых занимается исследованием данной области. Однако, на данный момент времени, социальное предпринимательство является недостаточно изученным явлением и, в связи с этим, в научной литературе не всегда можно встретить комплексный подход к изучению сущности данного вопроса.

Сам термин «социальное предпринимательство» начал использоваться в зарубежной научной литературе в 60-70 гг. XX века. Более широкую огласку он получил в 90-х годах. В России впервые упоминается в начале XXI века, а на данный момент существует множество определений социального предпринимательства как с экономической точки зрения, так и с социальной. Вот некоторые из них, которые, на мой взгляд, наиболее полно отображают сущность данного понятия:

Социальное предпринимательство – инновационный способ решения социальных проблем средствами бизнес-организации, при котором полученная прибыль направляется на реализацию социальных целей организации [1].

Социальное предпринимательство – социальная активность в формате бизнеса или бизнес, ориентированный на решение социальной проблемы, а не на прибыль [2].

Фонд «Наше будущее» определяет социальное предпринимательство как деятельность, направленную на решение или смягчение социальных проблем общества, которая осуществляется на принципах самоокупаемости.

Организация «Агентство стратегических инициатив» рассматривает социальное предпринимательство как деятельность, направленную на решение социальных проблем и достижение социально значимых целей путем изобретения или комбинации экономических и социальных ресурсов.

На законодательном уровне в России определение социального предпринимательства появилось лишь в 2019 году с принятием Федерального закона от 26 июня 2019 г. N 245-ФЗ, который вносит изменения в Федеральный закон от 24 июня 2007 г. N 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». Этот закон определяет социальное предпринимательство как предпринимательскую деятельность, направленную на достижение общественно полезных целей, способствующую решению социальных проблем граждан и общества, и социальное предприятие как субъект малого или среднего предпринимательства, осуществляющий деятельность в сфере социального предпринимательства.

Эти определения объединяет одно: социальное предпринимательство направлено на решение социальных проблем. В этом и заключается важность и

актуальность данного явления. На сегодняшний день в мировой экономике ощущается острая необходимость социально-экономических преобразований во многих странах мира. Конкретно в России наблюдается целый ряд причин, по которым эта необходимость возникает. К ним относятся: безработица, низкий уровень минимальной и средней заработной платы, низкий уровень жизни, расслоение доходов населения, сокращение расходов бюджета на здравоохранение и образование, низкий уровень пенсий и стипендий. Государство с этими проблемами не справляется и, как следствие, появляется все больше и больше граждан, нуждающихся в социальной поддержке. Одним из инструментов, обеспечивающим эту поддержку, выступает социальное предпринимательство.

Важно понимать, в чём отличие социального предпринимательства от социальных проектов, некоммерческих организаций и предпринимательства в социальной сфере. В соответствии с исследованиями российских ученых А.Н. Макаревич и Т.Ю. Сазановой, социальное предпринимательство включает в себя 3 признака, которые работают в комплексе:

- Социальное воздействие, то есть социальный эффект является заранее запланированным и ожидаемым, а не второстепенным, как это получается в коммерческом предпринимательстве. Социальный предприниматель в первую очередь ставит перед собой цель оказать положительные изменения на социальную сферу.
- Инновационность и предпринимательское новаторство, которое выражается в использовании новых идей и ресурсов (даже не привлекательных с точки зрения рынка);
- Самоокупаемость и финансовая устойчивость, которая достигается путем продажи товаров и услуг как результатов деятельности [3].

Из этого можно сделать вывод, что социальное предпринимательство отличается от единичных социальных проектов тем, что социальным предпринимательством занимаются постоянно действующие предприятия; от некоммерческих организаций – независимостью от благотворительности и грантов, от предпринимательства в социальной сфере – направленностью прибыли на социальную цель.

А.А. Московская, еще один российский исследователь в области социального предпринимательства, выделяет основные принципы социального предпринимательства:

- Выявление стабильного равновесия, которое приводит к маргинализации и страданиям определенной группы людей, которые не имеют достаточных финансовых возможностей для достижения положительных изменений самостоятельно;

- Определение необходимой социальной ценности, в рамках существующего равновесия;
- Создание нового равновесия, которое исключает или облегчает страдания целевой группы граждан, и новой системы, которая обеспечит целевой группе и обществу в целом лучшее будущее [1.]

Социальное предпринимательство – многогранное явление, отражающее широкий спектр характеристик, особенностей и задач. В настоящее время, зарубежные и российские авторы продолжают изучать и анализировать многочисленные аспекты социального предпринимательства. Безусловно, это будет способствовать выявлению определяющих факторов развития и успешного функционирования социальных предприятий, и, как следствие, увеличению доли данного вида предпринимательства в общем объеме малого и среднего бизнеса. По моему мнению, это благоприятно скажется на социальной и экономической ситуации многих стран и России, в частности. Развитие социального предпринимательства повлечет за собой приток новых бизнес-идей, инновационных технологий, повысит качество производимых товаров и оказываемых услуг, создаст множество новых рабочих мест и новые объекты инфраструктуры.

Литература

1. Московская А. А. Социальное предпринимательство в России и мире: Практика и исследования. М.: НИУ ВШЭ, 2011
2. Задорин И. В. Социальное предпринимательство – новый формат социального активизма // Презентация к выступлению на SocialCamp-2013 [Электронный ресурс] URL: <https://docplayer.ru/67016402-Socialnoe-predprinimatelstvo-novyy-format-socialnogo-aktivizma.html>
3. Макаревич А., Сазанова Т. Сущность и специфика социального предпринимательства России // Российское предпринимательство. 2012. № 24

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ КРАЕВЕДЧЕСКОГО ХАРАКТЕРА КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ

Е.Ф. Маяцких

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. Рассмотрен опыт создания социального проекта «Экскурсионно-культурный клуб «Наш Нижний»¹. В контексте задачи развития территории Нижнего Новгорода описаны результаты работы клуба за период с апреля 2017 года по май 2019 года.

Ключевые слова: социальное проектирование, развитие территории, краеведение, экскурсия, волонтерство.

SOCIAL PROJECTS OF REGIONAL NATURE AS A RESOURCE OF TERRITORY DEVELOPMENT

E.F. Mayatskikh

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The experience of creating a social project «Excursion and cultural club «Nash Nizhnij». In the context of the development of the territory of Nizhny Novgorod, the results of the club's work for the period from April 2017 to may 2019 are described.

Keywords: social design, territory development, local history, excursion, volunteering.

Введение. Краеведческие знания, включающие в себя сведения о природе, хозяйстве, населении, истории и культуре населенного пункта, в настоящее время являются не только средством образования и воспитания, но также выступают как ресурс преобразования и развития территории. Краеведческая работа и популяризация соответствующих знаний способствуют формированию региональной и локальной идентичности, положительному отношению жителей к своему населенному пункту, воспитанию ответственности горожан за развитие города [1]. Также это мощный инструмент по выявлению культурных смыслов территории, позволяющих решить задачу ее позиционирования [2]. Поскольку краеведческие исследования зачастую проводятся местными активистами и вызывают живой интерес у жителей, то удобным инструментом использования плодов такой работы для развития территории является социальное проектирование [3].

Экскурсионно-культурный клуб «Наш Нижний» – краткое описание. Экскурсионно-культурный клуб «Наш Нижний» начал работу в апреле 2017 года при поддержке Международного открытого грантового конкурса «Православная инициатива 2016-2017 года». Изначально деятельность клуба была направлена на популяризацию знаний из области «православного краеведения» с целью показать органичную включенность истории Русской Православной церкви в историю Н. Новгорода на протяжении всего его существования. После окончания грантовой поддержки в январе 2018 года проект приобрел светскую тематику, однако «православное краеведение» до сих пор остается существенной частью его работы. Клуб проводит лекции-встречи, экскурсии и семейно-досуговые мероприятия краеведческой тематики. Вход на все мероприятия свободный, участником может стать любой желающий.

За период с апреля 2017 года по май 2019 было проведено около 50 мероприятий, в которых приняли участие более 400 человек. Из постоянных участ-

ников сформировался актив клуба, члены которого принимают непосредственное участие в организации мероприятий. Появились и партнерские связи. В настоящий момент «Наш Нижний» не имеет бюджета и функционирует на общественных началах.

Рассмотрение работы клуба в контексте задачи развития территории. Одна из основных задач проекта – «соединение» тех, кто хочет и может что-то рассказать о Нижнем Новгороде с теми, кто готов их слушать. На месте лекторов и экскурсоводов зачастую оказываются обычные жители города, не являющиеся профессионалами в соответствующей области. Такой подход способствует росту самоуважения участников, выступающих на мероприятии, подталкивает их к более глубокому изучению темы и структурированию своих знаний, то есть повышает уровень их образованности. Кроме того, это позволяет собрать ценные сведения о локальной истории и городских смыслах², что может облегчить и удешевить соответствующие профессиональные исследования³.

Таким образом, результаты работы клуба вносят вклад в такие составляющие развития города [4, с. 5], как:

- просвещение;
- формирование социальных систем, ориентированных на рост уважения человеческого достоинства;
- выявление культурных смыслов территории;
- формирование региональной и локальной идентичности.

Выводы. Социальные проекты краеведческого характера, рассчитанные на широкую аудиторию, могут быть удобным и недорогим инструментом решения ряда задач по развитию территории. Работа с темами, изначально близкими жителям, хорошо ими принимается и поддерживается, что, несомненно, добавляет такого рода проектам успешности.

Примечания.

1. Все мероприятия проекта подробно освещаются в группе в социальной сети ВКонтакте: <https://vk.com/ournnov>

2. Для г. Москва существует сайт с устными рассказами жителей об истории тех или иных мест (<https://pastandnow.ru/>).

3. Крупное антропологическое исследование Н. Новгорода проводилось в марте 2019 года группой ученых (Шанинка, РАНХиГС и Европейский университет в Санкт-Петербурге) по заказу городской администрации (<https://vk.com/ideann2103>).

Литература

1. Юдина Е.В., Амосова Е.А. Краеведение как ресурс региональной культурной политики в условиях реализации ФГОС // Образование в Кировской области. 2015. № 3 (35). С. 34–36.
2. Слабинская Е.С., Зырянова А.В. Социально-культурный проект как ресурс развития города // Социально-культурная деятельность: векторы исследовательских и практических перспектив. Материалы Международной научно-практической конференции. Казань, 15 апр. 2016. С. 371–373.
3. Сибирцева Ю.А., Кильдяшова Т.А. Культурные ресурсы территории: стратегии развития // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2011. № 2. С. 120–125.
4. Валинурова Л.С., Ахтариева Л.Г., Мазур Н.З. Управление территориальным развитием: Уч. пособие. Уфа: БАГСУ, 2013. 116 с.

СПЕЦИФИКА МНЕНИЙ ЭКСПЕРТОВ В ПРОФОТБОРЕ

Н.Г. Мельникова¹, А.А. Алдашева²

¹Институт горной физиологии и медицины НАН КР,

²Институт психологии РАН

Аннотация. В статье рассмотрен эмпирический материал по специфике оценок экспертами (психологом, конкурсной комиссией) личностных ресурсов кандидатов в профотборе и оценки их профессиональной пригодности. Ракурс обсуждения задан номинантами, суждения по которым мнения экспертов не совпали. Сделано обобщение о приоритетном значении ресурсов профессиональной деятельности для конкурсной комиссии и эксперта-психолога.

Ключевые слова: личностные ресурсы, «нужный специалист», профессиональная пригодность, интервью, экспертная оценка.

SPECIFICS OF EXPERT OPINIONS IN PROFESSIONAL SELECTION

N.G. Melnikova, A.A. Aldasheva

Institute of Altitude Physiology and Medicine of National Academy of Science of the Kyrgyz Republic, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences

Abstract. It is reviewed empirical data about specific of expert's appraisal (psychologist, competition commission) about the results of personal resources of candidates in professional selection in the article. Discussion angle set given nominees by which judgments of experts did not match. Made a generalization about priority professional resources for competition commission and psychologist.

Keywords: personal resources, needed specialist, interview, expert's appraisal, professional fitness

Устойчивость персонала в организации, во многом определяется сопряжённостью требований профессии и представлений работника, о своих ресурсах и желаниях, реализация которых возможна в профессиональной деятельности. На уровне конкретного работника эти совпадения проявляются в чувстве удовлетворенности трудом, как мотива, поддерживающего интерес к профессиональной деятельности [7]. Современный профессиональный отбор направлен на оценку степени совпадений модели «нужного специалиста», обычно разрабатываемой экспертами, и представлением о «нужном специалисте» у кандидата. Представление, выполняет три основные функции: функцию познания, в частности, требований к профессии и профессиональной реальности; адаптационную – к нормам, оценкам, представлениям профессионального сообщества и требований организационной культуры; регуляции профессионального поведения. В профессиональном отборе представление чаще всего изучается с помощью интервью кандидатов, которое позволяет прояснить: убеждениями, знаниями, мнением, отношением и пониманием собственного вклада в общий результат организации, вклад организации в экономику и социум. Результаты интервью показывают, что заключение экспертов (эксперт-психолог ЭП, конкурсная комиссия КК) «нужного специалиста» [1], в итоговых решениях о найме кандидата могут расходиться.

Организация исследования. Анализ оценок ЭП и КК проводился по четырем критериям, обобщающим ресурсы мотивационной сферы кандидатов на должность инспектора банка: содержание мотивов, целей, нравственного контроля (критерий №1); направленность мотивов, предпочтительные интересы (критерий №2); степень активности мотивов в формировании надлежащего уровня профессиональной пригодности (критерий №3); собственные желания, предпочтения, состояния и условия их достижения (критерий №4) [2;4]. Всего проанализированы ответы ($n = 1349$) 175 кандидатов (средний возраст респондентов $27,91 \pm 5,83$) на вопросы интервью о мотивах выбора деятельности ($n = 353$), их представлениях о ПВК ($n = 485$), своих профессиональных преимуществах ($n = 318$) и профессиональных планах ($n = 193$) в предстоящем труде. Кандидаты по результатам суждений экспертов о «нужном специалисте» были разделены по результатам оценки ЭП на группы «рекомендован – не рекомендован», а на основании решения конкурсной комиссии (КК) – «принят – не принят» на работу.

Результаты исследования. Итоги сравнения оценок ЭП и КК в отношении «Не рекомендованных-Принятых», показали, во-первых, что экспертами

отмечено, что в представлении о деятельности и пригодности специалиста, кандидатами выделяются значимость инструментальных ценностей [5], которые соответствуют предъявляемым требованиям деятельности. Во-вторых, ориентация кандидатов на себя, в данной профессии рассматривается как психологический фактор, который затрудняет эффективную адаптацию в коллективе и в деятельности [7]. Ориентация на себя оценивается ЭП как несоответствие объективным требованиям профессии [8]. В-третьих, по мнению ЭП у кандидатов нет осознания мотивационно-ценностных сторон труда, они характеризуются несформированностью «личностной рефлексии» [3]. В-четвертых, ориентация на «самопрезентацию» [6] у кандидатов нацелена на управление впечатлением о себе, КК рассматривает это качество, как профессионально важное при взаимодействии с клиентами.

В отношении *«Рекомендованных-Не принятых»*, отмечено, во-первых, что кандидатам свойственно осмысление процессуально-результативной стороны труда и его личностной значимости, которая, по мнению ЭП является ресурсами кандидатов, так как свидетельствует о развитости разных форм рефлексивного оценивания [3]. Во-вторых, ЭП показано, что реализация духовно-нравственных потребностей кандидатов в труде и возможность ее удовлетворения организацией, выступает основой формирования необходимого банку организационного поведения [8]. В-третьих, ЭП отмечает, что в характере активности кандидатов группы ведущими мотивами выступают корпоративные мотивы и стремление добиваться надежных результатов труда [8]. Выделенные качества, отражают творческие характеристики кандидатов, и выступают ресурсами, которые говорят о человеке, как способном решать конкретные задачи «человек для задачи», а также ставить и решать новые задачи в организации [5]. Данные свойства кандидатов не получили позитивной оценки КК. В-четвертых, имеющаяся у кандидатов, по мнению ЭП, согласованность представлений о требованиях профессиональной деятельности и человека к организации, рассматривались как ресурс, обеспечивающий баланс функционально-ролевых ожиданий [5], который, с одной стороны, способствует формированию лояльности к организации, а с другой удовлетворённости трудом. Однако, данный критерий не оказался важным в решении КК о принятии специалиста на работу.

Несовпадение решений экспертов отражает разные подходы к выбору критериев отбора, которые при единстве целей «нужный специалист» имеют разные задачи. Оценка ЭП основывалась на профессиограмме профессии с позиции общих и частных требований деятельности к специалисту, в то время как стратегия оценки КК – на задачах оперативного выполнения работы и включения специалиста в деятельность сразу. Так, кандидаты «Нерекомендованные-

Принятые» в заключении ЭП были охарактеризованы, как ориентированные на инструментальную «оснащенность», на получение результата, готовностью мобилизовать волевое начало в действиях. Однако отсутствие готовности кандидатов разделять требования культуры организации, поддерживать её имидж, что важно для специалистов, работающих с внешними клиентами банка, могут расцениваться, как профессиональные риски. Надо полагать, что способность человека управлять впечатлением о себе, сформировала представление о кандидатах у КК, как нужных специалистов, которые владеют в теоретическом и в практическом плане инструментами деятельности, в то время, риски связанные с имиджем организации не были приняты во внимание при принятии решения.

Оценки ЭП кандидатов из группы «Рекомендованных-Не принятых» позволили обобщить реальные (ориентиры на надежную работу, на соответствие предъявляемым требованиям, а также задачам саморазвития в деятельности) и потенциальные характеристики (профессиональный рост, интерес к работе в организации, которой они смогут доверять). Данные характеристики являются ресурсами, так как объединяют различные виды рефлексии, интерес к работе и свидетельствуют о лояльности к организации.

Литература

1. Алдашева А.А., Мельникова Н.Г. Интервью в решении психодиагностических задач профотбора // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. А. Н. Занковский, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2018.- С.279-288.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: Пер Сэ, 2006. 511 с/
3. Захарова Л.Н. Психология управления: учебное пособие. – м.: Логос. – 2012. 376с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер. – 2002. 512с.
5. Кабатченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. М. Педагогическое общество России. 2000. 384с.
6. Кубрак Т.А. Самопрезентация субъекта: состояние проблемы и различные подходы к исследованию // Методология комплексного человекознания и современная психология / Отв.ред. А.Л.Журавлев, В.А. Кольцова. М.: Издательство «Институт психологии РАН». 2008. С. 199-212.
7. Психология банковской деятельности / Под ред. В.И. Медведева. СПб., 2006.
8. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб.: Питер. 2000. 416с.

ВЫДЕЛЕНИЕ ПРОТОТИПИЧЕСКИХ СИТУАЦИЙ В СФЕРЕ СЕМЬИ И БИЗНЕСА ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ¹

Ю.С. Мурзина

Тюменский государственный университет

Аннотация. В статье ставится проблема изучения ценностных ориентаций предпринимателей и преемственности традиционных ценностей в динамично меняющемся мире. Автор показывает основную сложность изучения аксиологической сферы: направленность на выявление осознанной части системы представлений, в связи с чем обосновывается перспективность использования проективных техник. В основной части статьи дается определение понятий «прототип» и «прототипические ситуации». С позиции системного анализа рассматриваются «архетипы системы» и теория жизненного цикла организации. Через анализ процессов групповой динамики сопоставляются социально-психологические явления в семье и бизнесе. Итогом теоретического рассмотрения становятся выделение шести прототипических ситуаций: рождение, развитие, смерть, сотрудничество, лидерство, разрешение конфликтов. На основе данных ситуаций планируются создать проективный инструмент для изучения ценностных ориентаций предпринимателей в сфере семьи и бизнеса.

Ключевые слова: ценностные ориентации, прототипическая ситуация, архетип, прототип, жизненный цикл организации, групповая динамика, когнитивная психология

IDENTIFICATION OF PROTOTYPICAL SITUATIONS BY FAMILY AND BUSINESS TO STUDY THE VALUES OF ENTREPRENEURS

J.S. Murzina

University of Tyumen

Abstract. The article raises the problem of studying the values of entrepreneurs and the continuity of traditional values in the digital world. The author shows the main difficulty of studying the axiological sphere: the focus of research on the identification of conscious ideas. To solve this problem, we propose to use projective techniques. The main part of the article defines the concepts of "prototype" and "proto-typical situations", considers the theory of "archetypes of the system" and the theory of the life cycle of the organization. Within the concept of group dynamics, we compare social and psychological phenomena in the family and business. The result of the theoretical consideration is the description of six prototypical situations: birth, development, death, cooperation, leadership, conflict resolution. On the basis of these situations, it is planned to create a projective tool for studying the values of entrepreneurs in the field of family and business.

Keywords: values, prototypical situation, archetype, prototype, life cycle of organization, group dynamics, cognitive psychology

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, грант № 19-013-00869.

Скорость и качество происходящих в нашей жизни изменений нарастает. Сегодня наше общество подошло к черте, когда изменения касаются уже не только форм производства, но и биологической природы самого человека (внутренних органов, генома) [1]. Поэтому в столь динамично меняющейся реальности необходимо сохранить преемственность традиционных ценностей, и дать возможность формированию новых, помогающих адаптироваться к цифровому миру. Ценности проявляют себя как регуляторы человеческой деятельности через идеалы, нормы, отношения, критерии выбора и оценки. Таким образом, ценности являются средством «проектирования» социальной реальности.

Для нашей страны рост малого бизнеса является одним из стратегических направлений развития. С 2018 г. Правительство РФ инициировало Национальный проект «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» [2], поэтому в зоне научных интересов исследователей должны появиться ценности экономически успешных предпринимателей, с целью последующей трансляции позитивных ценностей на разных уровнях системы образования и/или в СМИ.

Целью данной работы является обоснование выделения прототипических ситуаций в сфере семьи и бизнеса как проективных стимульных ситуаций анализа, способных проявить значимые ценностные ориентации предпринимателей в ходе глубинного интервью.

Как отмечает А.Г. Здравомыслов, специфика действия ценностных ориентаций состоит в том, что они распространяются не только на высшие структуры сознания, но и на те, которые обозначаются как подсознательные структуры. Л.М. Смирнов отмечает, для более глубоко изучения ценностей необходимо выйти за рамки феноменологии только сознания, а обратиться к неосознаваемому пласту психики [3]. В связи с этим, вытекает основная сложность в изучении аксиологической сферы: подавляющее количество методик диагностики представлено в тестовом варианте и направлено на выявление осознанной части представлений. Поэтому разработка проективных методик для исследования ценностных ориентаций личности является актуальной задачей.

Как указывает Капцов А.В., «одна из проблем аксиометрии – это различие осознаваемых личностных ценностей и слаборефлексируемых ценностных образований. Именно для диагностики последних предназначены проективные методики» [4, с.16]. Автор считает, что таковых пока немного, а наиболее проработанными являются следующие: Методика оценки субъективной значимости афористических высказываний, Проективная методика диагностики

терминальных ценностей, Методика оценки личностных ценностей при анализе текста, Методика оценки ценностных устремлений при песочной терапии.

Понятие «прототипа» является ключевым для нашего исследования, поэтому остановимся на нем подробнее. Данное понятие относится к сфере когнитивной психологии, где прототип (от греч. *prototypon* – прообраз) понимается как лучший представитель, «лучший пример». Теория прототипов была сформулирована американским психологом Э. Рош. Автор утверждает, что большинство естественных категорий организовано вокруг нескольких типичных примеров (прототипов), которые можно рассматривать как «хорошие формы», фиксирующие некоторое понятие всей своей целостностью. Сами прототипы являются частью когнитивного опыта человека, который также включает «архетипические структуры, способы кодирования информации, когнитивные схемы, семантические структуры и понятийные структуры» [5, с.277]. Данные элементы когнитивного опыта обеспечивают восприятие, хранение и упорядочивание информации, способствуя воспроизведению устойчивых отношений.

В когнитивной психологии также выделяются и прототипические ситуации – референтные ситуации, выступающие как важное условие, облегчающее понимание. «Эти ситуации также рассматриваются как прототипы, фиксирующие определенные пласты значений, связанные по функциональному принципу» [5, с.161].

Содержательный и структурный анализ прототипических ситуаций позволяет различать в них принципиально сопоставимые основания, берущие начало от архетипов коллективного бессознательного. Такие образы, как «Персона», «Тень», «Анима/Анимус», «Старый Мудрец», «Великая Мать», «Божественный дитя» [6], могут быть представлены как базис для формирования культурно обусловленных прототипов в разных социальных контекстах, в т.ч. в семье или организации.

Рассмотрим вопрос прототипических ситуаций с позиции менеджмента. Современный американский экономист П.Сенге использует понятие «архетип системы» как описание периодического проявления структурных процессов в организации. В целом, он насчитывает более 10 «архетипов системы». Они позволяют в сжатом, простом виде представить типичные управленческие ситуации и дать способ их анализа [7].

Другим теоретическим проявлением системного подхода в управлении является представление организации с позиции живой системы. В 1965г. Л. Гарднер предложил важную идею о том, что люди, растения и организации имеют похожий жизненный цикл. Позже Л. Грейнер выделил стадии последовательного роста организаций, которые последовательно реализуются через

креативность, директивное руководство, делегирование, координацию. В 1999 г. вышла в свет книга И.Адизеса «Управление жизненными циклами компании», в которой автор обосновал 10 основных стадий жизненного цикла фирмы: вынашивание бизнес-идеи, младенчество, давай-давай, юность, расцвет, стабильность, аристократизм, ранняя бюрократизация, бюрократизация, смерть [8]. Итак, на основе системного подхода с опорой на архетипические образы, мы выделяем три прототипические ситуации анализа: рождение, развитие, смерть.

Возвращаясь в предметное поле социально-психологических исследований, обратимся к психологии малой группы, в рамках которой рассматриваются процессы групповой динамики. Основателем данного направления принято считать К.Левина, который впервые использовал это понятие в 1939г. в статье «Эксперимент в социальном пространстве», понимая под ним положительные и отрицательные силы, действующие в конкретной группе [9]. В советской социальной психологии групповая динамика изучалась в школе Л.И.Уманского как процесс коллективообразования (Л.И. Уманский, В.Г. Асафов, А.Г. Кирпичник и др.). Как отечественные, так и зарубежные исследователи указывали на следующие процессы групповой динамики: лидерство, общение, консолидация, конкуренция, адаптация, принятие решений и идентификация [9,10].

Л.И. Уманский, изучая групповую интеграцию, обращает «внимание на необходимость изучения отдельных (особенно семейных) групп» [10]. Процессы групповой динамики применимы ко всем видам малых групп, в том числе семье и малому бизнесу. Отсюда, делаем предположение о возможности выделения одноименных «референтных» ситуаций в сфере семьи и бизнеса, основанных на этих процессах. Мы предлагаем рассматривать следующие прототипические ситуации: 1) сотрудничества / партнерства, 2) лидерства, 3) разрешения конфликтов.

Подведем итог, на сегодняшний день актуальной является задача поддержки и развития малого предпринимательства. В этой связи, перспективным является изучение ценностных ориентаций предпринимателей с помощью проективных техник. Выделение понятия «прототипических ситуаций» позволяет фиксировать определенные пласты значений, связанных по функциональному принципу. Рассмотрение организации как системы, позволило выделить «архетипы системы» и описывать жизненный цикл компании. В результате мы зафиксировали 3 прототипические ситуации для изучения ценностных ориентаций предпринимателей: рождение, развитие, смерть. Социально-психологические процессы групповой динамики в малой группе позволили нам выделять еще 3 прототипические ситуации: сотрудничество, лидерство, разрешение кон-

фликтов. На основе данных ситуаций планируются создать проективный инструмент для изучения ценностных ориентаций предпринимателей в сфере семьи и бизнеса.

Литература

1. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире // URL: https://worldskills.ru/assets/docs/media/WSdoklad_12_okt_rus.pdf (дата обращения 14.05.2019).
2. Паспорт национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». Сайт Правительства России. URL: <http://static.government.ru> (дата обращения 02.06.2019).
3. Смирнова М.В. Методика диагностики терминальных ценностей личности // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2011. №2. С.37-51.
4. Капцов А.В. Психологическая аксиометрия личности и группы. – Самара: СамЛюксПринт, 2011. 112 с.
5. Когнитивная психология. Под ред. В. Н.Дружинина, Д. В. Ушакова. – М.: ПЕР СЭ, 2002. 480 с.
6. Юнг К.Г. Архетип и символ. Монография. М.: Канон, 2019. 336с.
7. Глазунова В.В. История и перспективы развития экономического анализа // Вестник ГУУ. 2014. №14. С. 124-127.
8. Баранова Е.И. Опыт эмпирического определения цикла жизни фирмы // Экономика. Налоги. Право. 2017. №3. С. 92-105.
9. Почебут Л.Г., Мейжис И.А. Социальная психология. СПб.: Питер, 2010. 521с.
10. Крюкова Т.Л. Лидерство и социальная власть как факторы групповой динамики семьи // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2011. №4. С. 193-198.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЕ ПРОЕКТЫ: ПРИЗНАКИ СОЦИАЛЬНОСТИ¹

С.В. Негруль, В.В. Кашпур

Национальный исследовательский Томский государственный университет

Аннотация. Рассматривается определение социального предпринимательства. На основе исследования выявляются признаки социальности предпринимательских проектов со стороны органов государственной власти и состоявшихся социальных предпринимателей.

Ключевые слова: социальный проект, социальное предпринимательство, социальная ценность.

ENTREPRENEURIAL PROJECTS: CHARACTERICS OF SOCIALIALITY

**S.V. Negrul, V.V. Kashpur
Tomsk State University**

Abstract: the definition of social entrepreneurship is considered. The features of sociality of entrepreneurial projects on the part of government and successful social entrepreneurs are detected based on research.

Keywords: social project, social entrepreneurship, social value.

Современные тренды, связанные с сетевизацией экономики и формированием «бизнеса платформ», задают новый вектор развития бизнес-организаций – ориентацию на внешнюю экосистему. В качестве частей экосистемы выступают различные заинтересованные группы, включающие клиентов компании, выстраивающих социально-сетевые взаимодействия. Ориентация на сетевые взаимосвязи, их ценности для участников становится новым ресурсом развития организации и роста ее конкурентоспособности.

Социальное предпринимательство – продукт сетевой организации экономики и социума. В соответствии с определениями теоретиков и практиков социального предпринимательства, это деятельность, направленная на создание социальной ценности (Г.Диз [1]), способствующая социальным преобразованиям (Р. Мартин и С. Осберг [2]). Социальные предприниматели мотивированы собственной миссией, а сформированные ими организации являются частью гражданского общества (Ч.Лидбистер [3]). Таким образом, они изменяют общественную среду, смягчая проблемы, связанные с социальной эксклюзией, неравенством, адаптацией социально-уязвимых групп и пр. Вопрос о сочетании

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ (грант № 16-13-70006).

экономической и социальной компонент в их деятельности рассматривается в рамках экономической науки.

Исходя из рассмотренных характеристик, важно отметить, что социально-предпринимательские проекты носят социально-новаторский характер. Их общественная активность содействует изменению культуры социальных взаимосвязей, ценностной основой которых становятся не конкуренция, а различные формы солидарности, интеграции, доверие. В качестве ресурса такие предприниматели используют социальный капитал, а их деятельность ориентирована на мобилизацию общественных инициатив, поиск и использование скрытых социальных резервов, партнерство, социальные сети. Социальные предприниматели становятся своего рода «агентами самоорганизации» социума.

Однако как показало исследование, проведенное в нашем регионе (анализ документов, выступлений и серия интервью с социальными предпринимателями), существуют расхождения в понимании сути «социального» в официальной документации, риторике представителей власти и интенциях успешных социальных предпринимателей.

Во-первых, разница в понимании самой социальной ценности, которую производит предприниматель. В официальном дискурсе социальная направленность связана с ориентацией на общественно-уязвимые группы: создание рабочих мест и обеспечение доступных услуг. С позиции самих предпринимателей социальность интерпретируется шире – с позиции изменения структуры взаимодействий: изменение социальной среды, создание новой системы коммуникаций, стилей жизни и пр. Социальные проекты предпринимателей отличаются мультицелевой социальной направленностью, т.е. оказание определенной услуги, как правило, новаторской (например, новый метод работы с детьми-аутистами) сопровождается созданием новой общественной среды (толерантность, изменение отношения к таким детям). Социальные предприниматели способны производить множество социально-экономических ценностей (подробнее об этом [4]).

Во-вторых, исходя из различного понимания социальности, целью реализации социальных проектов становится социальная поддержка, оказание социальных услуг либо социальная трансформация отношений и институтов.

В-третьих, специфика ресурсной базы. Со стороны представителей государственной власти предприниматель является объектом поддержки государства посредством субсидирования, механизмов государственно-частного партнерства. При этом партнерство основывается на выполнении госзаказов. Для предпринимателей важным ресурсом является опора на «инициативы снизу», сети сотрудничества, в т.ч. с органами государственной власти. Для них боль-

шое значение имеет построение системы коммуникаций с заинтересованными сторонами на принципах партнерства и равноправия, соучастие.

В-четвертых, ориентация на различные социальные потребности. Со стороны государства существует запрос на обеспечение базовых потребностей (трудоустройство, обслуживание) социально-незащищенных групп, на производство доступных услуг. Социальные предприниматели больше ориентированы на проблемы, которые находятся за пределами внимания государства, но связаны с качеством жизни как групп социальной эксклюзии (вовлечение пожилых людей в общественную жизнь как решение проблемы одиночества и пр.), так и населения в целом (оздоровление окружающей среды, создание комфортных городских пространств и пр.).

В-пятых, мотивация в реализации социальных проектов. В официальном дискурсе предпринимателю предписывается альтруистическая мотивация, в соответствии с которой он идет на определенные жертвы в отношении получения прибыли, создавая самоокупаемые предприятия по оказанию социальных услуг. Со стороны бизнеса работа над социальными проектами рассматривается как сверхзадача, для них имеет значение самореализация. Их стратегией является перераспределение ресурсов между разноплановыми проектами.

Таким образом, признаки социальности предпринимательских проектов отличаются в понимании социальных предпринимателей и представителей власти. Такие расхождения могут привести к ситуации несоответствия мер господдержки реальному потенциалу социальных предпринимателей.

Литература

1. Dees J.G., Emerson J. & Economy P. Enterprising nonprofits: A toolkit for social entrepreneurs. New York: John Wiley & Sons, 2001.
2. Martin, R.L., Osberg, S. Social Entrepreneurship: the Case for Definition. Stanford Social Innovation Review. Spring, 2007.
3. Leadbeater. Ch. The Rise of the Social Entrepreneur. – London Demos, 1997.
4. Негруль С. В. Проблема конструирования социального предпринимательства как перформативного феномена: конкуренция смыслов и ценностей в дискурсе ключевых стейкхолдеров / С. В. Негруль, В. В. Кашпур, А. А. Барышев // Вестник Томского государственного университета. 2018. № 429. С. 5-13.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ШКОЛЬНИКОВ В ВУЗЕ: СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ ОНЛАЙН НАСТАВНИЧЕСТВА

Е.С. Плотникова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. Рассматривается вопрос профориентации школьников в высших учебных заведениях. В качестве примера представлен социальный проект «Образовательный портал "Smart-наставник"», разработанный в рамках Всероссийского молодежного конкурса «Инноград».

Ключевые слова: профориентация, абитуриенты, образовательные организации, социальные проект

CAREER GUIDANCE OF SCHOOL STUDENTS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTION: SOCIAL PROJECT MENTORING ONLINE

E.S. Plotnikova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The question of career guidance of school students in higher educational institutions is considered. As an example the social project "Educational Smart Mentor Portal" developed within the All-Russian youth competition "Innovation center" is presented.

Keywords: career guidance, entrants, educational organizations, social project

Выбор профессии, построение жизненного дизайна — одна из актуальных проблем для каждого старшеклассника и общества в целом. В настоящее время одна из самых главных задач для старшеклассника в условиях цифровизации общества, смены ориентиров у работодателей сделать правильный выбор будущей профессии.

Вопрос профориентации школьников был рассмотрен в работах А.Г. Антипьева, С.В. Антоненко, Э.В. Будаевой, Н.С. Пряжникова, М.В. Разумовой, А. Г. Шмелева, Е.А. Шикиной и др.

Под профориентацией понимается как деятельность, направленная на помощь в выборе профессии; оказание консультационной помощи в осознании им склонностей и способностей, а также предоставление информации о возможностях приобретения знаний, умений, навыков и необходимых компетенций для овладения профессией [1].

Неуверенно выбранная профессия на этапе профессионального ориентирования ведет к смене вида труда в дальнейшем, снижению его эффективности [2, 3].

Профориентационная работа, к сожалению, не является ведущим направлением воспитательной деятельности педагогов школ [4,5].

Как показывают социологические исследования, родители стали подходить более вдумчиво и конкретно к выбору будущей специальности для ребенка: доля тех, кто готов согласиться с любым решением ребенка снизилась с 13% в 2005 г. до 4% в 2017 г. (ВЦИОМ, Профессиональный опрос, 2017 г.).

82% школьников и 79% родителей считают, что высшее образование – это возможность хорошо зарабатывать (ВЦИОМ «Студенты профессиональных учреждений – о своем будущем трудоустройстве», 2012 г.).

В сложившейся ситуации особое значение в построении образовательной траектории абитуриента приобретают вузы. Вуз заинтересован в привлечении наиболее подготовленных школьников, которые профессионально ориентированы. Результаты социологических исследований ФОМ, ВЦИОМ, Левада-центр свидетельствуют о том, что родители и дети считают важной профориентационную работу в вузах, в том числе в сети Интернет.

В настоящее время Интернет и социальные сети – современный канал для проведения работы по профориентации школьников. 90% старшеклассников зарегистрированы в социальных сетях, 40% из них часто выходят в сеть (ФОМ «Онлайн-практики россиян: социальные сети, 2016).

Стоит отметить, что проведение психологом диагностических процедур, связанных с профориентацией школьников, необходимо для выявления их личных, профессиональных и социально-психологических ориентаций и предпочтений [6, 7]. Таким образом, профконсультационная работа в вузе позволит абитуриентам и их родителям выбрать специальность, соответствующую задаткам, способностям и ресурсам школьника [8].

В рамках студенческой игры организованной ННГУ им. Лобачевского «Инноград» в 2018 г. был разработан социальный проект «Образовательный портал "Smart-наставник": всегда готов помочь» командой студентов ННГУ им. Лобачевского Я. Игнатьевой, Е. Трифионовой, Е.Рогожиной. Лидер данного проекта Е. С. Плотникова. Куратором данного проекта была доцент кафедры психологии управления М.В. Прохорова [8].

«Smart-наставник» – это онлайн-площадка для оказания помощи и обучения поступающих и заинтересованных абитуриентов ННГУ. Данный проект предназначен для помощи в решении проблемы выбора будущей профессии и получения необходимой информации о данной сфере от достоверного лица – студента ("равный-равному"), при быстром и удобном доступе (из любой точки мира). Дистанционная реализация проекта позволяет охватить всю страну, с областями имеющими доступ в интернет.

Данная on-line система персонифицированного обучения и консультационной помощи включает в себя:

- психологическую помощь при подготовке к ЕГЭ;
- помощь к теоретической подготовке к ЕГЭ по основным предметам;
- консультирование по вопросам профориентации и другим проблемам, связанным с выбором специальности;
- дистанционные образовательные программы по профориентации (обучающие материалы, тесты, вебинары и др.).

Целевая аудитория проекта – поступающие и нацеленные на поступление в возрасте от 14 до 18 лет (абитуриенты ННГУ).

Финансирование – бюджетные средства и грантовая поддержка (разработка страницы сайта; поддержка проекта в социальных сетях и др.).

Ключевые исполнители проекта – студенты-старшекурсники (направление подготовки – психология, социальная работа).

Цель проекта – создать образовательный портал для он-лайн подготовки старшеклассников к ЕГЭ, а также оказания консультационной помощи в решении конфликтных ситуаций, вопросах профориентации и по другим актуальным проблемам старшеклассников.

Таким образом, взаимодействие вузов и абитуриентов с помощью сети интернет и социальных сетей один из основных инструментов профориентации школьников.

Конечные потребители – это молодые люди, испытывающие сложности в выборе профессии, затруднения при подготовке к экзаменам и их родители, обеспокоенные выбором профессии (выбором вуза) для своих детей, а также получением их детьми высокого балла ЕГЭ. В то же время, это люди с большими амбициями, высокой работоспособностью и нацеленные на успешное будущее.

Данный проект стал победителем в номинации «Социальное проектирование» на Всероссийском образовательном конкурсе по молодежному предпринимательству «Инноград -2018» [10].

Литература

1. Антоненко С. В. Социальные сети как инструмент профориентации // Известия ТулГУ. Технические науки. 2013. №11. С. 41-44
2. Балюк А.Д. Процесс управления профессиональной ориентацией школьников старшего возраста: общие принципы системного моделирования // Вестник ТюмГУ. Социология (№8). 2012. С. 96-100

3. Пряжников Н.С., Молчанов С.В., Кирсанов К.А. Морально-ценностные основания процесса профессионального самоопределения в подростковом возрасте // Психологические исследования: электронный научный журнал. 2018. Т. 11. № 62. С. 7.
4. Илюхина Н. А. Профориентационная работа вузов со школьниками: новые возможности традиционных форм // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2016. №4 (6). С. 83-88
5. Белоусов А.Е. Модель непрерывного сопровождения профессионального самоопределения обучающихся на этапе институционального перехода из школы в организацию СПО // Профессиональное образование, № 9, 2015. С. 7-10.
6. Прохорова М.В., Пономарева Л.Н. Проективная методика «рисунок идеальной работы» как инструмент оценки профессиональных планов оптанта // Психология и психотехника 11(98). 2016. С. 960-964
7. В. Н. Кононова, А. Г. Шмелев ДДО и «Профориентатор»: преемственность отечественных профориентационных методик // Вестн. моск. ун-та. сер. 14. психология. 2010. № 2. с. 63-74
8. Толочек В.А. Задатки – способности – ресурсы: онтогенез и социальная успешность человека // Б.М. Теплов и современное состояние дифференциальной психологии и дифференциальной психофизиологии Материалы международной юбилейной конференции к 120-летию со дня рождения Б.М. Теплова. Под редакцией М.К. Кабардова, А.К. Осницкого. 2017. С. 101-106.
9. Сайт студенческого Бизнес-инкубатора ННГУ. Доступ через: i-generation.unn.ru
10. Доступ через: <http://www.innovations.unn.ru/novosti/sotsialnyj-proekt-eto-initsiativa-chutkogo-serdtsa-i-dobroj-dushi/>

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА НАСТАВНИКОВ МОЛОДЁЖНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ПРОЕКТОВ

Л.Н. Пономарёва, О.Н. Селезнёва

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. Исследование направлено на выявление профессионально важных качеств наставников молодёжных предпринимательских проектов. В исследовании приняли участие 16 респондентов из пяти российских регионов. Все наставники достигли успехов в данном направлении деятельности. Для сбора данных применялась батарея из пяти специально подобранных методик. Обработка данных проводилась с использованием методов описательной статистики и качественного анализа. Установлено, что наставник молодежного предпринимательского проекта обладает коммуникативными, организаторскими навыками, а также эмпатическими проявлениями, выраженными на высоком уровне. Толерантность и лидерские навыки находятся на среднем уровне по силе выраженности. Также для наставников характерен когнитивный стиль, сочетающий в себе функции и адаптора и инноватора.

Ключевые слова: профессионально важные качества, наставник, молодёжные предпринимательские проекты, профессиографический анализ, профессиограмма

PROFESSIONAL IMPORTANT QUALITIES OF MENTORS OF YOUTH ENTREPRENEURIAL PROJECTS

L.N. Ponomareva, O.N. Selezneva

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The study aims to identify professionally important qualities of mentors of youth entrepreneurial projects. The study involved 16 respondents from five Russian regions. All mentors have achieved success in this area of activity. To collect data, a battery of five specially selected techniques was used. Data processing was carried out using methods of descriptive statistics and qualitative analysis. It was established that the mentor of the youth entrepreneurial project has communicative, organizational skills, as well as empathic manifestations, expressed at a high level. Tolerance and leadership skills are average in severity. Also, mentors are characterized by a cognitive style that combines the functions of both an adapter and an innovator.

Keywords: professional important qualities, mentor, youth entrepreneurial projects, job analysis, job profile diagram.

В пилотажном исследовании разработаны ключевые разделы профессиограммы нового трудового поста – наставника молодёжных предпринимательских проектов [1], потребность в которой обусловлена развитием института наставничества в современных условиях. Неотъемлемой частью любого вида профессиографического анализа деятельности становится выявление профессионально важных качеств. На начальном этапе серии исследований по составлению профессиограммы [там же] наставников молодёжных предприниматель-

ских проектов это направление анализа осталось без должного внимания, что и обусловило цель данной работы – определить профессионально важные качества наставников молодёжных предпринимательских проектов.

Методика исследования. Описание выборки. В исследовании приняли участие 16 успешных наставников молодёжных предпринимательских проектов из пяти регионов России (Нижегородской, Новгородской Ростовской, Самарской областей и Пермского края). Среди респондентов 9 женщин и 7 мужчин; 15 человек получили высшее образование, 1 завершает обучение в вузе. Средний возраст участников исследования составляет 38 лет. Среднее количество проектов, наставниками которыми стали участники исследования, – 40.

Для сбора данных на основе ранее проведённого опроса [2] была подобрана батарея методик. В пилотажном исследовании приняли участие 14 кураторов молодёжных предпринимательских проектов межрегионального конкурса «Инноград-2017» интервал[3].

Батарея тестов включала пять психодиагностических методик, направленных на оценку целой группы качеств.

Методика оценки эмоционального отклика А. Мехрабиана позволяет проанализировать общие эмпатические тенденции испытуемого, способность к эмоциональному отклику на переживания другого интервал[5; интервал6]. *Тест для оценки когнитивного стиля КАИМА* определяет когнитивный стиль «адаптор-инноватор»[7]. *Методика КОС-2* предназначена для выявления коммуникативных и организаторских склонностей личности интервал[8]. Методика *Диагностика лидерских способностей* позволяет оценить способность человека быть лидером. Целью *экспресс-опросника «Индекс толерантности»* является установление общего уровня толерантности [240].

При обработке данных применялись методы описательной статистики и качественный анализ.

Результаты и их обсуждение. Выраженность каждого качества анализировалась по трём уровням: высокий, средний, низкий (табл. 1).

Проведенное исследование позволило нам дополнить профессиограмму наставника молодёжных предпринимательских проектов. Анализ выраженности каждого качества по трём уровням помогает выявить, что среди наставников преобладающее большинство имеют средний уровень выраженности адапторско-инноваторского стиля, то есть по своей сути выполняют функцию связки между крайними адапторами и крайними инноваторами. Наставник не обязательно должен уметь сам генерировать новые идеи, более того предложение своих замыслов команде может стать методической ошибкой. Задача наставника – так организовать активность молодёжи, чтобы члены команды смогли сами

обозначить интересные и перспективные направления своей предпринимательской деятельности [1].

Таблица 1. Частота распределения по уровням выраженности психологических особенностей наставников молодёжных предпринимательских проектов

Качество	Психическая сфера	Высокий уровень	Средний	Низкий
		Доля, %	Доля, %	Доля, %
Адапторско-инноваторский стиль	Познавательная	0	81,25	18,75
Коммуникативные	Социальная	62,5	12,5	25
Лидерские		0	81,25	18,75
Организаторские		68,75	15,6	15,6
Толерантность	Социальная, регуляторная	0	100	0
Эмпатия		87,5	12,5	0

Коммуникативные и организаторские навыки, а также эмпатические проявления находятся на высоком уровне развития у большинства респондентов, что закономерно вытекает из содержания деятельности наставника – «мотивирование, консультирование и контроль работы молодёжной команды».

Важным представляется результат, который показывает, что толерантность и лидерские навыки больше, чем у 80% испытуемых находятся на среднем уровне по силе выраженности. С одной стороны, наставник должен терпимо относиться к неординарным проявлениям в поведении членов команды, с другой, – не допускать нарушения субординации. В каждой команде проекта есть лидер, который собирает вокруг себя остальных молодых людей. Наставник не должен подменять собой этого человека.

Выводы. Таким образом, в ходе исследования выявлено, что для успешной реализации предпринимательских идей наставникам необходимо иметь развитые на высоком уровне коммуникативные, организаторские способности, а также обладать определенным когнитивным стилем, сочетающем в себе качества адаптора и инноватора. Сила выраженности таких компетенций, как толерантность и лидерские навыки должна быть на среднем уровне, что означает, что залог успеха наставника в отсутствии крайних проявлений обеих указанных компетенций. Наставнику необходимо иметь развитую эмпатию.

В перспективах исследования проведение тестирования на большей по объёму выборке респондентов, а также дополнение батареи методик.

Литература

1. Пономарёва Л.Н., Прохорова М.В., Селезнёва Л.Н. Профессиографический анализ деятельности наставников молодёжных предпринимательских проектов // Сборник статей "Наука – образование – профессия: системный личностно-развивающий подход" / Под общ. ред. Л.М. Митиной http://www.pirao.ru/upload/iblock/0eb/SBORNİK_PI_RAO_2019_2.pdf. М.: М.: Издательство "Перо", 2019. – 559 с.. 2019. С. 505-508.
2. Прохорова М.В. Психология труда: учебно-методическое пособие. Н. Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2012. 71 с.
3. Прохорова М.В., Пономарева Л.Н., Круглова Ю.С. Целостная модель компетенций куратора молодёжных бизнес-проектов // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. № 1. 2019. С. 81-88.
4. Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кэттелла. – СПб.: Речь, 2001.
5. Психологическая диагностика коммуникативного потенциала личности методические рекомендации для студентов / Нижегород. гос. архитектур.-строит. ун-т; Н.А. Зимина – Н. Новгород: ННГАСУ, 2015. – 42 с.
6. Роджерс К. Эмпатия // Психология эмоций / Под ред. В. К. Вилюнаса, Ю.Б. Гиппенрейтер. — М.: 1984.
7. Прохорова М.В., Кравченко В.С., Пономарёва Л.Н., Чепьюк О.Р. Элементы профессиографического анализа наставника молодёжных предпринимательских проектов // Балтийский морской форум. Материалы VI Международного Балтийского морского форума: в 6 т. 2018. Издательство: Обособленное структурное подразделение «Балтийская государственная академия рыбопромыслового флота» федерального государственного бюджетного учреждения высшего профессионального образования «Калининградский государственный технический университет» (г. Калининград). С.415-422.
8. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. 2002. С.316-320

ПОРТРЕТ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Ю.Е. Rogozyan

Фонд региональных социальных программ «Наше будущее»

Аннотация. В статье представлены основные результаты эмпирического исследования, целью которого было определить портрет социального предпринимателя в Нижегородской области. Кто такие социальные предприниматели, какими характеристиками они обладают, и что отличает социальных предпринимателей от представителей традиционного бизнеса, – ответам на данные вопросы было посвящено исследование. В исследовании приняли участие 67 социальных предпринимателей.

Ключевые слова: социальное предпринимательство, портрет социального предпринимателя, меры поддержки социального предпринимательства, закон о социальном предпринимательстве.

PORTRAIT OF SOCIAL ENTREPRENEUR OF NIZHNY NOVGOROD REGION

Y. Y. Rogozyan

Fund of regional social programs “Our future”

Annotation. The article presents the main results of an empirical study aimed at identifying a portrait of a social entrepreneur in the Nizhny Novgorod region. Who are social entrepreneurs, what characteristics they have, and what are the differences between social entrepreneurs and representatives of traditional business – the answers to these questions were devoted to the research. The investigation involved 67 social entrepreneurs.

Keywords: social entrepreneurship, portrait of social entrepreneur, measures to support social entrepreneurship, law on social entrepreneurship.

Актуальность исследования связана, прежде всего, с закреплением на законодательном уровне понятий «социальное предпринимательство» и «социальное предприятие» [1]. Исследование также имеет практическое значение для региона, лучшего понимания аудитории, выяснения потребностей социальных предпринимателей и дальнейшего развития действующих мер поддержки. *Целью* данного исследования является анализ черт портрета социального предпринимателя – анализ характеристик социального предпринимателя Нижегородской области и сравнение их с традиционным бизнесом.

Методы сбора и обработки данных. Для первоначального исследования портрета социального предпринимателя был выбран ценностный опросник Ш. Шварца [2]. Для диагностики характеристик проводилось онлайн-анкетирование, в отдельных случаях очное или телефонное интервью социаль-

ных предпринимателей. Для обработки данных использовалась описательная статистика, анализ и синтез, индукция, обобщение.

Выборка исследования. В исследовании приняли участие 67 человек, действующие и будущие социальные предприниматели Нижнего Новгорода. Все участники – выпускники Акселератора «Бизнес Старт», проводимого Центром инноваций социальной сферы Нижегородской области в 2019 году. Большинство предприятий, владельцы которых приняли участие в исследовании, работают менее одного года.

Результаты исследования и их обсуждение. Для сравнения полученных характеристик социального предпринимателя с традиционными был использован глобальный ресурс по предпринимательству организации GEM или Global Entrepreneurship Monitor за 2017/2018 года [3].

К сожалению, ввиду различий в подходах опроса и методике сравнение возможно лишь по ограниченному количеству показателей. Возьмём, например, пол, как это и было раньше в традиционном предпринимательстве мужчин – предпринимателей больше, в Латинской Америке в 2017-2018 годах данное соотношение составило 17:20 женщин к мужчинам, а в Европе соотношение снизилось до 6:10. Среди Нижегородских социальных предпринимателей преобладают женщины. Согласно отчёту GEM наиболее активными категориями предпринимателей являлись группы в возрасте от 25-34 и 35-44 лет, в то время как у социальных предпринимателей эта группа слегка сужена и включает только людей 30-39 лет.

Наиболее популярным сектором для традиционного предпринимательства является рынок оптовой торговли, на втором месте находится здравоохранение. У социальных предпринимателей наибольшим сектором у нас получился сектор образования. В качестве барьеров для осуществления деятельности традиционные предприниматели указали на отсутствие бизнес-образования в учебных заведениях, налоговые и правительственные ограничения, бюрократию. Для социальных предпринимателей проблема высоких налогов оказалась наиболее важной и принципиальной.

Большинство традиционных предпринимателей начали свой бизнес, поскольку увидели в этом хороший потенциал рынка, а не были вынуждены. В этом вопросе предприниматели похожи с социальными. Однако в качестве еще одного драйвера действия у социальных предпринимателей оказалось желание быть полезным обществу (49,3%) и желание самоутвердиться в профессии (46,3%), что никак не отражалось в мотивации традиционных предпринимателей (рис.1).

Что побудило Вас начать социальный бизнес?

67 responses

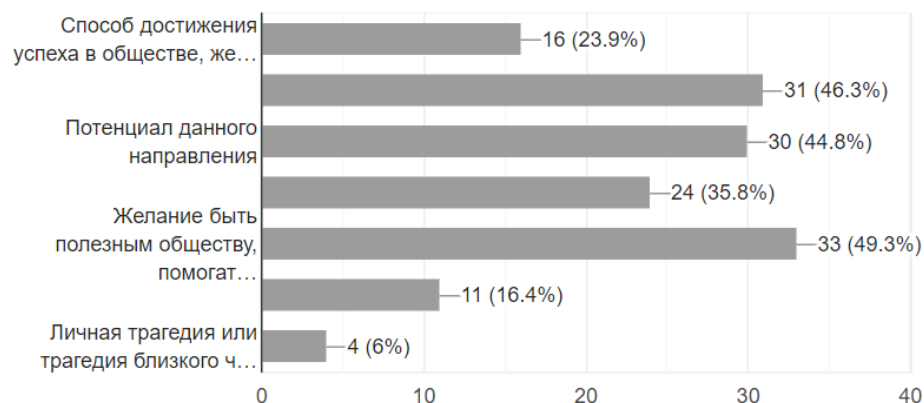


Рис. 1. Результаты опроса

В инновационно-ориентированной экономике, наиболее высоко выражен показатель инновационности, а именно предоставление покупателю нового товара или услуги, нового способа поставки или оказания товара или услуги. Социальное предпринимательство так же формируется за счёт инноваций, которые состоят в предложении рынку нового подхода в решении общественно важных задач.

Большинство социальных предпринимателей состоят в браке, что дает им моральную и материальную поддержку. Большинство мер и форм поддержки социального предпринимателя крайне актуальны, однако, наиболее ценной среди них остаётся финансовая поддержка.

В качестве мотива социальные предприниматели указали желание реализовать профессиональные амбиции и помогать ближнему. Большинство социальных предприятий представляют собой микробизнес, штат которого не превышает 15 человек. Сферы деятельности очень разнообразны, но лидирует образование (рис. 2).

Сфера деятельности компании

67 responses

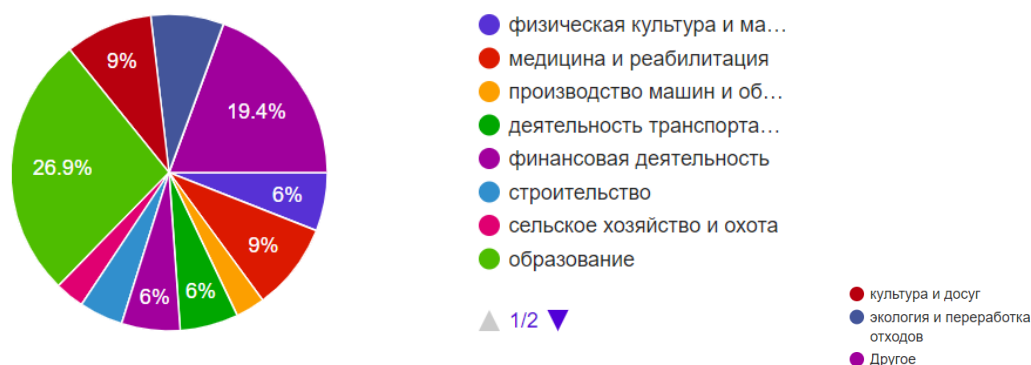


Рис. 2. Распределение респондентов по сферам деятельности

Многие социальные предприниматели видят в качестве барьеров для осуществления деятельности высокие налоги и недостаточное финансирование. К программам государства они относятся философски и отмечают, что законодательные инициативы различаются по своей эффективности. Большинство предпринимателей вложили в стартовый капитал свыше 80% в своих собственных средств, размер которых не превышает 500 тыс. рублей. Лишь в некоторых социальных организациях работают члены семьи предпринимателя.

Социальные бизнесмены используют различные каналы коммуникаций и продвижения своего предприятия. Для работы самыми популярными сетями признаны ВКонтакте и Instagram, хотя некоторые используют так же мессенджеры Telegram и What's App.

На основе проведенного качественного анализа можно отметить, что социальные и традиционные предприниматели обладают как различиями, так и общими чертами. Проблемы, с которыми сталкиваются представители обоих направлений предпринимательства, во многом совпадают.

В социальный бизнес приходят по-разному: кто-то из традиционного бизнеса, кто-то из благотворительных организаций. Но в любом случае сначала человеком движет идея помочь, а уже потом, при наличии знаний, опыта, инвестиций, профессиональной команды, владении инструментами бизнеса, социальный предприниматель начинает рассчитывать доходность своего дела.

Заключение. Женское предпринимательство — это зона развития социальной сферы. Социальный бизнес в противовес традиционному бизнесу имеет невысокую маржинальность. Предпринимателям сложно поддерживать баланс между социальной и коммерческой составляющими. Им необходимо создавать

бизнес-модели, которые позволят устойчиво развиваться без благотворительных, грантовых и других разовых донорских вливаний. На этапе зарождения бизнеса социальным предпринимателям нужна консультационная, образовательная и наставническая поддержка. В Нижегородской области для социальных организаций и предпринимателей необходимо также развивать финансовые инструменты поддержки. Принимая во внимание невысокую прибыльность, значимый социальный эффект, для социальных предпринимателей необходимо разрабатывать и предлагать отдельные программы финансирования.

Литература

1. Федеральный закон от 26 июля 2019 г. № 245-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие»
2. Методика Ш. Шварца (Ценностный опросник (ЦО) Шварца [Электронный ресурс]. <http://psycabi.net/testy/322-test-tsennosti-shvartsa-tsennostnyj-oprosnik-tso-shvartsa-metodika-shvartsa> (Дата обращения 10.01.2019)
3. Global Entrepreneurship Monitor [Электронный ресурс] <https://www.gemconsortium.org/report> (Дата обращения 27.08.2019)

ДИСКУССИЯ ОБ ЭКОНОМИКЕ СЧАСТЬЯ КАК НОВЕЙШЕМ НАПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЯ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В РОССИИ И В МИРЕ

Е.Е. Румянцева

Центра экономической политики и бизнеса

Аннотация. В статье поднимается проблема недооценки значимости многовековой теории счастья в практике общественного развития (законодательстве, образовании и пр.) и с учетом обобщающих результатов проведенных автором исследований сделан вывод о необходимости применения методологии междисциплинарного анализа в формировании единой теории счастья как парадигмы развития общемирового уровня.

Ключевые слова. Счастье, личность, общество, законодательство, теория, практика, междисциплинарный подход, политика.

THE DISCUSSION ABOUT THE HAPPINESS ECONOMY AS THE NEWEST DIRECTION OF THE CROSS-DISCIPLINARY RESEARCHES DEVELOPMENT IN RUSSIA AND IN THE WORLD

E.E. Rumyantseva

The Economic Policy and Business Center

Abstract. In article it is rises the problem of the underestimation of the happiness centuries-old theory significance in the practice of the social development (in the legislation, education and ect) and taking into the account the generalizing results of the researches conducted by the author it is drawn the conclusion on need of the methodology application of the interdisciplinary analysis for the formation of the uniform theory of happiness as the paradigms of universal level development.

Keywords: happiness, personality, society, legislation, theory, practice, cross-disciplinary approach, policy.

В теории и законодательной практике, деятельности органов власти, системе образования и воспитания граждан, начиная со школы, вопросы определения личного и общественного «счастья» как смысла жизни и главной цели экономического развития, согласования интересов бедных и богатых в достижении ими счастья на официальном уровне во многих странах мира все еще не признаны приоритетными. В условиях данных упущений на общество воздействуют противоречивые информационные каналы, стихийно во многом искажающие культуру нравственного понимания счастья как смысла жизни и цели развития любого общества.

Экс-глава Счетной палаты России С.В.Степашин в своей книге «Государственный аудит и экономика будущего» предложил, вероятно, государственном уровне поддерживать развитие новой науки в России – экономики счастья, исследующей, по его мнению, экономические основы счастья человека. Новому направлению исследований он посвятил всю 3-ю главу данной книги [1].

Профессор МГУ им. М.В. Ломоносова О.Антипина связывает современную, по ее трактовке, «экономическую теорию счастья» с концепцией ограниченной рациональности Г.Саймона. Она приводит U-образную кривую счастья, в соответствии с которой, как полагают некоторые зарубежные исследователи, она растет у населения развитых стран после 60 лет. Автор использует также такое понятие как «ментальное благополучие граждан», предлагая изучать категорию «счастья» в экономических науках с точки зрения материального благосостояния и ментального благополучия граждан. При этом, по ее мнению, в развитых странах в отличие от слаборазвитых осталась лишь проблема повышения лишь эмоционального, но не материального благополучия [2], хотя проблема углубления социального неравенства в США постоянно поднимается в

работах Дж. Стиглица и других известных в мире ученых [3], а также в современной российской науке [4].

Американские исследователи пришли к выводу, что ощущение счастья отсутствует в таких сферах как работа, финансы, место жительства, взаимное доверие, вера в прогресс и т.д. В США идея недостижимости счастья становится массовой, хотя в потребительской сфере связывается с состоянием пресыщенности [5, с. 3-4]. ООН во Всемирном докладе о счастье сделало публичное заключение, что в США падение индекса счастья объясняется социальными причинами [6, с. 179-184].

По мнению экспертов Всемирной Организации Здравоохранения, не следует принижать значимость идеи экономики счастья до уровня одного из аспектов абстрактной теории счастья. «Наука об экономике счастья, – отмечено в официальном Бюллетене ВОЗ в 2011 г., – только зарождается. Она приобрела популярность благодаря объединению идей в международном масштабе. Все новые и новые правительства начинают уделять экономике счастья все больше и больше внимания и наряду с валовым внутренним продуктом начинают измерять здоровье и счастье, в том числе Великобритания (измеряет индекс счастья с 2012 г.), Франция и Канада. Экономика счастья создает психическое благополучие нации и продлевает жизнь людей» [7]. Последующие документы ВОЗ открывают перспективы для реализации долгосрочной (до 2030) концепции ООН устойчивого развития всех стран мира именно с позиции оценивания социального благополучия населения (в контексте ВОЗ – состояния его здоровья и продолжительности жизни как факторах оценивания успешности экономических политик разных стран мира через достижение важнейших социальных показателей, включая ненасилие и психическое здоровье) [8]. Данные подходы дополняют исследования российских экономистов, ориентированные исключительно на монетарные ценностные ориентиры стратегического развития, а также концепцию устойчивого развития. По нашему мнению, основанному на изучении духовных источников, проблематика счастья теснейшим образом связана с нравственностью, а счастье как стратегия экономического развития – с нравственными основами любой экономики [9-11].

Уровень научной проработки данной проблемы позволяет принять за основу эмпирических исследований, что категория «счастья» как количественно измеримая – это интегрированный показатель уровня удовлетворения определенных (эталонных) потребностей, которые пока четко и однозначно в научных исследованиях не определены, но нуждаются (после их конкретизации) в мониторинге на постоянной основе. Для целей проведения такого значимого для общества мониторинга с открытыми данными как механизма укрепления демо-

кратии понятие счастья из-за высокого уровня погрешности не может употребляться в широком контексте и требует конкретизации в рамках рассмотренной выше структуризации на личное и общественное, субъективное (в соответствии с принятыми ценностными ориентирами разных личностей, искажениями восприятия) и реальное (в достоверном сравнении с научно обоснованным эталонным), праздное (с возможной заменой данного термина на более мягкий) и трудовое (по источникам получения средств к существованию – трудовым и иным, в частности, коррупционным), идеальное (в выстраивании долгосрочных планов действий) и достигнутое (в определении количества и качества удовлетворенных потребностей). Это позволило бы преодолеть фальсификацию данных в представлении результатов современных социологических опросов как механизма манипулирования общественным сознанием в условиях давления на общество коррупции – проблемы № 1 в России и в ряде других стран мира.

Безусловно, проблема счастья в силу своей значимости для всего человечества заслуживает не только всестороннего теоретического представления, но и принятия новых нормативно правовых документов, отражающих новейшие исследования в их конкретизированном до практикоориентированного уровня сущностном результате.

Литература

1. Степашин С.В. Государственный аудит и экономика будущего. – М.: Наука, 2008. – 602 с.
2. Антипина О. Экономическая теория счастья как направление научных исследований // Вопросы экономики, 2012. № 2. С. 94-107
3. Стиглиц Д. Ю. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему. – М.: Эксмо, 2016.
4. Скульская Л.В., Широкова Т.К. Кадровые проблемы в сельском хозяйстве России // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2009. Т. 7. С. 509-532.
5. Lane R.E. The loss of happiness in market democracies. New Haven, CT: Yale University Press, 2000. P.3-4
6. World Happiness Report [электронный ресурс] <https://worldhappiness.report/> (дата обращения 01.07.2019)
7. «Эффект счастья». Официальный сайт ВОЗ, 2011. <http://www.who.int/bulletin/volumes/89/4/11-020411/ru/>
8. Цели устойчивого развития: вопросы здравоохранения. Официальный сайт ВОЗ. <http://www.who.int/topics/sustainable-development-goals/ru/> (Дата обращения: 09.06.2019).

9. Румянцева Е.Е. Богатство, нравственность и счастье как базовые категории построения новой экономики: теоретико-методологический подход // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2015. № 106. С. 366-385.

10. Румянцева Е.Е. Нравственные ценности общества: позитивные и негативные качества людей // Вестник АКСОР. 2009. № 2. С. 228-233

11. Румянцева Е.Е. Экономика счастья. – М.: ИНФРА-М, 2010. 94 с.

МЕТОДОЛОГИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

А.В. Савичева, М.В. Прохорова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. Цель исследования – обосновать необходимость использования методологии общественных и гуманитарных наук в ходе социального проектирования для обеспечения его эффективности. Исследование выполнено на примере социального проекта «Старт 50», направленного на решение проблем трудоустройства и профессиональной самореализации оптантов старших возрастных групп. При подготовке проекта использовался комплекс принципов и методов психологии, права и экономики (в частности, профессиональная периодизация, анализ документов, бизнес-моделирование, SWOT-анализ).

Ключевые слова: социальное проектирование, старшие возрастные группы, «Старт 50», профессиональная периодизация, анализ документов, бизнес-моделирование, SWOT-анализ.

METHODOLOGY OF SOCIAL AND HUMANITARIAN SCIENCES AS INVENTORY OF SOCIAL PROJECT PLANNING

A.V. Savicheva, M.V. Prokhorova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The aim of the investigation is to ground the necessity of using methodology of civic and humanitarian studies in the course of social project planning to secure its effectiveness. The research is carried out on the example of social project “Start 50” with the view of solving problems of employment and professional self-realization of optants of older age groups. While preparing the project a set of fundamentals and methods of psychology, law and economics are utilized (professional periodization, records review, business-modelling, SWOT-analysis, in particular).

Keywords: social project planning, older age groups, “Start 50”, professional periodization, records review, business-modelling, SWOT-analysis.

Социальный проект – это инициатива чуткого сердца и доброй души. Стремительное развитие социального предпринимательства в России привело к его официальному оформлению: 5 марта 2019 года Государственная Дума РФ приняла в первом чтении поправки в Закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ», благодаря чему были закреплены понятия «социальное предпринимательство» и «социальное предприятие» [1].

Привлечение внимания общественности к решению социальных проблем сказывается на постепенном увеличении доли социальных проектов. В ближайшее время возглавить данное направление могут проекты, ориентированные на взаимодействие с гражданами предпенсионного и пенсионного возраста, в связи с увеличением числа таких людей (по данным Росстата, в 2018 году численность граждан пенсионного возраста составляет 25% от числа работающих граждан, а к 2023 году этот показатель возрастет до 30%) [2].

Несомненно, россияне, создающие и реализовывающие социальные проекты, способствуют решению современных общественных проблем и задач страны, однако эффективность их действий непосредственно связана с детальной разработкой проекта.

Целью данной работы является обоснование необходимости использования методологии общественных и гуманитарных наук в ходе социального проектирования для обеспечения его эффективности (на примере проекта «Старт 50»). Идея проекта заключается в реализации комплексного подхода к решению проблем трудоустройства, которые негативно отражаются на качестве жизни, социальной активности и профессиональной самореализации соискателей в возрасте от 50 лет и старше. Целевую аудиторию проекта составляют граждане предпенсионного и пенсионного возраста, которые обеспокоены проблемами трудоустройства. Инновация проекта заключается в использовании научных принципов на этапе разработки, благодаря чему в проекте аккумулируются продуктивные методы решения проблем трудоустройства соискателей в возрасте от 50 лет и старше. Конкурентным преимуществом проекта стала его команда: в неё входят профессиональные психологи, юристы, экономисты, бизнес-тренеры с уникальным опытом.

Теоретико-методологической основой для исследования выступили следующие концепции: психологическая концепция развития личности Б.Г. Ананьева, концепции профессионализации (Э.Ф. Зеер, Ю.П. Поварёнков, В.А. Толочек [3]), концепция профессиональной зрелости Д. Сьюпера, исследование возрастной динамики внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности М.В. Прохоровой [4-6], классификация вхождения в пенсионный

возраст Г.С. Никифорова, теория поколений (William Strauss, Neil Howe), бизнес-модель А. Остервальдера – И. Пинье.

Работа над проектом включает ряд этапов, последовательно проходя которые необходимо решить определённые задачи. В данном исследовании предлагается использовать научные принципы, подходы и методы как эффективный инструмент социального проектирования.

Первый этап проектной работы заключается в постановке и описании проблематики, социальной значимости. Для обеспечения актуальности проекта важно следовать принципу объективности: доказать и обосновать существование социальной проблемы, требующей решения. Наиболее эффективным научным методом, который можно применить на данном этапе, является метод анализа документов. Например, при подготовке проекта «Старт 50» мы обратились к изучению нормативно-правовых актов Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий [7], к Посланию Президента РФ Федеральному Собранию от 20.02.2019 [8]. Анализ нормативно-правовых документов позволил обратить внимание на определённый социальный заказ государства, связанный с решением проблем трудоустройства одиноких пенсионеров и людей, испытывающих трудности с поиском достойной и хорошо оплачиваемой работы.

На этапе описания целевых групп, целей, задач, при разработке мероприятий проекта важно опираться на принцип сущностного анализа, позволяющего проникнуть во внутреннюю структуру изучаемой проблемы. В рамках системного подхода можно воспользоваться методом теоретического анализа, который способствует эффективному применению методологии общественных и гуманитарных наук при социальном проектировании.

Основной акцент при разработке проекта «Старт 50» был сделан на теоретический анализ профессиональных периодизаций и психологических концепций профессиональной деятельности, которые способствовали изучению психологических и возрастных особенностей людей предпенсионного и пенсионного возраста.

Этапы социального проектирования, такие как формирование команды и экономика проекта, должны реализоваться по принципу целостности, соотнося полученные результаты с ходом всего процесса. При разработке данных этапов проекта эффективно воспользоваться принципами и методами экономической науки:

1. Метод бизнес моделирования А. Остервальдера – И. Пинье применительно к социальному проектированию позволяет расширить горизонты пред-

ставления по девяти блокам проекта, тем самым проработать его инвестиционную привлекательность.

2. Метод SWOT–анализа позволяет систематизировать имеющуюся информацию о сильных и слабых сторонах, а также о потенциальных возможностях и угрозах проекта.

Таким образом, задачи социального проектирования на современном этапе являются междисциплинарными по своей сути, а потому их решение должно основываться на использовании комплекса принципов и методов общественных и гуманитарных наук. Предложенный в данном исследовании подход позволяет разработать эффективный социальный проект, направленный на решение общественно значимых проблем, обеспечить его инвестиционную привлекательность, оригинальность, масштабируемость, а, как следствие, высокую вероятность его реализации на практике.

Литература

1. О внесении изменений в Федеральный закон "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" [Электронный ресурс]: проект Федерального закона N 620203-7 (ред. от 05.03.2019). URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PRJ&n=179426#0061999753340773234> (Дата обращения: 10.06.2019).

2. Россия на пенсии: как различается положение пенсионеров в стране [Электронный ресурс]: РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/05/07/2018/5b3b6c739a79475033464791> (Дата обращения: 10.06.2019).

3. Толочек В.А. Психология труда: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2017. 480 с.

4. Прохорова М.В. Возрастные особенности мотивации трудовой деятельности работников коммерческих организаций // Акмеология, 2016, №1 (57). С. 119-125.

5. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика смыслообразующих мотивов трудовой деятельности // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), 2015, №6. С. 256-269.

6. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология, 2015, Т. 8, №3. С. 57-64.

7. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий [Электронный ресурс]: Федеральный закон N 350-ФЗ (ред. от 03.10.2018). URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/ (Дата обращения: 16.06.2019).

8. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 20.02.2019 [Электронный ресурс]: Послание Президента Федеральному Собранию (ред. от 20.02.2019). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318543/ (Дата обращения: 22.06.2019).

МОТИВАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

С.А. Судьин, П.А. Яковлев

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. В данной статье рассматривается мотивация социальных предпринимателей. Приведены результаты исследования данной темы, а также их рассмотрение.

Ключевые слова: Социальное предпринимательство, социальные услуги, мотивация, социально-предпринимательская деятельность, исследования, опросы, незащищенные группы, социальные предприятия.

SOCIAL ENTREPRENEURS' MOTIVATION

S.A. Sudin, P.A. Yakovlev

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. This article considers the motivation of social entrepreneurs. The results of the research on this topic are given, as well as their consideration.

Keywords: social entrepreneurship, social services, motivation, social entrepreneurship, research, surveys, unprotected groups, social enterprises.

Исследовательская компания «Циркон» с организацией Social Business Group при финансовой поддержке фондов «Наше будущее» и «Рыбаков фонд» провели опрос социальных предпринимателей для составления их мотивационного профиля. В данном исследовании участвовало 155 респондентов. По результатам опроса, 54% из участников указали на желание заниматься решением проблемы, с которой столкнулись члены их семей и близкие, 52% заявили, что это просто вид заработка, а для 47% опрошенных мотивом является удовлетворение запросов общества через реализацию бизнес модели.

Сравнивая с предыдущими результатами аналогичных исследований в роли главных мотивов по прежнему остаются самореализация и поиск себя. По мнению социологов, желание социальных предпринимателей заниматься собственным делом обусловлено влиянием семейного фактора в выборе деятель-

ности. Более 50% респондентов указали на занятость их родственников в бизнесе. Как отмечают исследователи, социальное предпринимательство в России можно причислить к семейным видам бизнеса.

Также по результатам опроса, социологи отметили, что социальные предприниматели не видят использование бизнес модели исключительно в целях максимизации прибыли. По полученным данным основной части участников, социальное предпринимательство должно быть полноценным партнёром государства в решении социальных проблем. Более того, они также добавили, что социальные предприниматели являются важными катализаторами развития регионов и часть их доходов должна быть направлена на улучшение условий жизни общества. Как считают социологи, социальным предпринимателям приходится усидеть на «трёх стульях»: с одной стороны реализовать успешную бизнес модель, с другой нести социальную ответственность и с третьей заботиться о самих близких.

Данные, полученные в ходе опроса, подтверждают результаты исследования, проведенного в 2013 году, о том, что социальные предприниматели являются специфической группой, которая отличается своими принципами, ценностями и видением жизни от коммерческих предпринимателей и общества в целом.

Как считают эксперты социального предпринимательства Д. Мэйр и Э. Нобо, основополагающими элементами мотивации социального предпринимателя являются первичная и вторичная социализация, а также контент. Под социализацией подразумевается прививание социальных норм с самого детства родителями, друзьями, учителями и т.д. Уже с детства у будущего социального предпринимателя формируются определённые черты характера и проявляются переживания на те или иные встречающиеся на его жизненном пути человеческие проблемы. Такому типу людей характерны чувства сопереживания и желание оказать помощь. Занятие бизнесом помогает этой группе людей быть полезными обществу и разрешить внутренние переживания. Немалому числу социальных предпринимателей удалось добиться успехов в социальном предпринимательстве, ранее являясь успешными бизнесменами. Приведем в качестве примера Д. Сколла, создавшего крупную коммерческую компанию Ebay, а затем социальное предприятие Skoll Foundation.

Под контентом понимается личный опыт взаимодействия социального предпринимателя с людьми, находящимися в кризисных ситуациях или имеющими тяжелые заболевания. К примеру, это может быть опыт взаимодействия с человеком, имеющего инвалидность, что впоследствии оставило свой эмоциональный отпечаток и желание улучшить жизнь людей, имеющих подобные проблемы.

Д. Мэйр и Э. Нобо на примере простой схемы (рис. 1) показали, поэтапное развитие у человека чувств переходящих в намерения, а затем в моделирование и создание социального предприятия.



Рис. 1. Моделирование и создание социального предприятия

Из этой схемы мы можем увидеть, как человек сначала проникается бедственным положением родных, окружающих и просто близких ему людей. С тех пор появляется сочувствие, которое становится основополагающим фактором в определении его деятельности. Формируется желание улучшить положение оказавшихся в беде и в роли инструмента для достижения цели выбирается создание социального предприятия. Уверенность в выбранном пути подкрепляется теми, кто разделяет убеждения и планы социального предпринимателя, что является важнейшим фактором в реализации намерений.

Именно эти убеждения и идеи в совокупности стимулируют к созданию социального предприятия. Стимулирование способствует в выборе наиболее эффективных элементов бизнеса в создании успешного социального предприятия.

Подводя итоги, в становлении социального предпринимателя важны, как внешние, так и внутренние факторы. Во внутренние факторы входят сочувствие к обездоленным, желание не оставаться в стороне и уверенность в своих

силах помочь этим людям. Под внешними составляющими понимается личный опыт наблюдения/взаимодействия и поддержка сторонников. Всё это суммарно подстрекает социального предпринимателя перейти от намерений к реальным действиям.

Литература

1. Социальное предпринимательство в России и в мире: практика и исследования [Текст] / отв. ред. А. А. Московская ; Нац. Исслед. Ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2011. — С. 284
2. Попова И. Дополнительное профессиональное образование в стратегиях мобильности работающих специалистов (1995-2005) // Социологические исследования. 2008. №3.
3. Фонд региональных социальных программ «Наше будущее». — <http://www.nbforum.ru>
4. Peredo, A. M., & McLean, M. 2006. Social Entrepreneurship: A Critical Review of the Concept. Journal of World Business, 41(1): 56-65.- www.business.uvic.ca/green/research/ – 18kAshoka. — <http://www.ashoka.org>

ИСТОРИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ В ИССЛЕДОВАНИИ МОТИВАЦИИ СУБЪЕКТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ¹

О.Р. Чепьюк

**Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И. Лобачевского**

Аннотация. Многообразие определений предпринимателя как экономического субъекта во многом связаны с особенностями этого феномена. Он отличается высокой динамикой, изменчивостью содержания и форм. В этой связи имеется потенциал для раскрытия феномена в историческом контексте, с привязкой к определённым этапам общественного развития, или стадии экономического цикла. Результаты исследования открывают возможности для дальнейшего углубления изучения экономического субъекта, а также позволяют выявить поэтапную эволюцию в мотивации субъекта предпринимательской деятельности.

Ключевые слова: экономический субъект, предприниматель, мотивация, кризис, инновационный предприниматель, социальный предприниматель.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №18-311-00152.

STUDY OF MOTIVATION OF ENTREPRENEURS IN A HISTORICAL CONTEXT¹

O.R. Chepyuk

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The variety of definitions of an entrepreneur as an economic subject is largely related to the features of this phenomenon. It is characterized by high dynamics, variability of content and forms. In this regard, there is the potential for revealing the phenomenon in a historical context, with reference to a certain stage of social development, or the stage of the economic cycle. The results of the study open up opportunities for further deepening the study of an economic subject. It also allows to reveal a phased evolution in the motivation of entrepreneurs.

Keywords: economic subject, entrepreneur, motivation, crisis, innovation entrepreneur, social entrepreneur.

Предпринимательство является широко распространённым социальным феноменом. В мире в настоящее время насчитывается более 400 млн. предпринимателей [1, с.9]. Сферы предпринимательской деятельности широки и многогранны, охватывают различные аспекты хозяйствования. Однако, в то время как мотивация и социально-экономическая роль сотрудника (наёмного работника), менеджера (руководителя) компании широко обсуждается в научной среде [2], особенно в рамках концепции рационального субъекта; предприниматель, различные аспекты его мотивации как активного субъекта экономического преобразования оставляют широкое поле для научной дискуссии. Значительное количество работ посвящено мотивации и молодёжи, которая только задумывается о создании собственного бизнеса [3-5], но не действующим предпринимателям.

Предпринимательство можно рассматривать как социальный институт, который позволяет человеку гибко приспосабливаться к меняющимся общественным задачам, экономическим и социальным запросам. При этом следует предположить, что этот социальный феномен не является статичным. Несмотря на обилие работ, посвящённых обзору теорий предпринимательства [6; 7], в этих исследованиях в недостаточной степени учитывается этап общественного развития, исторический контекст, на фоне которого развивается предпринимательская активность человека. Не случайно широкое распространение в предпринимательском образовании получает метод сторителлинга [8, с. 105], обсуждение конкретных «историй успеха» предпринимателей.

Одним из первых понятие «предприниматель» в научный оборот вводит французский учёный, Р. Кантильон. В своём труде, «Очерк о природе коммер-

¹ The reported study was funded by RFBR according to the research project № 18-311-00152.

ции» [6, с.4-5], он определяет предпринимателя по его отношению к выбору вида хозяйственной деятельности. В то время как владельцы земли сдают свои наделы под ренту, а наёмные работники получают фиксированную оплату труда, предпринимателя готовы идти на риск (прежде всего, ценовой), активно участвуя в процессах купли-продажи товаров. Таким образом, деятельность предпринимателя этой эпохи проявляется в контексте исторического развития процесса товарооборота, денежных циклов и обменов. В этот период предприниматель – это экономический субъект-посредник, вовлечённый в циклы движения денег и продукции. Один из последователей Р. Кантильона, французский учёный Н. Бодо, отмечает, что для проявления склонности к риску предприниматель должен обладать определёнными качествами, среди которых выделяется «энергичность, знания и способности». Эти качества позволяют предпринимателю мириться с риском в его профессиональной деятельности [6, с.6]. Можно предположить, что мотивация предпринимателя в этот исторический период вызвана не только возможностью получения сверхприбылей от арбитражных сделок, но и связана с движением, активностью, сменой места. Эта деятельность контрастирует с хозяйственной занятостью фермера, владельца земли, тесно связанных с территорией проживания.

Развитие экономического обмена приводит к накоплению капитала. Концепция капитала как важной движущей силой экономических процессов получила широкое развитие в трудах экономистов (одним из первых о капитале пишет Ж. Тюрго). Однако в отношении исследования предпринимателя, она во многом изменила взгляд на его рациональную репрезентативную модель экономического субъекта. На первый план выходит фигура предпринимателя-капиталиста. Таким образом, предприниматель становится субъектом экономической деятельности, который так, или иначе, имеет целью своей деятельности накопление капитала и получение прибыли. Следует отметить, что отсутствие начального капитала становится одним из самых распространённых мыслительных штампов-барьеров на пути к началу предпринимательской деятельности, сужающих концепцию предпринимательства как таковую. Именно с этой позиции наблюдается появление в научной литературе образа хозяина, собственника бизнеса (Ф. Кенэ), владельца капитала (А. Смит).

Эволюция рынков, через которые происходит взаимодействие хозяйственных субъектов, позволяет обнаружить ещё одно свойство предпринимательской деятельности. Оно заключается в способности человека к организации процессов (Ж.Б. Сэй), комбинации ресурсов (факторов производства), а также координации деятельности множества людей (наёмных сотрудников и деловых партнёров, контрагентов). Предприниматель становится не только посредни-

ком, хозяином и собственником, но и «дирижёром» хозяйственных процессов. Во многом эта деятельность предпринимателя появляется в связи с усложнением производства, растущим разделением труда, и особенно актуальной становится в период индустриализации. В фокусе внимания предпринимательской деятельности оказывается способности человека к взаимодействию, коммуникации с другими участниками хозяйственных процессов и собственников ресурсов. Активность, предприимчивость, деятельность способствуют включённости субъекта в преобразование хозяйственной жизни. Она может рассматриваться как важный мотивирующий фактор для предпринимателя.

Стремительный научно-технический прогресс в конце XIX-начале XX века позволил открыть многогранный организаторский талант многих ярких личностей (Т. Эдисон, Н. Тесла, русские купцы-старообрядцы, Г. Шлиман, Ф. Нобель, Г. Форд), которые смогли проявить свои пассионарные качества через создание инновационных предприятий. В отличие от ремесленника и субъекта домашнего хозяйства, предприниматель наиболее полно реализует свою идею без опоры на конкретную специализацию. Напротив, разделение труда и научно-технический прогресс становятся для него инструментами для самореализации. Мотивация предпринимателя заключается в идее (замысле) изменений качества жизни человека. Для её воплощения требуется не столько личный узкопрофессиональный труд ремесленника и творца, сколько труд изобретателя, организатора, инноватора. Наиболее развёрнутую характеристику такому предпринимателю даёт австро-американский учёный Й. Шумпетер [0]. Жажда преобразований и стремление к успеху становятся важными мотивами для деятельности инноватора-предпринимателя. Они контрастируют с рациональными стремлениями других экономических субъектов к максимизации личной выгоды (пользы). Следует отметить, что выделенная Й. Шумпетером функция предпринимателя выявляется в контексте кризисов и циклов экономического развития. Он обращает внимание на динамику экономических процессов, в которых деятельность предпринимателя-инноватора приводит к переходу от одного этапа развития к другому. Открывая иррациональные, психологические аспекты предпринимательской деятельности, Й. Шумпетер выводит этого экономического субъекта из области рационального экономического исследования. Оставаясь экзогенным фактором в математически строгих моделях экономического равновесия, субъект-предприниматель получает новую научную жизнь в экономической психологии, современной теории менеджмента и других направлениях гуманитарной научной мысли.

В XX веке «предприниматель» как научное понятие расширяет свою трактовку и область приложения. П. Друкер даёт определения внутрифирмен-

ному предпринимательству и предпринимательству в социальной сфере [9]. Последнее получает широкое распространение в мировой хозяйственной практике, внося корректировки в понимание сущности предпринимательства и мотивов предпринимательской деятельности [10, с.105]. Мотивы, побуждающие социального предпринимателя к предпринимательской деятельности, в общем схожи с инновационным предпринимательством, феномен которого описывает Й. Шумпетер, и заключаются в повышении качества жизни людей. Однако деятельность социального предпринимателя ориентирована на определённые социальные группы населения, которые нуждаются в помощи и поддержке. В отличие от инновационных предпринимателей, увлечённых качественным преобразованием мира, миссия такого предпринимателя социальная, общественная.

Исследование деятельности субъекта предпринимательской деятельности в историческом контексте показывает, что мотивация предпринимателей, с одной стороны, связана с возможностями и ограничениями уклада хозяйственной жизни, развитостью институтов рынка и разделения труда. С другой стороны, ядром мотивации предпринимательской деятельности остаётся осознанная (проактивная) вовлечённость человека в хозяйственную жизнь. Она может иметь различный оттенок – от преобразования существующих процессов (инновационное предпринимательство) до создания социальных благ (социальное предпринимательство). Но в целом – выходит за пределы узко рационалистического понимания предпринимательства как профессиональной деятельности по получению прибыли в условиях риска.

Литература

1. Ангелова О.Ю., Борисова И.И., Дмитриева Е.М., Подольская Т.О., Чепьюк О.Р. Основы экономики и предпринимательства: Учебное пособие. Н. Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2019. – 142 с.
2. Прохорова М.В. Особенности структур мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика, 2016, Т.16, 3. С. 321-325.
3. Прохорова М.В., Чепьюк О.Р. Мотивационная сфера участников студенческого бизнес-инкубатора // Образование и общество, 2014, 3 (86). С.50-56.
4. Плехова Ю.О., Прохорова М.В. Особенности мотивационной сферы участников университетского проекта «Школа молодого предпринимателя» // Сибирский педагогический журнал, 2014, 4. С.178-184.
5. Чепьюк О.Р., Ангелова О.Ю., Гинзбург М.Ю., Дмитриева Е.М., Кравченко В.С., Подольская Т.О., Прохорова М.В. Бизнесландия: сборник кейсов

по предпринимательству: учебное пособие. Н.Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2015. – 77 с.

6. Grebel T. Entrepreneurship: a New Perspective. – New York: Routledge, 2004.

7. Hebert R., Link A. N. The Entrepreneur: Mainstream Views and Radical Critiques. New York: Praeger, 1988.

8. Шумпетер Й. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982. 455 с.

9. Друкер П. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы. М.: Book chamber international, 1992. 352 с.

10. Ангелова О.Ю., Чепьюк О.Р., Бряндинская Н.Г. Социальное предпринимательство: синтез гуманитарного и экономического подхода // Российский внешнеэкономический вестник. 2017. № 9. С. 105-114.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ОЦЕНКА СТРЕССОВОЙ НАГРУЗКИ
В КОНТЕКСТЕ ОБУЧЕНИЯ**

Д.В. Бовыкина

**Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им.Н.И. Лобачевского**

Аннотация. Стресс является спутником человека на протяжении всей его жизни. Среда, в которой мы живем, изменяется с огромной скоростью и стресс-факторы вместе с ней. Человек не может осознать все стрессовые реакции, которые происходят с ним. В данной работе предложена модель идентификации стресс-факторов и стресс-эпизодов в процессе обучения.

Ключевые слова: стресс, стресс-факторы, вариабельность ритма сердца.

**PERSONALIZED EVALUATION OF STRESS LOAD
IN THE CONTEXT OF EDUCATION**

D.V. Bovykina

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Annotation. Stress is a companion of a person throughout his life. The environment in which we live changes with enormous speed and stress factor together with it. A person cannot understand all the stressful reactions that occur with him. In this paper, we propose a model for identifying stress factors and stress episodes in the learning process.

Keywords: stress, stress factors, heart rate variability.

Стресс в той или иной мере является спутником человека на протяжении всей его жизни. За последние тысячи лет тело человека практически не изменилось. Оно по-прежнему работает по тем паттернам, по которым работало тело наших предков. Но среда, в которой мы живем, изменяется с огромной скоростью уже в течение нескольких лет. Поэтому факторы, в ответ на которые включается наша приспособительная реакция, существенно изменились [1-3]. В современном мире мы наблюдаем рост стресс-индуцированных расстройств: новообразования, сердечно-сосудистые заболевания, болезни эндокринной системы, болезни нервной системы. Все эти болезни имеют «накопительный» эффект. Человек зачастую не может осознать все стрессовые реакции, которые

происходят с нами. Поэтому разработка различных методов, с помощью которых можно диагностировать стрессовые эпизоды в естественной деятельности человека, особенно актуальна сегодня [3].

С помощью метода мобильной событийно-связной телеметрии ритма сердца были сделаны записи в процессе естественной деятельности. Технические составляющие и программное обеспечение позволяет получать данные в режиме реального времени во время естественной деятельности человека: учеба, прогулка, занятия спортом, просмотр фильма, вождение автомобиля и многое др. [3].

В процессе занятия на студента (учащегося) действуют различные стрессогенные факторы. Проведя анализ различных научных источников, мы составили карту стрессогенных факторов. В данную карту вошли 35 стрессогенных факторов, которые распределены по подгруппам: факторы инфраструктуры (2 фактора), факторы отношения (3 фактора), факторы, которые носят случайный характер (5 факторов), техногенные факторы (9 факторов). Всего в нашей карте 35 стресс-факторов. В процессе занятий проявили себя 19 факторов (рис.1). Стресс-факторы для аудиторного занятия и дистанционного занятия частично различаются (рис.2). Стресс-факторы для аудиторного занятия проявляют свою активность и в процессе дистанционного. Дистанционное занятия имеет свою уникальную группу стресс-факторов, связанных с техническим оборудованием и программным обеспечением.



Рис. 1. Соотношение активных и неактивных стресс-факторов



Рис. 2. Отношение специфичной группы стресс-факторов к общим факторам во время аудиторного дистанционного занятий

В процессе сопоставления часть стресс-эпизодов осталась не идентифицированной (рис.3). Это говорит о том, что карта стрессогенных факторов требует расширения. Также это может говорить о том, что есть эндогенные стресс-факторы-факторы, которые не «принадлежат» окружающей среде.

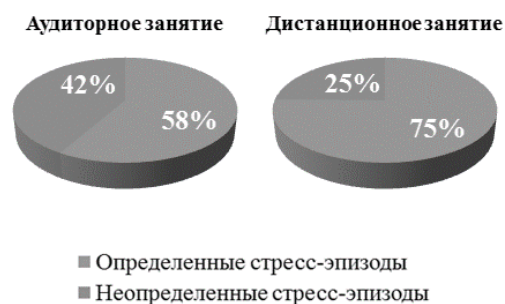


Рис. 3. Соотношение определенных и неопределенных стресс-эпизодов

Стрессогенная нагрузка различных типов занятий различается. Дистанционное занятие имеет большую стрессовую нагрузку в связи наличием уникальной группы стресс-факторов, связанных с техническим оборудованием.

В конце каждого занятия, студенты получали самостоятельные работы по материалу занятия. Оценки были выставлены преподавателем. Во время аудиторного занятия количество студентов, которые получили хорошие оценки за самостоятельные работы, значительно меньше, чем студентов с плохими оценками. Во время дистанционного занятия ситуация обратная. Такая ситуация может быть связана с разными критериями оценки работ (строгость преподавателя) и разным уровнем студентов.

Также были проанализированы показатели вегетативной регуляции во время прослушивания материала и выполнения самостоятельной работы.

На аудиторном занятии для «успешных» студентов свойственно увеличение длительности R-R интервалов во время выполнения самостоятельной работы, что говорит об активации парасимпатической системы. Во время ответа на поставленный вопрос у «успешных» студентов уровень устойчивости (HF) и адаптационного потенциала (TP) значительно выше, в сравнении с «неуспешными» (Рис. 4).

Для дистанционного занятия был сделан персонализированный анализ. На дистанционном занятии для «успешных» студентов свойственно увеличение длительности R-R интервалов во время выполнения самостоятельной работы, что говорит об активации парасимпатической системы. На дистанционном занятии во время прослушивания материала у «успешных» студентов адаптационный потенциал (TP) и напряжение регуляторных систем значительно выше, в сравнении с «неуспешными» (Рис. 5).

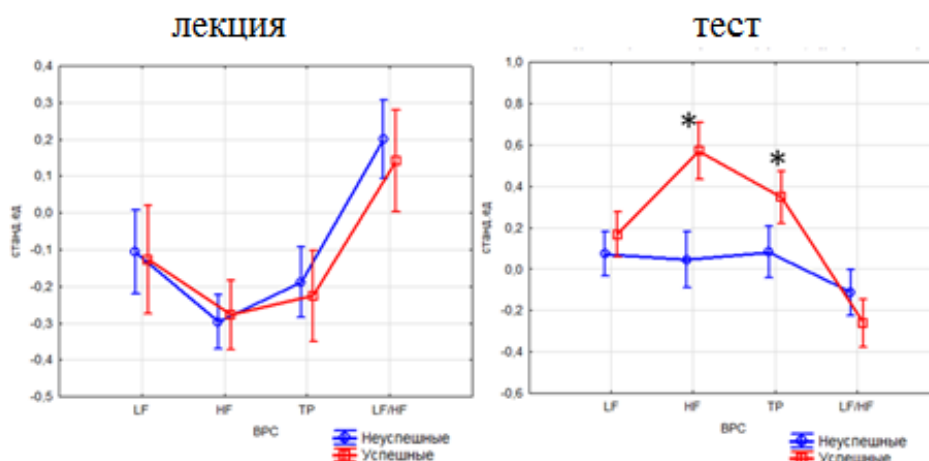


Рис 4. Динамика изменения спектральных показателей на аудиторном занятии в зависимости от успешности

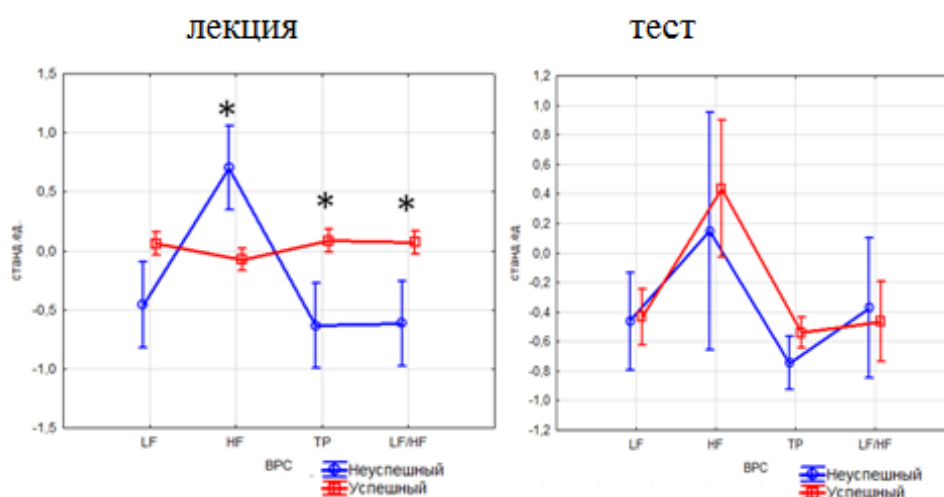


Рис 5. Динамика изменения спектральных показателей на дистанционном занятии в зависимости от успешности

Таким образом, по аналогии с предложенной моделью можно идентифицировать стресс-эпизоды и стресс-факторы в естественной деятельности человека. Но для любого вида деятельности необходимо формировании собственной карты стресс-факторов.

Литература

1. Леонова А.Б. Психопрофилактика стрессов / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. — М.: Изд-во Московского университета, Москва, 1993. -123с.
2. Парин С.Б. Роль эндогенной опиоидной системы в управлении вариабельностью сердечного ритма в контексте когнитивных нагрузок разного уровня / С.Б. Парин, В.В. Ветюгов., А.В. Бахчина, С.А. Полевая // Современные технологии в медицине. — 2014. том 6. № 4. с. 116-126.

3. Полевая С.А. Событийно-связанная телеметрия ритма сердца для персонализированного дистанционного мониторинга когнитивных функций и стресса в условиях естественной деятельности / С.А. Полевая, Е.В. Еремин, Н.А. Буланов, А.В. Бахчина, А.В. Ковальчук, С.Б. Парин // Современные технологии в медицине. — 2019.-том 11.-№1.-с. 109–115.

4. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. — СПб.: Питер. — 2006. — 256 с.

5. Phillips A.C. Blunted cardiovascular reactivity relates to depression, obesity, and self-reported health. *Biol Psychol* 2011; 86(2): 106–113.

6. Thayer JF, Ahs F, Fredrikson M, Sollers JJ, Wager TD. A meta-analysis of heart rate variability and neuroimaging studies: implications for heart rate variability as a marker of stress and health. *Neurosci Biobehav Rev* 2012; 36 (2): 747–756.

ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ФУНКЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ¹

В.А. Демарева В.А., И.О. Зайцева, М.Е. Чугрова

Нижегородский государственный университет им. И.Н. Лобачевского

Аннотация: Основной целью работы является формулирование рекомендаций для оптимизации структуры подачи материала в рамках электронных образовательных курсов. Для оценки восприятия текстовой информации обучающимися применялись технология событийно-связанной телеметрии и технология айтрекинга. На основании анализа движений глаз и вариабельности ритма сердца при работе с текстами сделаны выводы о необходимости оптимального распределения когнитивной нагрузки при обучении в электронной образовательной среде.

Ключевые слова: функциональное состояние, онлайн-обучение, безопасность образовательной среды, айтрекинг, вариабельность ритма сердца, стресс.

PSYCHOPHYSIOLOGICAL ASSESSMENT OF THE FUNCTIONAL STATE FOR E-LEARNING PROCESS OPTIMIZATION

V.A. Demareva, I.O. Konstantinova, M.E. Chugrova

Lobachevsky State University

Summary: The main purpose of the study is to formulate recommendations for optimizing the structure of the material in the electronic educational courses. To assess the perception of textual

¹ Работа выполнена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, гранты РФФИ № 18-013-01225, 18-413-520006, 18-013-01169.

information by students, event-related telemetry technology and eye tracking technology were used. Based on the analysis of eye movements and heart rate variability when working with texts, we made the conclusions about the need for optimal distribution of cognitive load when learning in electronic educational environment.

Keywords: functional state, E-learning, safety of the educational environment, eye tracking, heart rate variability, stress.

Введение. Неуклонное расширение интернет-пространства привело к переносу в эту сферу процесса обучения [1]. В результате существует необходимость мониторинга и оптимизации образовательных технологий для обеспечения эффективности и безопасности в виртуальной среде. Современные методы оценки функционального состояния человека позволяют удаленно получить объективные данные о субъективной сложности, стрессогенности и фазах работы с учебным материалом. Однако широкому применению психофизиологических подходов для экспертизы онлайн-обучения препятствует недостаточное количество исследований в области установления соответствий критериев оценки эффективности виртуального и классического (аудиторного) образовательного процесса.

Актуальность данного исследования состоит в том, что в ходе эксперимента апробирована методика оценки функционального состояния, на основе которой можно получить объективную информацию об эффективности и безопасности обучения независимо от того, в какой форме (онлайн или классической) оно проводится.

Материалы и методы. Общий дизайн исследования предполагал регистрацию вариабельности ритма сердца (ВРС) и движений глаз при работе с текстами (размещенными на экране монитора) на русском и английском языке.

Технология событийно-связанной телеметрии. Для сбора данных о динамике функционального состояния при работе с текстами проводилось непрерывное измерение сердечного ритма с помощью технологии событийно-связанной телеметрии. Технология обеспечивает мониторинг и анализ динамики ВРС с учетом событийного контекста [2]. Персонализированный анализ динамики вегетативной регуляции проведен на основе спектральных показателей ВРС. Методом динамического Фурье-анализа с окном 100 с и шагом 10 с вычислялись следующие показатели: суммарная мощность спектра ВРС – TP (мс^2), характеризующая адаптационный потенциал; мощность спектра в области частот от 0,04 до 0,15 Гц – LF (мс^2), характеризующая активность симпатической нервной системы по модуляции сердечного ритма; мощность спектра в области частот от 0,15 до 0,4 Гц – HF (мс^2), характеризующая активность парасимпатической нервной системы; отношение LF к HF – индекс вегетативного

баланса (ИББ), характеризующий напряжение регуляторных систем [3]. Выделение специфической для стресс-реакции динамики спектральных показателей ВРС основано на положении трехкомпонентной теории нейрохимических механизмов развития экстремальных состояний [4]. Детектирование стресс-эпизодов проводилось на основе анализа динамики TP (мс^2) и LF/HF.

Технология айтрекинга. Движения глаз регистрировались с использованием технологии айтрекинга по методу видеокулографии [5]. В работе использована установка SMI iView X Hi-Speed 1250. В экспериментах велась бинокулярная запись с частотой дискретизации 500 Гц, анализировались данные по левому глазу. Расстояние между монитором и глазами испытуемых составляло 75 см, размер монитора – 502 мм (37°) по горизонтали и 412 мм (30°) по вертикали. Разрешение экрана 1680x1050 px. Анализировалась динамика диаметра зрачка при работе с текстами на русском и английском языках.

Движения глаз и динамика ВРС зарегистрированы при чтении 14 текстов (7 – на русском, 7 – на английском) и поиске ответа на вопросы по ним («интервью») у 7 студентов-психологов. Проведена оценка значимости лингвистических и индивидуальных факторов по отношению к показателям ВРС в 6 контекстах: до айтрекинга («до ЕТ»), калибровка на ЕТ, чтение текста на русском языке, интервью по тексту на русском языке, чтение текста на английском языке, интервью по тексту на английском языке.

Статистическая обработка результатов исследования проводилась с использованием дисперсионного и апостериорного анализа.

Результаты и их обсуждение.

1. Связь изменения диаметра зрачка и динамики RR-интервалов.

При анализе динамики показателя диаметра зрачка и динамики RR-интервалов, синхронизированных по времени, было выявлено, что увеличение диаметра зрачка согласуется с уменьшением длительности RR-интервалов. Таким образом, при начале чтения нового текста наблюдается расширение диаметра зрачка и уменьшение длительности RR-интервалов, что является биомаркерами активации симпатической нервной системы. Далее анализировались данные по показателю LF и диаметру зрачка, синхронизированные по времени. В качестве показателя для диаметра зрачка бралась разница между текущим значением диаметра зрачка и его средним значением.

На основании полученных результатов было выделено 3 фазы работы с текстом:

1. Фаза «врабатывания» – рост, а затем снижение симпатической активации и уменьшение диаметра зрачка до среднего значения;

2. Фаза «стабилизации» – стабильно низкие значения симпатической активации и диаметра зрачка;

3. Фаза «утомление» – срывы калибровки при айтрекинге и снижение адаптационного потенциала.

Опираясь на полученные объективные данные об общей динамике функционального состояния студентов при работе с онлайн-текстом, мы можем сформулировать некоторые рекомендации по оптимизации образовательного процесса для обеспечения его психологической и психофизиологической безопасности. Так, в целях увеличения фазы «стабилизации» и минимизации фазы «утомления», необходимо перераспределить когнитивную нагрузку. При конструировании образовательного материала в онлайн-среде вначале необходимо давать задачи легкой и средней сложности, способные мобилизовать когнитивные функции и обеспечить быстрое включение в работу. Задачи, несущие основную смысловую нагрузку, должны подаваться в середине работы с текстовыми материалами, когда студенты готовы максимально эффективно воспринимать поступающую информацию. В конце работы рекомендуется внедрять легкие, не требующие высоких когнитивных затрат, упражнения.

2. Влияние языка текстов на показатели ВРС

Установлено, что значимые эффекты фактора «язык» проявляются как при чтении, так и во время интервью ($F(2, 108)=3,47$; $p=0,034$): при выполнении задач на английском языке наблюдается рост симпатической активации ($p<0,001$), снижение активности парасимпатической нервной системы ($p<0,001$), повышение уровня напряжения регуляторных систем (ИБВ) ($p<0,001$).

Таким образом, работа студентов с текстами на иностранном языке сопровождается значительно большим напряжением и затратой внутренних резервов организма, чем работа с текстами на родном языке. Это необходимо учитывать при планировании учебного процесса в целом и онлайн-занятий с использованием иноязычной литературы, в частности, для профилактики истощения функционального и эмоционального состояния обучающегося, в целях поддержания психологической и психофизиологической безопасности образовательной среды.

3. Оценка показателей ВРС в разных контекстах

Максимальное напряжение регуляторных систем отмечается непосредственно до айтрекинга и в контексте калибровки. Это согласуется с данными о предтестовой мобилизации школьников при проверке знаний по общеобразовательным предметам [6]. Целевой контекст (лингвистическая задача) требует

меньших энергетических затрат, чем контексты «до ЕТ» и «калибровка». Благодаря событийно-связанной телеметрии фиксировалась стрессогенность каждого из контекстов. Установлено, что в контексте «калибровка» эпизоды стресса проявлялись чаще, чем при решении лингвистических задач. Сравнительный анализ усредненных показателей стрессогенности целевых контекстов дал неожиданный результат: чаще всего стрессы возникали в интервью по содержанию текстов на русском языке.

Опираясь на эти данные, можно сказать, что ответы на вопросы по итогам восприятия текстовой информации связаны с определенными трудностями. И это может быть основанием для уделения большего внимания преподавателя тренировке навыка ответов на вопросы для снятия чрезмерного напряжения, угрожающего здоровью обучающихся, и формирования оптимального функционального состояния при решении данной когнитивной задачи. Таким образом, необходимо тщательно разрабатывать контрольные вопросы, внедряемые в онлайн-лекции.

Выводы. 1. Подача учебного материала в электронных образовательных курсах должна обеспечивать оптимальное распределение когнитивной нагрузки: основная информация подается на фазе оптимальной работоспособности, чему предшествует включение в работу посредством задач легкой и средней степени сложности.

2. Работа с материалами на иностранных языках должна быть тщательно спланирована для предотвращения истощения функционального и эмоционального состояния обучающихся.

3. Необходимо уделять особое внимание тренировке навыка ответов на вопросы, так как эта задача может вызывать чрезмерное напряжение, которое угрожает здоровью обучающихся.

Литература

1. Чекалина Т.А. Основные направления и перспективы развития онлайн-обучения / Т.А. Чекалина, Т.В. Тумандеева, Н.В. Максименко // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2018. № 3 (31). С. 44-52.

2. Polevaia S. Event-related telemetry (ERT) technology for study of cognitive functions / S. Polevaia, S. Parin, E. Eremin, N. Bulanov, M. Chernova, I. Parina, M. Chikov, T. Chernigovskaya // International Journal of Psychophysiology. 2016. № 108. P. 87-88.

3. McCraty R. Heart Rate Variability: New Perspectives on Physiological Mechanisms, Assessment of Self-regulatory Capacity, and Health risk / R. McCraty, F. Shaffer // Glob Adv Health Med. 2015. № 4(1). P. 46-61.

4. Парин, С.Б. Люди и животные в экстремальных ситуациях: нейрохимические механизмы, эволюционный аспект / С.Б. Парин // Вестник Новосибирского государственного университета. 2008. № 2(2). С. 118-135.

5. Подладчикова Л.Н. Современные представления о механизмах зрительного внимания / Л.Н. Подладчикова, Т.И. Колтунова, А.И. Самарин, М.В. Петрушан, Д.Г. Шапошников, О.В. Ломакина. Ростов н/Д: Издательско-полиграфический комплекс КИБИ МЕДИА ЦЕНТР ЮФУ, 2017. 168 с.

6. Костромина С.Н. Психофизиологический мониторинг экзаменационного стресса у школьников // Психологические исследования. 2015. №. 43 [Электронный ресурс] / С.Н. Костромина, В.В. Прокофьева, Д.С. Гнедых, М.Е. Королева. URL: <http://psystudy.ru/num/2015v8n43/1187-kostromina43> (дата обр.: 2.02.2019).

СОБЫТИЙНО-СВЯЗАННАЯ ТЕЛЕМЕТРИЯ РИТМА СЕРДЦА ДЛЯ МОНИТОРИНГА ФУНКЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С КЛИЕНТАМИ В ИНТЕРНЕТ-СРЕДЕ¹

И.О. Зайцева, С.Б. Парин

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. В работе представлены возможности событийно-связанной телеметрии ритма сердца для развития дистанционного амбиентного мониторинга функционального состояния, стресс-факторов и стрессовых нагрузок в процессе психологической работы с клиентами в Интернет-среде. Представлен новый алгоритм объективной оценки эффективности и безопасности виртуальных психологических тренингов.

Ключевые слова: функциональное состояние, амбиентный мониторинг, телеметрия, Интернет-технологии, психологические тренинги.

¹ Работа выполнена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, грант РФФИ 18-413-52-0006 p_a

EVENT-RELATED HEART RATE TELEMETRY FOR MONITORING THE FUNCTIONAL STATE IN THE PROCESS OF PSYCHOLOGICAL WORK WITH CLIENTS IN THE INTERNET

I.O. Zaitseva, S.B. Parin
Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The paper presents the possibilities of event-related heart rate telemetry for the development of remote ambient monitoring of functional status, stress factors and stress loads in the process of psychological work with clients in the Internet environment. A new algorithm for objective evaluation of the effectiveness and safety of virtual psychological training is presented.

Keywords: functional state, ambient monitoring, telemetry, Internet technologies, psychological trainings.

В связи с масштабным перемещением психологической работы с клиентами в Интернет-среду обеспечение когнитивной безопасности личности становится фундаментальной задачей. Актуально развитие технологий для дистанционного амбиентного мониторинга функционального состояния с детектированием виртуальных стресс-факторов и измерением стрессовых нагрузок [1-5]. Благодаря развитию технологий исключительно личные (индивидуальные или групповые) встречи с психологом преобразовались в виртуальные. Доступность подобных услуг приводит к невероятной популярности, это видно по количеству запросов и сообществ в соцсетях. Причем некоторые сообщества уже собрали более 1 млн. подписчиков. Законодательно функционирование таких проектов, в том числе и оценка их качества и безопасности для пользователей, никак не регламентировано. Существуют не только собственно психологические виртуальные тренинги, но и другие их виды, например, посвященные аутентичному движению, психосоматике, фитнес-программы и интерактивные программы похудения – все это так или иначе меняет состояние человека, однако удобных для применения в виртуальной среде методов оценки эффективности подобных мероприятий нет.

За основу при разработке подходящей модели оценки виртуальных тренингов была взята диагностика функционального состояния человека как интегральной дисциплины, включающей когнитивный, эмоциональный, вегетативный и моторный компоненты. Из многообразия методов были выбраны следующие: мобильная событийно-связанная телеметрия ритма сердца [6], тест на уровень эмоциональной дезадаптации (УЭД) [7], цветовая компьютерная кампиметрия [6].

В исследовании участвовали 30 человек от 19 до 33 лет (средний возраст $23 \pm 4,6$), 5 мужчин и 25 женщин. Перед участием в эксперименте каждый чело-

век был ознакомлен с его процедурой и подписал добровольное согласие на участие. Были разработаны три экспериментальные модели тренингового воздействия: рисование по алгоритму с сопровождением эксперта [8], музыкальное воздействие композициями, которые положительно влияют на эмоциональный фон [9], и автономное рисование без инструкций. До и после испытуемые проходили компьютерную кампиметрию и тест уэд, в течение всего эксперимента велась запись вариабельности ритма сердца.

По итогам кластерного анализа по методу К-средних выборка разделилась на три группы. 1 группа: УЭД был высоким и понизился (эффективный сценарий), 2 группа: УЭД был низкий и остался на том же уровне, 3 группа: УЭД был высокий и остался высоким (неэффективный сценарий).

Поскольку вторая группа была связана со стабильно положительным состоянием у испытуемых, она была исключена из дальнейшего анализа. На рис. 1 изображено, какие группы по эффективности воздействий представлены в разных моделях тренингов.

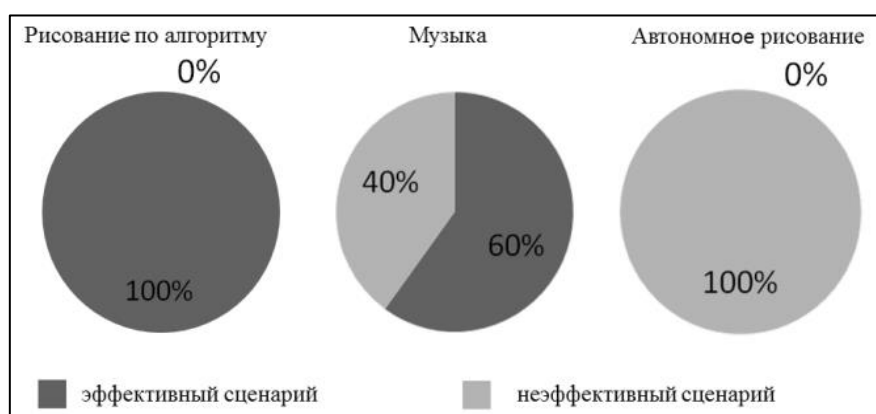


Рис. 1. Распределение испытуемых с различной динамикой УЭД по типу воздействия

Таким образом, в модели «рисование по алгоритму» изменения происходили по эффективному сценарию, в модели «музыка» – оба варианта, в «автономном рисовании» представлен только негативный сценарий.

Анализ динамики показателей вариабельности ритма сердца в различных моделях экспериментального тренинга дал следующие результаты:

- RR-интервалы значимо росли в модели «рисование по алгоритму» ($p=0,00$) и «музыка» ($p=0,00$), следовательно происходило снижение нагрузки на регуляторные системы организма;
- Спектральный показатель вариабельности ритма сердца LF значимо увеличивался в моделях «рисование по алгоритму» ($p=0,00$), «музыка» ($p=0,01$)

и «автономное рисование» ($p=0,00$), следовательно воздействие увеличивало уровень активации симпатической нервной системы;

- Спектральный показатель variability ритма сердца HF значительно не изменялся ни в одной модели воздействия;

- Спектральный показатель variability ритма сердца TP значительно увеличивался в моделях «рисование по алгоритму» ($p=0,04$) и «автономное рисование» ($p=0,00$), следовательно воздействие увеличивало общий адаптационный потенциал организма;

- Значимых изменений индекса вегетативного баланса не обнаружено ни в одной модели воздействия.

Далее была проведена персонифицированная оценка эффектов. На рис. 2 представлены показатели с достоверными различиями в группах по характеру динамики.

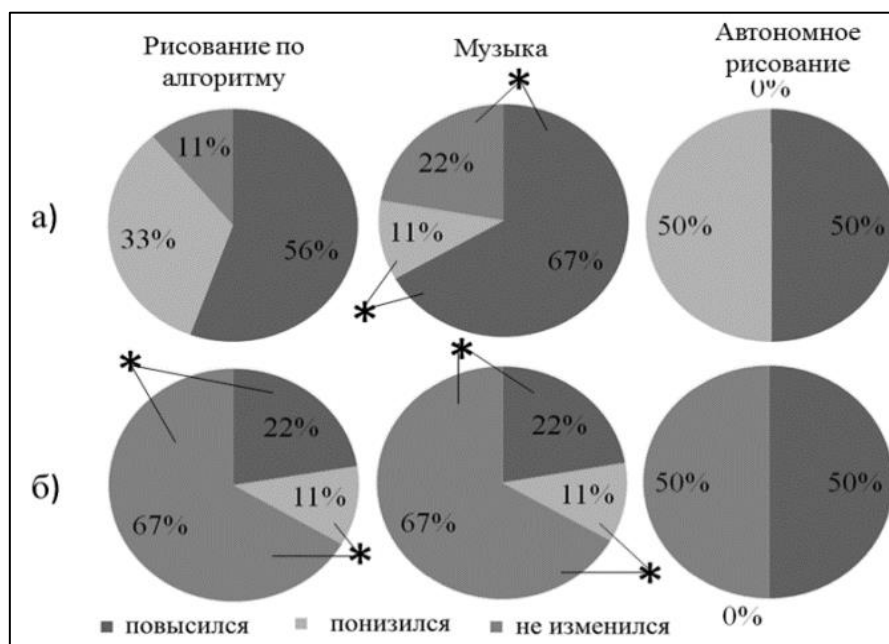


Рис. 2. Состав групп по характеру изменений показателей variability ритма сердца: а) динамика RR-интервалов, б) динамика индекса вегетативного баланса

Музыкальное воздействие увеличивало интервалы между ударами сердца у большинства испытуемых. Рисование по алгоритму и автономное рисование не приводили к изменениям индекса вегетативного баланса у большей части испытуемых.

Анализ показал, что воздействие по экспериментальной модели «музыка» носит индивидуальный и ситуативный характер, а две оставшиеся модели имеют принципиальные отличия во влиянии на работу нервной системы. На рис. 3

представлен характер динамики показателей сердечного ритма в результате воздействия экспериментальных моделей «рисование по алгоритму» и «автономное рисование». Воздействие в режиме экспериментальной модели «рисование по алгоритму» запускает оптимизационные процессы в организме, поскольку уровень активации (LF) растет вместе уровнем устойчивости (HF) и общим адаптационным потенциалом (TP). Модель «автономное рисование», напротив, ведет к перегрузке регуляторных систем: уровень устойчивости падает, в большинстве случаев. Достоверные изменения в сторону снижения эмоционального напряжения зафиксированы только в контексте «рисование по алгоритму».

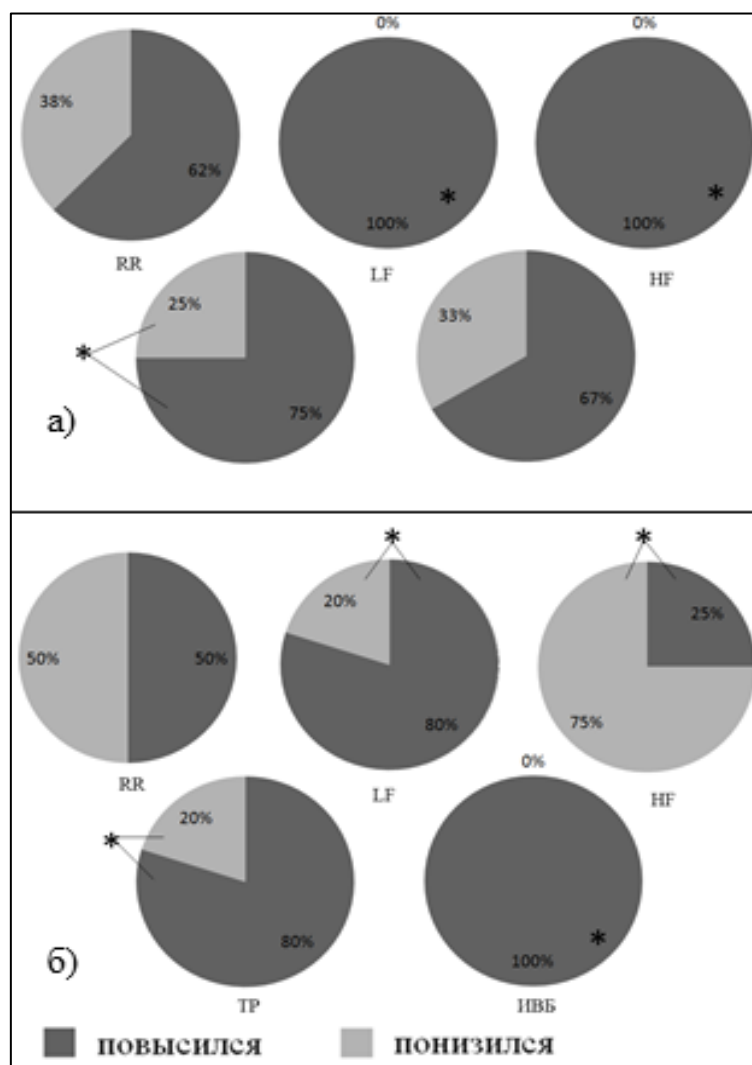


Рис. 3. Состав групп с изменениями по характеру динамики ВРС при воздействии экспериментальных моделей: а) «рисование по алгоритму», б) «автономное рисование»

Таким образом, установлено что, максимально позитивно влияет тренинг, предполагающий взаимодействие с экспертом. Разработанный алгоритм оценки

уже сейчас можно применять, чтобы проверить влияние виртуальных тренингов на функциональное состояние человека. Однако для более качественной экспресс-оценки необходимо развитие методов контроля.

Литература

1. Maymir-Ducharme Fred, Angelelli Lee A., Stapleton Douglas W. Cognitive and Autonomic Cyber Defense. STO-MP-MSG-143. 2016 DOI: 10.14339/STO-MP-MSG-143-24-PDF
2. Макаренко С. И. Информационная безопасность: учебное пособие / С.И. Макаренко. Ставрополь: СФ МГГУ им. М. А. Шолохова, 2009, 372 с.: ил.
3. Шаньгин В. Ф. Информационная безопасность компьютерных систем и сетей: учеб. пособие. М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2011, 416 с.: ил.
4. Новокшанов, О. Н. Когнитивная безопасность и информационно-аналитическое противодействие / О. Н. Новокшанов. // Право и государство. 2015, № 9. С. 132-137
5. Кефели И.Ф. Информационно-психологическая и когнитивная безопасность. Коллективная монография / Под ред. И. Ф. Кефели, Р. М. Юсупова. – ИД «Петрополис», Санкт-Петербург. 2017. 300 с. 32 рис., 8 табл.
6. Polevaya S.A., Eremin E.V., Bulanov N.A., Bakhchina A.V., Kovalchuk A.V., Parin S.B. Event-Related Telemetry of Heart Rate for Personalized Remote Monitoring of Cognitive Functions and Stress under Conditions of Everyday Activity. *Sovremennye tehnologii v medicine*. 2019. vol. 11(1). pp 109–115, <http://dx.doi.org/10.17691/stm2019.11.1.13>
7. Григорьева В.Н., Тхостов А.Ш. Способ оценки эмоционального состояния человека // Патент Российской Федерации RU 2291720 С1. Опубликовано 20.01.2007 в Б.И. №2.
8. Юнг К.Г. Человек и его символы / К.Г. Юнг, М.-Л фон Франц, Дж. Л. Хендерсон, И. Якоби, А. Яффе. // Под общ. редакцией С.Н. Сиренко. М: Серебряные нити, 2017. 448 с., ил.
9. Корсакова-Крейн М.Н. Вегетативные отображения эмоциональных образов, связанных с прослушиванием коротких музыкальных фрагментов / М.Н. Корсакова-Крейн, Н.В. Мигунова, С.А. Полевая // Материалы V Всероссийской конференции «Нелинейная динамика в когнитивных исследованиях – 2017», НН.: Изд-во ИПФ РАН, 2017. Вып.5. С.122-125.

ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ И ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛЕТЧИКОВ¹

М.Е. Зеленова

Институт психологии РАН

Аннотация: Исследование направлено на выявление психологических факторов, детерминирующих сохранение профессионального здоровья и психофизиологического благополучия работников, занятых в экстремальных видах труда (на примере летной деятельности). Применение специально разработанного комплекса методик позволило диагностировать степень выраженности признаков негативных функциональных состояний и получить индивидуально-типические профили в зависимости от уровня психосоматического благополучия субъекта труда

Ключевые слова: профессиональное здоровье, индивидуально-типические особенности, психофизиологическое благополучие, экстремальные условия труда

PSYCHOPHYSIOLOGICAL WELFARE AND INDIVIDUAL TYPICAL PECULIARITIES OF PILOTS

M.E. Zelenova

Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences

Abstract. The study is aimed at identifying of the psychological factors that determine the preservation of professional health and psycho-physiological well-being of professionals engaged in extreme types of work (on the example pilots). The use of specially developed set of techniques allowed to diagnose the severity of signs of negative functional states and to obtain individually-typical profiles depending on the level of psychosomatic well-being of the above mentioned specialists.

Keywords: professional health, individual-typical features, psycho-physiological well-being, extreme working conditions

Вопросы, связанные с безопасностью, надежностью, диагностикой и сохранением здоровья профессионалов, занятых в социально-ответственных и экстремальных видах деятельности, по-прежнему относятся к числу приоритетных исследовательских направлений психологии труда и организационной психологии. Различные аспекты данной проблемы активно изучаются в рамках адаптивно-гомеостатического подхода, в центре внимания которого традиционно находится выявление психофизиологических резервов субъекта труда, его физических и психических ресурсов, их активация в разных условиях рабочей

¹ Работа выполнена в соответствии с ГЗ № 0159-2018-0001.

среды. Исследованию процесса адаптации и психофизиологических возможностей специалистов, занятых в экстремальных и опасных профессиях, посвящены теоретические и эмпирические труды таких ученых как А.А. Алдашева, В.А. Бодров, В.И. Медведев, Л.Г. Дикая и многих других. В настоящее время внимание исследователей сосредоточено на выявлении различных составляющих психической регуляции и особенностей саморегуляции психофизиологических состояний и поведения человека. Эмпирически исследуется вклад социальных, мотивационных и индивидуально-личностных переменных в обеспечение качества труда в сложных условиях [1-3 и др.].

Летная деятельность по уровню экстремальности и стрессогенности занимает верхние строки в списках опасных профессий. Имеющиеся статистические данные свидетельствуют о том, что до 70% аварий объясняются «ошибкой пилота», происходят из-за «отказов здоровья» (негативных психофизиологических состояний – хронической усталости, стресса и др.) и по причине «человеческого фактора». В связи с этим в процедуру врачебно-летной экспертизы все чаще включают методы, позволяющие диагностировать психологические переменные, рассматриваемые как необходимые составляющие профессионального здоровья [4-6]. Проводятся исследования, нацеленные на разработку психологических диагностических методических комплексов [7-9].

Представленная эмпирическая работа направлена на выявление индивидуально-личностных особенностей, способствующих сохранению профессионального здоровья специалистов, работающих в экстремальных условиях среды. Работа проводилась совместно сотрудниками ИП РАН и Филиала №1 ФГКУ «ГВКГ им. акад. Н.Н.Бурденко» [10].

Методы исследования. Выборка: летные специалисты, направленные в госпиталь с целью прохождения планового медицинского обследования: $n = 146$.

Методики: «Шкала психологического стресса» (PSM-25); «Дифференцированная оценка состояний сниженной работоспособности» (ДОРС); «Шкала стрессогенности событий» (ШСС); Степень хронического утомления (СХУ); Многофакторный личностный опросник (FPI).

Методы статистической обработки: сравнительный анализ (t -критерий, U -критерий), корреляционный анализ (k -Спирмена).

Результаты исследования. 1. Результаты корреляционного анализа, направленного на выявление значимых взаимосвязей показателей негативных психофизиологических состояний с индивидуально-типическими особенностями летных специалистов позволили установить, что уровень стресса имеет прямые корреляционные взаимосвязи с большинством шкал опросника FPI. Наиболее высокие коэффициенты получены для интегрального индекса PSM-25

и шкал профиля FPI «невротичность», «эмоциональная лабильность», «застенчивость» и «открытость» ($k > 0,54$; $P \leq 0,001$). В меньшей степени индекс стресса коррелирует с такими индивидуально-типическими характеристиками как «агрессивность реактивная», «агрессивность спонтанная», «депрессивность» и «раздражительность» ($k = 0,33$; $P \leq 0,05$), относящихся к числу нежелательных личностных свойств для большинства видов профессиональной деятельности. Подобная структура профиля FPI может выступить индикатором психоэмоциональной неустойчивости и предрасположенности к возникновению невротических расстройств в трудных ситуациях.

Результаты межгруппового сравнительного анализа летчиков, имеющих высокий и низкий уровень стресса, в целом подтвердили выявленные интеркорреляционным взаимозависимости ($P \leq 0,05$), а также связь стресса, невротичности и эмоциональной лабильности, полученные другими исследователями на выборке профессиональных водителей [11].

3. Сопоставление уровня хронического утомления и индивидуально-типических особенностей летных специалистов позволило получить статистически значимые различия по таким шкалам FPI как «невротичность», «спонтанная агрессивность», «раздражительность», «застенчивость», «эмоциональная лабильность» и «открытость» ($P \leq 0,05$). Установлено, что чем больше показатели утомления, тем больше выражены в индивидуальном профиле перечисленные индивидуально-типические свойства. Установлено также, что между суммарными индексами PSM-25 и СХУ существует прямая значимая взаимосвязь ($k = 0,45$; $P \leq 0,05$).

4. Анализ интеркорреляций между уровнем соматического здоровья летчиков и характеристиками профиля FPI показал, что чем ниже медицинские характеристики здоровья, тем выше «невротичность», «эмоциональная нестабильность», «тревожность», «импульсивность» в стрессовых ситуациях.

Таким образом, применение методик для диагностики психофизиологического неблагополучия летчиков (PSM-25, ШСС, СХУ, ДОРС) позволило выявить значимые взаимосвязи между функциональными состояниями и индивидуально-типическим профилем обследованных специалистов. Полученные на основе FPI данные могут быть учтены при оценке профессионального здоровья летчиков как предикторы развития негативных психоэмоциональных состояний.

Литература

1. Медведев В.И., Алдашева А.А. Усталость как психическое состояние // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной

деятельности / Под ред. В.А. Бодрова и А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2008. С. 85-112

2. Бодров В.А. Профессиональное утомление: фундаментальные и прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.

3. Дикая Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.

4. Психология профессионального здоровья. Учебное пособие / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Речь, 2006.

5. Пономаренко В.А. Психология человеческого фактора. Красноярск, 2006.

6. Баканов А.С., Зеленова М.Е. Когнитивно-стилевые детерминанты успешности профессиональной деятельности // Социальная психология и общество. 2015. Т.6. №2. С. 61-75.

7. Бодров В.А., Зеленова М.Е., Лекалов А.А., Сиваш О.Н., Таяновский В.Ю. Исследование профессионального здоровья летчиков в процессе клинико-психологической экспертизы // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 4 / Под ред. В.А.Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С.381-415.

8. Зеленова М.Е., Захаров А.В. Выгорание и стресс в контексте профессионального здоровья военнослужащих // Социальная психология и общество, 2014. №2. С. 50-70.

9. Зеленова М.Е. Социально-психологические факторы регуляции профессионального здоровья летчиков // Социальная психология и общество, 2014. №1. С. 54-74.

10. Зеленова М.Е., Лекалов А.А., Костенко Е.В. Диагностика психологического здоровья летчиков в практике врачебно-летной экспертизы // Ж. «Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке». 2016. №3 (51), С.114-121.

11. Фернхем А., Хейвен П. Личность и социальное поведение. СПб.: Питер, 2001.

КОМПЛЕКСНОЕ НЕЙРОБИОУПРАВЛЕНИЕ В КОРРЕКЦИИ СТРЕСС-ИНДУЦИРОВАННЫХ СОСТОЯНИЙ¹

А.И. Федотчев¹, С.Б. Парин², К.Н. Громов², Л.В. Савчук³, С.А. Полевая^{3,2}

¹Лаборатория механизмов рецепции Института биофизики клетки РАН

²Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

³Приволжский исследовательский медицинский университет

Аннотация. Проведена экспериментальная проверка предположения о том, что комплексная обратная связь, использующая управляющие сигналы не только от ЭЭГ пациента, но и от ритма его сердцебиений, может привести к увеличению эффективности подавления стресс-индуцированных состояний. Как и предполагалось, в условиях комплексной обратной связи от биопотенциалов мозга и сердца выявлены достоверные позитивные эффекты в виде роста мощности альфа-ритма ЭЭГ, увеличения оценок самочувствия и настроения, а также снижения уровня эмоциональной дезадаптации испытуемых.

Ключевые слова: нейробиоуправление, интерфейс мозг-компьютер, комплексная обратная связь, электроэнцефалограмма (ЭЭГ), вариабельность сердечного ритма (BCP), коррекция состояния.

INTEGRATED NEUROFEEDBACK IN CORRECTION OF STRESS-INDUCED STATES²

A.I. Fedotchev¹, S.B. Parin², K.N. Gromov², L.V. Savchuk³, S.A. Polevaia^{3,2}

¹Laboratory of Reception Mechanisms, Institute of Cell Biophysics,
Russian Academy of Sciences,

²National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod,

³Privolzhsky Research Medical University

Annotation. An experimental verification of the assumption that complex feedback using control signals not only from the patient's EEG, but also from the rhythm of his heartbeats can lead to an increase in the effectiveness of the suppression of stress-induced states. As expected, in the context of complex feedback from the biopotentials of the brain and heart, significant positive effects were revealed in the form of an increase in the power of the EEG alpha rhythm, an increase in assessments of well-being and mood, as well as a decrease in the level of emotional maladaptation of the subjects.

Keywords: neurobiological control, brain-computer interface, integrated feedback, electroencephalogram (EEG), heart rate variability (HRV), correction of state.

В последнее время технологии нейроинтерфейсов, включая интерфейс мозг–компьютер и нейробиоуправление, становятся лечебным инструментом

¹ Работа выполнена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, грант РФФИ № 18-013-01225a, 18-413-52-0006r_a, 19-013-00095a.

² This work was supported by the Russian Foundation for Basic Research, RFBR grant No. 18-013-01225a, 18-413-52-0006r_a, 19-013-00095a.

для множества психических и неврологических [1] расстройств, восстановления и улучшения нервных, когнитивных и поведенческих функций человека [2] Общей чертой этих технологий является их предельная персонализация через использование обратной связи от индивидуальных биоэлектрических характеристик пациента при организации лечебных воздействий [3]. Благодаря этому данная линия исследований полностью соответствует стратегическим направлениям развития отечественного здравоохранения, предполагающим переход к персонализированной медицине, высокотехнологичному здравоохранению и технологиям здоровьесбережения [Указ Президента РФ].

Анализ литературы показывает, что центральной проблемой технологий нейроинтерфейсов является проблема оптимальной организации сигналов обратной связи как важнейшего фактора, определяющего успешность нейробиоуправления.

Цель представленной работы заключалась в экспериментальной проверке данного предположения путем сравнительного анализа эффектов, наблюдаемых при отсутствии (контрольная серия) и введении дополнительного контура обратной связи от текущего ритма сердцебиений пациента (серия Ритм). С каждым из 16 испытуемых-добровольцев, находящихся в состоянии стресса в период экзаменационной сессии, проведено по 2 эксперимента. В одном из них (контрольная серия) испытуемым предъявляли музыкоподобные сигналы, плавно варьирующие по высоте тона и интенсивности в прямой зависимости от текущей амплитуды доминирующего у субъекта спектрального ЭЭГ компонента (альфа ЭЭГ осциллятора) и по тембру напоминающие звуки флейты, а также световые воздействия, получаемые в реальном времени путем прямой трансформации оцифрованной ЭЭГ в светодиодные мелькания. В другом эксперименте (серия Ритм) варьирование звуков флейты по высоте тона и интенсивности дополнялось введением звуковых сигналов от текущего ритма сердцебиений испытуемого.

В исследовании приняли участие 16 испытуемых в возрасте от 18 до 23 лет, студентов Нижегородского госуниверситета, находящихся в состоянии стресса в период экзаменационной сессии и добровольно согласившихся на 2 обследования. Исследование проведено в соответствии с Хельсинкской декларацией (принятой в июне 1964 г. в Хельсинки, Финляндия и пересмотренной в октябре 2000 г. в Эдинбурге, Шотландия). От каждого испытуемого получено информированное согласие.

В начале каждого обследования для оценки психофизиологического состояния испытуемых проводился их краткий опрос и начальное тестирование с помощью теста «САН», в котором испытуемые дают оценку текущего самочув-

ствия, активности и настроения, и теста «УЭД», дающего возможность определять текущий уровень эмоциональной дезадаптации [4]. Затем устанавливали ЭЭГ-датчики (активный электрод в отведении Cz, референтный и заземляющий – на мочках ушей), оригинальную систему регистрации электрокардиограммы с on-line анализом показателей вариабельности сердечного ритма [5], фиксировали наушники и светодиодные очки, в затемненные линзы которых были вмонтированы красные светодиоды с мощностью, не превышающей 100 мкВт. Испытуемых просили сидеть спокойно с закрытыми глазами в течение всей процедуры.

Каждый эксперимент начинался с 30-секундной записи фоновой электрической активности мозга при диапазоне фильтрации ЭЭГ 2-32 Гц и частоте дискретизации сигналов 100 Гц, в ходе которой с помощью оригинальной модификации динамического спектрального анализа, основанного на быстрых преобразованиях Фурье, определялся доминирующий у данного испытуемого узкочастотный (0.4-0.6 Гц) спектральный компонент в диапазоне альфа-ритма (8-13 Гц) ЭЭГ. Затем на 10 мин включался рабочий режим, где испытуемым предъявлялись аудио-визуальные воздействия, формируемые на основе ЭЭГ. При этом текущая амплитуда выявленного ЭЭГ осциллятора преобразовывалась в музыкаподобные сигналы, по тембру напоминающие звуки флейты и плавно варьирующие по высоте тона (диапазон 100-2000 Гц) и интенсивности (диапазон 0-40 дБ) в прямой зависимости от текущей амплитуды ЭЭГ осциллятора. Одновременно осуществлялись светодиодные воздействия в строгом соответствии с текущими значениями ЭЭГ испытуемого. Это достигалось путем нормирования оцифрованных значений ЭЭГ, при котором наибольшая отрицательная величина ЭЭГ сигнала соответствовала минимальному, а наибольшая положительная величина – максимальному свечению светодиодов.

В одном из двух обследований (серия Ритм) описанная экспериментальная процедура дополнялась введением в музыкаподобные воздействия, генерируемые на основе ЭЭГ, слабых (порядка 10 дБ) звуковых сигналов, формируемых системой регистрации электрокардиограммы и соответствующих текущему ритму сердцебиений испытуемого.

Оценка эффектов воздействий в контрольной (без дополнительного сердечного ритма) и экспериментальной (с введением сердечного ритма) сериях исследований проводилась путем сопоставления основных показателей, зарегистрированных перед началом и после воздействий (таблица 1).

Таблица 1. Средние значения (М), стандартные ошибки (m) и уровень различий Р показателей, зарегистрированных до и после воздействия в двух сериях экспериментов

Показа-тель	Контрольная серия			Серия «Ритм»		
	До	После	Р	До	После	Р
ЭЭГ-тета (отн. ед.)	268,3±21,3	260,7±18,5	0,901	290,2±18,4	272,5±14,2	0,454
ЭЭГ-альфа (отн. ед.)	237,8±11,3	260,2±11,2	0,125	254,7±10,5	293,6±8,9	0,009
ЧСС (уд/мин)	79,2±3,1	79,4±3,1	0,801	77,4±2,4	77,0±2,4	0,959
СВЧ-ВСП (отн. ед.)	7428±2413	7248±1359	0,948	6093±932	6119±922	0,865
СИ ВСП (отн. ед.)	0,42±0,06	0,40±0,06	0,848	0,516±0,06	0,44±0,04	0,370
САН-С (бал-лы)	4,48±0,25	4,87±0,30	0,244	4,59±0,27	5,31±0,21	0,045
САН-А (бал-лы)	4,44±0,24	4,10±0,29	0,393	4,41±0,23	4,43±0,21	0,954
САН-Н (бал-лы)	5,23±0,21	5,51±0,19	0,336	4,86±0,33	5,58±0,26	0,048
УЭД (баллы)	1,25±0,22	0,74±0,19	0,091	0,94±0,19	0,41±0,15	0,015

Примечание. Значимые различия показателей выделены жирным шрифтом

Данные таблицы 1 показывают, что под влиянием обеих лечебных процедур в ЭЭГ испытуемых происходили закономерные изменения: мощность тета-активности ЭЭГ под влиянием воздействий уменьшалась, а мощность альфа-активности ЭЭГ – увеличивалась. Наиболее выраженные и значимые изменения происходили в мощности альфа-ритма ЭЭГ в серии с введением дополнительного ритма. Под влиянием обеих лечебных процедур частота сокращений сердца (ЧСС) испытуемых практически не менялась. Небольшие разнонаправленные сдвиги отмечены в выраженности СВЧ ВСП: в контрольной серии без ритма она сокращалась, а при введении дополнительного ритма – наоборот, увеличивалась. Стресс-индекс под влиянием лечебных воздействий сокращался в большей степени в серии «Ритм». Можно также видеть, что в результате лечебных процедур происходили позитивные изменения в субъективных оценках состояния испытуемых: увеличивались показатели самочувствия и настроения в тесте САН, а также снижался уровень эмоциональной дезадаптации. Эти изменения были более выраженными и достоверными при введении в предъявляемые звуковые сигналы дополнительного ритма, соответствующего текущему ритму сердечных сокращений испытуемого.

Опрос испытуемых о субъективных ощущениях в ходе каждой лечебной процедуры показал, что часть обследуемых (3 из 16) не заметили каких-либо различий в акустических воздействиях, предъявленных в ходе двух процедур. Звуковые сигналы в контрольной серии, напоминающие плавно меняющиеся по высоте тона и интенсивности звуки флейты, вызывали у половины обследуемых своеобразные ощущения – от ориентировочных реакций и настороженности до ярких эмоциональных впечатлений. Большинство испытуемых (12 из 16) отметили, что введение сердечного ритма в предъявляемые звуковые воздействия способствует повышению их «музыкальности» и более позитивному восприятию. По данным субъективных отчетов после процедуры выявлено положительное отношение пациентов к проведенным лечебным сеансам, снижение уровня стресса и улучшение эмоционального состояния.

Полученные результаты свидетельствуют, что музыкальные нейроинтерфейсы после дополнительных исследований могут найти применение в широком спектре реабилитационных процедур, в кабинетах психологической разгрузки на производстве, в образовательных учреждениях для активизации познавательной деятельности человека и процессов его обучения, в военной и спортивной медицине, медицине катастроф, научных исследованиях.

Литература

1. Каплан А.Я. Нейрофизиологические основания и практические реализации технологии мозг-машинных интерфейсов в неврологической реабилитации. Физиология человека. 2016; 42 (1): 118-127. doi: 10.7868/S0131164616010100.
2. Renton T., Tibbles A., Topolovec-Vranic J. Neurofeedback as a form of cognitive rehabilitation therapy following stroke: A systematic review. PLoS One. 2017. May 16;12(5):e0177290. doi: 10.1371/journal.pone. 0177290
3. Федотчев А.И., Парин С.Б., Полевая С.А., Великова С.Д. Технологии «интерфейс мозг-компьютер» и нейробиоуправление: современное состояние и перспективы клинического применения. Современные технологии в медицине. 2017. 9(1): 175-184. doi: 10.17691/stm2017.9.1.01.
4. Григорьева В.М., Тхостов А.Ш. Способ оценки эмоционального состояния человека. Патент РФ № 2291720 С1. 20.01.2007.
5. Polevaya S.A., Eremin E.V., Bulanov N.A., Bakhchina A.V., Kovalchuk A.V., Parin S.B. Event-related telemetry of heart rhythm for personalized remote monitoring of cognitive functions and stress under conditions of everyday activity. Sovremennye tehnologii v medicine. – 2019. – V. 11. – N 1. – P. 109–115. – <https://doi.org/10.17691/stm2019.11.1.13>.

ЦВЕТОВЫЕ РЕШЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ: ОПЫТ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

А.В. Винокуров, М.А. Зекина, Р.Я. Вакуленко

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. В статье рассматривается возможный способ интеграции опыта цветовой системы из видео игр в трудовой процесс. Разбираются наиболее успешные проекты и используемые в них решения. В конце предлагается усреднённый вариант, который может быть использован в продуктах, созданных для трудового коллектива, таких как: список задач сотрудника или подразделения, и любого рода позитивные санкции, направленные на сотрудников.

Ключевые слова: цвет, редкость, РПГ, видео игра, игрок, предмет.

COLOR SOLUTIONS IN PERSONNEL MANAGEMENT, THE EXPERIENCE OF A NEW GENERATION

A.V.Vinokurov, M.A. Zekina, R.Y. Vakulenko

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The article discusses a possible way to integrate the experience of the color system from video games into the labor process. The most successful projects and the solutions used are analyzed. At the end, an average option is proposed that can be used in products created for the labor collective, such as: a list of tasks of an employee or unit, and any kind of positive sanctions aimed at employees.

Keywords: Color, rarity, RPG, video game, player, item.

Переход в цифровую эпоху изменил многие стороны нашей жизни. В том числе, индустрию развлечений. Плановмерно развиваясь, видео игры стали массово входить в культуру, усложняя свои сюжеты, механики и способы вовлечь игрока в происходящее на экране.

Создателям видео игр приходилось как бы «заново создавать мир», но целью ставилось не полное его повторение, а создание такой копии, в которой было бы интересно находиться. Самым полезным жанром для перенятия опыта, пожалуй, будет жанр РПГ (с английского RPG – Role-Playing Game), основной сутью которого является создание возможности «отыграть» роль какого-либо человека или существа. При этом в этом жанре приветствуется хорошо воссо-

зданная атмосфера созданного мира, т.к. она помогает игроку лучше погрузиться в историю.

Но при создании мира приходится идти на уступки. Их называют «игровые условности». Например, города будут значительно меньше реальных прототипов, если игра создаётся на основе нашего мира, и значительно меньше того, как они описываются во внутри игровых источниках. Это, естественно, связано с разумной тратой ресурсов, как человеческих — при создании игры, так и машинных — непосредственно в процессе игры.

Одним из таких упрощений была введённая система быстрого опознавания качества предмета, реализуемая через окраску названия предмета в определённые цвета.

Многие игры используют подобную схему для удобства пользователей. У игрока строилась ассоциация: белый или серый — непримечательная вещь, зелёный — чуть лучше, синий — редкий и так далее, в зависимости от конкретной игры.

Но прежде чем перейти к фактическим данным по видео играм следует упомянуть об исследованиях, направленных на изучение психологии цвета, чтобы попробовать понять, почему те, или иные цвета вообще были использованы.

Вариант интерпретации воздействия 1. Описание психологического и физического влияния цвета [1].

Коричневый. Теплый, связанный с землей, статичный. Тяжелый, аморфный. *Красный.* Опасный, решительный, агрессивный, динамичный. Быстрый, тяжелый. *Желтый.* Солнечный, теплый; привлекает внимание, сохраняется в памяти дольше. Теплый, легкий, приближает, увеличивает. *Оранжевый.* Жизнерадостный, импульсивный, свидетельствует о реализме. Теплый, приближает, увеличивает. *Зеленый.* Неопасный, успокаивающий, здоровый. Нейтральный, мягкий. *Синий.* Холодный, ленивый, чистый, воздушный. Далекий, свежий, уменьшает. *Белый.* Больничный, чистый, открытый. Увеличенный, легкий. *Серый.* Стальной, технический, прогрессивный. Легкий. *Черный.* Печальный, статичный, устойчивый, изящный Тяжелый, уменьшенный.

Безусловно, аудитории этих игр пересекаются, но чтобы минимизировать эффект клонирования, были использованы игры разных жанров, аудитория которых с большей вероятностью не будет совпадать. С другой стороны, эти данные не отражают масштаб игрового сообщества полностью. Посчитать его численность не представляется возможным, но есть косвенные данные, которые помогут его представить. Например, количество зарегистрированных аккаунтов на площадке Steam превысило 1 миллиард. Но у одного человека может быть

несколько аккаунтов, поэтому эти данные тоже не точные. Факт в том, что пиковое количество единовременных пользователей на одной только площадке Steam находится в районе 16 миллионов [4].

Исходя уже из этих систем, можно увидеть, что из игры в игру сохраняются некоторые тенденции. Например, синий цвет почти всегда означает редкую вещь, белый используется для обычных вещей, а оранжевый и бирюзовый используются для обозначения самых редких вещей.

Включая информацию об интерпретациях воздействия цвета, которая указана ранее, получается, что для более распространённых вещей используются более нейтральные цвета, начинающиеся с самого нейтрального и «чистого» — белого. Значения зелёного разнятся, иногда ему приписывают другое значение, (к примеру, «предмет из комплекта» или «тайный»), но в целом, это довольно нейтральные «необычные» предметы. Синий — тоже мистический, ночной, но всё ещё в рамках умеренного воздействия на человека. За синим следует фиолетовый — мистический и угнетающий, тесно связанный с синим. Это этап перехода от относительно обычных вещей к действительно редким, поэтому цвета довольно близкие, что немного «упрощает» этот самый переход. Затем уже следует жёлтый-оранжевый. Это уже возбуждающие цвета, призванные «бросаться в глаза» игроку. За жёлтым и оранжевым цвета сильно разнятся, но это всегда ещё более яркие цвета, которые призваны перекрыть влияние жёлтого (или оранжевого).

Теперь о том, как это можно использовать. Если брать усреднённый вариант, то можно взять 5 наиболее распространённых цветов: белый, зелёный, синий, фиолетовый и оранжевый (жёлтый).

Оставить примерно в такой же градации и приписать им подходящие смыслы.

Для примера сначала возьмём список задач сотрудника. Белым цветом мы обозначим вводную информацию, необходимую для выполнения работ в общем, чтобы не отвлекать внимание. Зелёным пометим дела продолжительного характера, но небольшой сложности (по аналогии с предметами из комплекта, а также с добавлением смысла постоянной изменчивости). Синим — обычные задачи, чаще — одноразовые. Фиолетовым — приоритетные задачи, требующие особого внимания. Оранжевым или жёлтым можно пометить задачи первостепенной важности, требующие всех усилий сотрудника. Для сохранения первоначального смысла цветовой палитры следует не использовать фиолетовый, оранжевый или жёлтый цвета слишком часто, иначе они будут казаться слишком обычными, перестанут привлекать внимание сотрудника и, скорее всего, начнут его раздражать.

Такую же систему можно использовать для вознаграждения сотрудников. Можно убрать из схемы белый, поскольку он не даст нужного эффекта поощрения. Награду, использующую зелёный цвет в оформлении можно использовать в качестве поощрения за стабильный добросовестный труд. Синие награды — за успешное выполнение срочных задач. Фиолетовые — за особо успешные решения, или за введение инноваций в трудовой процесс. Оранжевые — за работу, которая положительно сказалась на деятельности всей компании, или как награда за продолжительное время работы на предприятии. Как именно использовать эти цвета — выбор работодателя. Можно использовать конверты соответствующих цветов, значки, грамоты и благодарственные письма.

Лучше использовать эту цветовую палитру неотрывно друг от друга. Это будет создавать ощущение целостности и прогресса.

Если требуется пометить какие-то одноразовые задачи, или нет возможности использовать цветовую палитру полностью, то можно использовать следующие цвета в следующих обозначениях *Красный*: сигнал об опасности, ошибки, требующий немедленного исправления. *Жёлтый*: особо важная задача, задача с высокой прибыльностью; либо не критическая ошибка, всё равно требующая внимания. *Зелёный*: выполненная задача, правильный пример. *Белый*: общая информация, или шаблон, информативная заметка с устоявшейся информацией. *Синий*: элементы интерфейса, информативная заметка, новая информация, новые требования, новости.

Литература

1. Глибенко Н. В., Басова С. Н. Психология дизайна рекламы и средств её распространения // Молодой ученый. — 2012. — №8. — С. 259-267. — URL <https://moluch.ru/archive/43/5212/> (дата обращения: 01.09.2019).
2. Дюпина Ю. В. Символизация как один из аспектов феномена цвета // Молодой ученый. — 2012. — №5. — С. 280-281. — URL <https://moluch.ru/archive/40/4765/> (дата обращения: 01.09.2019).
3. Бондарчук А. И. Семантика цвета в аспекте межкультурных визуальных коммуникаций // Молодой ученый. — 2014. — №3. — С. 1081-1085. — URL <https://moluch.ru/archive/62/9563/> (дата обращения: 01.09.2019).
4. VGchartz [электронный ресурс]: <http://www.vgchartz.com/> (дата обращения 01.09.2019)
5. STEAMCHARTS [электронный ресурс]: <https://steamcharts.com/> (дата обращения 01.09.2019)
6. ИГРОМАНИЯ [электронный ресурс]: <https://www.igromania.ru/> (дата обращения 01.09.2019)

7. Endadget [электронный ресурс]: <https://www.engadget.com/> (дата обращения 01.09.2019)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ НА ПРИМЕРЕ IT-КОМПАНИИ

В.В. Воронов, Т.А. Ханагян

Сибирский государственный университет путей сообщения

Аннотация. В статье рассматривается технология управление талантами на примере IT-компаний. Проведено исследование, выявившее недостатки процесса адаптации в компании персонала, который является одним из ключевых элементов технологии управления талантами.

Ключевые слова: управление талантами, адаптация персонала, IT-компания.

IMPROVEMENT OF TALENT MANAGEMENT TECHNOLOGY ON THE EXAMPLE OF IT COMPANY

V.V. Voronov, T.A. Hanagyan

Siberian Transport University

Abstract. The article discusses the technology of talent management on the example of an IT-company. A study was conducted that identified the shortcomings of the process of adaptation of personnel in the company, which is one of the key elements of talent management technology.

Keywords: talent management, adaptation of employees, IT company.

В настоящее время существует множество работ, которые рассматривают управление талантами как основу для эффективного управления современной организацией [1, 2]. Управление талантами – это целенаправленная деятельность организации по созданию, развитию и использованию талантливых сотрудников, умеющих эффективно решать сложные бизнес-задачи [3, с. 94]. Иначе, это система мер, нацеленных на привлечение высококвалифицированных работников, развитие и сохранение ценных кадров.

Как бизнес-процесс, управление талантами состоит из множества составляющих, в числе которых можно назвать:

- а) управление карьерным развитием и продвижением;
- б) организационный менеджмент;
- в) мотивация как процесс;
- г) обучение – управление знаниями и навыками.

В каждой организации, как правило, разрабатывается своя уникальная технология управления талантами. ИТ- компании представляют особый интерес, так как в данной отрасли не материальные ресурсы, а знания, носителями которых являются талантливые сотрудники, являются основным источником конкурентных преимуществ, и потому ИТ-компании заинтересованы привлекать и удерживать лучших специалистов в своей отрасли.

Рассмотрим опыт управления талантами на примере компании Apple [4, с. 21]. Корпорация Apple непременно ищет для себя персонал, способный обеспечивать высокие темпы развития. Основой секрета успеха является процесс адаптации. После успешного выполнения какого-либо задания сотрудник тут же получает новое, причем значительно отличающееся от предыдущего. Персоналу необходимо быстро обучаться и осваивать новые инструменты. Таким образом, персонал этой организации должен быть всегда готовым к нестандартным вызовам и заданиям.

Целью данного исследования является изучение существующей технологии управления талантами на примере на примере ИТ-компании города Новосибирска.

При найме сотрудников в исследуемой компании предпочтение отдается не столько опытным, сколько способным сотрудникам. Эти принципы позволили создать команду, которая отражает интересы и предпочтения пользователей по всей стране. Кроме того, в компании приветствуется желание сотрудников учиться чему-то новому, будь то новый язык программирования или управленческие навыки. У сотрудников есть доступ к целому ряду обучающих программ, включая профессиональные тренинги, системы обучения онлайн и возможность учиться у других сотрудников в рамках специальных программ. Также в компании действует программа ротации сотрудников, благодаря которой сотрудники могут получать знания и опыт в других офисах.

Анализ результатов анкетирования, направленного на исследование составляющих технологии управления талантами, позволил выявить ряд недостатков:

- неудовлетворенность информированием о возможности развития и продвижения в компании;
- большинство сотрудников испытывали дискомфорт в период адаптации, что связано прежде, прежде всего с трудностями в освоении производственных и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций;
- большинство респондентов (60%) отметили, что руководство не всегда интересуется результатами обучения, что так же влияет на мотивацию сотруд-

ников к дальнейшему саморазвитию; 75% респондентов хотели бы внести изменения в программу обучения;

- большинство респондентов считают, в их организации программа, направленная на формирование кадрового резерва, затрагивает не значительное количество сотрудников, и основная масса практически не знает о данной программе.

В соответствии с выявленными недостатками были определены проблемы, на основе которых разработан проект мероприятий по совершенствованию технологии управления талантами.

Основной упор при разработке мероприятий был сделан на совершенствование адаптации персонала. В компании есть свой информационный портал и сайт, развивающиеся в основном в направлении по работе с клиентами. При входе на сайт, используя рабочий аккаунт, всем сотрудникам открывается доступ к общим документам, новостям и базе контактов всех сотрудников. Для совершенствования процесса адаптации предлагаем создать вкладку на корпоративном сайте для новых сотрудников с виртуальной экскурсией по организации, с ключевыми нюансами работы в сфере, так же там можно отразить пути решения самых часто возникающих вопросов, появляющихся в процессе адаптации в ОАО «Актион-диджитал».

Буклет «Путеводитель для новых сотрудников» выдаётся каждому новому сотруднику и содержит в себе цели организации, её историю, организационную структуру филиала, имена линейных руководителей и их контакты.

Виртуальная инструкция для новых сотрудников может содержать основные сведения об организации, продуктах и услугах, информацию о корпоративной политике в области управления талантами по вопросам профессионального и карьерного развития, порядке выплаты заработной платы, возможности получения других существующих в компании льгот; об условиях быта: где и когда можно пообедать, получить медицинскую помощь; о корпоративной жизни

Кроме того, чтобы процесс адаптации был четко понятен и формализован, нужно создать отдельное положение «Об адаптации персонала». Процесс адаптации должен быть четко определен и спланирован как по времени, так и по содержанию. Для каждой категории персонала, в создаваемом Положении «Об адаптации персонала» должны быть закреплены особенности адаптации.

Предложенные мероприятия позволят повысить информированность сотрудников компании о корпоративной политике в сфере управления талантами, а совершенствовать существующий процесс адаптации, что позволит удержать ценных сотрудников.

Литература

1. Глушенков А. М., Заушницина М. Управление талантами в современной организации // Изв. АСОУ. Науч. ежегодник. – 2014. – № 1(2). – С. 45–49.
2. Карташов С. А., Одегов Ю. Г., Шаталов Д. В. Управление талантами как HR-технология // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2013. – № 1. С. 85–94.
3. Мурашко, Н.И. Управление персоналом организации. К.: Компас, 2015. 601 с.
4. Инструкция по управлению талантом: создание устойчивого преимущества, отбирая, развивая и продвигая лучших людей / под ред. Л. Бергер, Д. Бергер. 2-е изд. McGraw, 2011.

ПРОБЛЕМЫ УЧЕТА ИТ-АКТИВОВ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

И.А. Козорез

Брестский государственный технический университет

Аннотация. Целью работы является выявление проблем учета ИТ-активов в условиях развития цифровой экономики в Республике Беларусь. Главная задача – выявление упрощенных способов определения стоимости ИТ-активов и в улучшении управления ИТ-активами. На основании анализа, проведенного в статье, были получены выводы о том, что на предприятии можно ввести забалансовый счет и управление ИТ-активами.

Ключевые слова: ИТ-активы, стоимость ИТ-активов, баланс, доход, новая сфера, предприятие, деятельность, управление ИТ-активами.

PROBLEMS OF IT-ASSETS ACCOUNTING IN THE DIGITAL ECONOMIC ENVIRONMENT

I.A. Kozorez

Brest State Technical University

Abstract. The aim of the work is to identify problems of accounting for IT assets in the conditions of the development of the digital economy in the Republic of Belarus. The main task is to identify simplified ways to determine the value of IT assets and to improve IT asset management. Based on the analysis carried out in the article, conclusions were drawn that the company can enter an off-balance account and IT assets management.

Keywords: IT assets, cost of IT assets, balance, income, new sphere, enterprise, activity, management of IT assets.

В современном мире создается все больше и больше новых видов информационных технологий, в связи, с чем в организациях растет объем ИТ-активов. Поэтому актуальным является учет и управление ИТ-активами. Возникает все больше вопросов, на которые не способен ответить бухгалтерский учет организации.

Актуальность данной темы поясняется тем, что бизнес начинает в значительной степени зависеть от ИТ-сервисов, которые обеспечивают оптимальное решение его текущих задач и поддерживают развитие. Важным является то, что нужно тщательно подходить к анализу и планированию ИТ-активов. Но все это не так легко осуществить, если в законодательстве нет четкого представления о том, какие активы – оборудование и программное обеспечение – находятся в его распоряжении, где они расположены, кто их использует и как, сколько они стоят, причем на протяжении всего их жизненного цикла.

Проблема заключается в необходимости определить стоимость ИТ-активов в целом или отдельно на предприятии, не просматривая все ОС или НМА. Это необходимо определить для того, чтобы организация могла выяснить, сколько денег направлено на приобретение и эксплуатацию элементов ИТ-инфраструктуры, во что реально обходится содержание на балансе ИТ-активов или групп ИТ-активов; это дает возможность принимать обоснованные управленческие решения, например, для оценки необходимых инвестиций в ИТ и стоимости конкретных ИТ-проектов.

Предприятие может получить дополнительный доход от ИТ-активов, не являющийся основной деятельностью. Например, могут сдаваться в аренду вычислительные мощности, если в определенный период, у предприятия есть какое-то количество не задействованных мощностей. Так же это может быть информация для инвесторов, чтоб они видели на сколько предприятие использует все современные ИТ в своей деятельности.

ИТ-актив — это любой ИТ-ресурс или совокупность способностей осуществления ИТ-деятельности, предоставляющие ценность для основной деятельности организации.

В последнее время ИТ-активы считаются «быстрыми» активами. И это действительно так — например, программное обеспечение на рабочей станции подвергается довольно частым обновлениям; в свою очередь, компоненты рабочих станций могут заменяться для соответствия требованиям ПО и т. д. [1].

Можно выделить несколько основных компонентов ИТ-активов:

– *Инфраструктурное аппаратное обеспечение*: сетевые технологии, физические сервера, центры обработки данных, хранилища, персональные устройства. Это все то, что компания приобрела и использует в работе.

– *Договора по аренде или использованию вычислительных мощностей третьих сторон.* Сами по себе активы контрагентов не являются нашими активами, но принято рассматривать договора с ними как ИТ-актив компании.

– *Внутренние разработки.* То есть все разработки, которые ведутся вашими ИТ специалистами и принадлежат самой компании (например, программа для автоматизации определенного участка работы).

– *Лицензии на программное обеспечение.* Лицензии на программное обеспечение, разработанное другими компаниями, в любом виде (бумажные, электронные, подписки, дистрибутивы) являются ИТ-активом. Также к этой категории могут относиться лицензируемые цифровые активы, такие как шрифты, электронные подписи и другие программные продукты.

– *Устройства пользователей, которые принадлежат компании* (ноутбуки, персональные компьютеры, планшеты, смартфоны и т.д.).

– *Цифровые данные от операторов данных.* Сами данные на всех этапах их жизненного цикла в компании являются ИТ-активом.

ИТ-активы обладают рядом специфических черт:

1. приобретение и использование активов не всегда прозрачно для бизнеса. Во многих случаях бизнес принимает решения о приобретении ИТ-активов, основываясь на мнениях доверенных специалистов.

2. ИТ-активы – это относительно новая сфера активов, регулирование управления которой еще только устанавливается, и до сих пор есть вопросы, которые не всегда понятны специалистам.

3. стоимость ИТ-активов в последнее время значительно увеличилась практически во всех отраслях народного хозяйства. Эту тенденцию усилил процесс легализации программного обеспечения, которое также является активами предприятия.

На данном этапе многие предприятия и организации не знают, что все их компьютеры и его составляющие части, лицензии на ПО являются ИТ-активами. Это все учитывается как основное средство или нематериальный актив. Например, компьютер сначала попадает на 08 счет, затем на 01, где становится на учет как ОС. Да, пусть это так и будет, но, к примеру, если после всех данных действий, все ИТ-активы сразу при учете будут собираться на каком-то определенном счете. Допустим на забалансовом счете 018 «ИТ-активы», чтобы сразу увидеть какой ИТ-актив, то ли это оборудование, то ли это лицензия, сколько стоит. Отсюда и возникает потребность в управлении ИТ-активов.

Управление ИТ-активами (IT Asset Management, ITAM) – это область деятельности по планированию, учёту и отслеживанию состояния ИТ-активов на протяжении всего их жизненного цикла.

На один и тот же ИТ-актив можно смотреть с разных точек зрения:

- со стороны его ценности для предоставления ИТ-услуг;
- с бухгалтерско-финансовой стороны.

Различие между этими двумя взглядами показано в таблице 1.

Таблица 1. Точки зрения на управление ИТ-активами

Признак	Управление ИТ-услугами IT Service Management (ITSM)	Управление ИТ-активами IT Asset Management, (ITAM)
Понимание ИТ-актива	ИТ-актив – это совокупность ресурсов (элементов ИТ-инфраструктуры) и способностей, необходимых для предоставления пользователю определенных ИТ-услуг.	ИТ-актив – это единица имущества предприятия, которая должна учитываться и управляться аналогично другим активам предприятия.
Мера стоимости актива	Потребительская стоимость актива. Насколько он важен для создания потребительской ценности предоставляемых ИТ-услуг.	Финансово-бухгалтерская стоимость актива, отталкивающаяся от понесенных на него затрат и практических возможностей конвертации актива в деньги.

Как видно, управление ИТ-услугами (ITSM) и ИТ-активами (ITAM) не противоречат, а хорошо дополняют друг друга, как взгляд на одно и то же с двух разных сторон [2].

Без управления ИТ-активами в той или иной форме ресурсы используются неэффективно, и это неминуемо приведет к снижению ценности организации во всех отношениях. Управление ИТ-активами оригинально, имеет много спецификаций, и стандартные бухгалтерские и складские системы не справляются с потребностями ИТ-подразделений в этой части. Внедрение управления ИТ-активами – это внедрение соответствующих ИТ-процессов и средств их автоматизации, которые позволят контролировать жизненный цикл ИТ-активов, понимать реальное использование запасов как материальных ИТ-активов (оборудование), так и нематериальных (например, лицензии), принимать взвешенные решения о закупках и массовых обновлениях компьютерного парка, управлять договорными отношениями ИТ-службы.

Литература

1. Управление ИТ-активами: модно или полезно? [электронный ресурс] / Режим доступа: <https://www.iemag.ru/opinions/detail.php?ID=20410>. (Дата обращения: 23.06.2019)

2. Управление ИТ-активами – инструмент для расчёта себестоимости ИТ-услуг [электронный ресурс] / Режим доступа: <https://training-microtest.ru/articles/27956.html>. (Дата обращения: 25.06.2019)

ЦИФРОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В РЕГИОНАХ РОССИИ¹

Г.П. Литвинцева

Новосибирский государственный технический университет

Аннотация. В статье представлены результаты исследования, полученные на основе расчета российского регионального индекса цифровой составляющей качества жизни населения за 2015–2017 гг. Акцент сделан на цифровых компетенциях населения и цифровизации трудовой жизни. Объект наблюдения – преимущественно регионы Приволжского федерального округа. Сформулированы рекомендации по совершенствованию программ подготовки кадров и цифровизации трудовой сферы в регионах округа.

Ключевые слова: цифровая трансформация, качество жизни, цифровые компетенции, трудовая жизнь, управление персоналом, регионы России

DIGITAL COMPETENCES AND DIGITAL TRANSFORMATION OF WORKING LIFE IN RUSSIAN REGIONS

G.P. Litvintseva

Novosibirsk State Technical University

Abstract. The paper presents research results obtained on the basis of the Russian regional index of the digital component of the population quality of life over 2015–2017. An emphasis is made on the population digital competences and digitalization of working life. The primarily observation object is regions of the Volga Federal District. Recommendations on updating programs of training personnel and digitalization of labor activity in the District region are made.

Keywords: digital transformation, quality of life, digital competencies, working life, personnel management, regions of Russia

Введение. Цифровая трансформация экономики и других сфер деятельности, распространение индустрии 4.0 и другие глубокие изменения в обществе предъявляют новые требования к персоналу. Работник не только должен вла-

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) в рамках научного проекта № 19-010-00195 «Влияние цифровой трансформации экономики на качество жизни населения и государственная политика по снижению её негативных последствий в Российской Федерации».

деть информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ), но и обладать цифровой культурой, элементами цифрового мышления.

Модель поколений, разработанная социологами, психологами, показывает, что в ближайшее время работниками окажутся представители поколения Z (центениалы), которые отличаются от предыдущих поколений X и Y [1]. Пренски М. обратил внимание на разрыв между Digital Natives, то есть людьми, которые выросли в мире цифровых технологий, и Digital Immigrants, родившимися до начала цифровой эпохи [2]. Он обозначил, что цифровой человек – это коренной житель цифрового общества, то есть поколение Z. Возникает вопрос: «Каков уровень цифровых компетенций населения и цифровизации трудовой сферы в регионах России?»

2. Межстрановые сравнения цифровых характеристик населения.

В 2010 г. почти 50% населения России не использовали Интернет, в 2016 г. эта доля сократилась до 20%.

Если доля населения России, обладающая простыми цифровыми навыками, такими, как работа с текстовым редактором и передача файлов между компьютером и периферийными устройствами, составляет примерно одну треть населения, то в Финляндии – 67%, Эстонии – 53%.

Более сложные навыки, связанные с изменением программного обеспечения и установкой операционной системы, имеются у 3%, а самостоятельно написать программу может 1% населения [3, с. 19, 24, 25]. Международная статистика свидетельствует, что в двадцатке цифровых стран только 2 республики бывшего СССР – Россия и Эстония. 25% российских домашних хозяйств не имеют доступа к интернету, однако 76% населения, использующего интернет, участвует в социальных сетях.

В Эстонии почти 50% использующего интернет населения осуществляет поиск информации об образовании и обучении, в России – в 5 раз меньше; дистанционное обучение в США применяет 22% населения, в России – только 3%.

Замечено, что только 9% населения использует интернет для поиска работы, 23% общей численности населения применяет интернет для заказа товаров и услуг (табл. 1). Основной фактор, препятствующий применению населением России сети Интернет, отсутствие необходимости (нежелание пользоваться, нет интереса), что составляет почти 70% численности населения [4].

Таблица 1. Характеристика использования населением интернет по некоторым странам мира (в 2016 г. или ближайшие годы, по которым имеются данные)

Страна	Доступ к интернету в домашних хозяйствах (в % от общего числа домашних хозяйств)	Участие в социальных сетях (в % от численности населения, использующего интернет)	Телефонные звонки или видеоразговоры через интернет (в % от численности населения, использующего интернет)	Дистанционное обучение (в % от численности населения, использующего интернет)	Поиск работы (в % от численности населения, использующего интернет)	Заказ товаров (услуг) (в % от общей численности населения)
Республика Корея	99	—	23	13	12	50
Япония	97	88	37	—	—	53
Великобритания	93	73	49	13	28	83
Германия	92	56	31	5	22	74
Финляндия	92	66	34	15	29	67
Канада	89	—	—	—	—	—
Эстония	86	66	47	10	25	56
США	84	—	38	22	29	55
Россия	75	76	44	3	9	23

Источник: составлено по [3].

3. *Цифровые характеристики населения и трудовой сферы в регионах России.* В рамках представляемого исследования научным коллективом был разработан российский региональный индекс цифровой составляющей качества жизни населения (РРИЦКЖН) на основе данных статистики по 85 регионам за 2015–2017 гг. [5, 6, 7]. Он включает шесть субиндексов – цифрового качества населения, обеспечения цифровыми благами, качества трудовой жизни, социальной сферы, качества электронных государственных услуг и безопасности информационной деятельности населения. В данной статье остановимся на первых трех.

Индекс цифрового качества населения в 2017 г. в РФ увеличился по сравнению с 2015 г. на 6,3% и составил 0,51, что меньше общего российского индекса цифровой составляющей качества жизни населения, равного 0,525. Самые низкие значения РРИЦКЖН наблюдались в Северо-Кавказском ФО (0,414). Приволжский ФО имеет ранг, равный 4, значение РРИЦКЖН – 0,522. Нижегородская область по цифровым компетенциям населения занимала 10 место (0,541) в РФ (таблица 2), отставая от лидера г. Москвы на 0,07 п.п. Аутсайдер – Саратовская область – 69 место (0,391).

Таблица 2. Цифровые характеристики населения и трудовой сферы субъектов Приволжского федерального округа в 2017 г.

№ п/п	Регион	Индекс цифрового качества населения		Индекс обеспечения населения цифровыми благами		Индекс цифровизации трудовой жизни		Российский региональный индекс цифровой составляющей качества жизни населения	
		Значение	Ранг	Значение	Ранг	Значение	Ранг	Значение	Ранг
1	Республика Башкортостан	0,424	59	0,734	30	0,507	19	0,540	20
2	Республика Марий Эл	0,480	32	0,662	68	0,411	62	0,498	54
3	Республика Мордовия	0,464	37	0,671	63	0,334	76	0,506	47
4	Республика Татарстан	0,494	25	0,830	6	0,542	9	0,576	7
5	Удмуртская Республика	0,447	51	0,704	48	0,439	50	0,510	44
6	Чувашская Республика	0,574	6	0,688	58	0,492	26	0,554	13
7	Пермский край	0,500	21	0,677	59	0,459	44	0,529	26
8	Кировская область	0,456	45	0,559	80	0,467	40	0,516	36
9	Нижегородская область	0,541	10	0,777	19	0,514	16	0,541	19
10	Оренбургская область	0,431	58	0,806	8	0,498	23	0,525	28
11	Пензенская область	0,487	26	0,719	36	0,492	27	0,522	33
12	Самарская область	0,532	12	0,799	13	0,317	80	0,500	53
13	Саратовская область	0,391	69	0,705	46	0,324	78	0,470	65
14	Ульяновская область	0,444	52	0,663	67	0,437	52	0,457	78
	Российская Федерация	0,510		0,733		0,468		0,525	

По обеспечению населения цифровыми благами лидером стал Ямало-Ненецкий АО, в конце списка – Чеченская Республика. В Приволжском ФО (индекс – 0,732) впереди Республика Татарстан – 6 место в РФ (0,83), но замедляющая темп роста по субиндексу. Нижегородская область – на 19 месте в РФ (0,777), однако на 5 месте по темпу роста этого субиндекса. Существенно отстает Кировская область, имея ранг 80 (0,559) и снижение позиций на 16 пунктов в 2017 г. по сравнению с 2015 г.

Индекс качества трудовой жизни в условиях цифровизации колеблется от 0,778 в Москве до 0,071 в Республике Дагестан, т.е. разница составляет почти

11 раз. Приволжский ФО имеет значение рассматриваемого индекса 0,446, что ниже российского значения 0,468. В Приволжском ФО лидирует Республика Татарстан с рангом 9 (0,542), далее следует Нижегородская область – ранг 16 (0,514), на 80 месте – Самарская область (0,317) с изменяющейся по годам динамикой субиндекса.

Выделим в таблице 2 фоном те значения индексов, которые больше российских значений, т.е. получим по 2 кластера регионов в каждом блоке.

Анализ таблицы позволяет сделать следующие выводы:

– Индекс цифровизации трудовой жизни в субъектах Приволжского ФО существенно ниже двух других индексов, что отражает общероссийскую ситуацию. Цифровые компетенции населения соответствуют по признаку нахождения в кластерах только в двух регионах: Нижегородская область и Чувашская Республика.

– Обеспеченность населения цифровыми благами коррелирует в региональном аспекте Приволжского ФО с цифровизацией трудовой жизни, за исключением Чувашской Республики (обеспеченность благами ниже российской) и Самарской области (цифровизация трудовой сферы ниже российской).

– Цифровые компетенции населения практически не применяются в трудовой сфере, в коммерческих организациях Самарской области. Не хватает цифровых компетенций населения для работы в цифровых производствах и бизнесе в первую очередь в Республике Башкортостан, Республике Татарстан, Оренбургской и Пензенской областях.

– Видимо, в Самарской области при имеющихся предпосылках должна реализовываться амбициозная программа цифровой экономики, а в Республике Башкортостан, Республике Татарстан, Оренбургской и Пензенской области – широко-масштабные программы подготовки кадров в секторе ИКТ и переподготовки персонала в коммерческих и государственных организациях. В остальных семи регионах округа ситуация требует более детального изучения как в отношении подготовки персонала, так и в отношении цифровизации трудовой сферы.

Литература

1. Поколение Z / Сайт образовательного проекта «Энергия будущего». Режим доступа: <http://en.plus/news/pokolenie-z/> (дата обращения: 15.06.2018).

2. Prensky M. Digital Natives, Digital Immigrants // MCB University Press. – 2001. – Vol. 9 No.5. – P. 1–6. Available at www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf (accessed 01.02.2019).

3. Цифровая экономика: краткий статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, Л.М. Гохберг, А.В. Демьяненко и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018.

4. Литвинцева Г.П. Цифровые компетенции как элемент современного человеческого капитала / Формирование и использование человеческого капитала в современной экономике: монография / колл. авторов; под. ред. Г.П. Литвинцевой. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2018. – С. 206–220.

5. Индикаторы цифровой экономики: 2017: стат. сборник / Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, М. А. Кевеш и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2017.

6. Информационное общество: основные характеристики субъектов Российской Федерации: стат. сборник / М. А. Сабельникова, Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, О. Ю. Дудорова и др.; Росстат; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2018.

7. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018: Стат. сборник. М.: Росстат, 2018.

ОСОБЕННОСТИ ИНТЕРНЕТА КАК ИНСТРУМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ И МАНИПУЛЯЦИИ

А.И. Махалин, И.В. Лоскот

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. Рассмотрены особенности Интернета как современной формы медиа с точки зрения возможностей управления и манипуляции. Выделены специфические черты мифотворчества в Интернете, отличающие его от классических СМИ.

Ключевые слова: фейк, Интернет, медиа, СМИ, мифотворчество, доверие, манипуляция

FEATURES OF THE INTERNET AS A TOOL FOR MANAGEMENT AND MANIPULATION

A.I. Makhalin, I.V. Loskot

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The features of the Internet as a modern form of media in terms of management and manipulation are considered. Specific features of myth making on the Internet that distinguish it from the classical media are indicated.

Keywords: fake news, Internet, media, myth making, trust, manipulation

Интернет в современном мире является основной формой медиа. С одной стороны, для него характерны многие особенности, свойственные и всем остальным медиа, но, с другой стороны, как наиболее активно развивающаяся и передовая форма Интернет раскрывает в себе некоторые развивающиеся, неочевидные аспекты системы современных медиа и пользователей.

Одной из широко обсуждаемых и общепризнанных тем является распространение фейковых новостей средствами массовой информации. Большой общественный резонанс приобретают фейки публично раскрытые в телевизионных и печатных СМИ, но происходит так во многом потому, что наличие ложной информации в Интернете считается едва ли не нормой, удивить и заинтересовать этим практически невозможно.

Вряд ли можно поспорить с тем, что современные СМИ ответственны за лавины фейковых новостей, однако, рассматривая данный феномен как систему, в которой помимо СМИ ключевую роль играет также пользователь, необходимо отметить и его особенности, способствующие такому взаимодействию.

Важным фактором эффективности манипуляции, управления сознанием и поведением людей является возможность медиа-источников отвечать текущим потребностям человека, либо актуализировать их. Технические возможности позволяют в Интернете произвести более точную настройку, соотнести предъявляемую человеку новость с его мотивами, интересами, дать ему то, что он хочет, а в комплекте с этим и то, что хочет отправитель.

Критический анализ получаемой информации является очень важным процессом, определяющим потенциальную возможность влияния, манипуляции с помощью этой информации. Укажем несколько причин, влияющих на изменение уровня подобного анализа. Во-первых, очень большой объем информации без сомнения влияет на познавательные процессы пользователя, его внимание, память, мышление, что может приводить к снижению качества оценки, критического анализа. С этим явлением связано активно обсуждаемое понятие «клиповое мышление».

Во-вторых, очень немногие (если такие существуют) люди по умолчанию относятся с доверием ко всему разнообразию информации в Интернете. Но сознательная готовность к ложной информации зачастую приводит не к рациональной и тщательной проверке фактов, а к передаче процесса принятия решения по доверию на неосознаваемые уровни психики. Человек неосознанно принимает решение верить или нет какой-либо новости, и в последующем это решение способно оказывать влияние на более значимые действия или убеждения.

Ещё один фактор эффективности манипуляции – обсуждение информации с другими пользователями. С одной стороны, этот фактор способен сильно стимулировать рациональное, всестороннее осмысление ситуации, но по факту очень часто происходит так, что комментарии в интернете провоцируют иррациональный сценарий. Акцент смещается с новости на личности пользователей, эмоциональный негатив и желание доказать свою правоту по данному вопросу, основываясь на ранее сформированных убеждениях, а не выяснить достоверность конкретной информации.

В целом, на основе вышеназванных факторов и тенденций к социально-сетевым коммуникациям в современном Интернете, можно сформулировать некоторые особенности мифотворчества, создания фейков в Интернете, отличающие этот процесс в классических СМИ:

1. Наличие в Интернете актуальных комментариев, живого обсуждения презентуемой информации.

2. Возможность пользователей переслать новость широкому кругу людей, т.е. передать её «от себя», при этом не обязательно принимая информацию за правду, но тем не менее, актуализируя её.

3. Возможность немедленно перейти по ссылкам на источники информации или самостоятельно осуществить дополнительный поиск, чтобы проверить, подтвердить информацию, либо получить альтернативные точки зрения.

4. В большей степени «горизонтальный» процесс общения между адресантом и адресатом информации. Даже на страницах официальных каналов СМИ, благодаря комментариям, дискуссиям, создаётся эффект равностатусного общения. Это снижает требования пользователей к данным каналам, к их уровню ответственности за достоверность новости и её последствия. Пользователи не так отчётливо видят и понимают, от кого исходит конкретная новость: источник вместо определённого СМИ «расплывается» по всем подписчикам канала, комментаторам.

В проведённом нами исследовании пользователям социальной сети предлагалось подписаться на страницу, публикующую новости на различные темы от информационных агентств и других сайтов, и ежедневно с этими новостями знакомиться. В течение десяти дней кроме реальных новостей в данной группе публиковались фейковые новости, о чём участники исследования не знали. Затем в процессе обсуждения с испытуемыми опубликованных новостей было выяснено, что ни один из участников не смог распознать фейковые новости. Более того, часть из них вызвали позитивную или негативную эмоциональную окраску и запомнились испытуемым сильнее, что только подтверждает иррациональный характер эффективности манипуляций с помощью фейков. Данные

результаты согласуются с высоким и средним уровнем доверия к миру и другим людям, выявленным у испытуемых.

Однако интересным фактом оказались низкие показатели испытуемых по методике «незащищенности от манипуляций» [1]. Подобное противоречие является хорошим фундаментом для дальнейшего глубинного анализа данной проблемы. Сейчас же хотим подчеркнуть лишь один аспект. Используемая методика основана на оценке испытуемыми своего поведения в ситуациях реального мира, не связанных с Интернетом и современными технологиями. Вероятно, в данном случае неправомерен перенос различных социальных концепций и методик из offline в online. Мы обращали внимание на то, что в Интернете более полно раскрываются некоторые дополнительные факторы, влияющие на процесс манипуляции, влияния. Именно они, активно действуя, при манипуляции в Интернете, социальных сетях, изменяют эффективность манипулятивного управления

Литература

1. Володенков С.В. Интернет – коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. – М.: Издательство Московского университета; Проспект, 2015. 272 с.
2. Горина Е. В. Коммуникативные технологии манипуляции в СМИ и вопросы информационной безопасности: [учеб.-метод. пособие]; М-во образования науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та. 2016. 67 с.
3. Козловский Б.М. Максимальный репост. Как соцсети заставляют нас верить фейковым новостям»: Альпина Паблишер; Москва. 2018. 81 с.
4. Кузнецов И.С. Доверие в интернете: предварительные замечания, Материалы Третьей Международной научно-практической конференции Социальный компьютеринг: основы, технологии развития, социально-гуманитарные эффекты (ISC-14), Сборник статей и тезисов (18—19 сентября 2014 года). М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова. 2014. С.168-181.
5. Миронова М. А. Новости в интернет-сми: особенности формирования повестки дня. Вестник вгу. Серия: филология. Журналистика. 2016. № 2. С.115-118.
6. Роскомнадзор создаст публичный реестр источников фейк-ньюс [электронный ресурс] <https://tass.ru/obschestvo/6433718> (Дата обращения: 15.08.2019).

7. Шейнов В.П. Разработка опросника для оценки степени незащищенности индивида от манипулятивных воздействий// Вопросы психологии. 2012. №4. С.147-154.

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА: ГЕНДЕРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Т.Н. Сазанова

Нижегородский институт управления РАНХиГС

Аннотация. Статья посвящена проблеме гендерного разрыва в условиях цифровой экономики РФ. Проанализированы данные рейтинга Global Gender Gap-2018. В статье даны рекомендации по решению проблемы гендерного неравенства в России.

Ключевые слова: гендерный разрыв, доклад Global Gender Gap-2018, цифровая экономика, IT– сфера.

DIGITAL ECONOMY: GENDER PROBLEM IN THE WORLD

T.N. Sazanova

Nizhny Novgorod Institute of Management, Branch of Ranepa

Abstract. The article is devoted to the problem of gender gap in the conditions of the digital economy of the Russian Federation. Analyzed data ranking Global Gender Gap-2018. The article provides recommendations for solving the problem of gender inequality in Russia.

Keywords: gender gap, Global Gender Gap-2018 report, digital economy, IT sphere.

В ежегодном докладе Global Gender Gap-2018 эксперты Всемирного экономического форума (ВЭФ) оценивали 149 стран по наиболее важным критериям. Такими критериями стали: доступ к образованию, положение мужчин и женщин на рынке труда и их участие в экономике (в том числе доступ к карьерному продвижению и разрыв в оплате труда), вовлеченность в политику и уровень здоровья (показатель младенческой смертности и продолжительности жизни). Если у женщин меньше возможностей, чем у мужчин, в любой из этих категорий, это свидетельствует о наличии гендерного разрыва.

Наиболее важной мировой проблемой остается непредставленность женщин во власти. По критерию участия в политической деятельности гендерный разрыв остается самым большим 77,1%, а в экономической сфере (в том числе по уровню зарплат) — 41,9%, по медицинским показателям — 95,6 % и доступу к образованию — 95,4%.

Согласно докладу Global Gender Gap-2018, Россия занимает 75-е место в общем рейтинге. В России наиболее сложная ситуация с участием женщин в политике по сравнению с другими странами. Экономисты ВЭФ, оценивая страны по критерию вовлеченности женщин во власть, говорят о большом значении гендерного состава парламента страны и правительства, а также учитывают, в течение какого срока за последние 50 лет государство возглавляла женщина. По политическому критерию гендерного равенства Россия находится на 123-м месте между Египтом (122-е место) и Сьерра-Леоне (124-е) [1].

Показатели цифровой экономики и гендерное неравенство волнуют крупные мировые державы, так на Министерской встрече G20 23-24 августа 2018 года в Аргентине обсуждали предложения по сокращению гендерного неравенства в цифровой экономике. По оценкам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) сегодня количество женщин, активно использующих цифровые технологии, на 250 миллионов меньше, чем мужчин. Более того, женщины составляют лишь 20% от общего числа выпускников в профессиональных областях, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ) [2].

В настоящее время уровень цифровой экономики в структуре внутреннего валового продукта России в 2-3 раза ниже, чем в США и ведущих европейских странах. Но уже в ближайшие годы ситуация может кардинально измениться, благодаря реализации национального проекта «Цифровая экономика», который разработан в рамках реализации указа президента РФ Владимира Путина от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Реализация данного национального проекта началась 1 октября 2018 года.

В 2019 году в РФ планируется создание общедоступного бесплатного онлайн-сервиса по освоению цифровой грамотности. В рамках федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» за период 2019-2024 годов должны пройти обучение по онлайн-программам развития цифровой грамотности 10 млн. человек. К концу 2020 года также должны быть запущены интернет – сервисы по самооценке гражданами ключевых компетенций цифровой экономики. В срок до 30 ноября 2021 года будет проведен мониторинг операционной готовности различных групп и категорий населения к жизни и деятельности в условиях цифровой экономики, а также оценка уровня мотивационно – ценностных особенностей россиян.

На наш взгляд, для дальнейшего решения проблемы гендерного неравенства в РФ необходимо содействовать развитию цифровых навыков у женщин, повышать их цифровую грамотность, развивать женское предпринимательство,

расширять участие женщин в сферах STEM и высокотехнологичных секторах, устранять стереотипы, проводить разнообразные конкурсы для женщин.

25 декабря 2018 года в ходе первого заседания Совета Евразийского женского форума при Совете Федерации были презентованы такие новые проекты как: «Женщины в цифровой экономике. Проект STEM», «Женщины за устойчивое промышленное развитие», «Женская кооперация в мировой торговле», «Женщины-волонтеры: партнерство в интересах развития», «Женщины России: место и роль в социально-экономическом развитии», «Портал Евразийского женского сообщества». Например, генеральный директор «Сколково Форум» Екатерина Иноземцева презентовала проект «Женщины в цифровой экономике. Проект STEM», который направлен на содействие развитию предпринимательских навыков и компетенций у женщин и популяризацию женского технологического предпринимательства.

Одним из основных навыков в программе «STEM-образование» является ментальная математика, которая предполагает умение проводить быстрые арифметические действия в уме с большим объемом вычислительных процессов и позволяет развивать способность к визуализации, концентрации внимания и скорости реагирования на поставленную задачу. Проведение чемпионатов по ментальной математике для девочек планируется как на международном, так и на региональном уровне [3].

Очень часто девушки и женщины менее решительны, чем мужчины и стесняются заявлять о своих успехах, вследствие чего менее активно участвуют в конкурсах профессионального мастерства. Но и в этом направлении имеются определенные успехи. Так, например, Общероссийская ассамблея женщин – руководителей «Assembly of women-directors» (AWD) ежегодно проводит все-российские конкурсы для женщин «Женщина – Лидер. XXI век», «Предприятие-Лидер. XXI век», «Молодой Директор России», «Лучший Руководитель Года». Целями данных конкурсов является выявление и поощрение женщин-руководителей, добившихся значительных успехов деятельности, высоких социально-экономических показателей своего труда и труда своего коллектива, занимающихся решением социальных проблем, благотворительной деятельностью, конкретной общественной работой [4].

Следует отметить, что большую роль в популяризации IT профессий для девочек играют создающиеся в России технопарки «Кванториум», где целенаправленно дети изучают программирование и цифровые технологии. Так, 13 декабря 2018 года в Нижнем Новгороде в Парке науки Национального исследовательского университета им. Н.И.Лобачевского торжественно открылся дет-

ский технопарк «Кванториум», который рассчитан на 800 детей в 2018-2019 учебном году и 1200 в дальнейшем.

Если ведущие российские IT компании будут заинтересованы в привлечении женщин в IT –отрасль, то работа в цифровой экономике откроет женщинам новые горизонты профессиональной деятельности и возможности карьерного роста. Привлечение женщин в данную сферу решит проблему кадрового дефицита IT-специалистов и сформирует новый имидж женщины в IT-сообществе. Ярким примером успешной женщины в IT-сфере является Наталья Касперская – Президент группы компаний InfoWatch, соучредитель «Лаборатория Касперского», лауреат конкурса Women in Technology, победитель национального этапа международного конкурса «Предприниматель года», финалист международного конкурса «Предприниматель года – 2017». Наталья Касперская признана российским экспертным сообществом «Персоной года 2016» в IT и телеком – индустрии. Она входит в рейтинг «30 самых вдохновляющих бизнес лидеров» по версии журнала «Insights Success».

Таким образом, цифровая экономика открывает новые возможности для занятости женщин, а гендерную дискриминацию легче преодолеть, поскольку пол в виртуальном мире играет менее значительную роль, чем на традиционном рынке труда. Тем не менее, женщины в менее развитых странах зачастую не могут воспользоваться этой возможностью из-за отсутствия доступа в Интернет, социальных и культурных барьеров.

Литература

1. Старостина Ю. Эксперты Давоса сообщили о достижении гендерного равенства через 108 лет [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/18/12/2018/5c18c8e49a7947131a21bafa>.
2. Министры G20 подготовили рекомендации для развития цифровых государств/ Новости ТАСС от 28.08.2018. [электронный ресурс].- Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/5489787>.
3. О развитии проекта «Женщины в цифровой экономике. Проект STEM».[электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eawfpress.ru/press-tsentr/news/forum/vovlechenie-zhenshchin-v-tekhnologicheskoe-predprinimatelstvo/>.
4. Общероссийская ассамблея женщин – руководителей «Assembly of women-directors» [электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.awd-russia.ru/>.

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЬЮТЕРНЫХ ИМИТАЦИОННО-ИГРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ДЕМОНСТРАЦИОННОМУ ЭКЗАМЕНУ ПО ТРЕБОВАНИЯМ WORLDSKILLS

М.В. Фирсов

Нижегородский институт развития образования (НИРО)

Аннотация. Быстрое развитие дистанционного обучения и информационных технологий в образовании повышает актуальность использования передовых методов обучения с точки зрения усвоения материала и стоимости обучения. Меняются требования, как к подготовке, так и организации учебного процесса для всех специальностей, в том числе с точки зрения психологии обучения.

Ключевые слова: компьютерные тренажеры, требования Ворлдскиллс, автоматическая психодиагностика, психология обучения.

ANALYSIS EFFECTIVENESS UNEMEDIAT VIDEO IMITATION-GAME TECHNOLOGIES FOR PREPARATION TO DEMONSTRATION EXAM ON DEMAND VORLDSKILLS

M.V. Firsov

Nizhny Novgorod Institute of the Education Development

Abstract. The rapid development of distance learning and information technology in education increases the relevance of using advanced teaching methods in terms of mastering the material and cost of training. The requirements are changing, both for preparation and organization of the educational process for all specialties. It is necessary to consider the psychology of learning.

Keywords: computer simulators, WorldSkills requirements, automatic psychodiagnostics, training psychology.

За период «январь 2018 – 1 полугодие 2019 г.» были проведены занятия с преподавателями СПО по проектированию простейших тренажеров на курсах: «Имитационно-игровое моделирование технологических и производственных процессов в ПОО (на примере проведения лабораторного практикума и демонстрационного экзамена) в соответствии с требованиями актуализированных ФГОС», «Образовательные инновации в организации СПО: обзор, поиск, проектирование и технико-экономическое обоснование внедрения», «Проектирование образовательного процесса согласно требованиям ФГОС СПО по ТОП-50 и с учетом профессиональных стандартов и требований Ворлдскиллс» как на стажировочных площадках, так и на базе НИРО. В ходе занятий изучался и отбирался материал для исследования (2018 г., 1 полугодие 2019 г.), разрабатыва-

лась и апробировалась методика создания компьютерного тренажера (1 полугодие 2019 года).

Достигнуты следующие основные задачи исследования:

- поиск методов повышения цифровой грамотности преподавателей СПО;
- выработка методики разработки компьютерного тренажера;
- разработка шаблона компьютерного тренажера;
- разработка отдельных модулей компьютерных тренажеров по основным компетенциям преподавателями СПО.

Главные результаты исследования:

1. Обобщен опыт внедрения компьютерных тренажеров в организациях СПО. Через несколько лет по прогнозам Правительства РФ в 30% учебных заведений будут применяться современные компьютерные тренажеры.

Степень усвоения материала по учебным методам обучения составляет:

- Лекция – 5%;
- Беседа, чтение – 10%;
- Аудиовизуальные чтения 20%;
- Наглядные пособия – 30%;
- Фокус-группа – 40%;
- Дискуссия – 50%;
- Мозговой штурм – 50 – 60%;
- Компьютерные тренажеры – 60%;
- Ролевые игры – 70%;
- Обучение других – 90%.

Как видно, компьютерные тренажеры позволяют добиться высоких результатов.

Основные проблемы внедрения компьютерных тренажеров:

- Преподавателям нужно постоянно учиться и переучиваться;
- Преподавателям нужно тратить время на внедрение инноваций, разработку курсов компьютерных средств;
- Недостаточная компьютерная грамотность преподавателей (для разработки тренажеров);
- Слабая подготовка IT-специалистов (программистов) в вузах и техникумах;
- Нет курсов по разработке компьютерных тренажеров;
- Нет обратной связи с предприятиями при разработке тренажеров;
- Устаревшие технологические процессы на предприятиях, которые нет смысла имитировать;

- Недостаточная адекватность тренажеров для описания технологических процессов.

Одним из главных тормозящих факторов внедрения является также высокая стоимость сторонних тренажеров – миллионы рублей. Поэтому вариант самостоятельной разработки тренажеров техникумами экономически оправдан.

2. Описаны реальные требования к компьютерным тренажерам с учетом целевых ориентиров необходимости подготовки специалистов в соответствии с требованиями и международных стандартов Ворлдскиллс, необходимости демонстрации конкретных навыков и умений студентами, постоянного накопления базы достижений в портфолио студентов. За основу взяты оценочные средства к демонстрационному экзамену по стандартам Ворлдскиллс.

3. Разработан шаблон компьютерного тренажера в программах Visual Basic for Applications и Power Point с сохранением результатов в базе данных и в файлах с целью понижения стоимости разработки тренажеров.

За основу взяты базовые функции известных тестовых программ для проверки знаний: оценка по типам ответов: единственный, множественный выбор, точный ответ, таймер времени на тест, количество попыток, автоматическое выставление оценок. Так же, как и с освоением базовых функций тестовых программ, в тренажере наращивается дополнительная функциональность. К ней относятся: создание параллельных веток движения студента в тренажере в зависимости от уровня освоения материала и выставленных оценок, реализация средствами Visual Basic for Applications анимации выбора спец одежды для раздела охраны труда демонстрационного экзамена, разработка средств мотивации движения студентов по тренажеру (уровни оценки, промежуточное информирование и стимулирование).

Отдельным вопросом является исследование и формулировка вместе с преподавателями и студентами требований к компьютерным программам-тренажерам. А именно привлекательный и функциональный для студента интерфейс, необходимость и возможность добавления новых интересных функций.

Основным преимуществом получения навыков программирования тренажера для преподавателей СПО является, наряду с повышением компьютерной грамотности, возможность независимой постоянной доработки тренажера для получения дополнительной функциональности, вовлеченность некоторых преподавателей и студентов в процесс постоянной доработки. Ввиду слишком большой загруженности преподавателей, их функционального распыления (чтения большого количества разных дисциплин) трудно добиться массовости в освоении современных ИТ-технологий.

4. Разработана методика сопровождения практической разработки тренажера (представлена на рис.1).

Задание для разработки тренажера включает:

- Распределение преподавателей на группы по компетенциям оценочных средств к демоэкзамену по требованиям Ворлдскиллс.
- Выбор из оценочных средств самого легкого модуля задания к демоэкзамену.
- После успешной проработки первого модуля повторить алгоритм для других модулей.



Рис. 1. Методика сопровождения практической разработки тренажера (алгоритм создания компьютерного тренажера)

Преподаватели общих дисциплин при проектировании тренажеров делают акцент на разработке диалогов с клиентом при размещении заказа на работу и сдаче выполненной работы. Для специфических компетенций (услуги – администрирование отеля, туризм) идет разработка развернутых диалогов с клиентом по поводу нестандартных событий: потеря багажа, отсутствие номера и др. Необходимо добиться правильной речи и учесть психологию клиента.

Для преподавателей специальных дисциплин ставится задача максимально заимствовать элементы задания из оценочных средств демоэкзамена для разработки тестов и тренажеров по своей дисциплине.

Основными задачами исследования на 2 полугодие 2019 г. являются:

- перенос шаблона тренажера с языка Visual Basic for Applications на язык C++;
- изучение возможностей дополнительной геймификации тренажера (дополнительные функции и мотивация движения по тренажеру);
- изучение возможностей подключения исполнительных механизмов через датчики и систему WiFi.
- изучение возможностей применения 3D-графики и дополненной реальности;
- изучение возможностей применения компьютерного зрения и нейросетей с подключением соответствующих библиотек;
- размещение статей в журналы по итогам проведенного исследования.

Перспективы применения исследования в ННГУ для подготовки студентов по направлениям «Управление персоналом» и «Психология управления»

Для студентов ННГУ по направлениям «управление персоналом» и «психология управления» планируется также исследовать возможности применения компьютерных тренажеров в учебном процессе с акцентом на результативность обучения. Планируется разработать макеты интерфейсов и требования к тренажерам с последующей их реализацией; создание средств автоматической психодиагностики, разработка алгоритмов оценки, вовлечение студентов в процесс их разработки. Вовлечение студентов обеспечивает клиентоориентированность разработок, позволяет исследовать психологию обучения.

В перспективе интересна интеграция датчиков на теле и компьютерного зрения в разрабатываемые тренажеры.

Литература

1. Васильева Н.В., Филатова О.Н., Фирсов М.В. Профессиональное образование в контексте цифровой экономики. // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – №1.
2. Варых М., Фирсов М.В. Основные параметры формирования инновационной образовательной среды ПОО исходя из задач развития цифровой экономики. //Сборник статей Междунар. научно-практической конференции к 25-летию факультета профессионального технологического образования «Модернизация системы СПО: проблемы и перспективы». НИРО. Н.Новгород, 2019.

3. Фирсов М.В. Бизнес – модели внедрения компьютерных имитационно-игровых технологий в профессиональном образовании: от имитации к 3D-маркетингу // Маркетинговые коммуникации. – 2018. – № 2.

4. Воликова Ю. Инновация на рынке: как вызывать доверие аудитории // Маркетинговые коммуникации. – 2017. – № 4.

5. Фирсов М.В. Методология разработки эффективных структур бизнеса. // Предпринимательство. – 2004. – № 5.

**КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ
КАК ОСНОВНОЙ ВЕКТОР
СОВРЕМЕННОГО РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА**

**ОСОБЕННОСТИ КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТИ МУЖЧИН
И ЖЕНЩИН МЕРЧЕНДАЙЗЕРОВ¹**

Е.Н. Башук О.С. Шамина

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Клиентоориентированность сотрудников определяется их восприятием условий профессиональной деятельности. Описывается сущность и внутреннее содержание данных понятий. Представлен анализ направленности клиентоориентированности в группах мужчин и женщин мерчендайзеров. Проведена оценка условий профессиональной деятельности и личностных характеристик сотрудников в группах мужчин и женщин, а также выявлены значимые различия. Проведен анализ специфики влияния организационных факторов труда на клиентоориентированность мужчин и женщин.

Ключевые слова: клиентоориентированность, стратегии работы с клиентом, корпоративная культура, удовлетворенность трудом, организационная социализация, инновативные качества личности, гендерные различия в проявлении клиентоориентированности.

**PECULIARITIES OF CUSTOMER-ORIENTATION
OF MEN AND WOMEN OF MERCHANDISERS**

E.N. Bashuk, O.S. Shamina

National research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The customer orientation of employees is determined by their perception of the conditions of professional activity. The essence and internal content of these concepts are described. The analysis of customer focus in groups of men and women merchandisers is presented. The conditions of professional activity and personal characteristics of employees in groups of men and women were evaluated, and significant differences were identified. The analysis of the specifics of the influence of organizational labor factors on the customer focus of men and women merchandisers.

Keywords: customer focus, customer service strategies, corporate culture, job satisfaction, organizational socialization, innovative personality traits, gender differences in the manifestation of customer focus.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00910.

Важной стороной деятельности коммерческих организаций является работа с клиентами. Усиление конкуренции в бизнесе и повышение требований потребителя к качеству услуг требуют особого внимания организаций к привлечению и удержанию клиентов, выстраиванию с ними долгосрочных отношений. В этой связи одной из ключевых компетенций как компаний, как и отдельных сотрудников, является клиентоориентированность. Однако психологические факторы и механизмы, влияющие на клиентоориентированность, в частности, специфика влияния организационных факторов труда на клиентоориентированность мужчин и женщин, изучены недостаточно.

Методологической основой исследования клиентоориентированности сотрудников и влияющих на нее факторов организационной среды стал подход Р.Дешпанде, У.Фарлея и Ф.Е. Вебстера, согласно которому, клиентоориентированность является частью корпоративной культуры. Кроме этого, клиентоориентированность определяется как набор убеждений сотрудников, при котором они ставят интересы клиентов выше интересов коллег, менеджеров и акционеров. Сотрудником важно понимание потребностей и ценностей как существующих, так и потенциальных клиентов [1].

Основой изучения корпоративной культуры стали теоретические и практические разработки Д. Денисона. Согласно теории Д. Денисона корпоративная культура понимается как инструмент управления организацией и персоналом. Данная модель включает в себя четыре ключевые характеристики корпоративной культуры и управления, среди которых выделяются: миссия, способности к адаптации, вовлеченность и согласованность [2].

В исследовании приняло участие 30 мерчендайзеров разного возраста крупной международной компании, занимающейся производством и продажей продуктов питания.

В работе были использованы психодиагностические и статистические методы. Оценка мнений работников относительно условий профессиональной деятельности была проведена при помощи следующих методик: методика «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой, методика «Шкала самооценки инновативных качеств личности» Н.М.Лебедева и А.Н.Татарко [3], методика «Корпоративная культура» Д.Денисона [4], методика «Доверие/недоверие личности миру, другим людям, себе» А.Б. Купрейченко [5], методика «Организационная социализация» О.О. Богатыревой [6]. Для выявления степени выраженности клиентоориентированности сотрудников, а именно качеств межличностного взаимодействия испытуемых с клиентами, способствующих формированию у них приверженности фирме, доверия ее брендам, и удовлетворенности ее услугами была использована методика «Клиентоориентированность работника» [7].

Статистический анализ данных осуществлялся при помощи критерия Манна-Уитни для оценки различий между группами. Взаимосвязь клиентоориентированности с восприятием организационной среды проводилась с помощью непараметрического корреляционного анализа по Ч. Спирмену.

При анализе особенностей клиентоориентированности сотрудников, различий между группами мужчин и женщин не выявлено. Обе группы имеют средний уровень выраженности клиентоориентированности, при этом склонны к рефлексии своей деятельности, самоанализу что, способствует развитию как отдельных механизмов и приемов работы с клиентами, так и клиентоориентированности.

Обе группы респондентов не отдают предпочтения одной форме взаимодействия с клиентами, тем самым имеют баланс в ориентации на интересы как клиента, так и компании, являющийся наиболее оптимальным. Кроме этого, респонденты, при взаимодействии с клиентами, не зависят от эмоциональности клиентов и не склонны впадать в эмоционально-аффективные состояния, препятствующие профессиональной деятельности. Подобный результат положительно характеризует проявление клиентоориентированности как мужчин, так и женщин мерчендайзеров.

При анализе различий восприятия сотрудниками факторов организационной среды были выявлены различия между мужчинами и женщинами в двух показателях, среди которых координация и социализация, как элемент корпоративной культуры, и трудовая социализация. Мужчины в большей степени социализированы и интегрированы в исследуемой компании, по сравнению с группой женщин.

Таким образом, сотрудники демонстрируют высокую удовлетворенность своим положением в организации и не имеют серьезных проблем в отношении тех факторов, которые определяют процесс труда и формируют отношение к профессиональной деятельности. Также, ситуация, которая сложилась в компании на данный момент соответствует тем ожиданиям, которые были у сотрудников на момент поступления на работу в этой компании.

При анализе отдельных личностных качеств, было выявлено, что мужчины и женщины демонстрируют средний уровень доверия и выраженности инновативных качеств личности, что указывает на склонности респондентов к креативной деятельности и созданию новых продуктов.

Также, был выявлен характер взаимосвязи клиентоориентированности мужчин и женщин мерчендайзеров с оценкой условий профессиональной деятельности.

Клиентоориентированность мужчин и женщин, и их направленность в работе с клиентами различным образом зависит от удовлетворенности условиями труда. Отличаются как факторы влияния, так и типы влияния исследуемых факторов удовлетворенности трудом на результаты работы с клиентами. В группе женщин для формирования высокой клиентоориентированности наибольшее значение имеют: удовлетворенность предприятием в целом; спецификой работы; удовлетворенность стилем руководства и профессиональными компетенциями начальника. На формирование клиентоориентированности мужчин влияют иные факторы удовлетворенностью трудом, а именно: слаженность действий сотрудников, заработная плата и удовлетворенность служебным продвижением. Ориентация деятельности мужчин выстроена таким образом, что, чем негативнее мужчины оценивают ситуацию в организации, тем больше они ориентированы на интересы клиентов. При этом, чем положительнее женщины оценивают ситуацию в организации, тем больше они склонны ориентироваться на интересы клиентов. Учет интересов организации и стратегии ориентации на интересы организации у женщин и мужчин практически одинаковы, чем больше сотрудники удовлетворены, тем меньше выражена их ориентация на интересы организации. Однако, у мужчин это связано со стилем работы и профессиональной компетентности начальника, а у женщин с профессиональной компетенцией начальника, а также удовлетворенностью уровнем зарплаты.

Также в ходе исследования было проведено сравнение влияния факторов ожидания от организации на клиентоориентированность мужчин и женщин мерчендайзеров.

Взаимосвязи между показателями ожиданий от организации и клиентоориентированности у мужчин и женщин схожи и указывают на то, что наиболее активные в работе с клиентами сотрудники, вырабатывающие определенные стратегии в своей деятельности, меньше всего удовлетворены реализацией своих ожиданий условиями труда в организации. За исключением показателя социальных отношений в группе женщин, оправдание которых способствует развитию клиентоориентированности и развитию стратегий взаимодействия с клиентами направленных как на клиента, так и на организацию. Клиентоориентированность и формирование определенной позиции в отношении к клиентам могут зависеть от межличностных отношений внутри коллектива и от реализации ожиданий развития этих отношений.

Был проведен корреляционный анализ взаимосвязи организационной социализации с клиентоориентированностью и стратегиями работы мерчендайзеров. Результаты в группах оказались различны. Влияние социализации, вхождения в организацию сказываются на клиентоориентированности и стратегиях

работы с клиентами в группах мужчин и женщин по-разному. Групповая социализация способствует клиентоориентированности мужчин, а социализация в целом способствует ориентации на интересы организации в ущерб интересам клиентов у женщин.

Одной из основных задач исследования стало изучение влияния факторов корпоративной культуры на проявление клиентоориентированности групп. Исходя из полученных данных, можно сделать вывод о том, что взаимосвязи клиентоориентированности с восприятием корпоративной культуры мужчин и женщин мерчендайзеров различны, а в некоторых аспектах противоположно направлены. Результаты проведенного исследования показывают, что усилия компании на интеграцию мужчин мерчендайзеров скорее имеют обратный эффект в развитии клиентоориентированности. В группе женщин были получены противоположные результаты: чем больше женщины вовлечены в корпоративную культуру и во внутренние процессы компании, чем лучше усваивают ценности и ориентиры компании, тем выше выраженность их клиентоориентированности.

Также было выявлено, что в группе женщин выбор стратегии направленной на интересы клиента связан с созданием изменений внутри компании, то есть формированием новых возможностей, адаптации внутри компании, с согласием, с обеспечением согласия и стабильности внутри компании, однако, чем больше интегрированы исследуемые сотрудницы, тем меньше они склонны выбирать стратегии взаимодействия, направленные на интересы клиента. Кроме этого, установлены отрицательные значимые корреляции между показателем ориентации на интересы организации и показателями восприятия работниками корпоративной культуры, а именно: ориентированности на клиента, как элемента политики компании, стратегического планирования, то есть ощущения понимания работниками стратегических планов компании и ключевых ценностей.

Подобный результат можно объяснить тем, что сложившаяся организационная политика компании связана с ориентацией на клиента и на стратегию выстраивания такой организационной политики, ключевые ценности которой декларируют, в том числе, клиентоориентированность, которые противоречат жестким или манипулятивным установкам в работе с клиентами. Таким образом, при разработке программ развития клиентоориентированности, необходим учет различного влияния корпоративной культуры на сотрудников организации, так как в одних случаях одни и те же элементы корпоративной культуры поддерживают клиентоориентированность, например, в группе женщин, в других случаях, а именно в группе мужчин, противоречат.

Кроме этого, одной из задач исследования стало изучение взаимосвязи отдельных личностных качеств сотрудников и их клиентоориентированности.

Анализ полученных результатов показывает, что доверие способствует развитию клиентоориентированности сотрудников, а недоверие наоборот этому препятствует. Однако, у мужчин и женщин данные взаимосвязи оказываются различными. Клиентоориентированность мужчин имеет высокую степень связи с показателями доверия себе, а у женщин в отношении доверия другим людям, готовности сотрудничать и оказывать взаимную помощь.

Таким образом, мужчины, доверяющие себе построение отношений с окружающим миром и другими людьми, имеют более выраженный показатель клиентоориентированности. В группе женщин личностный фактор доверия себе не оказывает влияния на клиентоориентированность, в то время как показатель доверие другим людям оказывает влияние на качество их клиентоориентированности. Женщинам менчендайзерам для формирования клиентоориентированности важно умение доверять в первую очередь своему собеседнику и выстраивать с ним отношения, а для мужчин важно понимать, как они взаимодействуют и насколько сами могут регулировать процесс такого взаимодействия.

Недоверие у мужчин другим людям или объектам не сказывается на проявлении клиентоориентированности. В группе женщин обратные показатели, а именно: положительный коэффициент корреляции в отношении доверия и отрицательный в отношении недоверия другим людям и миру в целом и показателем их клиентоориентированности.

Кроме этого, получены различные результаты взаимосвязи доверия сотрудников и их выбора стратегии работы с клиентами. Как у мужчин, так и у женщин на стратегию работы в отношении интересов клиента в ущерб организации также влияет доверие личности себе и доверие личности к другим людям. Анализ ориентации сотрудников на интересы организации выявил иные взаимосвязи. Так ориентация на интересы организации в группе мужчин не связана с доверием, а у женщин ориентация на интересы организации зависит доверия себе и умения строить взаимоотношения с миром и другими людьми, в этом заключается их отличие от того что демонстрируют мужчины.

Также в группе мужчин выявлена достоверная отрицательная корреляционная связь между таким инновативным показателем качества личности как ориентации на будущее и показателем ориентации на интересы организации. Таким образом, мужчины, имеющие ориентацию на изменения, не готовы проявлять жесткие манипулятивные стратегии в работе с клиентами. А в группе женщин, чем больше выражена креативность, тем меньше проявляется клиентоориентированность и ориентация на интересы клиентов. Так, наиболее оригинально мыслящие и склонные к новизне и переменам мерчендайзеры женщины не демонстрируют высокого уровня клиентоориентированности.

Результаты проведенного исследования показывают, что клиентоориентированность мерчендайзеров зависит от различных факторов организации труда. Восприятие этих факторов работниками, удовлетворенность трудом, ожидания от организации, политика компании, корпоративная культура и организационная социализация влияют на клиентоориентированность. Однако, мужчины и женщины оказываются различными в восприятии тех факторов, которые их окружают в организационной среде и контексте тех задач, по клиентоориентированности, которые сама организация им ставит. Кроме того, результаты исследования показывают связь отдельных личностных качеств и проявления клиентоориентированности, а именно показателей доверия, проявления креативности и инновативности. Роль личностных качеств у мужчин и женщин на проявление данных характеристик скорее схожи, чем различны, однако, существуют некоторые особенности. Так наиболее клиентоориентированные мужчины больше доверяют себе, а клиентоориентированность женщин больше зависит от доверия другим людям. Полученные результаты позволяют учитывать фактор пола при осуществлении кадровой работы внутри компании, а также при разработке политики компании, направленной на развитие клиентоориентированности.

Литература

1. Deshpande, R. Corporate culture, customer orientation, and innovativeness in Japanese firms: a quadrad analysis / R. Deshpande, J.U. Farley, F.E. Webster Jr. // *Journal of Marketing*. – 1993. – Vol. 57, No. 4. – P. 23–7
2. Апенько С.Н., Шавровская М.Н. Формирование и оценка клиентоориентированности персонала. Омск: Издательство ОмГТУ, 2012. 248 с.
3. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб.: Речь, 2003. 448 с.
4. Денисон Д., Хойшберг Р., Лэйн Н., Лиф К.// Изменение корпоративной культуры в организациях. СПб.: Питер, 2013. 192 с.
5. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. 571 с.
6. Богатырева О.О. Диагностика организационной социализации // *Психологическая диагностика* 2005, № 3. С.45-56.
7. Башук Е.Н., Орлов А.В. Особенности проявления трудовой мотивации в различных профессиональных группах // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: социальные науки*. 2014. № 4 (36). С.25-36.

КОММУНИКАТИВНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МЕНЕДЖЕРОВ КАК ОСНОВА КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТИ БИЗНЕСА

И.В. Волков

ООО «Нижегородский Бароцентр»

Аннотация. Клиентоориентированность включает политику развития продукта, продвижения продукта на рынок, персонала организации за счет понимания и эффективного удовлетворения потребностей клиентов. Коммуникативный потенциал менеджера выступает основой клиентоориентированности бизнеса. Эмпирическое исследование эмпатии, тенденции к присоединению, чувствительности к обратной связи менеджеров среднего звена показало недостаточный уровень развития их коммуникативного потенциала.

Ключевые слова: клиентоориентированность, коммуникативный потенциал, эмпатия, тенденция к присоединению, чувствительность к обратной связи, менеджер среднего звена.

COMMUNIC POTENTIAL MANAGERS HOW TO DO A CLIENTOFATOY BUSINESS

I.V. Volkov

Nizhny Novgorod Barocentre Ltd.

Abstract. Customer focus includes the policy of product development, product promotion and staff of the organization through understanding and effective customer satisfaction. The communicative potential of the manager is the basis of customer-oriented business. Empirical research of empathy, affiliation, sensitivity to feedback showed insufficient level of middle manager's communicative potential.

Keywords: customer focus, communicative potential, empathy, affiliation, sensitivity to feedback, middle manager.

Понятие клиентоориентированности относят к характеристике персонала, стратегии организации, предприятию в целом [1], характеристике корпоративной культуры организации, ставящий интересы клиента на первое место перед интересами менеджеров, акционеров, работников [2]. На наш взгляд, понятие клиентоориентированности можно отнести к характеристике бизнеса в целом, включая в него и особым образом ориентированную стратегию развития продукта и услуг, политику продвижения продукта на рынок, подбора, оценки и продвижения персонала и т.д. основная идея клиентоориентированности бизнеса связана со способностью организации извлекать дополнительную прибыль за счет глубокого понимания и эффективного удовлетворения потребностей клиентов. Клиентоориентированность бизнеса – это инструмент управления взаимоотношениями с клиентами, нацеленный на получение устойчивой прибыли в долгосрочном периоде [3], а также способ увеличения жизненного цик-

ла взаимодействия компании с клиентом. Как справедливо отмечает Е.А. Семерникова, организация клиентоориентирована ровно настолько, насколько ее клиенты воспринимают ее таковой. Каждый недовольный клиент представляет собой огромную возможность для развития компании, если оценивать взаимодействие с ним с точки зрения содержательной обратной связи. Налаживание обратной связи является одним из ключевых элементов управления, т.к. грамотное использование собранных данных помогает заметно улучшить качество предоставляемых услуг, оказываемого сервиса, реорганизовывать бизнес-процессы, а также взглянуть на процесс взаимодействия внутри организации с точки зрения клиента [4]. Клиентоориентированность персонала – системный элемент в организации бизнеса представляет собой совокупность умений, знаний и навыков, подкрепленная соответствующими ценностями, мотивацией, личностными установками и качествами персонала, реализуемыми в определенном поведении и способствующем как поддержанию отношений с уже существующими клиентами, так и установлению отношений с новыми [4].

В психологической литературе для описания личностных особенностей и характеристик специалистов, опосредующих как саму возможность выполнения той или иной деятельности, так и ее эффективность, используется целый ряд понятий – способности, компетенции, ресурсы, потенциалы. Наиболее распространенная триада понятий – компетентность, ресурсы, потенциалы – активно используется и в психологической науке, и в психологической практике. Применительно к понятию клиентоориентированности персонала наиболее близкими по смыслу будет понятие коммуникативного потенциала. В работах по психологии общения показано, что коммуникативный потенциал связан с признанием ценности и уникальности любого человека, готовностью и открытостью к взаимодействию, сензитивностью, эмпатией, развитием коммуникативных навыков и умений [5], [6].

В литературе встречается описание коммуникативного потенциала как триады коммуникативных свойств – эмпатии, тенденции человека к присоединению к группе, его чувствительностью к обратной связи от собеседника [7].

Под эмпатией понимают способность человека к сопереживанию и сочувствию, возникающую на основе особой чувствительности к пониманию другого человека, его состояний, настроения, намерений. Готовность человека к общению, его направленность на общение может быть описана как тенденция к присоединению, сокращению межличностной дистанции, принадлежности к группе. Чувствительность к обратной связи отражает адекватность системы самооценок и выступает как способность человека услышать конструктивные высказывания, снизить напряженность в общении, предупредить конфликты.

Целью нашего исследования было выявление особенностей развития коммуникативного потенциала у сотрудников организаций, важным условием ведения успешного бизнеса в которых является клиентоориентированность.

Изучение коммуникативного потенциала проводилось при помощи опросника А. Мехрабиана. [7]. В исследовании приняли участие 84 менеджера среднего звена торговых и производственных предприятий Нижегородской области. Возраст респондентов – от 24 до 43 лет. В выборку входили 34 женщины (35,71%) и 50 мужчин (64,29%). Значения коммуникативного потенциала также сравнивались со значениями исследовательских норм автора методики и значениями успешных и неуспешных руководителей, полученными в исследованиях других авторов [6]. Методы обработки полученных данных были представлены методами вариационной статистики анализа; анализа достоверности различий средних значений (вычисления t – критерия Стьюдента), дисперсионным анализом. При обработке результатов исследования применялась программа статистической обработки результатов SPSS.

Результаты исследования показали неоднородность выраженности коммуникативного потенциала менеджеров.

В коммуникативном потенциале менеджеров, как у мужчин, так и у женщин, значения эмпатии значимо не различаются друг от друга. Однако, значения эмпатии у респондентов значительно отличаются от исследовательской нормы: если исследовательская норма эмпатии 41 ± 26 , то в нашем исследовании эти показатели значительно ниже и составляют у мужчин-менеджеров и женщин-менеджеров $4,4 \pm 17,9$ и $11,7 \pm 16,0$ соответственно. Также существенные отличия наблюдаются в сравнении с данными об особенностях эмпатии у успешных руководителей – значения эмпатии $40,9 \pm 18,1$, полученные в исследованиях других авторов [7]. Влияние эмпатии на эффективность общения, социальное взаимодействие между людьми, зависящее от самого человека и его умения чувствовать и понимать эмоциональное состояние другого, а также сдерживание агрессивных намерений и стимулирование просоциального поведения по отношению к окружающим представлено в большом количестве исследований по психологии [8], [9].

На основании этих исследований, а также полученных нами результатов можно утверждать, что неразвитость эмпатии является существенным ограничением в развитии коммуникативного потенциала менеджеров и выступает серьезным барьером реализации клиентоориентированности бизнеса.

Тенденция к присоединению описывает потребность и готовность человека общаться, взаимодействовать с другими людьми. а также быть членом какой-то группы, стремление обнаружить некое чувство «мы». В клиентоориенти-

рованном бизнесе такое стремление и соответствующие навыки являются необходимым условием не только взаимодействия с клиентом, но и определяют саму возможность совершения сделки.

Полученные нами результаты показывают, что у мужчин ($8,7 \pm 16,8$) и у женщин ($14,7 \pm 14,7$) тенденция к присоединению выражена в меньшей степени по сравнению с исследовательской нормой (30 ± 23) (<https://studfiles.net/preview/5576280>), а также с со значениями $-24,6 + 14,9$ – у успешных руководителей [7]. Таким образом, в нашей выборке и мужчины – менеджеры, и женщины-менеджеры не стремятся к сокращению дистанции при сближении с другими людьми, не стремятся к развитию партнерства, что мешает организации эффективного взаимодействия с клиентом.

Важный компонент коммуникативного потенциала – чувствительность к обратной связи у мужчин- менеджеров и женщин-менеджеров различна: женщины – менеджеры оказываются более гибкими и пластичными в поведении, склонны менять свое поведение при малейшей критике ($0,1 \pm 15,7$), чем мужчины – менеджеры ($-19,7 \pm 15,8$), причем чувствительность к обратной связи у женщин выше, чем в среднем по сравнению с исследовательской нормой (-6 ± 23) и с группой успешных руководителей ($-2,7 \pm 11,9$).

Коммуникативный потенциал менеджеров среднего звена зависит от стажа работы. По стажу работы в нашей выборке были выделены две группы респондентов: в первую группу вошли респонденты со стажем работы до трех лет, во вторую группу – со стажем работы более трех лет. Анализ результатов показывает, что с увеличением стажа работы способность к пониманию чувств и состояния других людей, способность к сопереживанию, сензитивность к критике и в целом чувствительность к обратной связи значительно снижается (тенденция к присоединению остается на том же, низком уровне), т.е. профессиональная деятельность менеджера не только не способствует развитию профессионально-важного коммуникативного потенциала сотрудников, но и существенно деформирует его развитие.

Размер эффекта в дисперсионном анализе [10] показывает, что чувствительность к обратной связи является самым влиятельным компонентом коммуникативного потенциала менеджеров, причем характеристика пола влияет на коммуникативный потенциал в сильной степени, а стаж работы – в средней степени. Чувствительность к обратной связи выступает самым влиятельным компонентом в структуре коммуникативного потенциала: от того, насколько менеджер способен улавливать негативные и конструктивные высказывания клиента в адрес продукта, организации или самого менеджера зависит и продвижение сделки, и возможность ее осуществление, и совершение повторной

сделки. На основании полученных результатов можно утверждать, что мужчины – менеджеры, особенно со стажем работы наименее способны к регуляции обратной связи на конструктивной основе.

Проведенное исследование показало, что развитие коммуникативного потенциала менеджеров среднего звена не отвечает требованиям клиенториентированности бизнеса. Во многом ориентация бизнеса на потребности клиента является декларацией, и даже в случае, если заявленная стратегия организации и личностные ресурсы высшего менеджмента отвечают ценностям ориентации на клиента, то на уровне менеджеров среднего звена, которые часто вступают с клиентом в непосредственный контакт, эта задача оказывается трудновыполнимой.

Наименее развиты у менеджеров среднего звена способности к даче и принятию обратной связи и способность к пониманию и сопереживанию другому человеку. Также недостаточно развита тенденция к присоединению к группе, образования с клиентом чувства «Мы». Развитие коммуникативного потенциала становится актуальной задачей клиент ориентированности бизнеса. Поэтому в стратегии развития персонала организаций, относящих себя к сфере клиенториентированного бизнеса, необходимо включать программы по развитию коммуникативного потенциала личности.

Литература

1. Бусаркина В. В. Понятие клиентоориентированности предприятия и проблемы ее оценки // Проблемы современной экономики, – 2007, – №4 (24), URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1660>.
2. Deshpande R., Farley J.U., and Webster F. E. 1993. Corporate culture, customer orientation and innovativeness in Japanese firms: a quadrant analysis. *Journal of Marketing* 57(1):23-37
3. Рыжковский Б. Когда клиент голосует деньгами? // Управление компанией. – 2005, – №7 с. 46.
4. Семерникова Е. А. Клиентоориентированность: понятие, критерии // Концепт. – 2014. – Спецвыпуск No17, URL: <http://e-kon-sept.ru/2014/14722.htm>.
5. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. – М., 1982, – 200 с.
6. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М., 1989. – 216 с.
7. Пузиков В.Г. Коммуникативные качества руководителей: дис.канд.психол. наук, СПб. 1995. 178 с.

8. Горбатова Е.А. Эмпатия: психологическая структура и механизмы реализации // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2014. С. 23 – 29.

9. Троицкая Е.А. Концепция эмпатии в зарубежной психологии конца XX – начала XXI века // Вестник Московского государственного лингвистического университета. 2011. № 613. С. 52 – 64.

10. Cohen, J. (1973). Eta-Squared and Partial Eta-Squared in Fixed Factor ANOVA Designs. Educational and Psychological Measurement. 1973, 33 p 107-112.

ФАКТОР КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТИ БУХГАЛТЕРА В ОБСЛУЖИВАНИИ ОПЕРАЦИЙ С ФИНАНСОВЫМИ ИНСТРУМЕНТАМИ КАК ДРАЙВЕР МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКИХ СТАНДАРТОВ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЁТА

Н.А. Добролюбов

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. В работе приводится сквозной обзор-анализ произошедших изменений в нормативном регулировании операций с финансовыми инструментами в связке с профессиональной бухгалтерской клиентоориентированностью при обслуживании таких сделок в условиях конфликта интересов внутри и вне российской организации. В завершении приводится авторская оценка сложившейся ситуации с учетом практического опыта и формулируются рекомендации.

Ключевые слова: финансовые инструменты, криптовалюта, деривативы, комплайнс-политика, корпоративный конфликт интересов

ACCOUNTANT'S CUSTOMER FOCUS FACTOR IN SERVICING OPERATIONS WITH FINANCIAL INSTRUMENTS

N.A. Dobrolyubov

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract: The paper provides an end-to-end review and analysis of the changes in the normative regulation of operations with financial instruments in conjunction with professional accountant client focus in a conflict of interest in-side and outside a Russian organization that applies Russian accounting standards (RAS). The author's assessment of the current situation is given taking into account practical experience and recommendations are formulated.

Keywords: Financial Instruments, Cryptocurrency, Derivatives, Compliance Policy, Corporate Conflict of Interest

С первыми слухами, а затем и пошаговой гармонизацией РСБУ и МСФО, учетная политика коммерческих организаций стала также планомерно избегать «дружбы» между Минфином РФ, ФНС и, собственно, самой фирмой: бухгалтеру и финансовому директору всегда важно сохранить статус-кво, не допуская неоправданных налоговых платежей и сборов.

Одновременно с этим в 2018 году Минфин РФ (Департамент государственного долга и государственных финансовых активов), Институт профессиональных бухгалтеров и Институт внутренних аудиторов на общей конференции приняли меморандум о совместной работе над совершенствованием национальных учетных бухгалтерских стандартов операций с финансовыми инструментами в целях унификации подходов предприятий реального сектора экономики [1], внутренняя учетная политика которых подчас не выдерживала никакой критики с точки зрения учета, отражения, признания, раскрытия и аудита операций с финансовыми инструментами, особенно это стало заметно по итогам мониторинга транзакционного поведения фирм, применяющих производные финансовые инструменты, и, в частности, криптовалюту.

Изучая коллективную работу «Учет финансовых инструментов и инвестиций в соответствии с МСФО и ПБУ: методологические проблемы и различия» [2], приходим к выводу: конфликт интересов между стороной учета и стороной инвестиций имеет место, и он тем существенней становится, чем больше российских компаний погружается в применение финансовых инструментов в целях максимизации прибыли/минимизации лишних убытков. Вместе с тем, на международном уровне эта проблема решается довольно примитивно: между собственниками и управленцами заключается публичное соглашение, в котором весьма подробно изложены все возможные стороны конфликтов интересов и примерная схема их решения. При этом данное соглашение не просто составляется и заверяется сторонами, а проходит экспертизу на коррупциогенность на уровне Европейской комиссии по ценным бумагам и Европейского комитета аудита, что, в общем, является гарантом того, что данный документ юридически состоятелен.

Удивительно, но частный сектор экономики воспринял этот ветер перемен вполне позитивно.

Так, например, глава холдинга «Яндекс» Аркадий Волож сказал, что новая парадигма бухгалтерского отношения внутри России к финансовым инструментам, особенно, к их производным формам, заслужила высокую оценку на международном рынке, ведь зарубежные инвесторы среди опасений, почему они видят риски вложений в Россию, называют часто именно незащищенность

прав иностранных инвесторов на их капитал и высокий финансовый риск потери вложений вследствие политических решений [3].

На фоне описанных реформ и модернизаций законодательства бухгалтеры коммерческих организаций далеко не всегда, сталкиваясь с учетом финансовых инструментов, способны грамотно отразить операции с ними, что чревато потенциальными рисками штрафов ФНС и уголовного преследования вследствие уклонения от уплаты налогов. Поэтому взаимоотношения между бухгалтерами, инвесторами и финансовыми директорами, в целом, должно строиться на базе взаимопонимания и стремиться к минимизации потенциальных рисков учета. А клиентоориентированность бухгалтера в такой парадигме сотрудничества легко измерить посредством анализа статистики финансовых потерь по итогам налоговых проверок и аудита.

Каталицкая А.А. в своей работе «Методы оценки существенности показателей финансовой отчетности» констатировала, что аудит взаимоотношений стороны учета и собственников есть реально важная составляющая превенции конфликта интересов на почве погони за прибылью и инвестициями [4]. Причем, одинаково важно, чтобы бухгалтер не имел мотивации составлять отчетность с нарушениями, то есть изначально необходимо таким образом оформлять трудовые отношения между стороной учета и стороной учредителей, чтобы подчиняющаяся сторона не была внутренне готова пойти на преступление.

Одновременно с этим очевидно, что внутренний план счетов и локальная учетная политика должны одновременно отвечать всем объективным законодательным изменениям, а иной раз быть на уровне международных стандартов, для чего на уровне компании достаточно закрепить это новшество как принцип учетной политики на уровне организации.

В то же время в работе Климовой Ю.В. «Учет финансовых инструментов: переход на МСФО 9» прямо указано на неподдельный интерес и стороны учета, и стороны управления/собственников к хеджированию всяческих рисков, связанных с финансовыми инструментами [5]. В статье были рассмотрены основные положения переходного периода и финальной версии стандарта МСФО (IFRS) 9, опубликованного Советом по МСФО в июле 2014 года. А следовательно, поскольку международная сторона аудита как законодатель прямо заинтересована в минимизации конфликта интересов между любой из сторон финансовой отчетности и учета, постольку эта редакция документа и имеет весомое значение во всех отношениях.

Таким образом, клиентоориентированность хороша лишь в том случае, когда:

1. Мера или форма отклонения котировок на одни и те же финансовые инструменты уже закреплена в локальной учетной политике и не несет риска для своевременного принятия управленческих решений или решений пользователей финансовой отчетности, если это может угрожать их инвестициям.

2. Бухгалтер имеет профессиональное мнение о том, что именно этой котировальной площадке следует оказывать наибольшее доверие в связи с объективными обстоятельствами.

3. Отсутствует риск потенциальных финансовых потерь, связанных с неверным отражением/раскрытием операций с финансовыми инструментами и направленных на искусственную максимизацию прибыли организации, а также имеется неформальное решение по такому отражению сделки от руководителя или аффилированных структур.

Именно поэтому текущие «узкие места» в клиентоориентированности бухгалтера к своей компании, обнаруживая себя, не находят быстрого решения в силу стоящих за принятыми решениями интересов. Это противоречие довольно не сложно преодолеть, если в России будут введены международные стандарты комплайнс-политики, сдерживающей интересы одной стороны (как правильно, управляющей и владеющей) и подсказывающей компромиссное поведение для другой (учетной).

Литература

1. Вышковский К.В. Интервью Директора департамента государственного долга и государственных финансовых активов // Сайт Министерства финансов РФ URL: https://www.minfin.ru/ru/press-center/?id_4=36192&area_id=4&page_id=2119&popup=Y (дата обращения 19.07.2019г.).

2. Бреславцева Н.А., Каращенко В.В., Проскурина В.А., Марьянова С.А. Учет финансовых инструментов и инвестиций в соответствии с МСФО и ПБУ: методологические проблемы и различия / Козменкова С.В. // Международный бухгалтерский учет: сб. статей. – Москва, 2014. – С. 2-8.

3. Волож А. Мы странные, замкнутые интроверты // Сайт Электронного периодического издания Ведомости. <https://www.vedomosti.ru/technology/characters/2017/05/31/692416-mi-strannie> (дата обращения 31.05.2017г.).

4. Каталицкая А.А. Методы оценки существенности показателей финансовой отчетности / Аманжолова Б.А., Жукова Т.В. // Исследования молодых ученых в решении актуальных проблем: сб. статей. – Новосибирск, 2018. – С. 18-24.

5. Климова Ю.В. Учет финансовых инструментов: переход на МСФО 9 / Хунагов Р.Д. // Вестник АГУ: сб. статей. – Краснодар, 2014. – С. 198-205.

КЛИЕНТОРИЕНТИРОВАННОСТЬ КАК ЦЕННОСТЬ КОМПАНИИ

Е.Р. Миронова, Т.А. Владимирова

Кубанский государственный университет

ООО «Транс Бизнес Консалтинг-Юг»

Аннотация. В статье рассматривается система ценностей компании как базовый элемент для построения ее клиентоориентированности. Определена необходимость реализации клиентоориентированности как в ее внешней, так и внутренней составляющей. В качестве важных векторов формирования клиентоориентированности рассматриваются идеология компании и система мероприятий по внедрению идеологии клиентоориентированности в сознание сотрудников.

Ключевые слова: клиентоориентированность, система ценностей компании, ценности руководителей, внешний и внутренний Клиенты компании, идеология компании.

CUSTOMER ORIENTATION AS A COMPANY VALUE

E.R. Mironova, T.A. Vladimirova

Cuban State University Trans Business Consulting-South LLC

Abstract. The article deals with the system of values of the company as a basic element for building its client orientation. The necessity of realization of client orientation both in its external and internal component is defined. The ideology of the company and the system of measures for the implementation of the ideology of client-oriented in the minds of employees are considered as important vectors of the formation of client orientation.

Keywords: client orientation, system of values of the company, values of heads, external and internal Clients of the company, ideology of the company.

Термин «клиентоориентированность» сегодня смело можно назвать модным. Его активно обсуждают в научной литературе [1]. А в практике ведения бизнеса все больше современных компаний провозглашают свой бизнес клиентоориентированным или, как минимум, заявляют о своих намерениях сделать его таким. Но, несмотря на обилие информации по данной теме и выраженный научно-практический интерес к ней, пока не существует ни единого подхода к определению данного понятия, ни единой, понятной и конкретной методики внедрения клиентоориентированности в деятельность компаний.

Говоря о сложности данного феномена, специалисты сравнивают клиентоориентированность с айсбергом. Его надводная часть – это вежливость и приветливость сотрудников компании, их готовность окружить Клиента заботой и вниманием, желание обеспечить Клиенту должный уровень сервиса, предоставление Клиенту подарков, скидок, бонусов и т.д. Однако, если компа-

ния решается встать на путь клиентоориентированности, то реализации только этих поверхностных факторов, очевидно, будет недостаточно. Гораздо более сложной и менее понятной в плане реализации выступает как раз подводная часть этого айсберга. Но именно она обеспечивает стабильность и фундаментальность всей конструкции «клиентоориентированности» [2].

Полагаем, что одним из базовых компонентов этого фундамента, основой ее основ выступает система ценностей компании. Компании, как и люди, движимы ценностями, поскольку создаются и управляются людьми. Те, кто создает бизнес, или управляет им, непременно привносят в бизнес свои ключевые ценности. Ценности человека – это набор принципов, норм, приоритетных правил, пронизывающих все аспекты его жизнедеятельности, определяющих поведение. Ценности собственников бизнеса и его руководителей закладывают основу корпоративных ценностей, создают и определяют особую, уникальную атмосферу конкретной компании. Все, что компания делает, какие решения принимает и реализует по отношению к тем, с кем взаимодействует, так или иначе, является проекцией ее ценностей. Создание клиентоориентированной среды невозможно без осознания реального места интересов Клиента в системе ценностных приоритетов руководства и собственников компании. Если для первых лиц Компании интересы Клиента не просто модный тренд, а действительно ценностный приоритет, если руководители действуют в интересах другого человека и сами выступают активными трансляторами данной ценности, тщательно сверяя с ней каждое свое управленческое действие и решение, то вероятность стать клиентоориентированной у такой Компании значительно повышается.

Важно отметить, что для руководителей компании Клиентами выступают и ее сотрудники «как потребители ее корпоративной культуры, ее ценностей и духа, как пользователи рабочих мест, оборудования и пространства, предоставляемого компанией. Кроме того, сотрудники являются Клиентами по отношению друг к другу, как участники бизнес-процессов компании, потребителями коммуникаций и услуг, возникающих в процессе рабочего взаимодействия» [3, с.117]. Для понимания клиентоориентированности считаем этот аспект чрезвычайно важным, поскольку Компания может стать клиентоориентированной только тогда, когда клиентоориентированными станут все ее сотрудники. Как же этого достичь? По определению И.Мана «невозможно сделать компанию клиентоориентированной, если она не сотрудникоориентирована» [4]. Специалисты отмечают, что придя работать в компанию, сотрудники уже очень быстро начинают относиться к Клиентам точно так, как сама Компания относится к своим сотрудникам. Практикой проверено, что создание клиентоориентирован-

ной среды невозможно без создания благоприятной внутренней атмосферы, которая способствует проявлению клиенториентированности сотрудников. Только счастливый сотрудник сможет сделать счастливыми своих Клиентов. Таким образом, клиенториентированность как ценность Компании реализуется как во внешней своей, так и во внутренней составляющей, включающей систему отношений между руководителями и подчиненными, между сотрудниками внутри подразделений и между подразделениями компании.

Итак, с одной стороны, компания может быть клиенториентированной только тогда, когда каждый ее сотрудник на своем рабочем месте будет клиенториентированным. С другой стороны, даже самый клиенториентированный сотрудник не сможет долго оставаться в неклиенториентированной Компании. Так с чего же начинать? С Компании или с сотрудников? Очевидно, что одно без другого невозможно и данные вектора должны реализовываться параллельно. Необходимо осознание, формирование и оформление идеологии клиенториентированности, основанной на ценностных приоритетах тех, кто управляет Компанией. Идеология включает в себя такие составляющие как миссия, корпоративные ценности, корпоративная культура, принципы, правила, стандарты работы. Если Компания приняла решение стать клиенториентированной, если идеология сформирована, то необходимы последовательные шаги, направленные на очень бережное, аккуратное, постепенное и экологичное ее внедрение в сознание сотрудников. Можно обозначить следующие ключевые направления на этом пути, активное участие в реализации которых могут и должны принимать сотрудники подразделений по управлению персоналом:

- подбор новых сотрудников, в структуре индивидуальных ценностей которых присутствуют, например, такие компоненты, как забота, отзывчивость, позитивное отношение к людям, дружелюбие, готовность помочь, честность, надежность и т.п.;

- включение новых сотрудников в работу, активная демонстрация и продвижение идей клиенториентированности через систему адаптационных мероприятий, вводные курсы, систему наставничества и т.д.

- обучение действующих сотрудников клиенториентированности через демонстрацию примеров клиентоориентированного поведения, через систему тренингов, личный пример и т.д.

- построение системы материальной и нематериальной мотивации сотрудников к клиенториентированному поведению.

С 2003 года специалисты и бизнес-тренеры ООО «Транс Бизнес Консалтинг-Юг» успешно реализуют проекты по разработке и внедрению клиенториентированного подхода в деятельность сотрудников торговых компаний, бан-

ков, производственных объединений, фитнес-клубов, клиник, салонов красоты и др. Высокую эффективность Компаний в части клиентоориентированности, и, как следствие, рост финансовых показателей и конкурентоспособности Компаний обеспечивают политическая воля собственников/руководителей, системный подход и непрерывность действий по управлению клиентоориентированностью.

Как говорят специалисты, «можно поставить Компанию на путь клиентоориентированности, но финиша на этом пути нет.... Это как на велосипеде: перестали крутить педали, и упали»[4]. Самый надежный, хоть и самый долгий и сложный путь ее внедрения – это включение клиентоориентированности в ценностную структуру компании и ее сотрудников.

Литература

1. Бурдюгова О.В., Куприянова В.С. Влияние клиентоориентированности на конкурентные преимущества организации // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2018. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2018/01/15739> (дата обращения: 07.02.2019).

2. Кирилук О.М., Цалко Т.В. Применение аксиологического подхода в маркетинговой деятельности клиентоориентированного предприятия // Фундаментальные исследования. 2018, №2. С. 106-110; URL: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42083> (дата обращения: 16.06.2019).

3. Шкирандо О.И. Внутренняя клиентоориентированность организации: сущность и преимущества / Международный научно-исследовательский журнал, № 03 (57) – Часть 2. Март. С.116-11

4. Манн И. Номер 1. Как стать лучшим в том, что ты делаешь. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.

КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ КАК ЗАЛОГ УСПЕХА НАЧИНАЮЩЕГО БИЗНЕСА

В.А. Нейман, Р.Н. Шматков

Сибирский государственный университет путей сообщения

Аннотация. В статье рассмотрен один из существующих подходов «ориентации на клиента», а также различные виды затрат предприятия, производятся расчёты финансовых показателей, важных для оценки экономической эффективности открываемого предприятия на примере мастерской по ремонту автомобильных стекол.

Ключевые слова: экономическая эффективность, точка безубыточности, индекс рентабельности, чистая дисконтированная стоимость.

CUSTOMER FOCUS AS THE KEY TO THE SUCCESS OF A BUSINESS START-UP

V.A Neyman., R.N. Shmatkov
Siberian TransportUniversity

Abstract. The article describes one of the existing approaches: “customer orientation”, as well as various types of costs for an enterprise, production calculations and financial indicators, which are important for assessing economic efficiency.

Keywords: economic efficiency, break-evenpoint, profitability index, net present value.

В современных условиях ведения бизнеса организации, желающие занять конкурентные позиции, все больше отходят от ориентации на текущие показатели, и, прежде всего, стремятся развивать долгосрочные взаимодействия со своими клиентами. Ориентированность на клиента становится основным конкурентным преимуществом.

Одним из факторов, определяющих трактовку ориентации клиента является получение прибыли и связанные с этим показатели выручки, рыночной капитализации и т.п. В этом случае компания рассматривает удовлетворенность клиента как промежуточный ориентир, источник прибыли, т.е. достижение собственных целей.

Для оценки эффективности производственных инвестиций в основном применяются следующие показатели: чистый приведенный доход, внутренняя норма доходности, срок окупаемости капитальных вложений, рентабельность проекта, экономическая добавленная стоимость и точка безубыточности.

Главной целью любого предприятия независимо от специализации является обеспечение эффективного и прибыльного производства.

Каждое предприятие сталкивается с необходимостью оценки экономической эффективности его деятельности. Особенно актуален этот вопрос при создании нового предприятия или фирмы.

Умение грамотно оценить экономическую эффективность предприятия позволяет выявить сильные и слабые стороны, рассмотреть возможность альтернативы, предложить своевременные меры по предотвращению рисков, что обеспечит успех задуманного дела и поможет обойти конкурентов [1].

Согласно статистике: каждая третья машина за годы своей жизни хоть раз, да подвергается ремонту с заменой одного или нескольких лобовых стекол. Например, в Германии лобовые стекла автобусов служат до замены в среднем 18 месяцев.

В следствии всего немногого выше изложенного следует сделать вывод как о само разумеющемся возникновении самостоятельного сектор автосервисной индустрии, задача которого – ремонт автомобильных стёкол.

Рассчитаем важнейшие финансовые показатели на примере мастерской по ремонту автомобильных стекол в г. Новосибирске.

Согласно финансовому плану *сумма первоначальных инвестиций*, включая оформление документов, основные средства (покупка необходимого оборудования, расходных материалов и др.), оборотные средства (зарплата сотрудникам, покупка помещения, реклама и др.) составила 870 000 рублей. Средний месячный *доход* составил 144 000 рублей, *расходы* составили 85 000 рублей в месяц, из них постоянные расходы – 65 000 руб., переменные расходы – 20 000 руб.

Отсюда по упрощенной системе налогообложения УСН со ставкой 15% *прибыль до налогообложения* равна 59 000 руб. (доходы «минус» расходы), *прибыль после налогообложения* – 50 150 руб.

Одним из показателей экономической эффективности и инвестиционной привлекательности проекта является точка безубыточности.

Точка безубыточности (break-evenpoint – BEP) – объем продаж, при котором прибыль предпринимателя равна нулю. Таким образом, в точке безубыточности доходы покрывают расходы.

Для того чтобы рассчитать точку безубыточности в денежном выражении, необходимо рассчитать коэффициент маржинального дохода и маржинальный доход, используя следующие показатели [4]:

- постоянные затраты (FC – fixed cost);
- выручка (доходы) (TR– totalrevnue) или цена (P — price);
- переменные затраты на объем (VC – variablecost) или переменные затраты на единицу продукции (AVC – average variable cost).

Маржинальный доход (MR– marginalrevenue) находится как разница между выручкой и переменными затратами:

$$MR = TR - VC, \quad (1)$$

где, TR – выручка предприятия (доход); VC – переменные издержки предприятия.

$$MR = 140000 - 20000 = 124000 \text{ руб./мес.}$$

Коэффициент маржинального дохода рассчитывается по следующей формуле:

$$KMR = MR/TR, \quad (2)$$
$$KMR = \frac{124000}{144000} = 0,86$$

Точка безубыточности в денежном выражении (этот показатель также называют «порог рентабельности») рассчитывается по следующей формуле:

$$BEP = FC / KMR, \quad (3)$$

где, FC – постоянные издержки предприятия.

$$BEP = \frac{65000}{0,86} = 75581 \text{ руб./мес.}$$

По итогам расчета получилась критическая сумма выручки, при которой прибыль будет равна нулю. Таким образом, мастерская ежемесячно должна получать доходы не меньше 75 581 рублей.

Эффективность инвестиций покажут расчеты, через какое время мастерская окупит затраты и будет приносить прибыль (табл. 1):

Таблица 1. Эффективность инвестиций

Период, месяц	Доход, руб.	Расход, руб.	Чистая прибыль после налогообложения, руб.	Валовая прибыль (Чистая прибыль – Инвестиции), руб.
0				-870 000
1	144 000	85 000	50 150	-729 850
2	144 000	85 000	50 150	-697 700
3	144 000	85 000	50 150	-629 550
4	144 000	85 000	50 150	-579 400
5	144 000	85 000	50 150	-529 250
6	144 000	85 000	50 150	-479 100
7	144 000	85 000	50 150	-428 950
8	144 000	85 000	50 150	-428 950
9	144 000	85 000	50 150	-378 800
10	144 000	85 000	50 150	-328 650
11	144 000	85 000	50 150	-278 500
12	144 000	85 000	50 150	-228 350
13	144 000	85 000	50 150	-178 200
14	144 000	85 000	50 150	-128 050
15	144 000	85 000	50 150	-77 900
16	144 000	85 000	50 150	-27 750
17	144 000	85 000	50 150	22 400

Таким образом, точка безубыточности достигается на 17 месяце с начала организации фирмы, т.е. срок окупаемости составит 17 месяцев. На целесообразность инвестиционного проекта, его эффективность указывают и такие показатели как индекс рентабельности инвестиций и чистая дисконтированная стоимость.

Индекс рентабельности инвестиций PI (Profitability Index) [3] рассчитывается как отношение приведенной стоимости всех будущих чистых денежных потоков проекта к сумме первоначальных инвестиций:

$$PI = \sum_{k=1}^n \frac{CF_k}{(1+r)^k} \cdot IC \quad (4)$$

При $PI > 1$ считается, что инвестиционный проект рентабельный и его можно принять к рассмотрению.

Чистая дисконтированная (текущая) стоимость NPV (Net Present Value) – это разность суммы элементов возвратного потока и исходной инвестиции, дисконтированных к началу действия оцениваемого проекта [2].

$$NPV = \sum_{k=1}^n \frac{CF_k}{(1+r)^k} - IC \quad (5)$$

где CF_k – чистый денежный поток для k -го периода; IC – начальные инвестиции (инвестированный капитал); r – ставка дисконтирования (стоимость капитала, привлеченного для инвестиционного проекта).

При $NPV > 0$ считается, что данное вложение капитала является эффективным.

Для удобства произведения расчетов финансовые показатели проекта на первые три года его существования сведены в таблицу 2:

Таблица 2. Денежные потоки на трехлетний период

Период, год	Чистый денежный поток CF	Начальные инвестиции IC
1	601 800	870 000
2	601 800	–
3	601 800	–

Рассчитаем чистую дисконтированную стоимость:

$$NPV = \frac{601800}{(1+0,1)^1} - 870000 + \frac{601800}{(1+0,1)^2} + \frac{601800}{(1+0,1)^3} = 626\,588$$

Рассчитаем индекс рентабельности PI:

$$PI = \frac{\frac{601800}{(1+0,1)^1} + \frac{601800}{(1+0,1)^2} + \frac{601800}{(1+0,1)^3}}{870000} = \frac{547091 + 497353 + 452141}{870000} = 1,7$$

Согласно произведённым расчетам $NPV > 0$ (равно 1987102), а полученное значение $PI > 1$ (равно 1,7). А это значит, что полученные расчеты свидетельствует о полной окупаемости инвестиций и том, что проект является рентабельным.

Итак, проанализировав бизнес-план мастерской, выполнив расчёты по оценке экономической привлекательности проекта, можно сделать вывод о том, что предприятие экономически эффективно: точка безубыточности достигается на 17 месяце его функционирования.

Таким образом, проект по созданию мастерской по ремонту автомобильных стекол является эффективным и рекомендован к реализации

Литература

1. Бизнес-план: назначение, структура и содержание [Электронный ресурс] // Основы менеджмента [сайт]. – Режим доступа : <http://bmanager.ru/articles/biznes-plan-naznachenie-struktura-i-soderzhanie.html>.
2. Чистая текущая стоимость [Электронный ресурс] // Discovered. Деньги, банки, страхование, экономика и бизнес. – Режим доступа : http://discovered.com.ua/finance_analysis/chistaya-tekushhaya-stoimost-npv/.
3. Что такое рентабельность инвестиций [Электронный ресурс] // Kudainvestiruem [сайт]. – Режим доступа : <https://kudainvestiruem.ru/pokazateli-effektivnosti/rentabelnost-investicij.html>.
4. Что такое точка безубыточности и как ее рассчитать [Электронный ресурс] // Делать дело [сайт]. – Режим доступа : <https://delatdelo.com/spravochnik/osnovy-biznesa/rentabelnost/tochka-bezubytochnosti-kak-rasschitat.html>.

КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ СОТРУДНИКОВ БАНКА

А.В. Орлов, О.М. Орлова, Е.Н. Башук

Нижегородский государственный университет им Н.И. Лобачевского

Аннотация. В работе исследованы условия труда банковских работников и их взаимосвязи с проявлениями клиентоориентированности. Установлено, что для проявления клиентоориентированности имеет значение принятие корпоративной культуры, социальные отношения в организации, удовлетворенность условиями труда.

Ключевые слова: клиентоориентированность, управление персоналом банка, организация труда

CUSTOMER FOCUS OF THE BANK'S EMPLOYEES

A.V. Orlov, O.M. Orlova, E.N. Bashuk

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The paper investigates the working conditions of Bank employees and their relationship with the manifestations of customer focus. It is established that the adoption of corporate culture, social relations in the organization, satisfaction with working conditions is important for the manifestation of customer orientation.

Keywords: customer orientation, management of staff, organisation of work

Клиентоориентированность персонала становится одной из важнейших компетенций работников банковской сферы [7]. В современной экономике все больше эффективность компаний зависит от привлечения клиентов. Потребители становятся ключевыми стейкхолдерами финансовых компаний, определяя политику компаний и сдвиги в направлениях деятельности. Усиление конкуренции в банковском секторе заставляет учитывать запросы потребителя к качеству услуг, сервису и программам лояльности. Необходимо вовлекать в политику клиентоориентированности банков их служащих, что обусловлено рядом причин, среди которых избыток схожих предложений, высокий уровень конкуренции, изменение уровня спроса, возросшие требования покупателей к предлагаемым продуктам и услугам и т. п. Перед специалистами по управлению персоналом стоит задача, формирования у специалистов банковской сферы клиентоориентированности [4].

В интересах банков выстраивать с клиентами долгосрочные отношения. Это требует от системы управления развития клиентоориентированности компании во всех формах. Большое значение в этой связи имеет работа с персоналом по формированию установок, определяющих отношение банковских служащих к клиентам и формирующих модели эффективного взаимодействия с ними. Развитие клиентоориентированности является ключевой задачей кадровой политики.

Исследований механизмов и факторов развития клиентоориентированности не очень много. Это связано с тем, что само понятие клиентоориентированности и методология изучения проработаны недостаточно [3]. Между тем исследования клиентоориентированности важны для практики менеджмента, маркетинга, управления персоналом, технологии продаж [1]. Особый интерес представляют исследования клиентоориентированности в банковской сфере [5].

В этой связи исследование факторов, влияющих на клиентоориентированность персонала представляется актуальным.

В данной работе предпринята попытка на примере персонала разных отделов Волго-Вятского подразделения «ПАО Сбербанк» исследовать взаимосвязи клиентоориентированности работников с условиями труда и отношением их к компании.

Цель данной работы – изучить значение для развития клиентоориентированности банковских служащих различных факторов внутренней среды организации. Для этого были изучены условия труда и проявление клиентоориентированности персонала. Проведен корреляционный анализ по Спирмену для изучения взаимосвязи клиентоориентированности респондентов с их оценками ситуации в организации. Сделаны выводы о характере взаимосвязи изучаемых характеристик.

В исследовании принимали участие различные специалисты банка: экономисты, кассиры, сотрудники кассово-инкассаторского центра, специалисты по обслуживанию физических и юридических лиц, сотрудники отделов по урегулированию излишек/недостач денежной наличности и др. Всего приняло участие 36 сотрудников. Были проведены опросы данных работников на предмет того, как они воспринимают ситуацию в организации, как они оценивают условия труда, а также была оценена выраженность у них качеств клиентоориентированности.

Отношение к организации и восприятие организационной среды оценивали по опроснику А.В. Орлова «Оценка условий труда» и по методике Р. Шо «Понимание целей компании» [6]. Сравнительный анализ представителей разных подразделений банка показал, что сотрудники разных отделов почти не различаются по параметрам оценки условий труда и своему отношению к организации. Достоверных отличий немного и они в большинстве своём несущественны. Как правило, сотрудники демонстрируют среднюю удовлетворенность. Отклонений от статистической нормы не установлено.

Оценку условий труда мы проводили по специализированной анкете, которая включает в себя двадцать один параметр, характеризующий различные аспекты деятельности работников организации. По оценкам сотрудников банка, они имеют хорошее обеспечение труда и комфортные условия для осуществления профессиональной деятельности. Это касается системы управления организацией в целом, социальной политики, системы информирования сотрудников о том, что происходит в организации, физических условий труда, обеспечения рабочего места, режима труда и отдыха, трудоёмкости работы, справедливости оценки труда, оплаты труда, системы материального и нематериального стиму-

лирования в организации. Работники отмечают хорошие отношения в коллективе, социальные факторы труда, а также профессионализм, стиль работы, характер принятия решений руководителем. Все характеристики организационной среды находятся в пределах статистической нормы.

По полученным данным, сотрудники достаточно хорошо ориентируется и понимают идеологию, которую представляет организация. Показатели находятся в пределах статистической нормы. Они говорят о том, что практически по всем параметрам оценки, большинство сотрудников банка понимают и принимают политику компании, ее цели и идеологию, которая представлена в основных документах Сбербанка. На основании ответов можно судить о том, что работники знакомы со стратегией Банка; хорошо информированы по вопросам деятельности; понимают цели и средства их достижения; ценности, которые декларирует организация. Исходя из данных, можно сделать вывод, что руководство компании хорошо информирует сотрудников, для того, чтобы донести идеологию компании до персонала и осуществляет грамотную политику по вовлечению персонала в организационную культуру компании.

Клиентоориентированность оценивалась с помощью методики А.В.Орлова «Клиентоориентированность работника» (КоРа) [2]. Методика оценивает работников по ряду параметров. Основные из них группируются в обобщенный показатель клиентоориентированности:

1. Планирование деятельности. Шкала описывает склонность респондентов к планированию и самоорганизации своей работы с клиентом.
2. Работа со сложными клиентами. Шкала описывает готовность работника взаимодействовать с проблемными клиентами, работа с которыми требует много времени, усилий, сдержанности и гибкости в общении.
3. Терпимость к житейским трудностям. Шкала описывает готовность работника пренебречь житейскими проблемами ради эффективного взаимодействия с клиентом.
4. Самообразование. Шкала описывает готовность работника самостоятельно повышать свой уровень квалификации, развивать качества, способствующие эффективной работе с клиентами.
5. Рефлексия деятельности. Шкала описывает склонность работника к самоанализу своей работы с клиентом с целью оценки как удачных, так и ошибочных действий.

Показатель клиентоориентированности описывает психологическую готовность респондента эффективно работать с клиентами, развивать соответствующие компетенции. Методика прошла процедуры психометрической про-

верки и в целом может считаться надеждой и валидной для оценки данного профессионального качества.

Результаты диагностики показывают, что клиентоориентированность персонала подразделений банка в целом находится на достаточно высоком уровне, она не превышает нормативных значений и в целом соответствует той ситуации, которая характерна для организаций в сфере услуг.

Была изучена взаимосвязь клиентоориентированности с условиями труда у сотрудников банка и их вовлечением в корпоративную культуру компании. Был проведен корреляционный анализ по Ч. Спирмену.

Установлены достоверные положительные корреляции восприятия организации сотрудниками с такими характеристиками клиентоориентированности как планирование деятельности и саморазвитие в работе с клиентами. В том числе установлены взаимосвязи данного качества с вовлечением сотрудников в корпоративную культуру компании и её политику, а также с пониманием и принятием целей и ценностей компании. Из этих данных следует, что готовность к организации продуктивной деятельности с клиентами в значительной степени связана с тем, насколько информированы сотрудники относительно политики компании и того, насколько много времени руководство компании уделяет внедрению целей и ценностей компании. Сотрудники, которые это чувствуют и которые вовлечены в процессы, связанные с развитием корпоративной культуры, демонстрируют более высокую готовность к профессиональному развитию. При этом, они готовы планировать свою деятельность, связанную с клиентами, готовы самообучаться и развивать свои компетенции, связанные с клиентоориентированностью, и в целом, демонстрируют больше готовности к тому, чтобы быть в русле клиентоориентированной политики компании.

В то же время установлены достоверные отрицательные корреляции с готовностью работать со сложными клиентами и терпимостью к житейским трудностям в такой работе. Это указывает на то, что приверженность организации и принятие системы ценностей декларируемые компанией имеют обратную зависимость с оперативной стороной работы с клиентами. То есть, чем больше принимаются ценности компании, выше стремление разделять цели и задачи организации, больше удовлетворенность способами достижения этих целей, тем меньше желание взаимодействовать со сложными клиентами и меньше готовность терпеть неудобства в этой работе. Возможно, это связано со статусом работников в компании. Те, кто имеют высокий статус и вовлеченность в организационные процессы, и, соответственно лучше принимают цели и ценности компании, меньше стремятся заниматься оперативной работой со сложными клиентами. А те, кто готов выполнять эмоционально сложную оперативную ра-

боту с клиентами, слабее вовлечены в организацию и меньше понимают цели, ценности и политику компании.

Результаты корреляционного анализа показывают прямую взаимосвязь клиентоориентированности сотрудников банка с их оценками условий труда. Установлены достоверные положительные корреляции. На основании их мы можем заключить следующее:

Во-первых, клиентоориентированность персонала в значительной степени связана с восприятием организации в целом, системы организации работы, процессов взаимодействия на разных уровнях управления.

Во-вторых, клиентоориентированность персонала, вероятно, зависит от социальных факторов труда, гармоничных отношений с руководителем, ощущения заботы о людях. Чем больше работник ощущает социальную поддержку и внимание со стороны руководства организации, тем выше клиентоориентированность.

В-третьих, клиентоориентированность связана с организацией труда. Вероятно, для проявления данного качества имеет значение обеспеченность рабочего места материалами и оборудованием, а также возможность повлиять на организацию своего труда и внести рационализаторские предложения.

В-четвёртых, выраженная клиентоориентированность связана с возможностью карьерного продвижения и повышения в должности.

Наиболее существенное значение условия труда имеют для таких характеристик клиентоориентированности как планирование работы с клиентами и готовность к самообразованию и профессионализации для улучшения взаимодействия с ними.

Установлены также и отрицательные достоверные корреляции клиентоориентированности с восприятием условий труда. Это касается готовности к работе со сложными клиентами. Данная форма работы оказывается отрицательно связанной с удовлетворенностью сотрудников сложностью их работы, оплатой труда, материальным и нематериальным стимулированием.

В целом, на основании проведенного исследования можно констатировать, что проявление клиентоориентированности персонала банка связано с восприятием сотрудниками организационной среды, корпоративной культуры и условий труда в компании.

Литература

1. Апенько С.Н., Шавровская М.Н. Клиентоориентированность персонала в концепции маркетинга отношений // Вестник Омского университета, 2010. № 2. С. 50-56.

2. Орлов А. В., Башук Е.Н., Хмелев Е.А. Тестовая диагностика клиентоориентированности персонала компаний // Четырнадцатая международная научно-практическая конференция "Экономическая психология: современные проблемы и перспективы развития". 25 – 28 ноября 2014 г.: Материалы конференции. – СПб., 2014. С. 223-225.

3. Смирнов Ю.И. Клиентоориентированность как способ получения дополнительной прибыли. – М., 2013. – 176 с.

4. Швайко В.В. Клиентоориентированность банковских служащих как одна из основных видов их профессиональной компетентности // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки / под ред. проф. Г.А. Бокаревой. Калининград, 2012. №4 (22). С. 213 – 215.

5. Швайко В.В., Серых А.Б. Реализация клиентоориентированного подхода в сфере банковского обслуживания // Наука и бизнес: пути развития. М., 2013. № 5(23). С. 133 – 135.

6. Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации: результативность, порядочность, проявление заботы. М., 2000. 256 с.

7. Reichheld F.F. The Ultimate Question: Driving Good Profits and True Growth. Boston, MA, 2006. 224 p.

ПРОБЛЕМЫ ФНС РОССИИ В РАМКАХ КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКАМИ

Е.Ю. Орлова

Приволжского института повышения квалификации ФНС России

Аннотация. В статье анализируется опыт по внедрению и развитию клиентоориентированного подхода в деятельности ФНС России.

Ключевые слова: ФНС России, клиентоориентированный подход.

PROBLEMS FEDERAL TAX SERVICE OF RUSSIAN IN RAMSAE CLIENTORIENTED INTERACTIONS

E.Y. Orlov

Volga Institute of Excellence of the Russian Federal Tax Service

Annotation. The article analyzes the experience in the implementation and development of customer-oriented approach in the activities of the FTS of Russia.

Keywords: FTS of Russia, customer-oriented approach.

В начале 80-х гг. прошлого века, возник и начал развиваться в сфере бизнеса развитых западноевропейских стран клиентоориентированный подход к управлению организациями и персоналом. С некоторым отставанием по времени данный подход стал использоваться и в государственном управлении. В 1990 гг. курс на внедрение клиентоориентированного подхода в управление публичными органами и организациями был взят в странах с развитой рыночной экономикой, таких как: Австралия, Великобритания, США, Канада, Финляндия, Германия, Франция.

В частности, 3-го августа 1993 года, президент США Билл Клинтон подписал закон, который заложил основу реформирования системы власти. Реформирование аппарата управления касалось не только сокращения расходов на содержание, но и модернизации и улучшения его работы. В этом направлении в США начали внедряться «три революции», которые продолжаются в настоящее время.

1. Революция производительности. «Чтобы ориентация на производительность стала стандартом работы госучреждений, нужна настоящая культурная трансформация, новый образ мышления и ведения дел» [1]. Впервые в истории госучреждениями США были подготовлены стратегические планы, определяющие миссию и долгосрочные цели того или иного ведомства.
2. Революция качества обслуживания потребителей. Важнейшим направлением деятельности администрации Клинтона стало обслуживание населения госучреждениями. При этом особое внимание уделялось работе колл-центров, работе с жалобами, вежливому обращению с клиентами.
3. Революция инноваций. Важным направлением инновационной революции в США было внедрение информационных технологий. В период деятельности администрации Клинтона стал активно развиваться процесс компьютеризации правительственных учреждений. Внедрение информационных технологий в государственное управление заставило американское правительство пересмотреть нормы основных законов, связанных с государственным участием в процессах информационного обслуживания граждан.

Основные приоритеты развития электронной системы были направлены в первую очередь на повышение качества жизни населения и укрепление доверия граждан к власти, а именно: повышение информированности граждан о деятельности правительства и развитие общей политической культуры населения, обеспечение доступности общественно важной информации гражданам в гарантированном режиме прозрачности государственной деятельности, обеспечение активного участия населения в деятельности правительств и администраций, поддержка демократических процессов и укрепление институтов электронной демократии.

В России клиентоориентированный подход к управлению деятельностью публичных организаций был заявлен в Концепции административной реформы

в Российской Федерации на 2006-2008 гг., одобренной распоряжением Правительства РФ от 25.10.2005 г. № 1789-р.

Одним из первых органов исполнительной власти, которые перешли на клиентоориентированный подход в стране, стала Федеральная налоговая служба Российской Федерации (далее – ФНС России).

Начиная с 2011 года ФНС России делает акцент на формировании «клиентоориентированного» подхода, для формирования в массовом сознании как налогоплательщиков, так и среди сотрудников ведомства – «сервисности» как части имиджа ведомства [2].

В рамках клиентоориентированного взаимодействия с налогоплательщиками ФНС России использует модель, которая предполагает переход на новые технологии администрирования, изменение кадровой политики, формирование корпоративной культуры налоговых органов, включая корпоративный (фирменный) стиль, развитие налоговой культуры и мотивации налогоплательщиков в реализации своих налоговых обязательств, повышение уровня доверия населения к государственной власти.

На современном этапе налоговые органы ФНС РФ создают клиентоориентированную среду за счет:

- открытости, прозрачности и отчетности в своих операциях с представителями общественности;
- профессионализма, быстрого реагирования и справедливости, принимая во внимание обстоятельства, в которых находятся граждане, и историю взаимоотношений в прошлом;
- попыток максимально облегчить для граждан возможность выполнения своих обязательств;
- поддержки тех, кто хочет стать участником налоговой системы с соблюдением всех соответствующих требований;
- твердости в отношении тех, кто пытается уклониться от исполнения своих обязательств, и эффективности в привлечении их к ответственности.

Приказом ФНС России от 13.12.2018 № ММВ-7-1/803@ утверждена Стратегическая карта ФНС России на 2019-2023 гг. разработанная в целях увязки планов по реализации программных документов Правительства РФ, планов мероприятий по повышению эффективности отдельных направлений деятельности Службы.

Также в декабре 2018 года Министерством финансов Российской Федерации утвержден План деятельности ФНС России на 2019 год, в соответствии с которым предусмотрен большой перечень мероприятий по направлению «Организация работы с налогоплательщиками». Данное направление преемственно согласовывается с направлениями и мероприятиями Стратегической карты

ФНС России на 2019-2023 гг. по созданию комфортных условий для исполнения налогоплательщиками своих налоговых обязанностей.

Таким образом, в 2019-2023 гг. территориальными налоговыми органами ФНС России необходимо реализовать большой комплекс мероприятий по повышению качества обслуживания налогоплательщиков и плательщиков страховых взносов, в т. ч. посредством стандартизации и унификации форм документов, предоставляемых в налоговые органы; повышению налоговой грамотности и информированности налогоплательщиков и плательщиков страховых взносов, в том числе с привлечением СМИ; развитию принципа экстерриториальности обслуживания налогоплательщиков обслуживания налогоплательщиков при их личном визите в налоговый орган или многофункциональный центр обслуживания граждан; развитию онлайн услуг для налогоплательщиков и плательщиков страховых взносов, и расширению способов исполнения ими своих обязательств.

С учетом клиентоориентированного подхода налоговый инспектор, работающий с налогоплательщиками, должен уметь создавать благоприятный климат для общения с налогоплательщиками. Выполнение этой задачи достигается за счет реализации различных методов подготовки и переподготовки кадров.

Руководство налоговых органов ФНС России всеми доступными способами стремиться повышать квалификацию должностных лиц, предоставляющих государственные услуги налогоплательщикам.

С 2019 года профессиональное развитие государственных гражданских служащих строится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» и постановлением Правительства Российской Федерации от 18.05.2019 № 618 «Об утверждении Положения о прохождении служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации».

Наряду с компетентностью, основным деловым качеством должностных лиц ФНС России, должна быть стрессоустойчивость.

Как показывает практика, с целью недопущения возникновения конфликтных ситуаций в штаты налоговых органов Российской Федерации необходимо ввести профессиональных психологов, медиаторов.

Кроме того, необходимо обратить внимание на тот факт, что в целом граждане России достаточно тяжело разбираются в действующем российском налоговом законодательстве. Поэтому, ФНС России должна быть выработана четкая стратегия по работе с налогоплательщиками по данному направлению.

Для достижения повышения клиентоориентированного взаимодействия с налогоплательщиками в инспекциях ФНС России проводятся социологические

исследования оценки восприятия налогоплательщиками качества работы должностных лиц и предоставления ими государственных услуг, что в свою очередь приводит к повышению налоговой культуры и усилению мотивации налогоплательщиков к добровольному исполнению налоговых обязательств.

Литература

1. URL: <http://dialogs.org.ua/ru/cross/page36428.html>1 (дата обращения: 28 мая 2019 г.)
2. Налоги и налоговое администрирование: учеб. для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям. Федерал. налоговая служба, Финансовый ун-т при Правительстве Рос. Федерации / Под ред. М.В. Мишустина. М.: Просвещение, 2015. 912 с.

ПРОБЛЕМА БАЛАНСА КЛИЕНТ-ОРИЕНТИРОВАННОСТИ КАК ОСНОВНОГО ВЕКТОРА СОВРЕМЕННОГО РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

Ю.В. Ставропольский¹, С.И. Замогильный²

¹Саратовский национальный исследовательский государственный
университет им. Н.Г. Чернышевского,

²Саратовский государственный технический университет
имени Ю.А. Гагарина

Аннотация. Главный секрет клиент-ориентированной стратегии заключается в том, чтобы найти золотую середину между личным обаянием и административным масштабом. Чтобы найти таковой баланс, организации обязаны не просто рекламировать, но на деле продемонстрировать собственную приверженность клиент-ориентированности.

Ключевые слова: клиент, компания, маркетинг, организация, сбыт, менеджмент, решение, баланс.

THE PROBLEM OF BALANCING CUSTOMER FOCUS AS THE MAIN VECTOR OF MODERN BUSINESS DEVELOPMENT

J.V. Stavropolsky¹, S. I. Zamogilny²

¹Chernyshevsky National Research State University of Saratov,

²Gagarin State Technical University of Saratov

Annotation. The main secret of the client-oriented strategy is to find a middle ground between personal charm and administrative scale. To find such a balance, organizations must not only advertise, rather actually demonstrate their own commitment to customer-centricity.

Keywords: client, company, marketing, organization, sales, management, decision, balance.

Попытаемся разобраться в том, благодаря чему организации в различных секторах экономики приобретают клиент-ориентированность, которая представляется основным вектором современного развития бизнеса. Главное умение заключается в том, чтобы правильно установить баланс между удовлетворением потребителя и прибылью организации [источник, либо предложить это как гипотезу]. А чтобы найти таковой баланс, организации обязаны не просто раз-рекламировать, но на деле продемонстрировать собственную приверженность клиент-ориентированности. В чём выражается приверженность клиент-ориентированности? Прежде всего, современные компании расхваливают свои многоформатные и беспрестанные отношения с клиентами, рассчитанные на то, чтобы разглядеть своих клиентов в ближнем фокусе объектива [источник]. На самом деле, к сожалению, компании слабо представляют себе то, какова мотивация клиентов, которые пользуются их продукцией либо услугами, а также слабо информированы в отношении движущих потребителями нужд и желаний. Пытаясь угадать, чего бы ещё мог пожелать клиент, компании закладывают как можно больше позиций в формат перекрёстных продаж, при том, что данный метод, вопреки миллиардам долларов, инвестируемых в систему управления взаимоотношениями с клиентами, доказал свою полную неэффективность. По-настоящему клиент-ориентированные компании стремятся смотреть на происходящее в ином ракурсе. Не довольствуясь интерактивным маркетингом, они придумали холистический сквозной подход к потребностям своих клиентов, основанный на жизненном цикле: создание семьи, приобретение недвижимости, рождение детей и иные событийные жизненные вехи. Некоторыми компаниями придуманы способы, позволяющие адаптировать данный подход. Наиболее показательна в данной связи американская транснациональная технологическая компания Amazon.com, Inc. [1] Компания Amazon.com, Inc. учитывает историю покупок каждого своего клиента, а также историю поисковых запросов, связывает вместе данные относительно разных клиентов и на основе анализа данных продумывает рекомендации своим клиентам с учётом индивидуальных предпочтений. Такова маркетинговая концепция жизненного цикла товара.

Для превращения в клиент-ориентированную организацию, необходимо пережить кардинальный сдвиг сознания в направлении от сбыта продукции к решению проблем. Решения в качестве основополагающего компонента предложения компании клиенту заменяют собой продукцию. В соответствии с данной концепцией, компании в различных секторах производственной и хозяйственной деятельности трансформируются, отходя от сбыта готовой продукции со складских полок к подбору решений, отвечающих потребностям клиента.

Цель данной трансформации заключается в подборе комплектов из ассортимента продукции, входящего в состав модульных пакетов. В комбинации с оказанием профессиональных консалтинговых услуг, данный подход позволяет сбывать клиентам экономически эффективные индивидуальные решения. На этом зарабатывают приличные деньги. Подлинно клиент-центрированные компании не забывают регулярно распахивать своё сознание и свои адресные рынки, опережая своих конкурентов в удовлетворении потребностей потребителей. В частности, авиамоторное подразделение GE Transportation – дочерней компании американской General Electric – не ограничивается только производством и реализацией авиамоторов, занимаясь также ремонтом и техобслуживанием всех производимых авиамоторов и запчастей к ним. Компании удалось снизить себестоимость жизненного цикла авиадвигателей для авиационных компаний [2]. Сегодня она обслуживает авиамоторы не только собственного производства, но и авиадвигатели, производимые конкурентами. Для того, чтобы предложить клиенту подходящее решение, необходимо развивать интуитивное понимание клиентов. В этой связи клиент-центрированные компании осуществляют со своими клиентами непрерывный диалог, начинающийся задолго до того, как клиент приобретёт что-либо из производимой продукции либо из оказываемых услуг, и не прекращающийся с их приобретением. Ведение диалога с клиентом должно быть рентабельным. Немало предприятий в различных секторах производственной и хозяйственной деятельности, не исключая сферы финансовых услуг, вынужденно страдают от исторической ограниченности тех консалтинговых взаимоотношений, на какие они могут пойти с весьма привлекательными в силу их состоятельности клиентами.

Тем не менее, банки, сумевшие выйти на лидирующие позиции, добились высоких результатов благодаря наращиванию своего присутствия в сегменте массового рынка банковских услуг посредством инновационных консалтинговых бандлов при поддержке передовых технологических инструментов. Обратимся к примеру крупнейшего международного банка Citibank, который предлагает своим клиентам Citipro [источник]. Citipro представляет собой инструмент финансового планирования, не предполагающий обязательств. Клиенты могут воспользоваться Citipro при помощи финансовых аналитиков либо менеджеров, доступных в отделениях банка. Клиенты сообщают свою финансовую информацию, относящуюся к выпискам по счетам, налоговой отчётности, страхованию, а система позволяет подобрать некий индивидуализированный план исходя из предлагаемых банком вариантов решений. Менеджер банка Citibank по работе с клиентами вправе немедленно оформить заявку на эти банковские продукты и сразу их утвердить [3]. Клиенты приобщаются к культуре обслужи-

вания, а банк приобретает приоритетное право управления большей долей содержимого клиентских кошельков. Благодаря инструменту Citipro, банк Citibank до невероятных размеров расширил распространение собственной банковской продукции. Интуитивное понимание клиентов в сочетании с недюжинным интеллектом неизменно присутствуют там, где находятся клиенты – на самом переднем крае. Каналы розничной дистрибуции должны быть готовы во всеоружии компетентности и полномочий в момент контакта с клиентом адаптировать имеющуюся продукцию под потребности клиента. К сожалению, слишком часто в компании менеджеры по работе клиентами, а также ценообразование, маркетинг и инновации находятся под жёстким диктатом сверху, низводящим отдел сбыта до положения приёмщика заказов. В международной сети отелей класса «люкс» Ritz-Carlton поступают иначе, заложив полномочия принимать решения в пользовательский интерфейс. Находящиеся на переднем крае сотрудники Ritz-Carlton наделены большой свободой в решении и предвосхищении потребностей гостей [4]. Персонал отеля полностью находится в курсе жалоб клиентов и вправе, не нарушая широко понимаемых внутрикорпоративных инструкций, немедленно предоставлять гостям компенсации любых затруднений и неудобств. Разумеется, далеко не по каждому решению обязательен физический контакт с клиентами, иначе себестоимость стала бы запредельной. Напротив, лидирующие компании предлагают своим клиентам некую интегрированную многоканальную альтернативу, при которой точка розничной продажи служит эпицентром деятельности. Интернет и телефонная связь надёжно справляются с транслированием повседневных заурядных запросов. Квалифицированный персонал с навыками сбыта продукции и взаимодействия с потребителями решает вопросы в отношении более сложных вопросов, требующих скрупулёзного консалтинга. Главный секрет клиент-ориентированной стратегии заключается в том, чтобы найти золотую середину между личным обаянием и административным масштабом [источник? вывод?].

Клиент-ориентированность есть, по сути, некая возвышенная разновидность той нацеленности на клиентов, которую различные компании взахлёб рекламировали на протяжении долгих десятилетий. До тех пор, пока она оставалась показушным оформлением витрин, с неё можно было взять лишь банальности и пустые жесты. Успех придёт туда, где не на словах, а на деле совершится переход от пошлых банальностей к подлинной и кропотливой работе по созданию действительно ориентированной на клиента организации.

Литература

1. Becker N., Brettel M. The Moderating Effect of Key Customer Focus on Market-Based Organizational Learning // The Customer is NOT Always Right? Marketing Orientations in a Dynamic Business World. Cham: Springer, 2017. P. 179 – 197.
2. Schanz J., De Lille C. Customer Experience Strategy Turned into Hands On Actions Through a Design Approach // Design Management Journal, 2017. No. 12 (1). P. 28 – 39.
3. Wällstadt N. Client Focus, Cooperation, and Coherence: (Re)professionalising Processes for Elderly Care // Financial Accountability & Management, 2017. No. 33 (1). P. 3 – 26.
4. Ya S., Noor S.M., Nasirun N. Role of Management and Employees in Customer Focused Organizations // Regional Conference on Science, Technology and Social Sciences (RCSTSS 2014). Singapore: Springer, 2016. P. 237 – 248.

КЛИЕНТОРИЕНТИРОВАННОСТЬ И СОЦИАЛИЗАЦИЯ БИЗНЕСА

И.В. Яхнеева

Самарский государственный экономический университет

Аннотация. В статье обозначены составляющие клиенториентированности бизнеса. Рассматриваются тенденции, определяющие состояние бизнес-среды и трансформацию предпринимательства под влиянием общества, формирование социальных предприятий как направления современного развития бизнеса.

Ключевые слова: бизнес, клиенториентированность, социально-этичный маркетинг, корпоративная социальная ответственность, социальное предприятие, устойчивое развитие

DOREORIENTED AND SOCIALISING BUSINESS

I.V. Yakhneeva

Samara State Economic University

Abstract. The article identifies the components of customer-oriented business. We consider the trends affecting business environment and the business transformation influenced by society, the rise of the social enterprise as an actual direction for the business development.

Keywords: business, customer orientation, societal marketing, corporate social responsibility, social enterprise, sustainable development

В современной деловой практике обеспечение устойчивого развития бизнеса становится невозможным без учета интересов общества. Предприниматели

задумываются о необходимости разработки и реализации социально ориентированных программ, демонстрирующих вовлеченность бизнеса в решение социально значимых проблем. В этой связи клиенториентированность бизнеса включает в себя несколько подходов:

- 1) Ориентация на внешнего клиента, или потребителя реализуемых товаров и услуг, которая находит выражение в рамках маркетинговой политики;
- 2) Ориентация на внутреннего клиента, или собственный персонал. Распространение понятия «внутренний клиент» связано с формированием и развитием концепции внутреннего маркетинга, основанной на ценностном подходе к созданию потребительской ориентации у персонала организации [1-3];
- 3) Ориентация на общество, реализуемая в рамках социально-этичного маркетинга и корпоративной социальной ответственности (КСО) [4-8].

Указанные составляющие взаимосвязаны. Так, опыт сотрудников трансформируется в их удовлетворенность и оказывает влияние на опыт и лояльность потребителей. В свою очередь, потребитель формирует свое представление о бизнесе, ориентируясь на собственного работодателя [9]. Корпоративная благотворительность, поддержка социальных инициатив и реализация собственных социальных программ формируют корпоративную культуру, оказывают позитивное влияние на имидж и репутацию компании на рынке, способствуют эффективному управлению рисками. В результате оценка компаний осуществляется на основе их отношений с работниками, клиентами и сообществами и воздействия на общество в целом. Это обуславливает переход от ориентации на внешнего клиента к социально ориентированному бизнесу, создающему ценность не только для потребителей, но и для различных групп стейкхолдеров, к числу которых относятся работники, некоммерческие организации, органы государственной власти и пр.

В отчете компании Deloitte 2018 г. в качестве актуального тренда был обозначен рост социальных предприятий, или организаций, чья миссия сочетает в себе рост доходов и получение прибыли с необходимостью уважать интересы общества и поддерживать заинтересованные стороны [10]. В 2019 г., по мнению исследователей, давление со стороны общества на бизнес усилилось. Оценивая показатели успеха в текущем году, в качестве наиболее важной проблемы представители бизнес-сообщества назвали влияние на общество. При этом трансформация предприятия в социальное не является эквивалентом корпоративной социальной ответственности. Такой подход вынуждает организации выходить за рамки заявлений о социальных проектах, миссиях и благотворительности, необходимо уделять внимание реализации ответственности в сфере финансовых требований, экологических программ и предпринимательской

этики, встраивать социальную составляющую в бизнес-стратегию, вовлекая клиентов в проекты по изменению общества.

К числу принципов формирования социального предприятия можно отнести: создание ценностей для людей и общества; этичность использования данных и технологий; развитие рабочих команд с акцентом на формировании межличностных отношений; открытый обмен информацией, обсуждение проблем и ошибок. В данном случае понятие клиенториентированности приобретает более широкое значение. Клиентом становится не потребитель, сотрудник, акционер или контактная аудитория, а любой представитель общества, прямо или опосредованно взаимодействующий с бизнесом.

Для российского бизнеса социализация вряд ли станет реальностью в ближайшие несколько лет. Безусловно, вовлечение бизнеса в социальную деятельность расширяется, что подтверждают данные нефинансовой отчетности публичных компаний и результаты исследований [4;7;8;11;12]. Однако это, скорее, связано со стремлением компаний обеспечить коммерческий успех. В частности, согласно результатам исследования «Лидеры корпоративной благотворительности – 2018», повышение устойчивости бизнеса и развитие регионов присутствия стало наиболее популярной целью корпоративной благотворительности (85% в 2017 г. в сравнении с 58% в 2016 г.) [12]. При этом исследование не выявило целевых предпочтений по таким аспектам устойчивого ведения бизнеса, как развитие технологий и снижение издержек, укрепление компетенций сотрудников и корпоративной культуры, развитие кадров, укрепление бренда и репутации. Лишь 62% компаний (94% в 2016 г.) в качестве цели корпоративной благотворительности отмечают решение социальных проблем. По мнению авторов исследования, это отражает нежелание компаний-респондентов рассматривать благотворительность в отрыве от развития компании.

Формы реализации благотворительной деятельности так же свидетельствуют о стремлениях и ожиданиях бизнеса. Самую высокую популярность получило корпоративное волонтерство (92%), позволяющее повысить вовлеченность и нематериальную мотивацию персонала, в то время как поддержка социального предпринимательства оказалась наименее популярной формой (28%).

Таким образом, социализация становится очевидным направлением современного развития бизнеса, однако это требует пересмотра принципов ведения предпринимательской деятельности и реформирования системы бизнес-ценностей.

Литература

1. Берри Л. Особенности маркетинга услуг // Маркетинг услуг, 2006, №3 (7). С. 250-258.
2. Гренроос К. Модель качества услуг и ее применение в маркетинге // Маркетинг услуг, 2014, №1.
3. Lings, I.N. Balancing Internal and External Market Orientations. // Journal of Marketing Management, 1999, Volume 15, (4), pp 239-263.
4. Яхнеева И.В., Хансевичев Р.И., Жабин А.П., Волковадова Е.В. Социальные инвестиции как составляющая устойчивого развития бизнеса // Российское предпринимательство, 2018, Т.19., №12. – С. 3903-3912.
5. Благов, Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю. Е. Благов. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2015. – 272 с.
6. Божук, С.Г., Маслова, Т.Д. Развитие инструментария социально-ответственного маркетинга // Проблемы современной экономики, 2012, № 1 (41), С. 199-203.
7. Благов Ю.Е., Кабалина В.И., Петрова-Савченко А.А., Соболев И.С. Создание ценности для бизнеса и общества: анализ корпоративной социальной деятельности российских компаний // Российский журнал менеджмента, 2015, Т.13., № 2. – С. 67-98.
8. Agafonova A.N., Yakhneeva I.V., Nikitina I.N. Corporate Social Responsibility in Russia: Motives and Features // GCPMED 2018 – International Scientific Conference "Global Challenges and Prospects of the Modern Economic Development", 06 – 08 December 2018, Volume LVII, pp 1055-1068.
9. National Survey on Corporate Social Responsibility. Consumers, Professional Investors and CSR executives. Findings and executive summary (2018). — Режим доступа: <https://www.aflac.com/docs/about-aflac/csr-survey-assets/2016-csr-survey-deck.pdf>
10. Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus. 2019 Deloitte Global Human Capital Trends. — Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/human-capital/cz-hc-trends-reinvent-with-human-focus.pdf>
11. Будущие перспективы. Исследование КПМГ по подготовке отчетности в области корпоративной социальной ответственности 2017 г. — Режим доступа: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2018/06/ru-ru-kpmg-survey-of-corporate-responsibility-reporting-2017.pdf>
12. Всё о лидерах 2018: по материалам проекта «Лидеры корпоративной благотворительности – 2018». – М.: Форум Доноров, 2018. — 284 с.

**ВОЗРАСТНЫЕ И ГЕНДЕРНЫЕ ПРОЯВЛЕНИЯ
В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,
РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
НОВЫЕ ВЫЗОВЫ**

**ВОЗРАСТНЫЕ И ГЕНДЕРНЫЕ ПРОЯВЛЕНИЯ
В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Д.Ю. Архипова

Омский государственный педагогический университет

Аннотация. Рассмотрено влияние возрастных и гендерных особенностей людей на трудоустройство, сферу занятости и уровень заработной платы специалистов, показано наличие скрытой дискриминации по гендерной принадлежности и возрасту на рынке труда.

Ключевые слова: трудовая деятельность, возрастные особенности, гендерные особенности, занятость мужчин и женщин.

AGE AND GENDER MANIFESTATIONS IN LABOR ACTIVITIES

D.J. Arkhipova

Omsk State Teachers' University

Abstract. This article discusses the influence of age and gender characteristics of people on employment, the scope of employment and the level of salaries of specialists, shows the existence of hidden discrimination by gender and age in the labor market.

Keywords: labor activity, age characteristics, gender characteristics, employment of men and women.

Трудовая деятельность специалиста неразрывно связана с его возрастом. Человек проходит несколько этапов жизненного цикла с позиции профессиональной деятельности. В школьные годы идет определение с областью занятости и профессией (вузами и предприятиями организовываются различные мероприятия по профессиональной ориентации: тестирование, экскурсии, мастер-классы). В студенчестве человек получает образование, получив которое трудоустраивается как молодой специалист. Далее происходит рассвет карьерного роста – пик трудовой активности. И завершается жизненный цикл пенсионным возрастом, когда специалист является опытным сотрудником, признанным на предприятии. Или, попав под сокращение, человек выбирает работу более низкого уровня: уборщица, сторож, гардеробщица).

С позиции государства важным слоем населения является экономические активные граждане. Для анализа демографической ситуации используются показатели численности, представленные Федеральной службой государственной статистики. Согласно данным, пирамида численности населения России к концу 2019 года будет представлена следующим образом (рис. 1) [4].

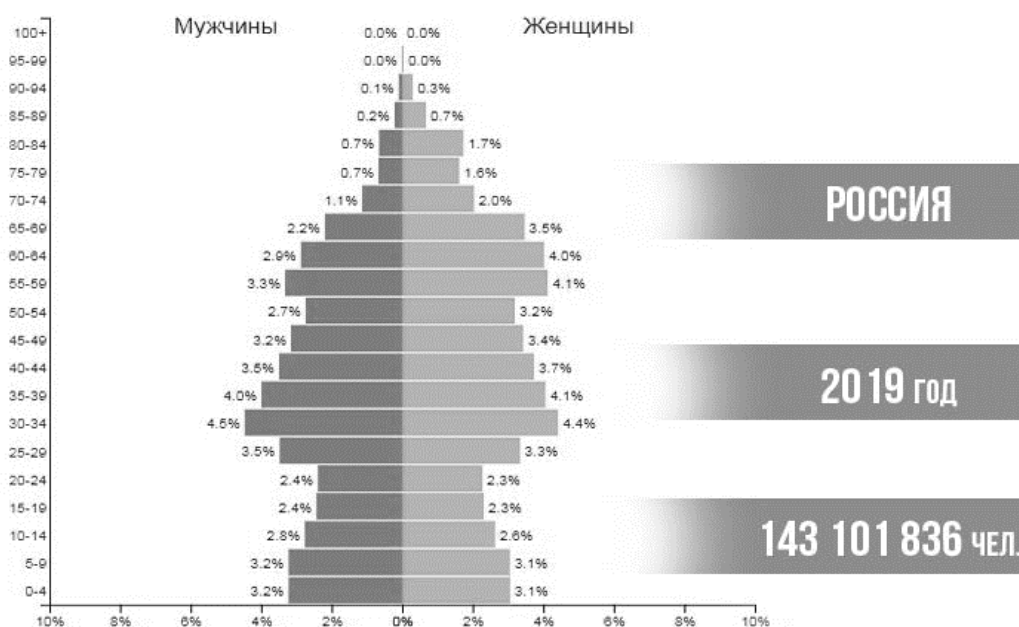


Рис. 1. Демографические показатели населения России в 2019г. [4]

По данным рис. 1 можно отметить, что наибольшие показатели отражают трудоспособное население в возрасте 25 – 59 лет. При этом мужчины составляют 24,7%, женщины – 27,1% от общей численности. Следовательно, влияние возрастных характеристик в процессе трудовой деятельности должно одинаково отражаться как на мужчинах, так и на женщинах.

Как показывают исследования, возрастные ограничения касаются в первую очередь специалистов, занимающих руководящие должности: директор, администратор, руководитель отдела или структурного подразделения [5]. При этом испытывают трудности при поиске работы, как начинающие специалисты, так и люди пенсионного возраста по любой профессии. Около 50% респондентов отметили, что были случаи, когда работодатель отказывал в трудоустройстве по причине несоответствия возраста, указанного в вакансии (рис.2) [5].

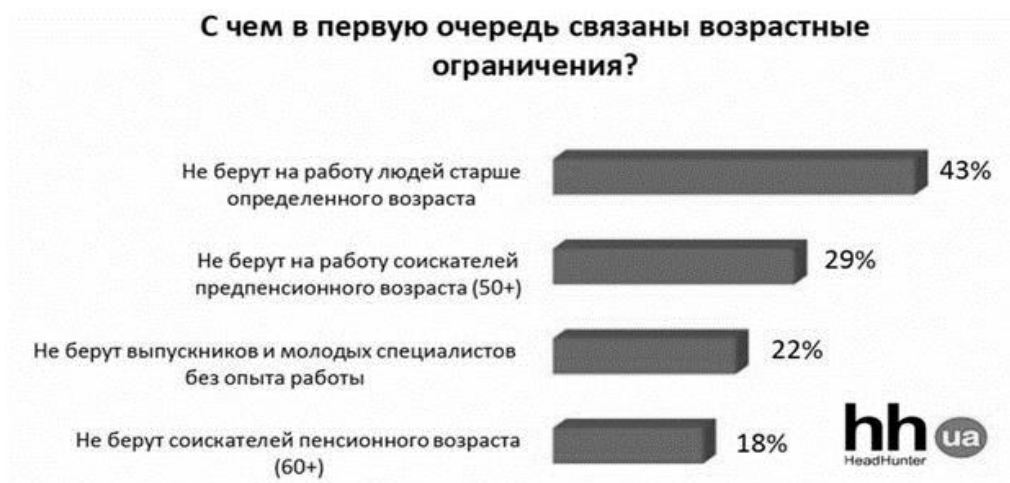


Рис. 2. Ответы респондентов, полученные в ходе проведения исследования занятости населения России [5]

Считается, что люди пенсионного возраста имеют меньше опыта работы с современными технологиями, менее креативны и мобильны. Молодые специалисты обладают новыми знаниями и амбициозны, но им не хватает опыта и профессионализма. Однако при этом для молодых специалистов компаниями разрабатываются различные программы обучения. Получается, что для людей пенсионного и предпенсионного возраста дискриминация более сильно выражена, особенно после внесения изменения в трудовое законодательство повышения трудоспособного возраста [2, с. 115].

Кроме возрастных ограничений специалисты отмечают другие виды дискриминации:

1) при найме или увольнении – явные предпочтения трудоустройства определенных людей при прочих равных условиях; увольнение конкретных работников при сокращении без явных причин;

2) в доступе к определенным профессиям или должностям – запрет или ограничение, несмотря на то, что они способны выполнять данные обязанности;

3) при оплате труда – неодинаковая оплата при выполнении одинаковых должностных обязанностей и других равных условиях;

4) при продвижении по карьерной лестнице – ограничение отдельных специалистов в вертикальной мобильности;

5) при получении образования или повышении квалификации – ограничение доступа, оказание образовательных услуг более низкого качества [3, с. 205].

Анализ сайтов с вакансиями содержит большое количество объявлений о трудоустройстве с явно выраженными гендерными характеристиками. И это не

смотря на то, что в Трудовом Кодексе Российской Федерации четко прописан запрет на дискриминацию (статья 3) [1].

Если рассматривать проявление гендерных характеристик с позиции работодателей, то сохраняются устойчиво сформированные стереотипы о профессиональных предпочтениях. Наиболее распространенные профессии, подвергающиеся дискриминации представлены на рис. 3 [5].



Рис. 3. Проявление гендерных предпочтений работодателями [5]

Работодатели на этапе отбора кадров предпочитают выбирать будущих сотрудников, применяя гендерные отличия. Таким образом, присутствует не прямая, а скрытая дискриминация.

Дискриминацию в трудовой деятельности можно разделить на два типа:

1. Стереотип положения, зависящие от работодателя. Он относится к женщинам с позиции того, что ей нужно совмещать трудовую деятельность с семейными обязанностями. Данная рабочая сила является менее ценной и от женщин в меньшей степени ожидается ориентация на карьерный рост.

2. Стереотип поведения, сформированный работниками. Женщины знают, что их труд менее предпочтителен и соревноваться с мужчинами у них нет возможностей. Поэтому выбирают виды деятельности, которые требуют меньших трудовых затрат.

При сравнении одинакового уровня экономической активности мужчин и женщин на протяжении жизненного цикла, женщины получают в среднем около 69% аналогичной заработной платы мужчин [4].

Факторами, формирующими размер оплаты труда являются показатели: занимаемая должность (руководящие должности в большинства принадлежат мужчинам), сфера деятельности предприятия (в сфере обслуживания в большей

степени задействован персонал женского пола), размер предприятия (в крупных предприятиях инженерами, программистами, руководителями подразделений работают в основном мужчины), режим занятости (сменный график работы выдерживают работники мужского пола), стаж работы (специалистов высокого класса больше мужчин).

Таким образом, анализ влияния возрастных и гендерных проявлений на трудовую деятельность россиян показал, что сохраняется скрытая дискриминация в отношении людей пенсионного возраста и женщин, не смотря на запрет, содержащийся в трудовом законодательстве.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Дата обращения 1 апреля 2019 г.).
2. Бараненко, С.П. Экономика и социология труда: Учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной формы обучения. М.: Рос. Акад. предпр., 2018. 434 с.
3. Мазин А.Л. Экономика труда. Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2018. 623 с.
4. Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru/> (Дата обращения 3 апреля 2019 г.)
5. Сайт по трудоустройству [Электронный ресурс] – Режим доступа: hh.ru <https://peopledigits.hh.ru>

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЙ СЕГРЕГАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ

Е.В. Бураева

Орловский аграрный университет им. Н.В. Парахина

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы гендерной сегрегации в современной российской экономике, изучено влияние гендера на профессиональную карьеру женщин, проведен анализ средней заработной платы по отраслям экономики в разрезе гендерного признака; выявлены наиболее востребованные у женщин профессии.

Ключевые слова: гендерная сегрегация, занятость женщин, средняя заработная плата, трудоспособное население, гендерное неравенство.

THE PROBLEM OF GENDER SEGREGATION IN MODERN RUSSIA: MAIN TRENDS AND MANIFESTATION FEATURES

Buraeva E.V.

Orel State Agrarian University named after N.V. Parakhin

Abstract. The article discusses the issues of gender segregation in the modern Russian economy, studies the influence of gender on the professional career of women, analyzes the average wage by sector of the economy by gender; identified the most popular professions for women.

Keywords: gender segregation, employment of women, average wages, able-bodied population, gender inequality.

На территории Российской Федерации законодательно закреплено равенство прав и свобод человека независимо от пола. Статья 19 пункт 3 Конституции РФ говорит о том, что мужчины и женщины должны иметь равные права и свободы, а также равные возможности для их реализации [1]. В Трудовом кодексе РФ описано, что ограничение трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола не допускается, при этом законодательно закреплено, в каких случаях установление предпочтений, различий или исключений не будет являться дискриминацией [2].

Между тем, проведенные в России реформы в большинстве случаев отрицательно сказались на положении российских женщин. Именно они оказались наиболее уязвленной частью населения. Для отечественного рынка труда характерна гендерная сегрегация, т.е. распределение занятости по половому признаку. Большое количество женщин в создавшихся условиях теряют основную работу совсем, становясь безработными, другие стараются сохранить занятость частично, а третьи пытаются приспособиться к новым условиям на рынке труда путем вторичной занятости. Но несмотря на это, существует значительное количество женщин, которые несмотря на трудности развивают и преуспевают с своим бизнесе.

Проведем анализ пола и видов деятельности трудоспособного занятого населения в возрасте 15-72 лет на основной работе за 2016 и 2017 гг [3]. Затем сравним данные размера заработной платы в зависимости от пола (табл. 1).

Таким образом, в 2016 году работающих женщин на 2009 тыс. чел. меньше чем мужчин, а в 2017 году они составили 48,6% от общего числа населения. Если рассматривать отдельно по видам деятельности, то доля женщин составляет: руководители – 42% и 41,3%, специалисты высшего уровня – 63,2% соответственно, специалисты среднего уровня – 60,3% и 60,2%, служащие, занятые подготовкой и оформлением документов – 84,3% и 84,1%, работники сферы обслуживания – 69,2% и 69,3%, квалифицированные сельскохозяйственные ра-

ботники – 50,7% и 46,8%, квалифицированные рабочие промышленности – 17,3% и 17,2%, операторы производственных установок и машин – 11,4% и 10,9%, неквалифицированные рабочие – 47,3% и 47,8%.

Таблица 1. Занятое население РФ в возрасте 15-72 лет по полу и группам занятий на основной работе в 2016-2017 гг., тыс. чел.

	2016 год		2017 год	
	муж.	жен.	муж.	жен.
Всего	37201	35192	37108	35034
Руководители	2951	2139	2877	2028
Специалисты высшего уровня квалификации	6328	10884	6449	11104
Специалисты среднего уровня квалификации	3752	5689	3797	5739
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	352	1896	371	1958
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	3422	7681	3491	7879
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	1226	1260	940	826
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	7766	1621	7914	1646
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	8078	1036	8151	994
Неквалифицированные рабочие	3327	2984	3118	2861

Проанализировав полученные данные, можно сделать вывод о том, что наиболее востребованными профессиями для женщин являются специалисты высшего и среднего уровня, работники сфер обслуживания. Самыми непопулярными сферами деятельности являются операторы производственных установок и сельскохозяйственные работники (рис. 1).



Рис. 1. Распределение женщин по видам деятельности за 2017 г.

Теперь сравним данные размера заработной платы в зависимости от пола (табл. 2).

Таблица 2. Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин по обследованным видам экономической деятельности за октябрь 2017 г., руб.

Показатели	Пол	
	муж.	жен.
Всего по обследуемым видам экономической деятельности	45557	32658
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	30516	25355
Добыча полезных ископаемых	72065	52903
Обрабатывающие производства	45558	35006
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	42132	36435
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	31811	26529
Строительство	49387	47242
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	49029	36862
Транспортировка и хранение	48878	35220
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	38214	30832
Деятельность в области информации и связи	69081	54527
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	38738	33160
Деятельность профессиональная, научная и техническая	67677	50855
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	33967	29249

Образование	29451	27399
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	34654	30767
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	38218	28781

Как видно, средняя заработная плата мужчин выше, чем у женщин по всем сферам деятельности. Самая большая разница между средним заработком наблюдается с сфере добычи полезных ископаемых (26,6%), а самая маленькая – с сфере строительства (4,3%).

Подводя итог, можно смело заявить о том, что наблюдается прогресс в устранении гендерного неравенства. Одним немаловажным фактором является введение Распоряжением Правительства РФ от 08.03.2017 N 410-р Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017 – 2022 годы, которая основывается в свою очередь на Декларации "Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года", принятой резолюцией Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 25 сентября 2015 г. N 70/1 [4, с. 136].

За последнее десятилетие возросло количество женщин, которые занимаются профессиональной деятельностью [5, с.315]. Но несмотря на все продвижения для женщин остается еще целый ряд препятствий в сфере занятости. Решить эти проблемы можно будет только при активном участии каждой заинтересованной стороны: государства, бизнеса и общества в целом. Преодоление такого барьера как неравенство способствует увеличению темпов роста и внедрению инноваций. Данные новшества позволят заметно повысить производительность труда, и что не мало важно, понемногу начнут исчезать стереотипы о том, что женщина – домохозяйка.

Литература

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993). URL: http://consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (Дата обращения 21.03.2019).
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) URL: http://consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Дата обращения 21.05.2019).
3. Федеральная служба государственной статистики. URL: http://gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/ (Дата обращения 21.05.2019)/

4. Волкова Е. А. Положение женщин на современном рынке труда // Вопросы экономики и управления. 2016. №5. С. 135–138. URL: <https://moluch.ru/th/5/archive/44/1400/> (Дата обращения: 22.05.2019).

5. Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Государственное конструирование гендера в советском обществе // Журнал исследований социальной политики. 2015. Т.1. № 3/4. С. 299–321

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Ю.А. Володина, Н.В. Фетисова

Брянский государственный университет им. И.Г. Петровского

Аннотация. В статье рассмотрены основные проблемы среднего профессионального образования в России, анализируется российский и зарубежный опыт развития системы среднего профессионального образования.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, модернизация, подготовка квалифицированных рабочих.

THE DEVELOPMENT OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION IN RUSSIA AND ABROAD

Y.A. Volodina, N.V. Fetisova

Bryansk State Academician I.G. Petrovski University

Abstract. The article discusses the main problems of secondary vocational education in Russia, analyzes Russian and foreign experience in the development of a system of secondary vocational education.

Keywords: secondary vocational education, modernization, training of skilled workers.

Система российского профессионального образования в последнее десятилетие находится в состоянии постоянного реформирования и модернизации, основным стержнем которых является изменение структуры и обновление содержания образования, повышение качества управления им [1]. В современном мире появляются новые профессии, виды работ и услуг, которые отражают потребности общества и экономики.

А.А. Суворова, считает, что если сравнить российскую систему подготовки квалифицированных специалистов, то по ряду аспектов она не уступает многим зарубежным странам. Но, в настоящее время существуют серьезные отрицательные факторы, влияющие на способность системы среднего профессио-

нального образования успешно решать поставленные перед ней задачи. Главным фактором является недостаточная привлекательность рабочих профессий и кадров среднего звена для населения [2].

Причиной запуска модернизации системы СПО послужили итоги мониторинга состояния организаций среднего профессионального образования в регионах России, которые показали, что материальная база колледжей и техникумов сильно устарела, нет ресурсного обеспечения и устойчивости во взаимоотношениях между участниками рынка труда.

В то же время в системе отечественного профессионального образования имеются не вызывающие сомнения достижения: проект «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров», вводятся Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования по 50 новым, перспективным и востребованным профессиям и специальностям, разработана «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2020 года», организовано движение «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», охватывающее все субъекты Российской Федерации, проводятся конкурсы профессионального мастерства, в которых принимают активное участие студенты образовательных организаций, реализующих программы СПО [3-4].

Е.В. Ткаченко отмечает, что система среднего профессионального образования Российской Федерации находится лишь в начале пути реформирования, и требует обращения не только к российскому опыту, но и к международным достижениям [1].

Как отмечает О.Н. Олейникова, основными принципами отбора и формирования содержания системы профессионального образования в зарубежных странах являются стандарты профессионального образования и обучения. Подход к формированию стандартов на Западе отличен от российского, лидирующую роль там играет профессиональный стандарт, т.е. требования, которые предъявляют к выпускнику отрасль, работодатель и конкретная трудовая деятельность. Именно на этих требованиях к умениям и навыкам строится образовательный стандарт и обучение в системе профессионального образования [4, с. 161].

Реформы системы СПО в зарубежных странах связаны с решением разнообразных проблем: от механизмов взаимосвязи рынка труда, отраслей экономики и образования до качества подготовки выпускников и их статуса.

Среди национальных стратегий развития СПО, давших положительные результаты можно назвать следующие: в Эстонии в 2013 году была разработана «Модель деятельности среднего профессионального учебного заведения», в

Дании в 2009 году была принята «Стратегия реформирования структуры системы профессионального образования», а в Австрии в 2008 году – «Программа развития старшей ступени школы», реформа СПО коснулась почти всех страны Европы [36 с. 21-22].

Во многих странах система профессионального образования воспринимается как важнейший этап подготовки к следующему шагу — обучению в университете. Важнейшим отличительным признаком иностранной системы среднего профессионального образования является возможность обучения на рабочем месте. В разных странах мира данная специфика применяется и в старших классах школы, которые рассматриваются как часть системы среднего профессионального образования.

В последнее время в Европе наблюдается трансформирование старшей школы (гимназий, лицеев), так как ключевая роль сейчас заключается в получении выпускниками профессий и квалификаций, необходимых для дальнейшего трудоустройства.

В Германии обязательным является посещение профессиональной школы (BerufsbildendeSchulen). Немецкая модель профессионального образования - дуальная система. По мнению, Т.Е. Ривчун, данная модель основывается на твердой привязке системы профессионального обучения к предприятию. Регулирование системы осуществляется в рамках корпоративных норм. Перечень образовательных программ определяется исходя из потребностей экономики и в тесном сотрудничестве между федерацией, землями и социальными партнерами [5].

Т.Л. Лихачева считает, что, несмотря на ряд серьезных усилий, остается нерешенной проблема «вхождения» выпускников системы СПО в реальные сектора экономики страны. В Австралии на государственном уровне существует упрощенная система трудоустройства выпускников на основе заключения партнерских соглашений с участием правительства, региональных и муниципальных властей, образовательных организаций [6].

Для молодежи в возрасте от 15 до 24 лет предусмотрена финансовая поддержка (на обучение и трудоустройство). Аналогичные меры приняты в Бельгии, Канаде, Франции, Чехии, в Южной Корее, в Норвегии [3].

Хотелось бы отметить, что система среднего профессионального образования сталкивается с конфликтом между предпочтениями работодателей и интересами обучающихся, проблемой подготовки образовательных программ, допускающих привлечение работодателей к их реализации, проблемой кадровой обеспеченности [6].

Исходя из этого, внедрение комплекса мероприятий, направленных на модернизацию системы СПО в России, должно привести к следующим результатам: определение самых востребованных специальностей в зависимости от потребностей экономики; внедрение новых профессиональных стандартов в сфере СПО; развитие материально-технической базы образовательных организаций СПО; внедрение дуальной модели образования и подключение к этому заинтересованных предприятий; повышение престижа СПО.

Все это должно не только увеличить количество обучающихся в колледжах и техникумах, но и повысить качество образования по программам среднего профессионального обучения, расширить рынок труда, заполнить его практико-ориентированными кадрами, соответствующими запросам современного производства и экономики страны.

Литература

1. Ткаченко Евгений Викторович Профессиональное образование в России: проблемы развития // Ценности и смыслы. 2014. №2 (30). [Электронный ресурс], URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-obrazovanie-v-rossii-problemy-razvitiya> (Дата обращения: 31.05.2019).
2. Суворова А.А. Приоритеты развития среднего профессионального образования в России // Российский научный журнал. 2009. №5. С. 209- 212.
3. Бюллетень о сфере образования «Реформа среднего профессионального образования (отечественный и зарубежный опыт)» Вып. № 11. Март 2017.
4. Казеев А. Ф. Зарубежный опыт развития среднего профессионального образования // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2005. Вып. 2 (38). С. 159-164.
5. Ривчун Т.Е. Модели управления в системе профессионального образования (зарубежный опыт) // Вестник Томского государственного университета. 2009. №328. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-upravleniya-v-sisteme-professionalnogo-obrazovaniya-zarubezhnyy-opyt>(Дата обращения: 31.05.2019).
6. Лихачева Т.Л. Современное состояние профессионального образования за рубежом: структурно-содержательный анализ // Экономика и социум: современные модели развития. 2011. №2. [Электронный ресурс], URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-sostoyanie-professionalnogo-obrazovaniya-za-rubezhom-strukturno-soderzhatelnyy-analiz> (Дата обращения: 31.05.2019).

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ СТУДЕНТОВ КАК ОСНОВА ПРОЕКТИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В УСЛОВИХ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ СПО

В.А. Давыдов, У.Н. Пономарева

Нижегородский техникум транспортного обслуживания и сервиса

Аннотация. В статье представлены материалы по проектированию индивидуальных образовательных маршрутов студентов ПОО, основанных на исследовательской деятельности от учебного (ученического) проекта до дипломного проектирования.

Ключевые слова: индивидуальный образовательный маршрут студентов, проектно-исследовательская деятельность, уровни исследований, интеграция образовательных программ.

INTERNATIONAL EDUCATIONAL ROUTES OF STUDENTS HOW TO DESIGN EDUCATIONAL PROCESS IN THE UPDATE SYSTEMS OF VPO

**V.A. Davydov, U.N. Ponomarevnizhny
Technical College of Transport and Service**

Abstract. The materials presented in the article are devoted to projecting individual educational routes of students of professional educational organization. The above-mentioned routes are based on research activities from an academic project to graduation projecting.

Keywords: an individual educational route of students, project – research activities, the levels of research, the integration of educational programmers.

Разработка методики выстраивания индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся в условиях интеграции образовательных программ среднего общего образования и образовательных программ подготовки специалистов среднего звена, является важной составляющей управления развитием ПОО. Индивидуальные образовательные маршруты – это технология будущего, которая способствует самореализации обучающихся, направленная на формирование и развитие, социально адаптивной, творческой личности.

Построение и проектирование индивидуальных образовательных маршрутов студентов является сложной задачей для педагогического коллектива техникума. Прежде всего, в силу недостаточной мотивации студентов в образовательной деятельности; неспособности самостоятельно организовать собственную учебную деятельность, отсутствия общеучебных умений и навыков. Проектирование индивидуального образовательного маршрута студента начинается с самодиагностики студентами сформированности общеучебных навыков, умений самостоятельно организовать свою деятельность, определиться с

направлениями исследовательской деятельности в рамках выбранной профессии. К наиболее распространенным дефицитам студентов первого курса в техникуме можно отнести: умение бегло и сознано читать текст, использовать справочники, словари и другие источники информации, анализировать текст и составлять конспект. Результаты самодиагностики первокурсников представлены в таблице 1.

Таблица 1. Анализ сформированности общеучебных умений и навыков

№	Общеучебные умения и навыки	Владеют
1	Беглое механическое чтение	50 %
2	Умение читать осмысленно, понимать прочитанное	45 %
3	Умение формулировать вопросы	34%
4	Умение выделять главную мысль и озаглавливать отдельные абзацы параграфа	30 %
5	Умение составлять тезисы прочитанного	16 %
6	Умение составлять и вести конспект	55%
7	Умение выписывать цитаты	46%
8	Умение написать реферат	16 %
9	Умение вести учебный диалог	16 %
10	Умение составлять простой и сложный план	12 %
11	Умение сравнивать	30 %
12	Умение классифицировать	12 %
13	Умение обобщать, делать вывод	26 %
14	Умение пересказать текст устно	38 %
15	Умение пользоваться справочниками, словарями, и другими источниками информации	59 %
16	Умение вести самоконтроль и осуществлять самооценку	32 %

Проектирование индивидуального образовательного маршрута на основе полученных результатов самодиагностики позволяет не только решить проблему компенсации учебных дефицитов студентов, но и управлять развитием потенциально значимых для современного рабочего и специалиста компетенций. Одним из значимых для педагогического коллектива проблем, позволяющих формировать индивидуальных образовательный маршрут, является выбор направлений исследовательской деятельности студентов.

Основой нашей работы стала разработка методики выстраивания индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся в условиях интеграции образовательных программ среднего общего образования и образовательных программ подготовки специалистов среднего звена, что позволило бы эффективно и качественно разрабатывать курсовые и дипломные проекты, используя

современные направления развития отрасли. В практике образовательной деятельности техникума не была выстроена система интеграции образовательных программ среднего общего образования и образовательных программ подготовки специалистов среднего звена на основе проектной (исследовательской) деятельности студентов.

С введением ФГОС общего среднего образования одним из итогов освоения учебных дисциплин общеобразовательного цикла стал индивидуальный учебный (ученический) проект. Разработка индивидуального учебного (ученического) проекта вводилась с целью приобретения обучающимися проектировочных (исследовательских) навыков, необходимых для успешного продвижения обучающихся в получении качественного профессионального образования.

Будущая профессиональная деятельность большинства наших студентов связана с объектом повышенной опасности – железной дорогой, поэтому обучающихся экспериментальных групп заинтересовали психологические аспекты выполнения распоряжений и инструкции, правил внутреннего распорядка работниками железнодорожного вокзального комплекса. В экспериментальную группу вошли студенты 1-го и 2-го курса, обучающиеся по специальности Сервис на транспорте (по видам транспорта), 12 педагогов: преподаватели экономики, обществознания, химии и биологии, иностранного языка и преподаватели профессионального цикла. Творческая группа, сформированная в ходе экспериментальной деятельности, прошла обучение через серию методологических семинаров: творческих мастерских, что позволило определить содержание проектной (исследовательской) деятельности обучающихся, ставшей основой проектирования индивидуального образовательного маршрута студентов.

Исследовательская деятельность студентов выполняет важную роль в познании современной науки. В системе среднего профессионального образования, как правило, выделяются три уровня исследований:

- дисциплинарный уровень значимости характеризует исследования, результаты которых имеют отношение в развитие отдельных учебных дисциплин;
- общепроблемный уровень значимости имеют исследования, результаты которых изменяют существующие научные представления по ряду важных проблем внутри одной учебной дисциплины.
- частнопроблемный уровень значимости характеризует исследования, результаты которых изменяют представления обучающихся по отдельным частным вопросам.

При построении индивидуальных маршрутов мы основывались на том, что все три уровня будут для нас значимы, если студенты экспериментальных групп начнут с учебного (ученического) проекта и выполнят его на дисципли-

нарном уровне и завершат дипломный проект на уровне общепроблемном или частнопроблемном.

Разработанные в ходе семинаров экспедиционные задания позволили: выделить на основе анализа дорожной карты, Интернет источников наиболее перспективные направления развития отрасли железнодорожного транспорта, совершенно на иной основе обосновать и сформулировать вместе со студентами темы исследований, такие как:

«Железные дороги вчера, сегодня, завтра» (основная проблема, которая стала предметом исследования: почему развитие железнодорожного транспорта делает его более комфортным, но при этом более дорогим).

«Соблюдение правил личной безопасности работниками при обслуживании пассажиров на железнодорожном вокзальном комплексе» в рамках учебной дисциплины «Основы безопасности жизнедеятельности». Студенты провели анализ нормативных документов регламентирующих деятельность работников вокзального комплекса и поставили цель изучить распоряжения и инструкции, правила внутреннего распорядка работников вокзального комплекса и осуществить попытку выявить причины и способы предотвращения травматизма у пассажиров и работников вокзальных комплексов.

Реализация всех направлений инновационной деятельности позволило сформировать эффективную инфраструктуру, обеспечивающую сопровождение индивидуального образовательного маршрута обучающихся на всех этапах получения образования и доведение инновационного цикла экспериментальной деятельности до профессиональной нормы преподавателей, достигнуть качественно нового уровня образовательной практики через развитие проектной, исследовательской культуры преподавателей и обучающихся. Студенты, участвующие в инновационной работе оказались более подготовленными к публичным мероприятиям, у них максимально развито серьезное и творческое отношение к обучению. Новая форма образовательной деятельности проецирует личностное и профессиональное самоопределение студентов.

Литература

1. Абдулова Л.Ш. Научно-исследовательская деятельность студентов как средство развития и саморазвития // Профессиональное образование. – 2007. № 4. С. 21.
2. Исследовательская и проектная работа школьников / под ред. А.В. Леонтовича. М.: ВАКО, 2014.
3. Проектная деятельность учащихся /сост. Г.В.Цветкова. Волгоград: Учитель, 2013.

4. Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения. М.: АСАДЕМА, 2006.

5. Сергеев, И.С. Как организовать проектную деятельность учащихся М.: АРКТИ, 2006.

6. Шилова, Л.Н., Фролова, В.Н. Учебный проект как технология развития творческих возможностей студентов: учебно-методическое пособие. Н. Новгород, 2016.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ И АКЦЕНТУАЦИЙ ХАРАКТЕРА КАК ПРОЯВЛЕНИЯ КРИЗИСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

Н.Е. Жданова

Уральский государственный экономический университет

Аннотация. Статья описывает результаты исследования, нацеленного на изучение вопроса, каким образом профессиональные деформации и акцентуации характера у педагогов общеобразовательной школы и педагогов дошкольной образовательной организации связано с особенностями их работы.

Ключевые слова: профессиональные деформации, акцентуации характера, педагогическая деятельность, педагоги общеобразовательной школы, педагоги дошкольной образовательной организации.

EXPERT AND ACCENTUACIA ACTION HOW TO BE A CRISIS PROFESSIONAL TEACHERS

N.E. Yudanova

Ural State Economic University

Abstract. The article describes the results of a study aimed at studying the question of how professional deformation and accentuation of the character of teachers of secondary school and teachers of preschool educational organization is associated with the peculiarities of their work.

Keywords: professional deformations, character accentuation, pedagogical activity, teachers of secondary school, teachers of preschool educational organization.

Профессиональная деятельность педагога всегда протекает с изменениями: с одной стороны, происходит усиление и интенсивное развитие качеств, которые способствуют успешному осуществлению деятельности, а с другой – изменение и личностных структур, участвующих в этом процессе. Профессиональные изменения, нарушающие целостность личности, снижающие адаптив-

ность и продуктивность её деятельности, негативны и рассматриваются как профессиональные акцентуации черт характера.

В.П. Симонов выделил десять различных типов акцентуаций, характерных для педагога: гипертимный; дистимный; циклотимический; возбудимый; застревающий; педантичный; тревожный; эмотивный; демонстративный; экзальтированный [31].

В современных многочисленных исследованиях психолого-педагогической науки доказано, что профессиональное развитие педагога сопровождается личностными приобретениями и потерями, т.е. развитие – это не только рост, совершенствование, но и разрушение – профессиональная деструкция.

Деструкция (от лат. *destructio* – разрушение, нарушение нормальной структуры) – это нарушение и деформация, сложившейся психологической структуры личности в процессе осуществления какой-либо профессиональной деятельности.

В работах Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк профессиональные деформации рассматриваются как искажение профессионально важных качеств личности педагога; как изменение устоявшейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающееся на продуктивности; как нарушение усвоенных способов деятельности; как изменение структуры личности при переходе от одной стадии профессионального к другой; как появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий [1].

Профессиональные деформации граничат с акцентуациями, обуславливая наличие семи педагогически обусловленных акцентуаций черт характера педагогов: авторитарность; доминантность; властность; бескомпромиссность; суровость; педагогическая агрессия; индифферентность.

На основании теоретического анализа проблемы исследования и ее актуальности выявлены следующие противоречия:

- между необходимостью профилактики и конструктивного преодоления профессиональных деформаций и отсутствием теоретических основ, позволяющих выявить закономерности их формирования в педагогической деятельности;
- между востребованностью в процессе выполнения педагогической деятельности технологий преодоления профессиональных деформаций и не разработанностью данных технологий.

Цель работы: проведение сравнительного анализа между педагогами, работающими в разных типах образовательных организаций и описание психоло-

гического портрета педагога для минимизации выраженности данных феноменов у педагогов образовательных организаций.

Исследование проводилось среди педагогов дошкольных образовательных организаций и педагогов общеобразовательных организаций с помощью следующих методик: методика диагностики типов акцентуации характера «Чертова Дюжина» (А.С. Прутченков и А.А. Сиялов) [3]; методика изучения акцентуаций личности К. Леонгарда (модификация С. Шмишека) [4]; методика диагностики профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) [6]; методика «Оценка профессионально-педагогических деформаций» (Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова) [2].

Общее количество участников исследования составило 60 человек. Из которых 30 – педагоги общеобразовательных школ и 30 педагоги детских дошкольных организаций. Сравнительная статистика результатов всех методик двух групп производилась с помощью U-критерия Манна-Уитни. В таблице указаны результаты сравнительного анализа в подвыборках педагогов по типу образовательной организации.

У педагогов школы эмоциональное истощение проявляется более ярко, чем у педагогов дошкольной образовательной организации (далее – ДОО).

Педагоги школы чаще, чем педагоги ДОО, чувствуют беспомощность, безнадежность, усталость, чаще эмоционально срываются. У педагогов школы чаще, чем у педагогов ДОО, возникает чувство «приглушенности», «притупленности» эмоций, безразличие к потребностям других людей.

У педагогов школы может быть нарушено адекватное восприятие самого себя и своего окружения. Они могут быть безразличны, равнодушны к окружающим, чем педагоги ДОО.

Таблица 1. Результаты сравнительного анализа в подвыборках педагогов по типу образовательной организации

Показатель	U-критерий	Уровень значимости	Средний ранг	
			Педагоги ДОО	Педагоги школы
Эмоциональное истощение	321,00	0,056	26,20	34,80
Деперсонализация	361,50	0,189	27,55	33,45
Демонстративность	323,50	0,059	34,72	26,28
Догматизм	339,00	0,094	34,20	26,80
Индифферентность	355,50	0,155	27,35	33,65
Роловой экспансионизм	381,50	0,308	28,22	32,78
Поведенческий трансфер	403,00	0,478	32,07	28,93

Застревание	326,00	0,603	26,37	34,63
Эмотивность	377,50	0,268	32,92	28,08
Гипертимный тип	369,50	0,232	27,82	33,18
Истероидный тип	365,00	0,208	27,67	33,33
Шизоидный тип	397,00	0,431	32,27	28,73
Психастенический тип	378,00	0,285	32,90	28,10
Сенситивный тип	327,50	0,069	34,58	26,42
Гипотимный тип	374,00	0,259	33,03	27,97
Комфорный тип	353,00	0,150	27,27	33,73
Неустойчивый тип	336,00	0,091	26,70	34,30

Также педагоги школы могут быть безразличны, равнодушны к окружающим, чем педагоги ДОО. Ролевой экспансионизм у них проявляется в полной погруженности в профессию, фиксации на собственных педагогических проблемах и трудностях, в неспособности и нежелании понять другого человека, в преобладании обвинительных и назидательных высказываний, безапелляционных суждений. Эта деформация обнаруживается в жестком ролевом поведении за пределами учебного заведения, в преувеличении роли преподаваемого предмета. Педагоги школы они более занудливы, склонны к нравоучениям, неразговорчивы. Чаще страдает от мнимой несправедливости по отношению к ним. В связи с этим проявляет настороженность и недоверчивость по отношению к людям.

Педагоги ДОО более стремятся быть на виду, проявить себя. Они слепо верят в авторитеты, защищают устаревшие положения. Для них характерны эмоциональность, чувствительность, тревожность, боязливость. Наиболее сильно выраженная их черта – гуманность, сопереживание другим людям, мягкосердечность. У педагогов ДОО ярче выражен психастенический тип, чем у педагогов школ. Это значит, что педагоги ДОО демонстрируют аккуратность и рассудительность, характерной чертой для них является самокритичность и надёжность. У них обычно ровное настроение без резких перемен. Педагоги ДОО более озабочены отношением к себе окружающих, осторожны и робки в контактах, могут переживать из-за комплекса собственной неполноценности.

Таким образом, выявление акцентуаций характера и связанные с ними профессиональные деформации, будет способствовать не только созданию благоприятных условий для работы педагога в условиях образовательного пространства, но и позволит адресно работать с такими педагогами, используя методы психологического консультирования.

Литература

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2005. 336 с.
2. Зеер Э. Ф. Практикум по психологии профессий: учеб. пособие. Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2002. 174 с.
3. Прутченков С.С., Сиялов А.А. Эй ты, параноик!!! (О психотипах личности, о диагностике акцентуации характера детей и педагогической помощи им). М.: Новая школа, 1994. 64 с.
4. Психология профессионального здоровья. Учебное пособие /Под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб: Речь, 2006. – 480с.
5. Симонов В.П. Диагностика личности и эффективности образовательной деятельности преподавателя. Уч. пос. для студ. педвузов, учителей и слушателей ФПК. – М.: Международная пед. академия, 1995. 192 с.
6. Симонов П.В., Ершов П.М. Темперамент, характер. М.: Наука, 1984. 161 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВНЕДРЕНИЯ СТАНДАРТОВ ТОП -50

Н.М. Катышева, О.Ю. Овчинникова
Нижегородский Губернский колледж

Аннотация. Авторы статьи в своем исследовании выделяют два типа психологических барьеров с введением ФГОС ТОП-50. Это мотивационно-семантические и предметно-операционные барьеры. А также обеспечить условия для преодоления этих барьеров.

Ключевые слова: стандарты ТОП -50, психологические барьеры (мотивационно-смысловые и предметно-операционные), условия преодоления барьеров.

READ MORE STANDARD TOP -50

N.M. Katysheva, O.Y. Ovchinnikova
Nizhny Novgorod Governor's College

Abstarct. The authors of the article identify two types of psychological barriers with the introduction of Federal State Educational Standard TOP-50 in their study. These are motivational-semantic and subject-operational barriers. The article also describes conditions for overcoming these barriers.

Keywords. TOP-50 standards, psychological barriers (motivational-semantic and subject-operational), conditions for overcoming barriers.

В современных условиях внедрения новых ФГОС, стандартов ТОП-50 мы не сможем представить себе механизм возникновения инновационной деятельности и условия, в которых этот механизм может работать, без осмысления психологических барьеров, неизбежно возникающих тогда, когда нужно выйти за пределы «своей системы» координат, привычных способов решения профессиональной задачи, своего представления о способах выполнения деятельности, осуществить переход, хотя бы кратковременный, на другую платформу, другую точку зрения. Такие переходы в иную культуру очень непросты.

Педагогам очень трудно менять привычки и отказываться от традиционного. Самая большая проблема в том, что педагог желает жить и работать по-новому, но так, чтобы ничего не менять, по существу. Известно, что всё новое постигается медленно, последовательно, путём преодоления трудностей восприятия, эволюционного перехода от незнания к знанию, от идеи к её воплощению, от неизбежной черновой работы к вдохновенному искусству современного урока.

Требуются и новые компетенции педагога, такие как: управленческие, профориентационные, психологические и др.

Современный педагог должен уметь оценивать потенциал и психотип обучающегося, вести переговоры и разрешать конфликты, организовывать проектную деятельность и эффективно руководить ею и др.

От педагогов требуется:

- Ориентация на обучение, а не на преподавание
- Разнообразные методики и приемы активного обучения:
- Интеграция теории и практики, проектное обучение, обучение в процессе деятельности, проблемное обучение и т.д.
- Обучение с учетом потребностей учащихся
- Отказ от процесса простой «трансляции» знаний
- Расширение деятельности по развитию учебного заведения и сотрудничества с заинтересованными сторонами (социальными партнерами – работодателями)
- Широкое использование новых образовательных технологий

В научной литературе само понятие психологического барьера определяется как препятствие, остановка или перерыв в деятельности, которые выражаются в нарушении «смыслового соответствия сознания и объективных условий и способов деятельности», и выявляются в форме совокупности привычных представлений, образов, способов интеллектуальных действий (ментальных стереотипов), которые мешают увидеть иной вариант, способ осуществления деятельности. Несовпадение смыслов создает препятствие для дальнейшего

развития деятельности. С психологическими барьерами педагог сталкивается и при введении стандартов ТОП-50. Где нужно менять не форму, а прежде содержание (рис. 1.)



Рис. 1. Преодоление барьеров внедрения стандартов Топ -50

Исходя, из вышеизложенного мы представляем новую классификацию психолого-педагогических барьеров, выявленную в процессе исследование ведения стандартов ТОП-50. (рис. 2).

Наше исследование показало, что для преодоления барьеров инновационной деятельности в организации должны быть созданы следующие условия:

Первое условие – вводимые инновации стандарты ТОП-50 должны обосновываться и вводиться постепенно.

Вторым организационно-педагогическим условием является создание инновационной образовательно-воспитательной среды колледжа, согласно стандартам, ТОП-50 с материально-техническим обеспечением, способствующей развитию инновационного потенциала обучающегося и преподавателя, активизации деятельности и педагогического опыта студентов и преподавателей, умеющих разрабатывать и внедрять проекты, принимать решения, выполнять их, быть ответственными и конкурентоспособными.

Третьим условием, преодоление барьеров внедрения стандартов ТОП-50 у педагогов, выступает эффективная работа методической службы (обучение педагогов).

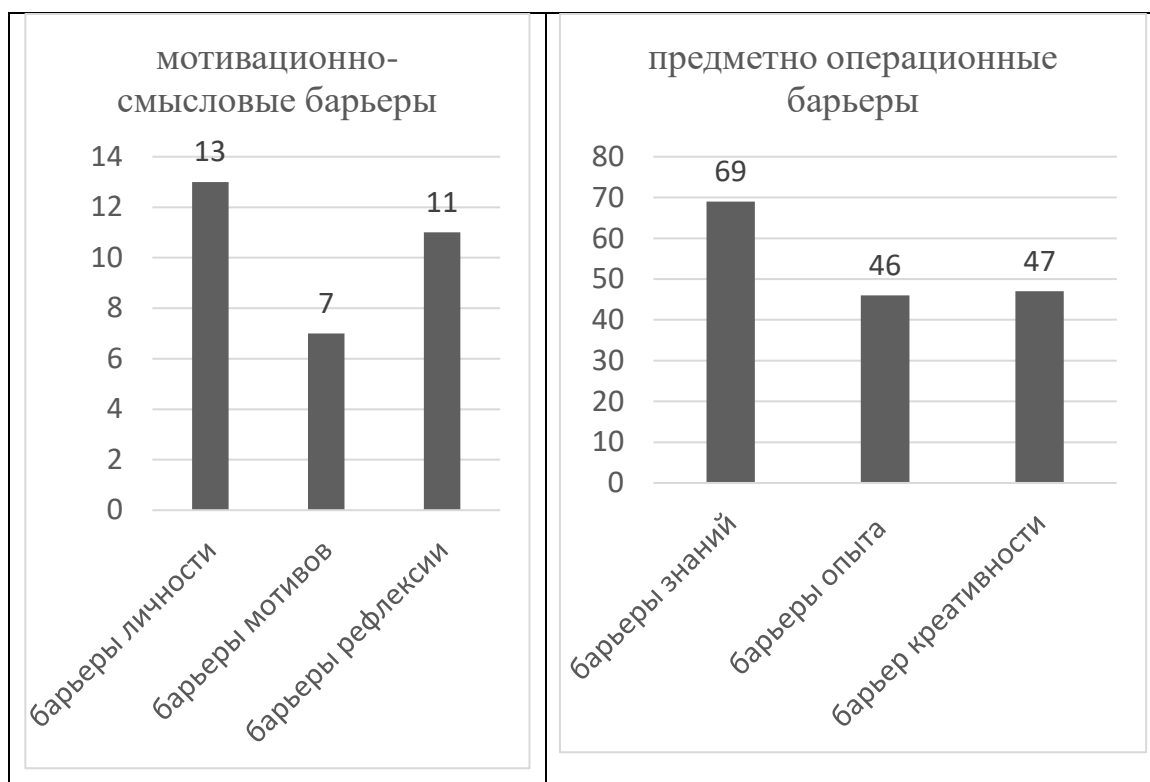


Рис 2. Классификация психолого-педагогических барьеров

Четвертым условием преодоления барьеров стандартов ТОП-50 является психологическая поддержка педагогов со стороны руководства, администрации и психологической службы. Это тренинги личностного роста, тренинги креативности, дискуссионные клубы, где преподаватели и студенты на равных обсуждают проблемы возраста, преподавания, культуры, взаимоотношений.

Литература

1. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. М.: Академия, 2004. 320 с.
2. Зимняя И.А. Педагогическая психология. М.: МОДЭК, 2010. – 448 с.
3. Шилова, Л.Н. Модель выпускника профессиональной образовательной организации: ценностные ориентации и профессиональные компетенции/ Л.Н. Шилова, М.Н. Бурнакин//Человек и образование, 2016. №4 (49), декабрь. С.145-158.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В УСЛОВИЯХ ОБНОВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ И КОЛЛЕДЖЕЙ (ОБЗОР ИССЛЕДОВАНИЙ)¹

В.В. Колосова, С.С. Пиллаи

Нижегородский государственный университет им.Н.И. Лобачевского

Аннотация. В статье рассмотрен теоретический контекст исследования организационной культуры в условиях реформирования образовательной деятельности вузов и колледжей. Отмечается актуальность и целесообразность проведения междисциплинарных исследований для всестороннего анализа феномена организационной культуры в образовательных учреждениях.

Ключевые слова: приоритетный проект, организационная культура, корпоративная культура, образовательная организация, ценности, ценностные ориентации личности.

ORGANIZATIONAL CULTURE IN TERMS OF UPDATING THE EDUCATIONAL ACTIVITIES OF UNIVERSITIES AND COLLEGES (REVIEW)

V.V. Kolosova, S. S. Pillay

Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

The article deals with the theoretical aspect of the study of organizational culture in the context of reforming the educational activities of universities and colleges. It notes the relevance and appropriateness of interdisciplinary research for the comprehensive analysis of the phenomenon of organizational culture in educational institutions.

Keywords: priority project, organizational culture, corporate culture, educational organization, values, value orientations of individuals.

Динамика образовательных потребностей общества и изменения структуры экономики российских регионов сопровождаются последовательным обновлением всей системы образования. Задачи, направленные на развитие образования и науки, нашли своё отражение в государственной программе «Развитие образования», в структуре которой интегрированы приоритетные проекты: «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учётом современных стандартов и передовых технологий», «Вузы как центры пространства создания инноваций», «Создание современной образовательной среды для школьников». «Российская школа должна быть в числе лучших в мире

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00910.

по качеству и широте обучения, а наши колледжи, техникумы, университеты — создавать ведущие стандарты в подготовке рабочих, инженеров, исследователей, специалистов нового технологического уклада» [1]. Научные исследования феномена организационной культуры (ОК), проведённые в последние годы в различных отраслях гуманитарного знания, обоснованы актуальностью теоретического и практического осмысления данного явления. В публикациях Т.Ю. Базарова, И.В. Грошева, А.Л. Журавлева, Л.Н. Захаровой, Т.С. Кабаченко, А.В. Карпова, С.А. Липатова, А.А. Максименко, Р.К. Несмеяновой, М.Д. Сметаниной, Т.Ю. Соломанидиной и др. российских учёных, приводятся многочисленные определения категорий «организационная культура» (ОК) и «корпоративная культура» (КК), которые, в основном, рассматриваются как пересекающиеся, синонимичные понятия. Так Р.К. Несмеянова, используя категории КК и ОК как синонимичные по своему значению, считает последнюю интегрирующим ресурсом человека и организации, где сотрудники объединяются для решения общих задач и достижения поставленных целей [2]. По мнению А.И. Жилиной, определяя понятие корпоративная культура, следует иметь ввиду социологический, исторический, нормативный, психологический, дидактический и антропологический подходы. Конструктивным подходом, на наш взгляд, является раскрытие сущности ОК в рамках четырёх групп подходов как зарубежных, так и отечественных ученых, которое было предпринято Н.Д. Гуськовой и А.В. Ерастовой [3].

При этом встречаются исследования, где отсутствует процедура эмпирической интерпретации понятий и внимание авторов сосредоточено на предусмотренных целью и задачами этапах эксперимента. Фактическое накопление значительного объёма эмпирических данных, включая апробированные модели и образцы КК организаций и учреждений, методы и методики диагностики заявленной темы, — убедительно демонстрируют стремление учёных всесторонне изучить это явление.

Тематика исследований ОК охватывает широкий спектр концепций, технологий и процедур диагностики. Новое направление, объективно востребованное обществом о нравственном аспекте делового поведения в рамках ОК изучается А.Б. Купрейченко [4]. Внимательно изучая контекст исследований КК, можно обнаружить доступность для специалистов нестандартных локаций исследований (например, учреждений Федеральной службы исполнения наказаний), и актуальность жизненно важной проблематики исследований профессионального стресса сотрудников. В целом, показателен перечень насущных организационных проблем, выявленных и проанализированных специалистами: ОК как фактор психологической безопасности организации и успешности про-

фессиональной подготовки специалистов, фактор предупреждения профессионального выгорания, эффективности управления и повышения качества образования в вузе.

Кроме того, ОК – это инструмент реализации миссии вуза, инструмент формирования профессиональных компетенций, снижения социальной напряженности в коллективе, аспект имиджа, условие самоорганизации и развития коллектива дошкольной организации. Один из аспектов интересующих нас исследований ОК, освещает широкий круг аксиологических проблем. Характеризуя ценности как элемент системы ОК и основание для согласования организационных и индивидуальных ценностей, а также ценностные ориентации и ценностные регуляторы организационного поведения сотрудников, мы опираемся на научно-методологическую основу большинства подобных исследований. Речь идёт о системно-функциональном подходе к организационной культуре Э. Шейна и концепция конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна, которые применяются для решения таких задач, как создание команд, совершенствования систем мотивации персонала, снижение текучести кадров. В контексте обсуждаемого вопроса исследователями проанализированы особенности ОК в банковском секторе, агропромышленном комплексе, в инновационных компаниях, в учреждениях системы МЧС, в книготорговом предприятии и военно-медицинской организации.

Среди социальных институтов, находящихся в центре внимания исследователей, ОК наиболее часто изучается в образовательных учреждениях дошкольного, общего среднего, среднего профессионального и высшего образования. Эмпирическая база ОУ высшего образования представлена классическими и педагогическими университетами, а также учебными заведениями Росгвардии и МВД России. Надо признать, что своевременными, но пока нерегулярными и недостаточными являются исследования ОК в колледжах. Проведённый анализ публикаций ОК в ОУ показывает, что характерными объектами изучения стали такие феномены как психологическая культура и психологический климат образовательной среды и / или адаптивной образовательной среды, общий настрой школы, колледжа или детского учреждения, корпоративная культура педагогического коллектива, корпоративная культура студенчества, корпоративная культура преподавателя вуза.

Как видим, диапазон компонентов, включённых в исследования ОК весьма обширен, что создаёт условия для проведения междисциплинарных исследований и всестороннего анализа феномена ОК. При этом С.К. Рощин подчёркивает — сложность в изучении понятийного аппарата, описывающего данный феномен, заключается не столько в многообразии используемых понятий,

сколько в том, что одни и те же явления раскрываются через разные понятия и, наоборот, в одинаковые понятия часто вкладывают различное содержание. Так, К. Левин вначале пользовался понятием «социальная атмосфера». «И, хотя Левин не дал точного определения этому понятию, среди психологов установилось своего рода согласие, что под ним понималась некая совокупность психологических характеристик среды и что оно является синонимом понятий «климат среды», «климат организации» [5, с. 389]. Ключевой вывод, имеющий перспективу дальнейших исследований в ОУ, сформулирован Л.В. Сурженко относительно значимости корпоративных и этических ценностей вуза, которыми являются: гуманизм, традиции, профессионализм, стремление к совершенствованию и творческому росту, общность и взаимоуважение, направленность на высокие результаты деятельности университета [6].

В этой связи инвестиции государства, направляемые на профессиональную подготовку выпускников, должны предусматривать формирование и развитие качеств выпускника, осознающего свою нравственную, гражданскую ответственность за направление и темп социально-экономических трансформаций, которые происходят в обществе, регионе или на отдельно взятом предприятии [7]. Поэтому особой функцией, присущей ОК ОУ, является воспитательная функция, которая соответствует миссии образовательных учреждений.

Литература

1. Путин В.В. Выступление на пленарном заседании XVII съезда Всероссийской политической партии «Единая Россия» <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56478> (дата обращения 19 июня 2019).
2. Несмеянова Р.К. Субъективное представление о корпоративной культуре и организационная идентификация: особенности взаимосвязи // Вестник Московского ун-та. Серия 14. Психология. 2017. № 1. С. 88 – 104.
3. Гуськова Н.Д., Ерастова А.В., Малясова М. М. Организационная культура и эффективность деятельности промышленного предприятия. Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2014. 128 с.
4. Купрейченко А.Б., Молодых Е.Н. Оценки организационной культуры у сотрудников с различным отношением к соблюдению нравственных норм делового поведения // Организационная психология. 2011. Т. 1. № 1. С. 24–38.
5. Рощин С.К. Об исследованиях организационного климата // Организационная психология /Сост. и общая ред. Л.В. Винокурова, – СПб.: Питер, 2000. – 512 с. – (Серия «Хрестоматия по психологии»).

6. Сурженко Л.В. Личностные ценности преподавателей в контексте корпоративной культуры вуза // АНИ: педагогика и психология. 2018. №1 (22). С. 317 – 320.

7. Колосова В.В. Модернизация образовательных программ как фактор формирования профессиональной компетентности выпускника вуза. // Сборник статей Международной научно-практической конференции «Государственное управление и развитие России: модели и проекты». Т. I. – Москва: Проспект, 2017. – 764 с. С. 651 – 657.

ФУНКЦИИ И РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А.В. Кулиненкова

Брянский государственный университет им. академика И.Г. Петровского

Аннотация. В статье раскрыта роль руководителя образовательной организации среднего профессионального образования, его место и функции в управлении образовательной организацией.

Ключевые слова: функции, роль, руководитель организации, среднее профессиональное образование

FUNCTIONS AND THE ROLE OF THE LEADER IN MANAGING THE ORGANIZATION OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

A.V. Kulinenkova

Bryansk State Academician I.G. Petrovski University

Abstract. The article reveals the role of the head of the educational organization of secondary vocational education, its place and functions in the management of the educational organization.

Keywords: functions, role, head of organization, secondary vocational education

В современном мире деятельность образовательной организации во многом зависит от того, кто ею управляет. Главной задачей руководителя выступает умение обеспечить опережающий характер образования, определить задачи на будущее и обеспечить пути их решения. Современный руководитель является одновременно и управляющим, наделенным должностными полномочиями, и лидером, который должен вести за собой подчиненных и организовывать их, а также выполняет еще ряд ролей, среди которых роль дипломата, устанавли-

вающего контакты с партнерами и властями, успешно преодолевающего внутренние и внешние конфликты и трудности; роль воспитателя, обладающего высокими нравственными качествами, способными создать коллектив и направляющим его развитие в нужное русло; роль инноватора, воспринимающего изменения в обществе и адекватно реагирующего на них и др.

С.А. Аслаханова, А.В. Вязгин считают, что опытные руководители должны стремиться, не делать то, что могут выполнить подчинённые, тем самым определяя специфические функции для руководителя [1, 2].

С точки зрения Анри Файоля к основным функциям руководителя можно отнести планирование с элементами прогнозирования, организацию, руководство, координацию, контроль.

В последнее время во многих педагогических и методических источниках, литературе управленческого цикла выделяют 4 классические функции руководителя образовательной организации: планирование; организацию; мотивацию; контроль.

Ю.А. Тихомиров относит к управленческим функциям руководителя организацию управляющей системы, выбор целей, прогнозирование, планирование, информацию, решение, организационную и массовую деятельность, контроль, оценку эффективности управления.

В.Г. Афанасьев определяет функции через призму управленческого процесса: выработка и принятие управленческого решения; организация; регулирование и корректирование процесса управления; учет и контроль; сбор и преобразование информации.

Отдельные исследователи рассматривают такие функции, как педагогическую (включающая воспитание и обучение), функцию руководителя (Л.И. Уманский); экспериментально-консультативную, представительскую и психотерапевтическую функции (Е.С. Кузьмин).

С нашей точки зрения оптимальной для классификации функций руководителя образовательной организации является комплексная система функционала, включающая в себя:

1. Административно-организационные функции, когда руководитель, берёт за основу представленные ему права и обязанности, координирует и организует индивидуальную работу членов коллектива в единую общую силу.

2. Стратегические функции, которые связаны с постановкой целей, выбором методов достижения целей. В структуру и содержание стратегических функций включается также и способность руководителя к предвидению конечного результата работы, к переработке больших объемов информации, которая поступает от подчиненных и вышестоящих инстанций.

3. Экспертно-консультативные функции, которые выступают как элемент авторитета руководителя, формируя тем самым его имидж в организации и за её пределами.

4. Коммуникативные функции, определяющие роль руководителя как источника информации, которая формирует успешность всего коллектива и образовательного процесса.

5. Воспитательные функции, которые направляют процесс формирования личностных качеств подчиненных.

6. Функция представительства, когда руководитель выступает как официальное лицо, представляющее коллектив обучающихся и педагогических работников во внешней социальной среде [3].

В зависимости от того, какие роли и функции руководитель исполняет в образовательной организации среднего профессионального образования, будет зависеть эффективность всего процесса управления. Считаем необходимым привести следующую классификацию ролей:

- «Наставник»: в данной роли руководителю должны быть присущи определённые черты характера: чуткость, открытость, внимательность, готовность помочь. Руководство построено таким образом, что руководитель воспринимает коллектив как ресурс для работы, правильное воздействие на который ведёт к достижению необходимых результатов.

- «Фасилитатор»: поведение руководителя включает в себя посредничество в разного рода личных спорах среди коллектива, использование новых технических приемов в разрешении конфликтных ситуаций, развитие согласия и морали, принятие участия в поиске и решении уже существующих и будущих проблем.

- «Продюсер»: от руководителя, при исполнении данной роли, ожидают проявления заинтересованности в труде, неугасаемого потока энергии и движущей силы, полного сосредоточения на работе. Руководитель личным примером вдохновляет подчинённых принимать на себя ответственность, развивает в них умение ставить задачи и добиваться высокой продуктивности труда.

- «Директор»: руководитель четко определяет направление работы образовательной организации, все решения принимаются с опорой на продуманную постановку цели и рациональное планирование. Он должен быть решительным инициатором, который разъяснит проблемы, выборы и альтернативы, распределит все роли и задачи, установит правила работы, оценит производительность коллектива и даст инструкции.

- «Координатор»: в данном случае роль руководителя включает в себя стремление к сохранению целостности коллектива, избегание внутренних рас-

колов, занятие работой с документацией, изучение и оценку отчётов, планов и предложений рабочих. Всё это должно приводить к ясной системе работы и поддержанию структуры коллектива. Качества, которые определяют деятельность руководителя отражаются в чертах характера – покладистость, умение вызывать доверие и др.

- «Контролер»: руководитель владеет информацией обо всем происходящем в коллективе образовательной организации, следит за тем, как подчинённые соблюдают установленный порядок работы и насколько коллектив соответствует своим поставленным задачам. Контролер должен быть способным к рациональному анализу, быть внимательным к мелочам, к работе с рутинной информацией, к техническим проблемам организации работы.

- «Новатор» – это творческий мечтатель, который смело экспериментирует, отходя от принятых стандартов. Именно на это делается основной упор роли, цель которой организовать введение новшеств таким образом, чтобы упростить работу и достичь желаемого результата.

- «Посредник»: руководитель должен встречаться с разными людьми из различных сфер влияния, находить рынок сбыта образовательных услуг, быть представителем своей организации, действовать как «связной» и изыскивать ресурсы для действия и плодотворного существования организации [4].

Таким образом, можно говорить о значительном разнообразии как функций, так и ролей руководителя в организации среднего профессионального образования.

Литература

1. Аслаханова С.А. Роль руководителя в системе управления организацией // Молодой ученый. 2015. №24. С. 370-372. URL <https://moluch.ru/archive/104/24005/> (Дата обращения: 29.05.2019).
2. Вязгин А.В. Оценка персонала высшего и среднего звена. М.: Вершина, 2010.
3. Володина Ю.А. Становление индивидуальности в информационно-образовательном пространстве // Психология индивидуальности: материалы III Всероссийской научной конференции, Москва, 1-3 декабря 2010. С.112-117.
4. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». М., 2009.

ВАРИАТИВНОСТЬ ХАРАКТЕРИСТИК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗРАСТА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА

И.С. Леонова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Обозначена тема старения персонала как фактора, сдерживающего экономическое развитие в условиях перехода к новому технологическому укладу, и действия возрастных стереотипов. Представлены результаты эмпирического исследования социально-психологического возраста персонала предприятий с разной организационной культурой в условиях перехода к новому технологическому укладу. Показано, что персонал инновационного предприятия с организационной культурой рыночно-иерархического типа разделяет ценности инновационного развития в отличие от сопротивляющегося изменениям персонала ординарного предприятия с иерархически-клановой организационной культурой, что свидетельствует о более молодом социально-психологическом возрасте.

Ключевые слова: технологический уклад, персонал, субъективное благополучие, организационная культура, социально-психологический возраст

VARIABILITY OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL AGE OF PERSONNEL IN THE CONDITIONS OF CHANGE OF TECHNOLOGICAL ORDER

I.S. Leonova

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The analysis of the problem of aging staff as a factor constraining economic development in the context of the transition to a new technological structure and the effect of age-related stereotypes is given. The results of an empirical study of the socio-psychological age of the personnel of enterprises with different organizational cultures in the context of the transition to a new technological structure are presented. It is shown that the staff of an innovative enterprise with an organizational culture of a market-hierarchical type shares the values of innovative development, in contrast to the staff of an ordinary enterprise with a hierarchically-clan organizational culture that resists changes, which indicates a younger socio-psychological age.

Keywords: technological structure, personnel, subjective well-being, organizational culture, socio-psychological age.

Новый экономический тренд мирового развития – ориентация на инновационную парадигму, где инновационная сфера является ключевым фактором обеспечения устойчивого развития [1]. Тожественна ситуация в России – в соответствии с долгосрочным прогнозом Министерства экономического развития на период до 2036 года ситуация на рынке труда будет определяться развитием

экономики России в условиях перехода на инновационный путь развития, внедрения инноваций, новых технологий и форматов взаимодействия [2].

При этом эксперты Организации экономического сотрудничества и развития (OECD) прогнозируют весьма умеренный рост экономики России на уровне 1.5-2% в краткосрочной перспективе ввиду низкой производительности труда и сокращения рабочей силы [3]. Это ниже не только прогнозов в отношении развитых стран, но и общемирового экономического развития.

Если низкая производительность труда определяется инновационной отсталостью многих российских предприятий, то сокращение рабочей силы связано со старением населения. Переходный период к новым границам пенсионного возраста в России вследствие внедрения новой пенсионной реформы закончится в 2028 году. Таким образом, предполагается решить проблему старения персонала повышением пенсионного возраста.

Определенную остроту проблеме продолжения трудовой деятельности придает тот факт, что продолжать ее придется в условиях изменения технологического уклада. Ключевые технологии Индустрии 4.0: анализ больших данных, симуляция (моделирование), интеграция ИТ-систем, автономные роботы, промышленный интернет вещей, кибербезопасность, облачные вычисления, дополненная реальность – требуют новых компетенций [4]. Работнику потребуются умение управлять проектами и процессами; работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач; клиентоориентированность, умение работать с запросами потребителя; управление сложными автоматизированными комплексами; умение работать с коллективами, группами и отдельными людьми в высокотехнологичных системах коммуникации; системное и экологическое мышление [5].

Однако большая часть россиян совсем не настроена продолжать работу в старшем возрасте [6]. В обществе сталкиваются две тенденции: часть граждан старшего возраста хотела бы завершить трудовую деятельность как можно раньше, но вынуждена продолжать работать, несмотря на усталость и болезни. Другие хотели бы продолжить полноценную жизнь, которую не представляют без самореализации в трудовой деятельности. Но и те, и другие сталкиваются с проблемами, порожаемыми стереотипами возрастной, а часто и гендерной предвзятости работодателей.

Принятие решений работодателями определяется действием целого комплекса факторов. В него входит, безусловно, норма закона. Но, кроме того, как правило, объяснения дискриминации по возрасту и полу базируются на устойчивых негативных социальных стереотипах старости и набирающей силу в общественном сознании ценности молодости.

И это при том, что исследования не подтверждают тотального снижения психических функций и изменения установок у большинства пожилых людей [7; 8; 9].

Если отвлечься от возрастных стереотипов, то становится очевидным, что успешность и нужность сотрудника предприятию не напрямую связаны с его хронологическим возрастом. Более того, хронологический возраст играет меньшую роль при оценке реального и потенциального человеческого ресурса компании, чем компетентность и готовность развиваться вместе с компанией.

Получены результаты, раскрывающие влияние организационных условий на социально-психологические характеристики, составляющие суть социально-психологического возраста сотрудников [10; 11].

Так, удалось показать, что сотрудники в условиях одной организационной культуры (ОК), независимо от пола и хронологического возраста, имеют больше сходства на уровне социально-психологического возраста, проявляющегося в готовности к изменениям, принятии решений, поведении в конфликтных ситуациях и пр., чем сотрудники, работающие в организационной культуре другого типа. В условиях рыночно-инновационной культуры для сотрудников типичен более молодой социально-психологический возраст, чем в условиях ОК кланово-иерархического типа [10]. Реальная вариативность организационных культур на предприятиях современной России дает возможность понять неоднородность реакции персонала предприятий на повышение пенсионного возраста. Естественно, что сотрудники с более старшим социально-психологическим возрастом значительно более ориентированы на ранний хронологический возраст выхода на пенсию. Не случайно, в последние годы исследователи сходятся на том, что хронологический возраст обладает небольшой информационной ценностью, особенно при рассмотрении поздних возрастов. Тем не менее, хотя понятия психологического и социально-психологического возраста представляются очень важными для понимания происходящих в обществе процессов, их явно недостаточно вследствие характерного для них высокого уровня субъективности оценки.

Наиболее адекватным представляется внедрение понятия социального возраста как отражения соответствия социальной компетентности человека требованиям, актуальным для современного этапа социально-экономического развития общества. Безусловно, отдельной задачей является выявление ключевых компетенций социального возраста. Отдельные вопросы возникают по изменению для человека группы его принадлежности в контексте социального возраста.

Но ясно и то, что разработка комплекса основных компетенций существенно снизит субъективные риски и зависимость оценок от уровня развития

того или иного предприятия, теряющего жизнеспособность от недостаточной развитости человеческого капитала.

Поскольку управленческие технологии в условиях изученных культур принципиально различаются, результаты свидетельствуют о том, что нельзя решать новые задачи старыми административными методами. Главными ориентирами современного менеджмента должны стать не административное давление, а организационная культура, лидерство, вовлеченность и мотивация [12], порождающие позитивное субъективное благополучие персонала в условиях перехода к новому технологическому укладу.

Литература

1. Емельянов Ю., Хачатурян А. Инновации как ключевой элемент устойчивого развития народного хозяйства. Проблемы теории и практики управления, 2019. №2. С.108-119.

2. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года. Министерство экономического развития Российской Федерации. URL: <http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/9e711dab-fec8-4623-a3b1-33060a39859d/prognoz2036.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9e711dab-fec8-4623-a3b1-33060a39859d> (дата обращения 17.06.2019).

3. Developments in individual OECD and selected non-member economies. Russian Federation – Economic forecast summary (November 2017). P.216-219. URL: <http://www.oecd.org/eco/outlook/economic-forecast-summary-russia-oecd-economic-outlook.pdf> (Дата обращения 01.07.2019).

4. Тарасов И.В. Технологии индустрии 4.0: Влияние на повышение производительности промышленных компаний // Стратегические решения и риск-менеджмент. 2018. № 2. С.62-69. URL: <https://doi.org/10.17747/2078-8886-2018-2-62-69> (дата обращения 07.07.2019)

5. Квачев В.Г., Юдина М.А. Индустрия 4.0: поражение работы или победа творческого труда // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. Октябрь, С.140-158. URL: https://www.researchgate.net/publication/320923272_Industria_40_porazenie_raboty_ili_pobeda_tvorceskogo_truda_Industry_40_A_Loss_for_Labor_or_a_Victory_for_Creative_Work (дата обращения 07.06.2019)

6. Пенсионная реформа // ЛЕВАДА-ЦЕНТР. 05.07.2018 URL: https://www.levada.ru/2018/07/05/pensionnaya-reforma-3/?utm_source=mailpress&utm_medium=email_link&utm_content=twentyten_singlecat_20920&utm_campaign=2018-07-05T06:30:56+00:00 (дата обращения 07.07.2019)

7. Kornadt A.E. Do age stereotypes as social role expectations for older adults influence personality development? // Journal of Research in Personality. 2016. – Vol. 60. – P. 51–55.

8. Kunze F., Boehm S., Bruch H. Age, resistance to change, and job performance // Journal of Managerial Psychology. – 2013. – Vol. 28. – №7/8. – P.741-760.
9. Vo K., Forder P.M., Tavener M., Rodgers B., Banks E., Bauman A., Byles J.B. Retirement, age, gender and mental health: findings from the 45 and Up Study // Aging & Mental Health. – 2015. – Vol. 19. – № 7. – P. 647-657.
10. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Мартынова Т.В. Гендерные проявления социально-психологического возраста персонала предприятий с организационной культурой разного типа // Проблемы теории и практики управления. – 2018. – № 7. – С.107-117.
11. Bellou V. Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age // Career Development International. – 2010. – Vol.15. – №1. – P.4-19.
12. Кондратьев Э.О причинах неэффективности современного менеджмента // Проблемы теории и практики управления. 2016. № 3. С.94-104.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Т.А. Липина

Нижегородский техникум городского хозяйства и предпринимательства

Аннотация. Представлены современные подходы к управлению персоналом в образовательной организации г. Нижнего Новгорода в контексте его значения для повышения качества образования и создания условий для самореализации педагогов в условиях модернизации российского образования.

Ключевые слова: управление персоналом, стратегический менеджмент, профессиональные стандарты, организационная культура, профессиональное мастерство.

LIPY INTERNATIONAL TO THE MANAGEMENT OF PERSONAL IN THE INTERNATIONAL ORGANIZATION

T.A. Lipina

Nizhny Novgorod College of Urban Economy and Entrepreneurship

Abstract. The article presents modern approaches to personnel management in an educational organization of Nizhny Novgorod in the context of its importance for improving the quality of education and creating conditions for teachers to fulfill their needs in conditions of modernization of Russian education.

Keywords: personnel management, strategic management, professional standards, organizational culture, professional excellence.

Закон Российской Федерации «Об образовании» обозначает требования к современному образованию и социальному заказу и ставит образовательные учреждения перед необходимостью работать в режиме развития. Основным механизмом деятельности развивающейся образовательной организации – «Нижегородского техникума городского хозяйства и предпринимательства» выступает поиск и освоение новшеств, обеспечивающих качественные изменения, одним из которых является реализация инновационных моделей управления персоналом образовательной организации.

Стратегический менеджмент и внедрение элементов системы менеджмента качества – одни из инновационных технологий управления, реализуемых техникумом. Определение перспектив и ресурсов развития образовательной организации, в особенности, человеческих ресурсов, кадров, персонала – педагогического коллектива является одной из главных задач руководителя. Педагогические кадры в техникуме создают ее продукт, формируют культуру, ее внутренний климат, это то, от чего в первую очередь зависит социальная миссия образовательной организации. В связи с этим, администрация техникума выстраивает работу с персоналом таким образом, чтобы способствовать развитию положительных результатов деятельности каждого педагога. От этого в значительной степени зависит успех образовательной организации.

Работа с кадрами требует новых более демократичных, ориентированных на личность, креативных подходов особенно в период модернизации российского образования. Поэтому и кадровая стратегия в техникуме предполагает поиск и внедрение новых подходов.

С целью эффективного управления персоналом образовательной организации и оценивания его эффективности, разрабатывается дорожная карта, и формулируются четко диагностируемые цели. В дорожной карте прописываются мероприятия, связанные с методами подбора и обучения кадров, с организацией их переподготовки, с урегулированием трудовых споров, с материальным стимулированием, с созданием благоприятного психологического климата в техникуме.

Управление персоналом – это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационных, экономических и социальных мер на процесс формирования и перераспределения рабочей силы на уровне организации, на создание условий для использования трудовых качеств работников в целях обеспечения эффективного функционирования организации и всестороннего развития, занятых в ней работников.

В настоящее время для работников всех сфер деятельности России актуальным является вопрос внедрения профессиональных стандартов, рекомендовано учитывать их при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

С целью поэтапного перехода на профессиональные стандарты в Нижегородском техникуме городского хозяйства и предпринимательства разработана система принципов и способов организационной и практической деятельности их внедрения.

Методология внедрения профессиональных стандартов в техникуме включает в себя: проведение анализа структуры макета профстандарта с определением цели вида деятельности, понятий трудовых функций, трудовых действий, кодов, квалификационных уровней; разработку плана внедрения профстандартов в образовательной организации с определением ответственных лиц, графиком мероприятий и сроками внедрения профстандартов; определение квалификационного уровня педагогов при приеме на работу; определение преимущественного права по квалификационному уровню при сокращении штатов; проведение процедуры аттестации.

Комплекс мероприятий по внедрению профстандартов включает следующие: издание приказа о создании комиссии по внедрению профстандартов в техникуме, проведение заседания комиссии и составление плана-графика внедрения, определение трудовых функций работников и применение в соответствии с ними нужных профстандартов, переименование должностей в соответствии с текстами профстандартов, внесение изменений в должностные инструкции, изменение системы оплаты труда, проведение мероприятий по переподготовке и подготовке педагогов, проведение аттестации, проведение иных организационно-штатных мероприятий, связанных с внедрением профстандартов.

С целью поэтапной и своевременной работы по внедрению профессиональных стандартов в техникуме разработан план по организации их применения.

Одним из ключевых факторов развития образовательной организации является формирование организационной культуры, осознание педагогами ценности организационных культур прогрессивного типа и готовности следовать им в профессиональной деятельности. После принятия стратегии целенаправленной работы администрации по управлению персоналом изменилась оценка деятельности менеджмента педагогическим коллективом. Проведенное в технику-

ме исследование по изучению оргкультурной направленности преподавателей показало, что техникум соответствует организационным культурам современных организаций. Большинство педагогов хотят видеть больше элементов клановой организационной культуры, что говорит о готовности к командной работе и коллективистским формам организации обучения и труда. 30 % сотрудников хотели бы видеть организационную культуру в техникуме рыночной и адхократической, что говорит о формировании оргкультурной направленности в сторону прогрессивных тенденций.

В целом, управление персоналом техникума рассматривается как процесс, обеспечивающий достижение целей повышения качества образования и представляющий эффективное использование профессионального мастерства и возможностей педагогических работников; создание условий для самореализации педагогов и удовлетворения своей профессиональной деятельностью; формирование и сохранение благоприятного психологического климата.

Литература

1. Новиков Д.А. Теория управления образовательными системами. М.: Народное образование, 2009. 416 с.
2. Селюкова Е.А. Педагогический коллектив – многофункциональная целостная система в управлении образовательным учреждением // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии /Сб. ст. по материалам LX междунар. науч.-практ. конф. № 1 (58). Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2016. С. 37-43.
3. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015).
4. Шамова Т.И. Управление образовательными системами / Т.И. Шамова, П.И. Третьяков, Н.П. Капустин. – М.: ВЛАДОС, 2002. – 320 с.

ВОЗРАСТ КАК КРИТЕРИЙ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Д.А. Мартемьянова, А.В. Путинцева, И.В. Гуськова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. Данная статья посвящена вопросам соотношения возраста людей занятых трудовой деятельностью и величины их заработной платы. В работе анализируются данные «выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах» (по дан-

ным Росстата за 2016г.), а также возраста, как фактора имеющего влияние на уровень заработной платы.

Ключевые слова: заработная плата, возраст, оплата труда, рабочие места, минимальный размер оплаты труда.

RELATED: HOW CRITERIUM

D.A.Martemyanov, A.V.Putintseva, I.V.Guskov

National research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. This article deals with the ratio of the age of people employed to their wages. The paper analyzes data from "selective observation of population incomes and participation in social programs" (according to Rosstat data for 2016), as well as age, as a factor having an impact on wages.

Keywords: wages, age, wages, jobs, minimum wage.

Введение. Для исследования зависимости между возрастом и заработной платой есть множество весомых причин. Основной причиной является проблема накопления человеческого капитала в течение жизни работника с учетом роста и спада уровня его заработной платы. Для анализа используются различные данные для более глубокого изучения данного вопроса. Базой для исследования являются статистические значения касаемые категорий работников, уровня их образования, половозрастных различий и профессиональной деятельности. Статья состоит из следующих разделов: аннотация, ключевые слова, введение, основная часть, выводы и список литературы.

Возрастные группы, занятые в экономике, имеют значительные различия по основным параметрам заработной платы. Пик заработков наступает достаточно рано (однако в развитых странах этот пик приходится на более поздний возраст), а с возрастом (после 40 лет), все виды оплаты труда идут на спад. Данный процесс имеет тенденцию стремительного снижения задолго до наступления предпенсионного возраста.

Из данных представленных на рис. 1а следует то, что пик годовых заработков у мужчин приходится на возраст 35-39 лет, снижение происходит к 50 годам. У женщин максимальный заработок приходится на 25-29 лет, постепенное снижение приходится на возраст 45-49 лет. По данным рис. 1б, ситуация с почасовой заработной платой состоит иначе. Основной рост оплаты труда у мужчин приходится до 30-34 лет, затем до 40-49 также наблюдается небольшое увеличение. После 40-44 лет начинается резкий спад. У женщин рост идет до 30-34 лет, затем наблюдается плавное снижения уровня оплаты труда. 50-54 года – уровень заработной платы возвращается практически к начальному. Стоит

отметить, что у мужчин наблюдается резкий подъем в уровне оплаты труда, а также стремительный спад. У женщин, как рост так и спад протекает с наименьшей амплитудой. [1]

Ключевыми факторами, влияющими на уровень годовой заработной платы по соотношению с возрастом, являются следующие критерии: демография (пол, возраст, семейное положение), человеческий капитал (образование, профессия), рабочее время, вид экономической деятельности, география (регион, село/город).

На основе данных представленных на рис. 2 «Распределение фонда заработной платы по возрастным группам» (с учетом численности занятых в этих группах) следует, что на 2015 год 30% всего фонда оплаты труда приходилось на работника в возрасте 25-35 лет. Предыдущие численность и удельный вес данной возрастной группы снижается. К 2025 году доля в фонде оплаты труда данной возрастной группы сократиться до 20%. Доля в фонде оплаты труда возрастной группы 35-39 лет оставляет 14%. Так же в результате демографического сдвига доля в фонде оплаты труда работников в возрасте 40 лет заметно увеличится до 35% [1].

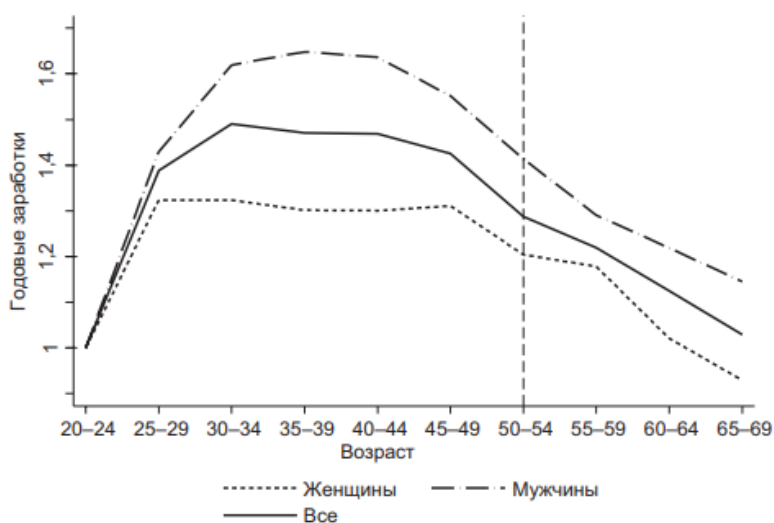


Рис. 1а. Повозрастной профиль годовой заработной платы
Источник: расчеты авторов по ВНДН, 2016.

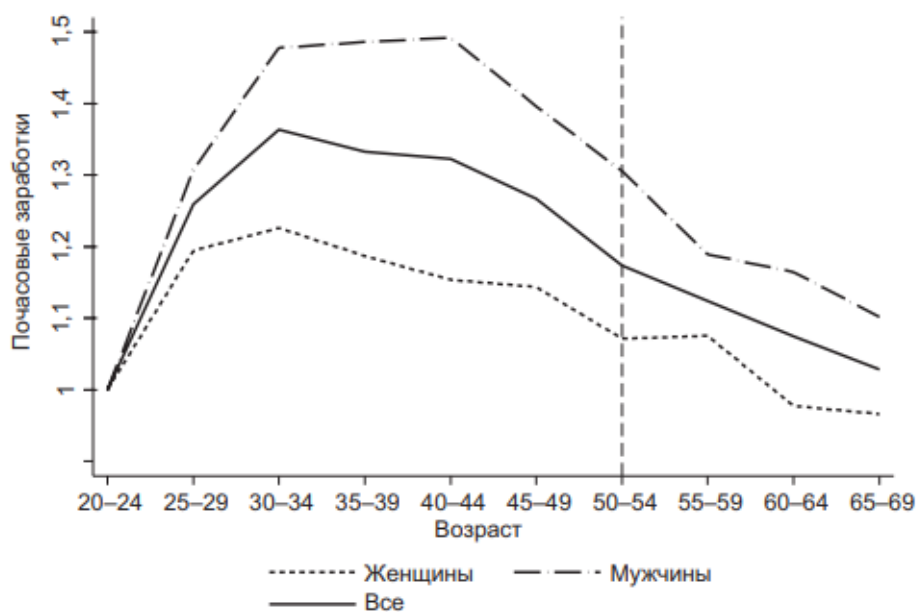


Рис. 16. Повозрастной профиль почасовой заработной платы
 Источник: расчеты авторов по ВНДН, 2016.

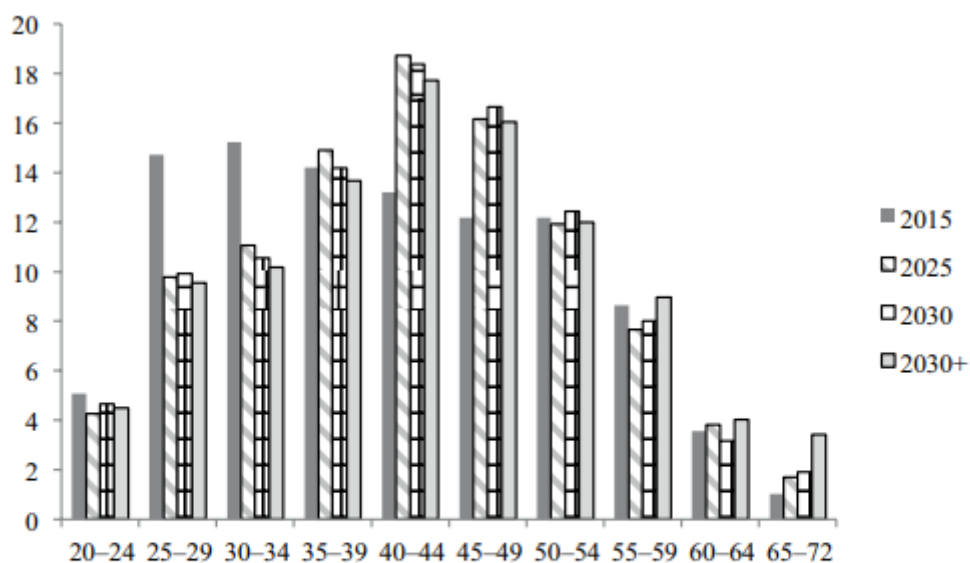


Рис. 2. Распределение фонда заработной платы по возрастным группам
 (с учетом численности занятых в этих группах)

Источник: расчеты авторов по ВНДН, 2016 с использованием данных демографического прогноза Росстата.

Говоря о возрастной группе 50-64 года, включающую в себя, как предпенсионеров, так и пенсионеров, следует заметить, что их доля растет, однако, уровень заработной платы остается на прежнем уровне.

Если уровень заработков начнет со временем изменяться, и увеличиваться в сторону более старших групп, то данные возрастные группы могут иметь значительное преимущество.

Вывод. В результате анализа, следует, что пик уровня заработной платы наступает относительно рано, а после 40 лет как годовая, так и почасовая заработная плата начинают своё стремительное снижение. Данное снижение наступает задолго до наступления предпенсионного возраста работников.

Был выделен ряд ключевых факторов, влияющих на уровень годовой заработной платы по соотношению с возрастом, к ним относятся: демография (пол, возраст, семейное положение), человеческий капитал (образование, профессия), рабочее время, вид экономической деятельности, география (регион, село/город). основным решением проблемы влияния возраста на уровень заработной платы является непрерывное пожизненное обучение, поддерживающее качество человеческого капитала, а именно объема и качества знаний, навыков и умений. Так же, путем преодоления сложившейся ситуации упрощения труда в предпенсионном и пенсионном возрасте, для массового создания рабочих мест, которые требуют разнообразных и нестандартных навыков, необходимы соответствующие институциональные условия [2].

Литература

1. Гимпельсон В.Е., Зинченко Д.И.. Цена возраста: заработная цена работников в старших возрастах// Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 40 с.

2. Гимпельсон В.Е. Возраст и заработная плата: стилизованные факты и российские особенности// Экономический журнал ВШЭ. 2019. №2. (дата обращения: 24.10.2019).

ОСОБЕННОСТИ ФАКТОРА КЛИЕНТОРИЕНТИРОВАННОСТИ НА РЫНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

С.С. Миронова, Н.Ю. Чернова

**Нижегородский политехнический колледж имени
Героя Советского Союза Руднева А.П.**

Аннотация. В статье исследуется понятие клиентоориентированности в среднем профессиональном образовании, клиента, принципов клиентоориентированности, описываются инструменты для работы с клиентами с целью наиболее полного удовлетворения их потребностей на примере конкретного профессионального образовательного учреждения.

Ключевые слова: клиент, клиентоориентированность, интернет-предпринимательство, самозанятость, фрилансер, социальное предпринимательство.

FEATURES OF THE FACTOR OF CLIENT ORIENTATION IN THE MARKET OF PROFESSIONAL EDUCATIONAL SERVICES

S.S. Mironova, N.Yu. Chernova

Nizhny Novgorod Polytechnic College named after Hero of the Soviet Union A.P. Rudnev

Abstract. The article explores the concept of customer focus in secondary vocational education, the client, the principles of customer focus, describes the tools to work with clients in order to best meet their needs on the example of a particular professional educational institution.

Keywords: client, client orientation, Internet entrepreneurship, self-employment, freelancer, social entrepreneurship.

Понятие «клиент» впервые было использовано в древнем Риме и с тех пор от неполноправного гражданина, зависевшего в правовом отношении перешло к заказчику, потребителю услуг, который всегда прав. В современных условиях клиентоориентированность является основным условием, позволяющим организации сохранить и упрочить свои позиции на рынке.

В сфере профессионального образования клиентоориентированность имеет свои особенности и может рассматриваться как стратегия образовательного учреждения, направленная на выполнение государственного заказа и удовлетворение запросов клиентов организации. Особенность ориентации на клиента заключается в том, клиентом с одной стороны является обучающийся и, часто, его родители, а с другой стороны организация – работодатель, при этом услуга выполняется одна и образовательное учреждение должно быть ориентировано на всех клиентов.

В Нижегородском политехническом колледже им. Руднева А.П. проведено исследование, целью которого стало выявление особенностей и возможностей образовательной организации в контексте ее клиентоориентированности.

Педагогический состав колледжа в качестве гипотезы данного исследования предположил, что образовательное учреждение можно считать клиентоориентированным при условии выявления ожиданий и запросов клиентов (родителей обучающихся и самих обучающихся) как показателя их удовлетворенности результатом обучения. Проведенный опрос показал, что в настоящее время обучающиеся и их родители заинтересованы в дополнительных знаниях и умениях, выходящих за рамки государственного образовательного стандарта, расширяющих возможности для самореализации и дальнейшего трудоустройства. С другой стороны работодатели, как клиенты заинтересованы в специалистах, готовых выполнять конкретную работу в условиях данной организации. А в докладе World Skills в рамках мирового чемпионата в Казани прозвучало, что 1,3

млрд. работников в мире попадают в «квалификационную яму», т.е. работают не в соответствии с полученным образованием, имеют недостаточные компетенции для выполнения работы.

Поэтому задача каждой образовательной организации, на наш взгляд, проанализировать и оценить понятие «клиента» и разработать программу действий с учетом основных принципов клиентоориентированности: понимание клиента, забота о клиенте, мотивирование сотрудников.

При выборе специальностей для профессионального обучения мы ориентируемся на те, которые позволят иметь будущим специалистам больше шансов при трудоустройстве в современных условиях. Например, «Операционная деятельность в логистике», где раскрываются особенности производственной, транспортной, снабженческо-сбытовой, распределительной логистики. Таким образом, будущие специалисты получают возможность состояться в любом направлении логистики. Наши выпускники востребованы в своей профессии, что подтверждается успешным трудоустройством как на крупные российские предприятия (Концерн ВКО «Алмаз-Антей»), так и предприятия малого бизнеса (различные торговые и транспортные компании).

С целью получения дополнительных компетенций в колледже проводятся дополнительные внеурочные занятия, которые пользуются особой популярностью у обучающихся.

Например, занятия по Интернет-предпринимательству в рамках изучения дисциплины «Менеджмент». На этих занятиях обучающиеся осваивают такие знания, как формирование идеи для своего бизнеса, поиск ниши, работа с продающимися интернет-ресурсами, создание собственного сайта для продажи товаров, поиск поставщиков, ведение бухгалтерии. Результатом проекта является готовый к продажам сайт с востребованным рынком товаром. Также в качестве постоянных слушателей и посетителей наши студенты участвуют в Региональной бизнес-выставке. Мы рассматриваем такие вопросы, как создание франшизы для бизнеса с чего начать, наиболее выгодные каналы продаж франшизы, сколько стоит продвигать франшизу в интернете на сегодняшний день и другие.

В рамках изучения дисциплины «Маркетинг» обучающиеся приобретают навыки медийных профессий – режиссера, оператора, монтажера видео, актера и других. Учатся создавать ролики, демонстрирующие уникальное торговое предложение. Результатом освоения этих умений являются полноценные телевизионные видеоролики, которые участвуют и побеждают в конкурсах регионального и всероссийского масштабов.

В рамках дисциплины «Финансы и кредит» обучающиеся регулярно участвуют в финансовых онлайн-играх на интернет-ресурсе, в 2019 году заняли второе место в викторине, проводимой Центральным Банком России.

Мы участвуем в World Skills Russia. В прошедшем учебном году наш студент занял 3-е место на региональном этапе данного конкурса в компетенции «Экспедирование грузов». Есть к чему стремиться и педагогическому составу и обучающимся.

Регулярно проводятся такие мероприятия, как Неделя специальности и День карьеры. Для студентов специальности 38.02.03 "Операционная деятельность в логистике" – это день, который определяет судьбу.

Здесь активное участие принимают наши партнеры -работодатели и наши выпускники, которые подробно рассказывают, что ждет обучающихся на практиках, дипломном проектировании, какие именно знания, умения и навыки хотят видеть работодатели в специалистах, как писать резюме и вести себя на собеседованиях, какие именно компетенции являются в настоящее время наиболее востребованными.

Эти мероприятия чрезвычайно важны и для студентов, так как они стоят на пороге самостоятельного трудоустройства, самостоятельного построения карьеры, самостоятельной жизни и для предприятий и организаций, так как дают им возможность подобрать специалиста еще в момент его становления и во время практики отработать те компетенции, которые необходимы данной организации.

В настоящее время все активнее стали проявляться общие тенденции к самозанятости граждан. Многие могут и хотят работать «дома», «на себя», быть самозанятыми и к этому есть множество возможностей. Обсуждаемый правительством проект перехода на 4-хдневную неделю позволит и работающим по найму гражданам в свободное время заниматься предпринимательством.

Таким образом, проводимые в колледже мероприятия имеют цель- дать нашим выпускникам не только востребованную профессию, но и свободу в самоорганизации, самозанятости. В переводе с английского языка freelance дословно означает «внештатный, независимый и свободный». То есть фрилансер – это, в первую очередь, творческий человек, который сам строит свой график работы, выставляет цену за свои услуги, напрямую зависящую от качества выполненного им задания. Логист- фрилансер – сам себе босс, начиная от поиска заказов, организации логистических операций, управления логистической системой и заканчивая рисками от неполучения прибыли. Он может уделять этому виду деятельности как всё своё время, так и рассматривать в виде дополнительного заработка.

В рамках дополнительных занятий мы рассматриваем и основы социального предпринимательства, как организации бизнеса не столько с целью получения прибыли, сколько решения личных и социальных проблем, в том числе и проблемы обучения. Оно позволяет реализовать многочисленные и востребованные хобби: от художественной фотографии до картин из электрокабелей, от выпечки праздничных тортов до рисования на пеночке кофе, от мебели из массива дерева по индивидуальному заказу до мебели из пластиковых бутылок и пивных крышек...Предоставление таких услуг в различных сферах деятельности, как социальное обслуживание граждан, физической культуры и спорта, проведение занятий в детских секциях и школах-студиях и множество других. Это труд на благо других, но с пользой для себя.

Фундамент профессионализма, карьерного роста, профессионального признания и самореализации зависит от множества опережающих время условий, поэтому клиенториентированность современного образовательного учреждения должна постоянно учитывать современные тенденции рынка труда.

Литература

1. Московская А.А. Социальное предпринимательство в России и мире: практика и исследования. М.: ВШЭ., 2011. 100 с.
2. Нирадж Д. Клиентоориентированность. Смена фокуса с продукта на клиента // Альпина Паблишер. 2019. 256с.
3. Роджер М., Салли О. Выходя за рамки лучшего. Как работает социальное предпринимательство /Роджер Мартин, Салли Осберг // М.: Эксмо, 2018. 240 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РЕФЛЕКСИЯ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ

О.М. Орлова¹, С.А. Павлов²

**¹Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им Н.И. Лобачевского**

**²Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа №113»**

Аннотация. Представлены результаты исследования профессиональной рефлексии учителей общеобразовательных школ. Изучены взаимосвязи профессиональной рефлексии с отношением к работе, трудовой мотивацией и профессиональным выгоранием педагогов.

Ключевые слова: профессиональная рефлексия, профессиональная деятельность педагогов, мотивация труда.

PROFESSIONAL REFLECTION IN THE WORK OF TEACHERS

O.M. Orlova¹, S.A. Pavlov²

¹National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

²School №113 Nizhny Novgorod

Abstract. The results of the study of professional reflection of teachers of secondary schools. Interrelations of professional reflection with the attitude to work, labor motivation and professional burnout of teachers are studied.

Keywords: professional reflection, professional activity of teachers, work motivation.

Все возрастающие требования к качеству образовательных услуг требуют от образовательных организаций и их сотрудников непрерывного совершенствования, повышения собственной компетентности. В современных условиях труда только самообразование, саморазвитие и активная творческая деятельность позволяют достичь педагогам настоящего профессионализма и качества в своей трудовой деятельности. В этой связи актуализируются требования к профессионально важным качествам педагогов и прежде всего к тем метаспособностям, которые позволяют развивать другие способности и прежде всего внутреннюю готовность к профессиональному самосовершенствованию. Важнейшим таким качеством является профессиональная рефлексия.

Профессиональная рефлексия – это способность к самоанализу своей деятельности с целью достижения максимального качества и эффективности. Она представляет собой осмысление и проработку тех ситуаций и действий субъектов труда, которые имеют значение для выработки наиболее адекватных алгоритмов качественного выполнения своей работы. Профессиональная рефлексия рассматривается как ключевая компетенция, обуславливающая не только достижение максимального успеха в конкретной работе, но и закладывающая возможности развития профессионализма как качественной основы трудовой деятельности.

Рефлексия оказывает необходимое содействие для плодотворного погружения в профессию, способствует дифференциации профессиональных умений и навыков, развитию аналитических способностей и конструктивной критики результатов собственного труда. Профессиональная рефлексия даёт возможность более детально и чётко увидеть основания и перспективу своей деятельности, выработать наиболее результативные стратегии реализации в будущем. Рефлексия является неоспоримым качеством, обуславливающим эффективную

самореализацию в профессии и профессионализацию в целом. Проблема профессиональной рефлексии особенно актуальна в связи с изменением подходов в обучении и развитии персонала, с переходом от пассивных методов к методам активным, основанным на самоорганизации деятельности.

Проблема рефлексии давно разрабатывается в психологии труда [6; 14] и управлении персоналом [4; 15; 16]. Применительно к управлению персоналом в образовании относительно хорошо изучена её роль в расширении опыта педагогов [5] и организации педагогической деятельности [3; 12]. Большое количество работ посвящено педагогической рефлексии как фактору организации педагогической деятельности [2; 7], а также как профессионально важного качества учителя [8; 9]. Рефлексия изучается в основном как психическое свойство, однако не менее важное значение имеет исследование её роли как механизма организации и саморегуляции профессиональной деятельности.

Вопросы значения рефлексии в организации труда изучены неполно. Недостаточно исследовано её значение в различных составляющих организационного поведения и трудовой мотивации, а также её роль в формировании отношения персонала к работе и образовательному учреждению. Между тем это ключевые характеристики работников, важные для управления персоналом.

В данном исследовании делается попытка раскрыть значение профессиональной рефлексии как фактора, имеющего значение для трудовой мотивации и формирования отношения работника к своей работе и организации.

Предметом исследования выступает профессиональная рефлексия как фактор трудовой деятельности работников образования.

Были поставлены следующие задачи:

1. Проанализировать особенности проявления профессиональной рефлексии в профессиональных группах педагогов общеобразовательных школ.
2. Раскрыть характер связи профессиональной рефлексии с отношением к работе и трудовой мотивацией.
3. Дать анализ характера связи профессиональной рефлексии с проявлениями у работников адаптивности и профессионального выгорания.

Исследование проводилось на базе 2-х муниципальных общеобразовательных учреждений среднего образования. Участвовали учителя начальных классов и учителя-предметники в количестве 37 человек. Все – женщины. Возраст респондентов от 25 до 57 лет.

Использовались методики:

1. Опросник «Основы профессиональной рефлексии» [11];
2. Опросник «Удовлетворенность работой» В.А.Розановой [13];

3. Методика «Оценка мотивационной готовности» А.В.Орлова и Е.Н.Башук [10];

4. Методика «Профессиональное выгорание» Н.Е.Водопьяновой и Е.С. Старченковой [1].

Основной методикой диагностики профессиональной рефлексии был опросник «Оценка профессиональной рефлексии», разработанный нами для оценки способности и готовности осуществления личностной и профессиональной рефлексии.

Под рефлексией в методике понимается мыслительный (рациональный) процесс, направленный на анализ, понимание, осознание себя: собственных действий, поведения, речи, опыта, чувств, состояний, способностей, характера, отношений с другими людьми. Процессуально и функционально рефлексия связана с самонаблюдением, интроспекцией, ретроспекцией, самосознанием.

Профессиональная рефлексия – это осознание себя в профессиональной сфере, внутренняя работа, определяющая самоанализ в профессии, внутреннюю репрезентацию внешних событий, связанных с процессом труда, и оценку себя внутри этих событий.

В опроснике 3 шкалы, относящихся к профессиональной рефлексии:

- межличностная рефлексия,
- трудовая рефлексия,
- организационная рефлексия,

и 2 дополнительные:

- личностная рефлексия;
- самопрезентация.

Под межличностной рефлексией понимается самоанализ своих отношений с коллегами и потенциальными клиентами, разработка внутренних стратегий межличностного взаимодействия и алгоритмов действий в предполагаемых ситуациях.

Под трудовой рефлексией понимается осмысление работником событий, возникающих в процессе труда и отображение себя как субъекта труда, внутренняя сосредоточенность на своем профессиональном совершенствовании, контроль своих профессиональных недостатков, анализ успехов и неудач.

Организационная рефлексия – это сосредоточенность на проблемах организации и себе как субъекте, который решает эти проблемы, стремление представить себя на месте руководителя, решающего задачи повышения эффективности работы организации.

Личностная рефлексия – это внутренняя работа, направленная на самоанализ своей сущности, отображение в сознании и оценка своего поведения и деятельности.

Под самопрезентацией понимают демонстрацию человеком стилей поведения, ожидаемых окружающими, стремление человека выглядеть в глазах других людей лучше, чем он есть на самом деле, самомониторинг и самоконтроль своего поведения в окружении значимых людей.

Методика прошла психометрическую проверку. Её надежность и валидность соответствуют требованиям. Результаты психометрической проверки позволяют предполагать, что методика «Оценка профессиональной рефлексии» является качественным инструментом психодиагностики и может использоваться в научных исследованиях и практической работе.

Респонденты были нами разделены на две подгруппы по признаку преподавания в начальной или старшей школе. В результате выборка учителей начальных классов составила 15 человек (первая подгруппа), а выборка учителей старших классов составила 22 человека (вторая подгруппа). Различий между педагогами школ выявлено не было.

При сравнении учителей начальных классов и учителей-предметников оценили проявление у них изучаемых характеристик, при этом провели анализ по критерию различий U Манна-Уитни. Также в исследовании на смешанной группе педагогов, включающей как учителей начальной школы, так и учителей среднего звена, провели корреляционный анализ по Спирмену изучаемых характеристик. Исследовались связи профессиональной рефлексии педагогов с проявлениями у них других профессионально-значимых качеств: отношения к организации и трудовому коллективу, трудовой мотивации и удовлетворённости трудом, профессионального выгорания.

В ходе исследования было выявлено, что педагоги обеих групп по всем трём составляющим профессиональной рефлексии в основном демонстрировали средний уровень её проявления. Среднегрупповые значения не выходят за пределы среднестатистической нормы. Испытуемые с таким баллом склонны время от времени анализировать свою деятельность и поступки коллег, детей и родителей. Они пытаются иногда выяснять причины и следствия своих действий как в прошлом, так в настоящем и будущем. Им свойственно периодически обдумывать свою профессиональную деятельность и её планировать.

Вместе с тем наблюдаются достоверные ($p < 0,05$) различия между группами в проявлении у них личностной, трудовой и организационной рефлексии. Учителя начальной школы больше «предметников» занимаются самоанализом, чаще анализируют свои действия и поступки, пытаются разобраться в себе

(личностная рефлексия). Также учителя начальной школы, по сравнению с учителями среднего звена, чаще анализируют свои профессиональные качества и трудовую деятельность (трудовая рефлексия), оценивая достоинства и недостатки, сосредоточены на своём профессиональном росте и эффективности труда. Кроме того они также чаще пытаются поставить себя на место руководителя, сосредотачиваются на общешкольных проблемах, пытаются в них разобраться (организационная рефлексия).

Различия объясняются нами тем, что учителя начальной школы чувствуют больше ответственности за свою работу, так как работа с младшими школьниками требует больше контроля, планирования. Кроме того те или иные ситуации в начальной школе больше отслеживаются родителями, что также требует повышенной собранности и необходимости просчитывать последствия даже незначительных инцидентов.

В исследовании провели корреляционный анализ по Спирмену взаимосвязи профессиональной рефлексии педагогов с проявлениями у них других профессионально-значимых качеств: отношения к организации и трудовому коллективу, трудовой мотивации и удовлетворенности трудом, профессионального выгорания. Корреляционный анализ проводился на смешанной группе педагогов, включающей как учителей начальной школы, так и учителей среднего звена. Изучалась связь профессиональной рефлексии педагогов с их отношением к себе, своей организации и своему трудовому коллективу. Установлены достоверные ($p < 0,05$), положительные корреляционные связи между личностной, трудовой и организационной формами профессиональной рефлексии с одной стороны и самооценкой педагогов. Личностная и профессиональная рефлексия позволяют работникам лучше понять себя в том или ином качестве, выделить достоинства, определить недостатки, сориентироваться на их проработку, что повышает самооценку, даёт возможность видеть в себе больше позитивного.

Аналогичная ситуация с корреляциями рефлексии и отношения к трудовому коллективу. Чем сильнее развита профессиональная рефлексия, тем лучше восприятие коллектива педагогами. Об этом свидетельствуют достоверные ($p < 0,05$) коэффициенты корреляции. Это можно объяснить следующим образом: педагоги с развитой профессиональной рефлексией, более глубоко понимающие себя в личностном и профессиональном плане, также более адекватно воспринимают и своих коллег, могут объективно отметить их достоинства и терпимее относятся к недостаткам. Это способствует взаимопониманию и отражается на отношении к коллективу. Те педагоги, которые рефлексиируют о

своих качествах редко, менее адекватны в отношении других коллег, как следствие концентрируются больше на плохом и коллектив оценивают хуже.

На отношение к организации сказывается только выраженность организационной рефлексии, в отношении чего установлены достоверные корреляции. На основании этого мы можем предполагать, что чем чаще педагоги думают о себе как о личности, или о себе как руководителе, тем более значимой кажется им их место работы.

В исследовании была изучена удовлетворенность (неудовлетворенность) работой по методике В.А. Розановой. Характер связи рефлексии и неудовлетворенности трудом имеет разнонаправленный характер. Личностная, трудовая и организационная формы рефлексии сказываются на удовлетворенности трудом скорее положительно (отрицательные корреляции с неудовлетворенностью), а межличностная рефлексия и самопрезентация – отрицательно.

Установлены достоверные отрицательные корреляции личностной рефлексии с неудовлетворенностью работников профессиональным продвижением, реализацией собственного опыта, длительностью рабочего дня. Те из учителей, кто осуществляет большую внутреннюю работу над собой, ведут самоанализ своей личности, поведения и деятельности, больше удовлетворены данной стороной своей работы. Возможно, они, зная себя лучше, находят больше себе применения на работе, чем те, у кого рефлексия низкая.

Чем выше трудовая и организационная рефлексия, тем больше удовлетворены работники условиями труда и профессиональным продвижением. Соответствующие коэффициенты корреляции достоверны ($p < 0,05$). Возможно, они отражают то, что профессиональная рефлексия больше развита у настоящих профессионалов, опытных работников, достигших определенных профессиональных высот. Они, вероятно, больше удовлетворены своим положением, чем те, кто в организационной ситуации и в себе разбираются хуже.

Также трудовая рефлексия, достоверно связана с удовлетворенностью коллегами и стилем работы руководителя. Вероятно осмысление работником событий, возникающих в процессе труда и отображение себя как субъекта труда, внутренняя сосредоточенность на своем профессиональном совершенствовании, контроль своих профессиональных недостатков, анализ успехов и неудач способствуют более адекватному восприятию организационных отношений, личности коллег и руководителя школы.

Также мы анализировали связи профессиональной рефлексии педагогов с трудовой мотивацией. В результате корреляционного анализа по Спирмену, выявлено, что, трудовая мотивация достоверно ($p < 0,05$) связана с проявлениями личностной, трудовой и организационной рефлексии. В целом, чем больше

личностная и профессиональная рефлексия у педагогов, тем сильнее их мотивация. Чем больше преподаватели анализируют свои действия и поступки, пытаются разобраться в себе, чем чаще анализируют свою профессиональную деятельность, чем чаще пытаются поставить себя на место руководителя, сосредотачиваются на общешкольных проблемах, и пытаются в них разобраться, тем выше у них трудовая ответственность, готовность прилагать дополнительные усилия для повышения эффективности работы и повышения её качества, выше карьерные ожидания и готовность к профессиональному взаимодействию с коллегами, больше стремление к порядку и больше позитивных эмоций, связанных с работой.

В целом, на основании полученных данных, можно предположить, что профессиональная рефлексия положительно сказывается на трудовой мотивации педагогов.

Профессиональное выгорание у респондентов диагностировали по методике К. Маслач и С. Джексона.

Установлены достоверные ($p < 0,05$) связи между профессиональной рефлексией и выгоранием педагогов. Установлено, что, чем больше личностная рефлексия у педагогов, тем меньше выражена редукция персональных достижений. Это указывает на то, что учителя, склонные к размышлениям о себе, своей личности и собственной жизни, меньше разочарованы в профессии и педагогической деятельности, стараются активно себя в ней проявлять и следовать существующим требованиям и нормативным предписаниям, рассчитывают на успех.

Аналогичные связи установлены между трудовой (анализ себя как профессионала), организационной рефлексией (рассмотрение себя как важного элемента организационных отношений, взгляд на себя как на потенциального руководителя) и редукцией персональных достижений. Чем выше трудовая и организационная рефлексия, тем меньше редукция персональных достижений. В целом, на основании полученных данных, можно предполагать, что высокая профессиональная рефлексия препятствует развитию данной профессиональной деструкции.

В целом результаты исследования свидетельствуют о важной роли рефлексии в проявлении профессионально-значимых качеств.

Литература

1. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб., 2005. 336 с.

2. Гуткина Н.И. Личностная рефлексия и интроспекция // Формирование личности старшеклассника. М., 1989. 170 с.
3. Демиденко М.В. Психология рефлексии. Самара, 2004. 102 с.
4. Захарова Л.Н. Рефлексивное мышление: закономерности спонтанного использования и возможности развития // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2008. № 3. С. 17–23.
5. Карнелович М.М. Рефлексия учителей на этапе послевузовского образования. Гродно, 2009. 67 с.
6. Карпов А.В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. М., 2004. 424 с.
7. Кулюткин Ю.Н. Образовательные технологии и педагогическая рефлексия / Ю. Н. Кулюткин, И. В. Муштавинская. СПб., 2002. 46 с.
8. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. 312 с.
9. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. М., 2004. 318 с.
10. Орлов А.В., Башук Е.Н. Зависимость трудовой мотивации работников от их отношения к непосредственному руководителю // Материалы VI Международной научно-практической конференции «Современная психология в экономике, политике и социальной сфере», г. Нижний Новгород, 28 ноября 2012 г. Н.Новгород, 2012. С. 207-211.
11. Орлова О.М. О связи рефлексии с профессионально значимыми качествами педагогов // Профессиональная рефлексия педагога как фактор инновационного развития образования / Под общ. ред. М.И. Лукьяновой, А.Д. Барбитовой. Ульяновск, 2011. С. 24-27.
12. Растянников А.В., Степанов С.Ю., Ушаков Д.В. Рефлексивное развитие компетентности в совместном творчестве. М., 2002. 320 с.
13. Розанова В.А. Психология управления. М., 1998. 352 с.
14. Семенов И.Н. Тенденции психологии развития мышления, рефлексии и познавательной активности. М., 2000. 59 с.
15. Степанов С.Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций. М., 2000. 174 с.
16. Чаусов Ф.С. Рефлексивный подход в управленческой деятельности. СПб., 2008. 286 с.

ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ СУБЪЕКТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Н.А. Пронина

**Тульский государственный педагогический университет
им. Л.Н. Толстого**

Аннотация: В статье рассматриваются возрастные особенности становления субъекта профессиональной деятельности. Автор перечисляет этапы профессионализации.

Ключевые слова: профессия, профессиональная деятельность, возрастные особенности, возраст.

AGE FEATURES OF THE FORMATION OF THE SUBJECT OF PROFESSIONAL ACTIVITY

N.A. Pronina

Tula State Teachers' University

Abstract: The article discusses the age-related features of the formation of the subject of professional activity. The author lists the stages of professionalization.

Keywords: profession, professional activity, age features, age.

Современной России требуются сильные, уверенные в себе профессионалы, владеющие не только теорией, но и практикой, быстро реагирующие на любые требования работодателя и подстраивающиеся под изменяющуюся обстановку. Общество не зря предъявляет столь высокие требования к работнику. Любому предприятию нужны грамотные и компетентные специалисты.

Тема профессионализма активно изучалась как отечественными (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова), так и зарубежными психологами (Д. Сьюпер, Дж. Холланд).

Целью данной статьи является анализ формирования субъекта профессиональной деятельности.

Профессия — род трудовой деятельности, требующий определенных знаний, умений и навыков, получаемых в профессиональном учебном заведении, являющийся источником существования.

В дошкольном возрасте ребенок только начинает знакомиться с миром профессий. Проводником в этот интересный мир является сразу несколько социальных институтов: дошкольное образовательное учреждение и семья. Ролевая игра позволяет ребенку побывать в роли учителя, врача, продавца, т.е. примерить на себя ту или иную профессию. Однако следует учесть тот факт, что

современные игрушки очень натуралистичны. Набору доктора позавидует фельдшер скорой помощи.

Одно из полезных заданий в детском саду является составление рассказа о профессиях своих родителей, ребенок развивает внимание, мышление, обогащается словарный запас, что благоприятно влияет на развитие познавательной сферы. Слушая рассказы товарищей, ребенок учится акту коммуникации и умению вести диалог, не перебивать собеседника.

Очень нравится детям игра «Домино профессий», которая позволяет узнать разные профессии, учит детей взаимодействию друг с другом, терпеливо ждать своей очереди.

Проектное задание ребенок в силу возрастных особенностей не может выполнить самостоятельно, но с помощью родителей он может справиться с этой задачей. Так, например, рисунок герба семьи дает представление о профессиях родителей, объединит семью во время его исполнения.

Родители также принимают активное участие в формировании новых знаний о труде. Уже в возрасте 5-6 лет ребенок должен приобретать навыки самостоятельности, для этого родители предлагают ребенку различные поручения: убрать игрушки, аккуратно сложить одежду или повесить ее, полить цветы.

В этом возрасте дети очень часто просят завести питомца, задача родителей объяснить, что это не игрушка, а о домашнем любимце надо заботиться: гулять, кормить.

В младшем школьном возрасте ребенок продолжает знакомство с миром профессий. В этом ему помогают учитель и родители.

Учитель, который является авторитетом для данной возрастной группы, может проводить различные мероприятия по ознакомлению детей с миром профессий, например, экскурсию с классом на какое-нибудь производство. В нашем городе Тула можно ознакомиться с работой кондитерской фабрики «Ясная поляна». В Москве есть очень много пищевых предприятий, которые проводят экскурсии: «Красный октябрь», «Бабаевский», «Баскин Роббинс», «Вимм Билль Дан». Очень интересна для детей поездка на Мосфильм. В ходе экскурсии они познакомятся с работой декоратора, режиссера, актера, осветителя и многих других специалистов, которые создают волшебный мир кино.

Родители могут организовать для детей экскурсию в торгово-развлекательный центр «Макси», где находится детский город «Мануфактория», попав в который ребенок в игровой форме познакомиться с различными профессиями: пожарный, водитель, повар, парикмахер. При устройстве на работу выдается трудовая книжка, а заработанные деньги можно потратить на

сладости и развлечения. В «Экспериментории» экскурсоводы увлекательно расскажут о таких науках как, химия, астрономия и даже психология.

Приучение ребенка к труду также важно, количество трудовых обязанностей можно увеличить: полив комнатных растений, вынос мусора, сортировка белья по цвету, уборка своей комнаты с помощью пылесоса.

Что касается гендерных обязанностей, то папа должен показывать правильный пример мужской работы по дому: поход по магазинам за продуктами, починка розеток, прибивание гвоздей, тогда у мальчика сформируется правильная модель поведения, и в своей будущей семье он не будет отлынивать от домашних дел. Мама является примером для дочери, благодаря этому усваиваются различные трудовые обязанности.

Подростковый возраст — период первичной оптации, конечно же, в этом периоде трудно осознанно выбрать профессию, потому что этот возраст называется порой фантазии, подросток не до конца понимает свои желания, мечты могут не иметь ничего общего с реальностью.

Подростки очень подвержены внешнему влиянию. Средства массовой информации создают ореол вокруг некоторых профессий, и подростки решают посвятить себя этой профессии, следуя модным тенденциям без учета своих способностей.

Дифференцированное отношение к учебным предметам, посещение кружков формируют у подростков учебно-профессиональные мотивы учебной деятельности, способствуют развитию качеств личности и способностей, необходимых для выбора будущей профессии.

Важнейшая задача юношеского возраста — осознанный выбор профессии. Школа в лице классного руководителя и психолога, родители могут помочь в этом. Более комфортно себя чувствуют те девушки и юноши, которые получают среднее (полное) общее образование. К моменту окончания школы девушки и юноши из многих вариантов профессий должны выбрать наиболее реальные и приемлемые. Устремленные в будущее, они понимают, что благополучие и успех в жизни, прежде всего, будут зависеть от правильного выбора профессии. На основе оценки своих способностей и возможностей, престижа профессии и её содержания, а также социально-экономической ситуации девушки и юноши, прежде всего, самоопределяются относительно путей получения профессионального образования и резервных вариантов приобщения к профессиональному труду. Таким образом, для старших подростков и для юношей и девушек актуальным является учебно-профессиональное самоопределение — осознанный выбор путей профессионального образования и профессиональной подготовки.

Литература

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования. М: Академия, 2013. 416 с.
2. Климов Е.А. Как выбирать профессию. М.: Просвещение, 2009. 163 с.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 312 с.
- Сьюпер Д. Психология труда. М.: Академический проект, 2007. 384 с.
5. Holland, J. L. Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*. 51. 397-406

ГЕНДЕРНАЯ СПЕЦИФИКА ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЮРИСТОВ

Т.С. Пухарева

Кубанский государственный университет

Аннотация. Статья посвящена изучению социально-психологических установок и карьерных ориентаций юристов с учетом гендерной специфики. Представлены результаты эмпирического исследования с участием юристов, юрисконсульты, следователей и адвокатов. Выявлены достоверные различия в личностно-профессиональной направленности у мужчин и женщин: на результат, на процесс, на свободу, эгоизм, стабильность работы и интеграцию стилей жизни.

Ключевые слова: социально-психологические установки, карьерные ориентации, профессия юриста, профессиональная направленность, гендерная специфика.

GENDER SPECIFICITY OF PERSONAL AND PROFESSIONAL ORIENTATION OF LAWYERS

T.S. Pukhareva

Kuban State University

Abstract. The article is devoted to the study of socio-psychological attitudes and career orientations of lawyers with regard to gender. The results of empirical research involving lawyers, legal advisers, investigators and lawyers are presented. There are significant differences in the personal and professional orientation of men and women: the result, the process, freedom, selfishness, stability and integration of lifestyles.

Keywords: socio-psychological attitudes, career orientations, legal profession, professional orientation, gender specificity.

Внимание к проблеме гендерных различий в контексте профессиональной деятельности личности обусловлено с одной стороны, стереотипными, столетиями сложившимися представлениями о роли мужчин и женщин, а с другой – новыми условиями в изменяющемся мире, при которых трансформируется общественное отношение к правилам и нормам гендерного поведения. В рамках нашего исследовательского интереса было проведено психологическое исследование социально-психологических установок и карьерных ориентаций, как компонент личностно-профессиональной направленности, у юристов, с целью выявления гендерных отличий.

Несмотря на наличие фонда научных трудов, рассматривающих ценностные и карьерные аспекты личностно-профессиональной направленности, следует отметить, что специальных исследований, посвященных гендерной специфике установок и предпочтительных ориентаций в карьере у представителей юридических профессий относительно немного. Вместе с тем, подобного рода исследования имеют принципиальное значение, поскольку специфика личностно-профессиональной направленности юриста существенно влияет на его реализацию в профессии, основной смысл которой ассоциирован с обеспечением и охраной правопорядка в обществе [1].

Личностно-профессиональная направленность может рассматриваться как доминирующая система социально-психологических установок, ценностных ориентаций и мотивов, являющихся стимулами профессиональной деятельности.

Социально-психологические установки, или аттитюды, выражают направленность, внутреннюю позицию личности по отношению к миру. В контексте психологии профессии установка есть отношение личности как субъекта профессиональной деятельности к себе, к своей профессиональной роли, к выполнению требований выбранной профессии. В исследованиях социально-психологических установок юристов показано, что среди них можно выделить специфические – профессиональные установки как особые мотивационно-смысловые образования, мотивационный механизм регуляции правоохранительной деятельности. Профессиональные установки определяют диспозицию личности юриста по отношению к объектам в системе «человек – право», играют важную роль в саморегуляции, позволяют прогнозировать профессиональное поведение сотрудника на относительно значительный период времени [2].

Карьерные ориентации понимаются как смысловые диспозиции, исполняющие функции выбора приоритетного направления профессионального продвижения [3]. Карьерные ориентации, будучи значимыми для личности ценностями, выступают определенными стимулами в профессиональной деятельно-

сти, задают вектор профессионального пути. Карьерные ориентации являются составляющими личностной концепции, мотивов и ценностей; человек стремится максимально реализовать их при построении карьеры.

Таким образом, социально-психологические установки и карьерные ориентации органически включены в личность профессионала, являются образующими ее условиями, определяют ее диспозицию по отношению к профессиональной деятельности.

В эмпирическом исследовании респондентами стали юристы ($n=60$), в том числе, юрисконсульты, следователи и адвокаты. По количеству мужчины и женщины, участвовавшие в опросе, представлены в равном распределении. В качестве диагностического инструментария были использованы: «Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (О.Ф. Потемкина) и «Якоря карьеры» (Э. Шейн). Предполагалось, что гендерные различия респондентов будут проявляться в отношении к процессу труда и в переменных ценностей карьеры.

Результаты изучения социально-психологических установок показали, наиболее выраженными у юристов являются направленность на результат, труд и деньги. Юристы в своей профессии целеустремлены, ориентированы на достижение результата вопреки неудачам и помехам, профессиональный труд приносит им удовольствие, при этом важной направляющей личности и профессиональной деятельности является увеличение благосостояния.

Наиболее выраженными ориентациями в карьере у опрошенных являются «якоря»: служение, интеграция стилей жизни, автономия и вызов. Юристы ориентированы на работу с людьми, улучшение мира в целом, охрану правопорядка. При этом опрошенные стремятся сбалансировать разные стороны своей жизни – профессиональную, семейную, личную. Для них важна индивидуальная ответственность, а также самостоятельность и независимость в работе, в выборе достижения целей и результатов, в планировании рабочего времени. Юристы в силу своей профессии ориентированы на решение заведомо сложных интеллектуальных задач, преодоление различного рода препятствий, конкуренцию.

Изучение гендерной специфики личностно-профессиональной направленности юристов показало, что достоверно различными для мужчин и женщин являются социально-психологические установки: направленность на процесс, на результат, эгоизм, свобода; и карьерные ориентации: стабильность работы и интеграция стилей жизни. Направленность на процесс труда более значима для женщин, мужчины в большей мере стремятся достичь результатов в своей деятельности, невзирая на препятствия и неудачи. Мужчины эгоистичней, также

для них более ценной представляется свобода, чем для женщин. Стабильность работы и интеграция стилей жизни являются более важными «якорями» в карьере у женщин.

На данном этапе исследования можно заключить, что имеются гендерные различия в проявлении личностно-профессиональной направленности юристов на уровне социально-психологических установок и карьерных ориентаций. Мужчины ориентированы на достижение результатов, преодоление трудностей, удовлетворение собственных потребностей и предпочтений, свободу в действиях, поступках и выборе средств достижения целей. Женщины стремятся получить удовлетворение от процесса труда, для них важной является гармоничное сочетание профессиональной и семейной жизни, высоко оценивается стабильность в различных аспектах профессии. Таким образом, гендерный фактор влияет на отношение юристов к профессии и карьере, следовательно, учет гендерной специфики в построении профессионального пути работников юридического труда может выступать условием их профессионального благополучия и эффективности.

В перспективе требуют рассмотрения вопросы динамических характеристик личностно-профессиональной направленности мужчин и женщин исследуемой профессиональной группы и выявления гендерных различий ценностей в карьере у представителей юридических профессий разного профиля.

Литература

1. Пухарева Т. С. Социально-психологические установки и ценности в контексте профессионального развития юристов // Прикладная юридическая психология. 2016. №1. С. 53 – 61.
2. Пряхина М.В. Социально-психологические установки в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел : дис. ...канд. пс. наук: 10.00.06. Санкт-Петербург, 2000. 250 с.
3. Жданович А.А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: дис. ...канд.психол. н: 19.00.01 / Жданович Анастасия Александровна. М., 2008. 277 с.

ВОЗРАСТНЫЕ ПРОЯВЛЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ИНДУСТРИИ 4.0 НА ПРИМЕРЕ ЯПОНИИ

Ю.В. Ставропольский

**Саратовский национальный исследовательский
государственный университет им. Н. Г. Чернышевского**

Аннотация. Факторы, вызывающие социальные затруднения в японском обществе, а именно, происходящие в японском обществе трансформации, характеризуются сокращением трудовых ресурсов, старением населения, рассредоточением потребления, устареванием инфраструктуры, экологическими проблемами. В Японии складывается ситуация, при которой требуется предоставлять энергоснабжение и водоснабжение, образовательные и медицинские услуги дисперсно рассеянному населению, что влечёт удорожание оказываемых услуг.

Ключевые слова: Япония, население, инфраструктура, общество, ресурсы, услуги, трансформации.

AGE DISPLAYS IN THE LABOUR FORCE IN CONDITIONS OF THE TRANSITION TO INDUSTRY 4.0 ON THE EXAMPLE OF JAPAN

J. V. Stavropolsky

Chernyshevsky National Research State University of Saratov

Abstract. The factors causing social difficulties in the Japanese society, namely, the transformations taking place in the Japanese society, are characterized with the reduction of labour resources, the aging of the population, the dispersion of consumption, the obsolescence of infrastructure, the environmental problems. In Japan, there exists a situation in which it is necessary to provide energy and water supply, educational and medical services to the dispersed population, which leads to a rise in the cost of the provided services.

Keywords: Japan, population, infrastructure, society, resources, services, transformations.

Японии приходится преодолевать различные затруднения социального характера [2, с. 63]. На этом фоне трансформации японского общества представляются неотвратимыми. В частности, одним из факторов социальных затруднений японского общества оказывается неуклонное старение японского населения, влекущее за собой рост стандартизированных расходов на сбережения и сокращение поступлений в государственные фонды от начисления взносов [4, с. 61]. Отмеченные социальные проблемы могут эффективно решаться при условии установления воздействующих факторов и смягчения воздействий с их стороны. Тем самым, уже существующие проблемы будут гарантированы от перехода в стадию обострения, а также не произойдёт возникновения новых проблем.

Факторы, вызывающие социетальные затруднения в японском обществе, а именно, происходящие в японском обществе трансформации, характеризуются сокращением трудовых ресурсов, старением населения, рассредоточением потребления, устареванием инфраструктуры, экологическими проблемами [1, с. 43]. Всё перечисленное взаимно влияет одно на другое, и в целом влечёт ухудшение состояния современного японского общества.

Нынешнее трудоспособное население в Японии исчисляется цифрой 77 миллионов человек, но имеются основания ожидать, что к 2050 году оно сократится на 30% и станет примерно 53 миллионов человек [6, с. 16]. Это сокращение произойдёт вследствие старения населения, а также может усугубиться под влиянием таких причин, как увольнение с работы в силу необходимости обеспечивать уход за престарелыми родственниками.

Опыт японского финансового развития демонстрирует, что в условиях зависимости от монодзукури, цели монетаризма достигаются благодаря строительству промышленных предприятий и созданию рабочих мест в удалённых регионах, созданию инфраструктуры, связующей производственные площадки с крупными городами, удешевлению транспортировки кадров и ресурсов. Исходя из сказанного, очевидно, что хозяйственная структура японской индустрии преобразуется из производящей в администрирующую. Более того, по причине миграции производственных мощностей за рубежи Японии, производство в удалённых японских регионах неуклонно сокращается, что вынуждает современную японскую молодёжь массово стремиться в крупные городские агломерации.

Продолжая развивать нашу мысль, далее отметим, что поток рабочей силы, ныне хлынувший в крупные японские города, ни в коем случае не отвечает интересам администрирующей хозяйственной структуры японской индустрии. Сказанное делается день ото дня всё очевиднее в секторах розничного и экспедиторского администрирования, где проблематичными становятся долгие рабочие смены, и даже невозможность удерживать саму администрацию в определённых рамках.

Уменьшить дефицит трудовых ресурсов в Японии призваны компьютерные технологии и искусственный интеллект, однако, резонно предполагать, что, в случае радикальной роботизации, доходящей до универмагов, в которых покупателей обслуживают роботы, до полностью роботизированной доставки, не исключена потеря контроля над бизнесом. По этой причине следует серьёзно задуматься над тем, какими мерами удержать молодёжь в отдалённых регионах страны, где небольшие зарплаты, где тяжело содержать семью, не допустив снижения численности населения. Крупные городские агломерации в Японии

ограничивают приток из удалённых регионов страны, однако, к сожалению, самостоятельно обеспечивать воспроизводство населения они не в состоянии. Соответственно, проблема сокращения населения в Японии развивается по пути обострения, а проблема перенаселения крупных городских агломераций удовлетворительным образом не разрешается.

В случае, если рентабельность администрирующей хозяйственной структуры японской индустрии уменьшится и японская экономика упадёт, государственные и региональные поступления сократятся. Более того, расходы государства возрастают по причине старения японского населения. В этих условиях сохранение государственного социального обеспечения в нынешних объёмах потребует реформирования налоговой системы, что способно спровоцировать социальное недовольство в нижних стратах общества, а также негативно отразиться на показателях производительности.

Сокращение налоговых поступлений усугубляется тем обстоятельством, что генеральная совокупность японских потребителей подвергается неуклонному рассеянию, причём инфраструктура морально устаревает. Проблема рассеяния генеральной совокупности японских потребителей порождена одновременным падением рождаемости и старением населения, что оборачивается уменьшением плотности населения в региональных городских агломерациях. В целом, в современной Японии складывается ситуация, при которой требуется оказывать базовые инфраструктурные услуги, в частности, предоставлять энергоснабжение и водоснабжение, образовательные и медицинские услуги населению, дисперсно рассеянному на больших малонаселённых территориях, что влечёт существенное удорожание оказываемых услуг.

Основания инфраструктуры в Японии закладывались в ходе процесса крупномасштабного развития страны в период бурного экономического роста 1950х – 1970х гг. [3, с. 116] Сегодня, пятьдесят с лишним лет спустя, большая часть японской инфраструктуры, в частности, дорог, мостов, водопроводов морально устарели. Для их замены в период до 2060 года потребуется не менее 2,5 млрд. долларов США [5, с. 13]. При этом придётся не воссоздавать имеющуюся японскую инфраструктуру, но, напротив, радикально переформатировать её применительно к сокращающемуся населению.

Вслед за ратификацией Парижского соглашения 2015 года в рамках Рамочной конвенции ООН об изменении климата, Японии предстоит перейти на возобновляемые источники энергии. В этой связи потребуется понизить цены на возобновляемые энергоносители, ужесточить контроль за энергосбережением в крупных городских агломерациях, где, собственно, сконцентрировано энергопотребление, наладить снабжение дешёвыми энергоносителями жителей

больших малонаселённых территорий. В противном случае японская экономика станет неконкурентоспособной, экономический рост затормозится, производительность упадёт ещё сильнее.

Литература

1. Hara T. A Shrinking Society. Post-Demographic Transition in Japan. Singapore: Springer, 2015. 65 p.
2. Kohei W. The Economic Impact of Population Decline and Aging in Japan. The Post-Demographic Transition Phase. Singapore: Springer, 2019. 100 p.
3. Nishioka Y. Industrial Value Chain Initiative for Smart Manufacturing. Tokyo: Gakken Co., Ltd., 2015. 175 p.
4. Sasaki T., Koizumi H., Tajiri T., Kitano H. A Study on the Use of Artificial Intelligence within Government Pension Investment Fund's Investment Management Practices (Summary Report). Tokyo: Government Pension Investment Fund, 2018. 24 p.
5. Shirase K., Nakamoto K. Simulation Technologies for the Development of an Autonomous and Intelligent Machine Tool // International Journal of Automation Technology, 2013. Vol. 7. No. 1. P. 6 – 15.
6. Yoshino N., Taghizadeh-Hesary F. Causes and Remedies for Japan's Long Lasting Recession: Lessons for the People's Republic of China. ADBI Working Paper 554. Tokyo: Asian Development Bank Institute, 2015. 25 p.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В.И. Сумичева

Брянский государственный университет им. академика И.Г. Петровского

Аннотация. В статье рассмотрены особенности структуры образовательной организации среднего профессионального образования. Представлены основные задачи управления образовательными организациями среднего профессионального образования на современном этапе. Рассмотрены управленческие аспекты саморегулируемого автономного обучения.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, образовательная организация, саморегулируемое автономное обучение.

MANAGEMENT FEATURES OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

V. I. Sumicheva

Bryansk State Academician I.G. Petrovski University

Abstract. The article discusses the features of the structure of the educational organization of secondary vocational education. The main tasks of the management of educational organizations of secondary vocational education at the present stage are presented. The management aspects of self-regulated autonomous learning are considered.

Keywords: secondary vocational education, educational organization, self-regulating autonomous learning.

Функционирование организаций среднего профессионального образования находится в центре особого внимания отечественных исследователей. Фокус зрения ученых сконцентрирован на вопросах взаимодействия образовательных организаций с работодателями; внедрении современных педагогических технологий в образовательный процесс; обновлении методов и способов воспитательной работы и т.п. [1].

Исследование проблемы управления образовательной организацией среднего профессионального образования определяется необходимостью определения роли и места данного процесса в образовательной системе, участия педагогов в формировании современных компетенций у студентов, развитии их способностей к автономному обучению и самообучению, описании подходов к созданию в рамках организации среднего профессионального образования функциональной модели саморегулируемого автономного обучения.

На современном этапе развития организации среднего профессионального образования (СПО) сталкиваются с вызовами внешней среды, ответ на которые предполагает не только изменение в организации учебного процесса, но, в ряде случаев, и трансформацию организационной и управленческой структуры.

Образовательная организация среднего профессионального образования, если рассматривать ее организационно-управленческий аспект, имеет иерархическую структуру, включающую пять уровней: директор, заместители директора (организаторы отдельных направлений образовательной деятельности), председатели цикловых или методических комиссий (коллегиальных органов управления образовательным процессом), педагогические работники и обучающиеся.

Д. Ньюстром, описывая организационное поведение, рассматривает самоуправление как самостоятельную постановку сотрудником естественно мо-

тивированных задач и принятия решений по наиболее целесообразным действиям, которые не предусматривают денежное вознаграждение [2].

Согласно Оксфордскому толковому словарю, самоуправление – это внутреннее управление своим поведением, деятельность на основе собственных убеждений и ценностей в большей степени, чем на основе социальных норм и группового давления [3].

Самоуправление обучением М. Ноулз считает процессом, который предусматривает инициативность сотрудника в области диагностики потребностей и разработки целей обучения, выбор и применение соответствующих стратегий реализации обучения, способов и критериев оценки его результатов.

В связи с этим, самоуправление обучением можно понимать как внутренне обусловленную установку личности субъекта образовательного процесса на принятие решений. Самоуправление подразумевает наличие у субъекта ожиданий, целей, ресурсов, возможностей, культуры, собственной стратегии и модели обучения, а также проявление ответственности, способности к самомотивации, саморегуляции, самооценке. Указанные факторы можно рассматривать как независимые функции самоуправления. Результат самоуправления обучением – это способность студента самостоятельно определять цель учебной деятельности, разрабатывать средства и выполнять конкретные виды деятельности по ее достижению.

Самоуправление обучением рассматривается как систематическое, целенаправленное, самостоятельное влияние студента на собственную учебно-познавательную деятельность и достижение поставленных целей обучения в процессе выполнения функций целеполагания, самопланирования, самоорганизации, самомотивации, самоконтроля.

Самопланирование представляет собой, учитывая уже определенные цели, разработку студентом собственной программы учебных действий, составление планов на разные периоды, поиск альтернативных вариантов учебной деятельности и принятия решений по последовательности их реализации.

Самоорганизация – это самостоятельная организация различных видов учебной деятельности, создание и соблюдение дневного распорядка, установление индивидуального стиля обучения, применение эффективных методов выполнения самостоятельной работы.

Самоконтроль и самоанализ учебной деятельности предполагает использование средств предупреждения возможных или выявления уже сделанных ошибок, благодаря механизму личностного и профессионального развития, побуждений и действий на основе сопоставления их с некоторыми субъективными нормами и представлениями.

Особое значение в процессе самоуправления занимает самомотивация. Самомотивация – это процесс активизации учебной деятельности студента на основе действующей системы устойчивых мотивов, потребностей, стимулов, ситуативных факторов, побуждающих его к получению результата обучения. В целом, самомотивация как функция самоуправления является движущей силой для реализации всего образовательного процесса [4].

Автономия и саморуководство представляют собой два шага по управлению самообучением.

Саморуководство – важная составляющая самоуправления. Функции самоуправления и саморуководства взаимосвязаны. Саморуководство предполагает воздействие, направленность, сбалансированность, координацию собственных действий студента, взятие им ответственности и инициативы в осуществлении конкретных шагов для достижения цели обучения. Все функции самоуправления и руководства интегрируются, что обеспечивает синергетический эффект для достижения ожидаемых результатов обучения.

Таким образом, саморуководство обучением обеспечивает процессуальный, технократический, функциональный подход к обучению, а автономия создает условия для принятия студентом ответственности, возможности приобретать умения самостоятельно учиться и применять собственные ресурсы и предыдущий опыт в обучении и деятельности.

Обучение, осуществляемое в условиях саморуководства и автономии, обеспечивает внутренние и внешние стороны самоуправления учебной деятельностью студента [5].

На современном этапе создание условий для саморегулируемого автономного обучения является центральной задачей деятельности по развитию структур и управлению организациями среднего профессионального образования.

Литература

1. Володина Ю.А. Практическая реализация образовательной политики в современной России // Динамика социальной трансформации российского общества: региональные аспекты. Материалы V Тюменского международного социологического Форума. 2017. С. 375-379.
2. Ньюстром Д. Организационное поведение. Санкт-Петербург: Питер, 2000. 448 с.
3. Hiemstra R. Reframing the Meaning of SelfDirected Learning: An Updated Model adult Education Research Conference. Oxford. Режим доступа: [https:// new-prairiepress.org/aerc/2012/papers/22](https://new-prairiepress.org/aerc/2012/papers/22) (Дата обращения: 25.05.2019).

4. Bourne L. Voices on Project Management. The Difference Between Governance and Management. Режим доступа: [https:// www.projectmanagement.com/blog/Voices-onProject-Management/13701](https://www.projectmanagement.com/blog/Voices-onProject-Management/13701) (Дата обращения: 25.05.2019).

5. Ходяков Д.А. Образовательная автономность или учебная автономия: к вопросу о дефиниции и структуре. Режим доступа: [http://naukarus.com/ obrazovatel'naya-avtonomnost-ili-uchebnayaavtonomiya-k-voprosu-o-definitsii-i-strukture](http://naukarus.com/obrazovatel'naya-avtonomnost-ili-uchebnayaavtonomiya-k-voprosu-o-definitsii-i-strukture) (дата обращения: 25.05.2019).

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ КАК АСПЕКТ АКТИВИЗАЦИИ ТРУДОВОГО И СОЦИАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПОЖИЛЫХ ГРАЖДАН

А.С. Табакова

Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева

Аннотация. В статье рассматриваются составляющие социально-психологической помощи пожилым гражданам как характеристики их трудового и социального потенциала. Анализируются аспекты взаимодействия государственных структур с населением, на предмет активизации внутренних возможностей пожилых граждан в современном социуме. Изучены особенности нормативно-правовых документов, а также данные эмпирических исследований по вопросам оказания социально-психологической помощи пожилым людям при возникновении у них различного рода проблем.

Ключевые слова: пожилые граждане, социальный потенциал, трудовой потенциал, социально-психологическая помощь, активизация.

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL HELP AS A ASPECT OF ACTIVIZATION OF THE LABOR AND SOCIAL POTENTIAL OF ELDERLY CITIZENS

A.S. Tabakova

Mordovia State University

Abstract. The article discusses the components of socio-psychological assistance to older citizens as characteristics of their labor and social potential. The aspects of the interaction of state structures with the population are analyzed in order to activate the internal capabilities of senior citizens in modern society. The features of legal and regulatory documents, as well as empirical research data on the provision of socio-psychological assistance to older people in the event of various problems, have been studied.

Keywords: elderly citizens, social potential, labor potential, socio-psychological assistance, activation.

Стратегическим направлением в условиях массового старения населения выступает деятельность по выработке мер, снижающих отрицательные последствия старения для личности и общества, а также поиск социально-геронтологической модели, помогающей выявить и максимально эффективно использовать положительный социальный потенциал пожилых людей.

Понятие «потенциал» рассматривается нами как «средство, запасы, источники, которые имеются в наличии и могут быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенных целей, осуществления планов, решения каких-либо задач; как возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области» [1, 29]. То есть когда говорят о потенциале чего-либо, то имеют ввиду действенность, силу, мощь, способность, которые свойственны какому-либо явлению и при определенных благоприятных условиях способные достичь своей цели.

По мнению Н. Мышеловской, совокупность возможностей пожилого человека включает в себя: карьерные и жизненные ориентации (уровень притязаний, социальные и профессиональные ценности); психофизические характеристики индивида (здоровье, работоспособность, склонности и способности); компетентности (объем и качество знаний, умений и навыков, квалификация); личностные характеристики (личностные качества, мотивы, потребности, интересы) [2, 52].

Социальный потенциал лиц пожилого возраста способен при определенных условиях, являться важнейшим ресурсом в развитии общества.

Необходимо отметить, что социальный потенциал пожилых граждан основан на их активном участии в различных сферах жизнедеятельности общества; проявлении их активной гражданской позиции. При этом в нашей стране, на протяжении длительного периода, данному аспекту уделяется достаточное внимание со стороны органов исполнительной и законодательной власти. К примеру, Правительством РФ разработана и утверждена 5 февраля 2016 г. «Стратегия действий в интересах граждан старшего возраста до 2025 года», где определены цели, принципы, задачи и приоритеты государственной социальной политики в отношении граждан пожилого возраста. Учитывается, что в общей численности населения России происходит увеличение доли граждан старше трудоспособного возраста. По среднему варианту прогноза Росстата, к началу 2021 г. доля лиц старше трудоспособного возраста в общей численности населения страны возрастет до 26,7 %, а их численность достигнет 39,5 млн. человек [3].

Вовлечение граждан старшего возраста в посильную трудовую деятельность, как представляется, имеет помимо гуманитарной составляющей весьма

существенный экономический аспект. В связи с общемировой тенденцией увеличения продолжительности жизни, а также определенного дефицита квалифицированных трудовых ресурсов объективно будет нарастать потребность в использовании труда пожилых людей.

Также не менее важным аспектом является и то, что многие исследователи отмечают факт востребованности, гражданами предпенсионного возраста, повышения своей квалификации. «Они вполне открыты к новым знаниям – 55,5 % готовы переобучаться, чтобы получить более востребованную профессию», рассказал о результатах исследования гендиректор портала «Работа.ру» А. Ветерков. Согласно опросам, работодатели в целом действительно неохотно нанимают зрелых работников. Но есть профессии, где они востребованы – в частности, это врачи, учителя, инженеры, а также сотрудники сферы консалтинга, розничной торговли [4].

В подтверждение всему вышесказанному, следует привести в пример исследование, проведенное Высшей школой экономики (ВШЭ) в 2018 г. В ходе которого был составлен список «удобных» для зрелого поколения, профессий, которые будут востребованы в г. Москве к 2020 г. В списке, в частности, консультант по здоровой старости, генетический консультант, парковый эколог, тьютор, специалист по адаптации мигрантов [4].

Социально-психологическая помощь пожилым людям, как одна из составляющих деятельности по эффективному использованию социального потенциала в трудовой деятельности, включает в себя осуществление тренингов и мероприятий, повышающих психологическую культуру населения, усиление социально-ориентированных целей, ценностей и субъективных отношений, создание условий для личностного роста и укрепления социальных связей семьи, предотвращение возможного психоэмоционального истощения пожилого человека.

Нередко, специалисты по социальной работе, на практике, встречаются с многочисленными социально-психологическими проблемами, которые проявляются в поведении и поступках пожилого человека.

Можно сказать, что уровень психических расстройств и психологических проблем у пожилых людей достаточно высок, так же как и уровень знаний у специалистов по социальной работе по вопросам осмысления теоретической сущности понятий «социально-психологическая помощь», но сам процесс оказания данного вида помощи остается на низком уровне, является малоэффективным. В этой связи необходимо выработать следующие рекомендации в отношении их: следует не только повышать квалификацию специалистов по социальной работе, но и развивать межведомственное взаимодействие с привле-

чением разнопрофильных практиков для общения с пожилыми людьми, в связи с тем, чтобы повысить результативность применения рассматриваемой технологии – технологии социально-психологической помощи в ходе реализации трудового потенциала пожилых граждан.

Таким образом, социальный потенциал пожилых граждан в трудовой деятельности активно развивается благодаря заинтересованности органов и структур государства, в которых существует определенная востребованность в подобного рода трудовых ресурсах. При этом важно активно использовать многочисленные технологии социальной работы как с пожилыми людьми, с семьями, в которых они проживают, так и с потенциальными работодателями, когда социальные работники выступают, прежде всего, в качестве посредников. Необходимо организовывать грамотную работу по использованию социального потенциала пожилых в трудовой деятельности, как на федеральном и региональном уровне осуществления социальной политики и социальной работы, так и по месту жительства.

Литература

1. Рыбаковский Л.Л. Миграционный потенциал : понятие и критерии оценки // Социологические исследования, 2009, № 2. С. 29-36.
2. Мышеловская Н. Внимание: «Третий возраст»! // Библиотека, 2011. № 11. С. 51-54.
3. 1 октября отмечается Международный день пожилых людей [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/social/vetaran-defence/53>
4. Вторая карьера [Электрон. рес.]. Режим доступа : <https://rg.ru/2018/08/02/edinaia-rossiia-obsudila-voprosy-trudoustrojstva-liudej-starshego-vozrasta.html>

НОВЫЕ ПУТИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Д.А. Шаталова-Давыдова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассмотрены актуальные вопросы адаптации молодых специалистов – выпускников вузов. Проведен анализ инструментов, используемых в данном процессе на предприятиях Нижегородского региона. По результатам анкетирования выявлены основные проблемы в

существующих системах адаптации и рассмотрены актуальные зарубежные методы, разработанные с учетом особенностей поколения Y.

Ключевые слова: молодые специалисты, поколение Y, инструменты адаптации, наставничество, наблюдение за работой специалистов, дистанционное обучение.

MODERN METHODS OF ADAPTATION FOR YOUNG SPECIALIST AT THE NIZHNY NOVGOROD REGION ENTERPRISES.

D.A. Shatalova-Davydova

National research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The article deals with topical issues of adaptation of young professionals – graduates of universities. The analysis of the tools used in this process at the enterprises of the Nizhny Novgorod region. According to the results of the survey, identified problems in modern methods of adaptation and researched foreign system of adaptation, taking into account the features of the Y generation.

Keywords: young specialists, generation Y, adaptation tools, mentoring, job shadows, blended learning, buddying.

Кадровая структура российских организаций в последнее десятилетие активно развивает и совершенствует свои функции связанные с работой всех специалистов, так как этого требует воздействие внешних факторов: демографические сдвиги, ускорение урбанизации, дефицит ресурсов, а также прорывы в области технологий [5].

Необходимость в новом подходе в управлении различными возрастными категориями привело к развитию темы становления молодого специалиста как профессионала в современных меняющихся условиях. Под молодым специалистом принято понимать выпускника ВУЗа/Ссуза, который не имел или имел небольшой опыт работы (до 1 года).

Развитие молодого специалиста в каждой сфере индивидуально, но все же есть основные блоки, которые проходят абсолютно все работники: адаптация, работа в должности, подготовка плана развития карьеры, аттестация, продвижение [2]. Особенно важным этапом для нового сотрудника является его адаптация, которая постепенно интегрирует личность в профессиональную среду компании. При этом, данный процесс должен учитывать потребности и ожидания двух сторон – молодого специалиста и самой организации – которые постоянно изменяются. Все это приводит к необходимости в новых методах, подходах и средствах, используемых отделом по персоналу [4].

Целью исследования явился поиск новых подходов к процессу адаптации молодых специалистов, основываясь на особенностях поколения Y. За основу данной статьи были взяты итоги проводимого ранее исследования [3] (среди

400 студентов и выпускников вузов Нижнего Новгорода в возрасте от 18 до 28 лет, уже имеющие стаж работы) с учетом дополнительных результатов, которые еще не были обработаны на этапе прошлой публикации.

Стоит отметить, что вопросом процесса адаптации молодых специалистов активно занимаются в основном зарубежные компании, которые представлены в России («Drylock Technologies», «Heineken» и др.), а также крупные российские корпорации («СИБУР Холдинг», «Нижегородский Водоканал», «Тосол Синтез» и др.). На данный момент основным методом в реализации процесса адаптации является наставничество/менторство [3]. Это самый распространенный тип начального взаимодействия молодого специалиста с назначенным ему руководителем. Этот тип отношений можно отнести к партнерским, так как наставник передает не только опыт, но и вовлекает новичка в общий процесс работы, одобряет генерирование идей и высказывание своих взглядов.

Основываясь на ранее проведенное исследование, было выявлено, что один метод наставничества не удовлетворяет полностью потребности молодых специалистов, которые относятся к поколению Y. Данный процесс не включает в себя дополнительные инструменты, обусловленные развитием технологий и ускоренной урбанизацией [3].

Также в отечественной практике наиболее распространены такие методы, как «корпоративный PR», командный тренинг, инструктаж в подразделениях, интернет-сайт. Инструктаж в подразделениях проходят 66% молодых специалистов, метод «корпоративного PR» использовался у 40% опрошенных, командный тренинг – у 25%. Все опрошиваемые отмечали, что эффективность данных методов проявляется не на должном уровне (рис. 1).

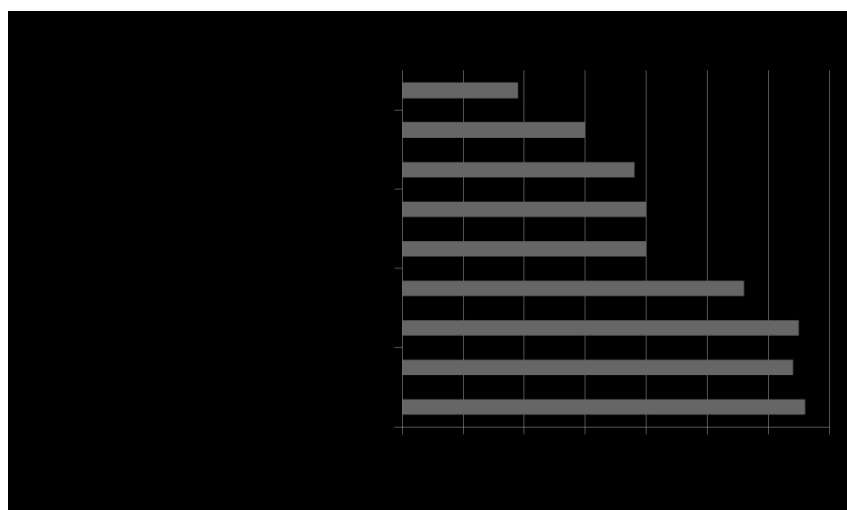


Рис. 1. Результаты исследования по методам адаптации молодых специалистов [3]

Данный результат можно объяснить тем, что вышеперечисленные методы отлично подходят поколению Z, а не для Y. Психология последних требует иных подходов (о необходимости этого заметили и сами респонденты) – сокращение времени и пути на выполнение задач посредством использования девайсов и мессенджеров (70%); знание и понимание конечных результатов, их влияние на деятельность компании; четкое распределение системы KPI (62%); гибкость графика / возможность выполнения работы в комфортном месте в офисе (81%); устранение расслоения кадров; выстраивания своего персонального развития (68%) и др.

На данные потребности молодого поколения уже ориентируются зарубежные компании, опыт которых используется и в некоторых российских компаниях. Так, знание и понимание влияния конечных результатов на работу компании отражается в методе Buddying, основой которой является взаимоподдержка и взаимопомощь между сотрудниками. Данный метод позволяет устранить неравенство кадров путем упрочнения командных чувств. В Нижегородской области наличие основных черт данного метода отметили сотрудники компании АО «Сибур-Нефтехим» – они знают свой карьерный путь, который был сформирован в соответствии с их мотивацией, на пару лет вперед.

Особой популярностью у зарубежных компаний пользуется метод E-learning или Blended learning. Это один из способов обучения, который является дистанционным или смешанным. Он учитывает имеющиеся знания и навыки сотрудника и предлагает укороченный курс обучения, исключая затрату времени на разбор старого теоретического материала. Этот метод позволяет удовлетворить потребности молодого поколения в сокращении сроков на обучение (тем самым не теряя интерес обучаемого к курсу, так как данное поколение имеет более слабую концентрацию при повторении пройденного материала, чем предыдущее поколение) и построении индивидуального подхода к личности. Примером использования основ метода E-learning в Нижегородской области может стать международная компания Heineken. Молодые сотрудники отмечают, что самостоятельное составление планов дистанционного обучения помогает им в личностном развитии, поддерживает мотивацию для карьерного роста и не вызывает негативных ощущений (желания бросить познавать) при изучении материалов.

Еще к одному из эффективных методов можно отнести Job Shadowing. Сюда входит полное сопровождение более опытного сотрудника в течение всего рабочего дня. Это позволяет сократить время на отвлечение «наставника» на новичка и дает полное представление молодому сотруднику о деятельности в компании. В Америке данная система используется уже с 1997 года по сего-

дняшний день и рассчитана исключительно на молодых специалистов [1]. На данном этапе наличие этого метода не было выявлено при опросе молодых специалистов. Частично Job Shadowing проявляется в наставничестве, когда молодому специалисту на производстве или в лаборатории приходится наблюдать за действиями наставника, но занимает это всего лишь несколько часов.

Стоит отметить, что опыт зарубежных методов адаптации следует постепенно переносить и в российские организации, но учитывая особенности их структуры. Не в каждой компании возможно реализовать тот или иной метод адаптации, так как не у всех есть, например, разработанные платформы для дистанционных курсов или в какой-то компании подавляющее число сотрудников приходится на поколение Z, которые не смогут принять устранение расслоения кадров.

Литература

1. Василенко Н. В. Консалтинг в образовании: учеб, пособие / Н.В. Василенко. СПб.: КультИнформПресс, 2011. 274 с.
2. Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Питер, 2004. 639 с.
3. Слепнева Д.А. – Проблемы процесса адаптации молодых специалистов в Нижегородской области – Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2019» / Отв. ред. И.А. Алешковский, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов. – М: МАКС Пресс, 2019.
4. Сопоев С. А. Адаптация молодых специалистов в современных российских организациях: дисс. канд. соц. наук. М., 2013. 133 с.
5. Тенденции в области управления персоналом – 2013 / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www./assets/Dcom-Russia/> (дата обращения: 29.06.19)

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л.Н. Шилова¹, О.М. Орлова²

¹Нижегородский институт развития образования

²Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. Представлены результаты исследования особенностей организационной культуры образовательных организаций системы СПО Нижегородской области в контексте

ее значения для успешной профессионализации студентов применительно к современному этапу развития промышленного потенциала России.

Ключевые слова: организационная культура, модели организационных культур, профессионализация, миссия образовательной организации.

SPECIAL SITOIASICITY OF THE SYSTEM OF PROFESSIONAL EDUCATION

¹L.N. Shilova, ²O.M. Orlova

¹Nizhny Novgorod Institute for Educational Development

²National research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. Article research results show characteristics of organizational culture of Nizhniy Novgorod colleges of professional education in accordance with students successful professionalism applied to modern step of industrial potential development of Russia

Keywords: organizational culture, organizational culture model, professionalism, educational establishment mission

Одной из целей государственной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» является «создание необходимых и достаточных условий институционального и инфраструктурного характера, устранение имеющихся препятствий и ограничений для создания и (или) развития высокотехнологических бизнесов и недопущение появления новых препятствий и ограничений как в традиционных отраслях экономики, так и в новых отраслях и высокотехнологичных рынках», что подчеркивает значимость развития технологического предпринимательства при реализации программ подготовки специалистов для отраслей экономики в Российской Федерации» [1].

Цифровая экономика представлена в программе тремя уровнями:

- рынки и отрасли экономики (сферы деятельности), где осуществляется взаимодействие конкретных субъектов (поставщиков и потребителей товаров, работ и услуг);
- платформы и технологии, где формируются компетенции для развития рынков и отраслей экономики (сфер деятельности);
- среда, которая создает условия для развития платформ и технологий и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики (сфер деятельности) и охватывает нормативное регулирование, информационную инфраструктуру, кадры и информационную безопасность..

В связи с тем, что эффективное развитие рынков и отраслей (сфер деятельности) в цифровой экономике возможно только при наличии развитых платформ, технологий, институциональной и инфраструктурной сред, нового поколения кадров, способных отвечать на новые вызовы инновационных процессов, происходящих в современном мире.

В сфере профессионального образования возник ряд условий, являющихся важным фактором развития различных моделей организационной культуры, а именно: переход на ФГОС по ТОП -50, наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям и специальностям; актуализированные ФГОС, представляющие собой совокупность обязательных требований к среднему профессиональному образованию по профессиям или специальностям; смещение акцентов на практикоориентированность обучения (демонстрационный экзамен по стандартам World Skills); цифровая трансформация, запущенная вместе с принятием государственной программы «Цифровая экономика»; создание первых стартапов.

Эффективность деятельности образовательных организаций занимающихся подготовкой нового поколения кадров напрямую зависит от уровня сформированности организационной культуры, ориентирующей на современные тренды развития экономики. Ключевое значение для этого имеет осознание преподавателями и студентами ценности организационных культур прогрессивного типа, а также формирование приверженности этим оргкультурам. Основой данного процесса является развитие оргкультурной направленности миссия организации, на которую равняются все структурные составляющие организационной культуры и под которой мы понимаем принятие работниками ценностей оргкультуры и готовности следовать им в своей профессиональной деятельности.

Развитие оргкультурной направленности является частью процесса профессионализации. Под профессионализацией понимается профессиональное развитие человека, в ходе которого наряду с профессиональными знаниями, умениями и навыками, ценностями профессии, усваиваются также современная профессиональная и экономическая культура. Очень важно, чтобы профессионализация начинающих и сложившихся преподавателей и студентов проходила в соответствии с трендами прогрессивного развития современных организаций для достижения максимальной вовлеченности персонала в систему экономических связей, отношений и процессов управления.

В этой связи знакомство с ценностями эффективных оргкультур во время профессионального обучения в образовательных организациях может быть очень важным для осознанного выбора перспективных организаций для трудоустройства и эффективного профессионального развития.

Кафедрой психологии управления ННГУ им. Лобачевского был инициирован проект «Ценностно-мотивационная готовность студентов колледжей к работе в условиях инновационно-деловой модели управления персоналом современного предприятия».

Теоретической основой исследования стала модель оргкультуры Камерона – Куинна [3]. Согласно данной модели принято выделять 4 типа оргкультуры: иерархическая (бюрократическая), клановая, рыночная и адхократическая (инновационная). Направленность потенциальных работников на оргкультуру рыночного или адхократического типов говорит о готовности принимать ценности современной экономики и управления, что облегчает интеграцию в организации современного типа. Направленность на оргкультуру кланового типа говорит о стремлении к коллективным формам организации труда, командной работе, что способствует развитию социального капитала организаций и её эффективности за счёт сплоченности персонала и готовности решать проблемы сообща. Считается, что оргкультуры рыночного и адхократического типов являются наиболее соответствующими организациям современного типа, ориентированных на функционирование в рыночной среде, гибкие системы управления, внедрение инноваций и клиентоориентированность.

Исследование проводилось в образовательных организациях системы СПО Нижегородской области, готовящих рабочих и специалистов среднего звена, относящихся к укрупненной группе профессий и специальностей «Машиностроение». В исследовании принимали участие 56 преподавателей и 120 студентов четырех образовательных организаций системы СПО.

Цель исследования – сравнить трудовые ценности и мотивацию преподавательского корпуса и студентов организаций СПО с различными традициями организационной культуры и предприятий, на которых планируют работать выпускники. На этой основе были выявлены психологические факторы сдерживания и ресурсы образовательного процесса и предложены новые подходы оптимизации организационных культур, которые создадут новые возможности выпускникам образовательных организаций СПО стать не просто сотрудниками предприятий, но активными участниками их инновационного развития.

Использовалась технология оценки ОСАИ «Инструменты оценки организационной культуры» К.Камерона и Р.Куинна [3]. Данная конструкция базируется на измерении и соотнесении организационных показателей, которые характеризуют фактический уровень состояния главных индикаторов эффективности организации.

Студентам и преподавателям задавались следующие вопросы:

1. Какие характеристики присущи Вашему колледжу?
2. Каким бы Вы хотели видеть Ваш колледж?
3. Какие характеристики присущи предприятию, куда, скорее всего, пойдут работать Ваши выпускники? (преподаватели); На какое предприятие,

Какие характеристики присущи предприятию, куда, скорее всего, Вы придете работать? (студенты).

4. Какие характеристики присущи наиболее эффективным в современных экономических условиях предприятиям?

Варианты ответа предполагали выбор одного из 4-х типов оргкультур по Камерону-Куинну: рыночной, адхократической (инновационной), иерархической (бюрократической) или клановой.

По соотношению ответов определялись предпочтения в установках тех или иных типов оргкультур организации – внешнего (предпочтение рыночной и адхократической культуры) или внутреннего (предпочтение клановой и иерархической культуры).

Основные выводы по результатам исследования:

1. Оценки студентов и преподавателей по большинству параметров оргкультуры согласованы, противоречий не наблюдается. Это говорит о культурном сопряжении, что помогает в процессе профессионализации и развитии профессиональных установок.

2. Оценка студентами и преподавателями организационной культуры своей образовательной организации в полной мере соответствуют статистической норме. Дисбаланса в сторону неэффективных оргкультур не наблюдается.

По оценкам студентов и преподавателей оргкультура исследуемых образовательных организаций является сбалансированной (равное сочетание элементов всех оргкультур) и, в целом характерной для обучающих организаций России. Отсутствие уклона в сторону оргкультур определенного типа позволяет их воспринимать адекватно и понимать многообразие их проявлений.

3. Предпочтения большинства преподавателей относительно оргкультуры своих образовательных организаций полностью соответствуют текущей ситуации, то есть они хотят видеть ее такой, какова она есть в действительности.

4. По сравнению с другими типами оргкультур и студенты, и преподаватели хотят видеть немного больше элементов клановой оргкультуры, что говорит о готовности к командной работе и коллективистским формам организации обучения и труда.

5. Студенты исследуемых образовательных организаций отмечают в оргкультуре достоверно больше элементов рыночной и адхократической (инновационной) оргкультур. Процент студентов, замечающих большую выраженность рыночных и адхократических ценностей в оргкультуре своей образовательной организации, по сравнению с другими элементами оргкультур, 28% студентов и 30% преподавателей хотели бы видеть оргкультуру колледжа рыночной или адхократической, что позволяет говорить о прогрессивном харак-

тере установок студентов и преподавателей относительно современных организаций и способствует более быстрой адаптации и более легкому вовлечению выпускников в организационные процессы.

6. Большинство студентов и преподавателей рассматривают предприятие, куда выпускники вероятно пойдут на работу как организацию со сбалансированной оргкультурой, где представлены элементы оргкультур всех типов. Отмечается сравнительно небольшое количество характеристик клановой оргкультуры, что говорит об ожидании просоциальных, коллективистских неформальных отношений со взаимной помощью и поддержкой. Данный фактор может рассматриваться как ожидание командной работы и способствует социальным формам организации труда.

В целом результаты исследования показывают, что студенты и преподаватели понимают и принимают различные типы организационных культур и видят устойчивость организаций в балансе элементов различных оргкультур, ориентированных на удовлетворенность трудом и отношение к труду, на конкурентные условия хозяйствования и инновационный характер деятельности. Следовательно, организационная культура не только является мощным фактором эффективного функционирования и развития организации, но этот фактор можно отследить и измерить. Кроме того, организационную культуру можно планировать, создавать и изменять.

Литература

1. Распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 г. №1632– р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации».
2. Указ Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642 «"О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации"».
3. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Д.Н. Куин. – СПб.: 2001. – 289 с.
4. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 395 с.
5. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2013. 352 с.

ОСОБЕННОСТИ ВОЛЕВОЙ РЕГУЛЯЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ¹

В.Н. Шляпников

Московский институт психоанализа

Аннотация. Представлены результаты исследования особенностей волевой регуляции руководителей образовательных учреждений. Показано, что директора школ значимо превосходят учителей по показателям методики «Шкала контроля за действием», выраженности эмоционального, поведенческого и социального самоконтроля, а также по уровню самооценки волевых качеств.

Ключевые слова: воля, волевая регуляция, самоконтроль, саморегуляция, волевые качества, профессиональная деятельность, руководитель образовательного учреждения

FEATURES OF STRONG-WILLED REGULATION OF THE HEADS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

V.N. Shlyapnikov

Moscow Institute of Psychoanalysis

Abstract. The results of a study of the characteristics of volitional regulation of educational institutions managers are presented. School principals significantly exceed teachers in “Action-Control Scale” and severity of emotional, behavioral and social self-control and in the level of self-assessment of volitional qualities.

Keywords: volition, will, volitional regulation, self-control, self-regulation, volitional qualities, professional activity, manager of educational institutions

Исследования свидетельствуют о существенном вкладе волевой регуляции в успешность различных видов деятельности (учебной, профессиональной, спортивной и т.д.) [1]. В частности, показана взаимосвязь между волевой регуляцией и успешностью освоения новых видов деятельности в процессе профессиональной адаптации молодых специалистов [2]. Вместе с этим механизмы формирования волевой регуляции в процессе профессионального развития личности до сих пор остаются недостаточно изученными.

В связи с этим, мы поставили перед собой *цель* исследовать вклад волевой регуляции в осуществление управленческой деятельности, на примере, руководителей образовательных учреждений. Была выдвинута *гипотеза*, что в группе руководителей образовательных учреждений показатели состояния волевой регуляции будут выше, по сравнению с учителями.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках научного проекта №18-013-01108.

Программа исследования. Описание выборки. С целью проверки выдвинутой гипотезы было проведено сравнительное исследование работников средних общеобразовательных школ г. Москвы. Всего в исследовании приняли участие 100 человек. Все респонденты были разделены на две группы: Руководители – 50 директоров школ в возрасте от 25 до 45 лет, средний возраст 35 лет, все женщины. Подчинённые – 50 учителей в возрасте от 25 до 45 лет, средний возраст 35 лет, все женщины.

Методы исследования. Для диагностики индивидуальных особенностей волевой регуляции респондентов использовались следующие методики: субшкала «Контроль за действием при планировании» из опросника «Шкала контроля за действием» Ю. Куля (НАКЕМР-90) в адаптации С.А. Шапкина (1997) [3]; «Вопросник для выявления выраженности самоконтроля в эмоциональной сфере, деятельности и поведении» (Г.С. Никифоров, В.К. Васильева и С.В. Фирсова) [4], формализованная модификация методики самооценки (СО) Дембо-Рубинштейн в адаптации В.А. Иванникова, Е.В. Эйдмана (1990) [5].

Процедура исследования. Опросные листы раздавались и заполнялись респондентам в индивидуальном порядке в присутствии исследователя. Участие в исследовании носило добровольный и безвозмездный характер. Для проверки наличия различий и сходств между группами использовался непараметрический тест Манна-Уитни. Для статистической обработки данных использовался статистический пакет IBM SPSS Statistics v.23.

Результаты и их обсуждение. В целом полученные результаты подтверждают выдвинутую нами гипотезу: директора значительно превосходят учителей по целому ряду показателей состояния волевой регуляции.

У директоров ($M=5,80$, $SD=2,65$) по сравнению с учителями ($M=4,82$, $SD=2,97$) наблюдаются более высокие показатели по методике «Шкала контроля за действием» ($U=963,00$, $p=0,05$), что свидетельствует о том, что они обладают более эффективным типом волевой регуляции (по Ю. Кулю), способны более успешно реализовывать свои намерения в действии, а также более устойчивы к опыту неудач [6].

Директора по сравнению с учителями демонстрируют более высокие показатели эмоционального (директора: $M=14,82$, $SD=2,82$; учителя: $M=11,20$, $SD=2,93$; $U=480,50$, $p<0,01$), поведенческого (директора: $M=18,55$, $SD=3,32$; учителя: $M=15,36$, $SD=4,86$; $U=757,50$, $p<0,01$) и социального (директора: $M=19,22$, $SD=2,82$; учителя: $M=14,30$, $SD=3,57$; $U=339,50$, $p<0,01$) самоконтроля. С одной стороны, эти данные могут говорить о том, что директора обладают более эффективным самоконтролем, с другой стороны, характер ра-

боты руководителя – человека, контролирующего других людей, предполагает более высокий уровень личного самоконтроля [7].

Также директора демонстрируют более высокие самооценки таких волевых качеств, как: обязательный (директора: $M=4,35$, $SD=0,80$; учителя: $M=3,94$, $SD=0,91$; $U=904,00$, $p=0,01$), решительный (директора: $M=3,76$, $SD=0,97$; учителя: $M=3,40$, $SD=0,88$; $U=961,00$, $p=0,05$), волевой (директора: $M=3,61$, $SD=0,81$; учителя: $M=3,22$, $SD=0,95$; $U=942,50$, $p=0,05$), инициативный (директора: $M=4,02$, $SD=0,80$; учителя: $M=3,28$, $SD=1,05$; $U=732,00$, $p<0,01$), энергичный (директора: $M=4,20$, $SD=0,79$; учителя: $M=3,64$, $SD=1,05$; $U=850,00$, $p=0,01$), терпеливый (директора: $M=4,10$, $SD=0,94$; учителя: $M=3,64$, $SD=1,14$; $U=941,50$, $p=0,05$), упорный (директора: $M=3,94$, $SD=0,88$; учителя: $M=3,34$, $SD=0,96$; $U=757,50$, $p<0,01$), спокойный (директора: $M=3,76$, $SD=1,03$; учителя: $M=3,12$, $SD=1,00$; $U=830,00$, $p<0,01$), деловитый (директора: $M=3,98$, $SD=0,72$; учителя: $M=3,26$, $SD=0,72$; $U=632,00$, $p<0,01$), уверенный (директора: $M=3,80$, $SD=0,79$; учителя: $M=3,46$, $SD=0,84$; $U=946,00$, $p=0,05$), организованный (директора: $M=3,96$, $SD=0,87$; учителя: $M=3,52$, $SD=0,93$; $U=897,50$, $p=0,01$), внимательный (директора: $M=4,04$, $SD=0,76$; учителя: $M=3,54$, $SD=1,01$; $U=898,00$, $p=0,01$).

Полученные результаты свидетельствуют о том, что директора по сравнению с учителями в общем обладают более высоким уровнем волевой самооценки. С одной стороны, уровень самооценки может отражать реальный уровень состояния волевой регуляции, что хорошо согласуется как с результатами других методик, так и с данными других авторов, с другой стороны, высокий уровень самооценки у директоров может быть связан со значимостью этих качеств в управленческой деятельности [4; 5]. Если рассматривать отдельные качества, то у директоров прежде всего выражены качества связанные с волевой активацией деятельности (*деловитый, инициативный, волевой, решительный, организованный, уверенный*), эмоциональной саморегуляцией (*терпеливый, спокойный*) и способностью к мобилизации волевого потенциала личности (*энергичный, упорный*). Вероятно, данные качества наиболее востребованы в деятельности руководителя образовательного учреждения.

Заключение. Полученные нами результаты подтверждают выдвинутую нами гипотезу: директора по сравнению с учителями демонстрируют более высокие значения практически по всем измеренным показателям. Как же мы можем объяснить обнаруженные различия?

С одной стороны, обнаруженные различия могут быть связаны с профессиональным отбором. Поскольку эффективная волевая регуляция является профессионально важным качеством для руководителя, именно «волевые» педагоги становятся директорами. Это предположение хорошо согласуется с

взглядами Р. Баумаистера, который отмечает, что волевой самоконтроль помогает людям добиваться успеха в жизни и, в том числе, продвижения по службе [7].

С другой стороны, работа руководителем сама по себе представляет человеку обширные возможности для развития волевой регуляции и эффективного самоуправления. По сравнению с рядовым учителем, директор имеет больше возможностей для реализации личных инициатив, а также более широкую сферу ответственности, что может способствовать прогрессивному развитию волевой регуляции [2].

Мы полагаем, что предложенные объяснения не исключают, а взаимодополняют друг друга, а полученные результаты свидетельствуют о важной роли волевой регуляции в деятельности руководителей образовательных учреждений.

Литература

1. Иванников В.А., Барабанов Д.Д., Монроз А.В., Шляпников В.Н. Эйдман Е.В. Место понятия «воля» в современной психологии // Вопросы психологии, 2014. № 2. С. 15-23.
2. Шляпников В.Н. Роль волевой регуляции в процессе профессиональной адаптации молодых специалистов // Вопросы психологии, 2010, №6. С. 78-90.
3. Шапкин С.А. Экспериментальное изучение волевых процессов. – М.: Смысл, 1997. 140 с.
4. Ильин Е.П. Психология воли. – СПб.: Питер, 2000. 288 с.
5. Иванников В.А., Эйдман Е.В. Структура волевых качеств по данным самооценки // Психологический журнал. 1990, Т. 11, №3. С. 39-49.
6. Kuhl J. Who controls whom when "I control myself"? // Psychological Inquiry. 1996. Vol. 7(1). P. 61–68.
7. Baumeister R.F., Vohs K.D. Strength Model of Self-Regulation as Limited Resource: Assessment, Controversies, Update // Advances in Experimental Social Psychology. 2016. Vol. 54. P. 67–127.

МЕТОДЫ И СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

О.Ю. Шуняева

Брянский государственный университет им. академика И.Г. Петровского

Аннотация. В статье рассмотрены методы управления образовательной организацией среднего профессионального образования. Уточнено понятие управления образовательной организацией СПО. Описана управляющая подсистема с точки зрения ее иерархической организации.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, образовательная организация, управление, системный подход.

METHODS AND MANAGEMENT STRUCTURE OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

O.Y. Shunyaeva

Bryansk State Academician I.G. Petrovski University

Abstract. The article discusses the management methods of the educational organization of secondary vocational education. The concept of managing an educational institution of secondary vocational education is clarified. The control subsystem is described from the point of view of its hierarchical organization.

Keywords: secondary vocational education, educational organization, management, systematic approach.

В настоящее время актуальным для системы педагогического менеджмента является исследование процесса подготовки рабочих кадров в образовательных организациях среднего профессионального образования, определение его роли в образовательной системе страны. Однако, пока недостаточно изучено функционирование системы среднего профессионального образования в условиях конкуренции по подготовке специалистов в колледжах, техникумах, учебных центрах на базе крупных промышленных предприятий.

Особую проблему вызывает определение факторов, побуждающих образовательные организации среднего профессионального образования (далее СПО) совершенствовать системы управления, исследование методов и структуры управления образовательными организациями СПО, выявление особенностей развития системы среднего профессионального образования в условиях рыночных отношений с целью повышения ее конкурентоспособности, поиск

взаимосвязей элементов структуры и управления подготовкой обучающихся в системе профессионального обучения [1].

Управление образовательными организациями среднего профессионального образования связано с поиском и применением различных способов воздействия на коллектив или отдельных сотрудников, эффективных методов управления, под которыми в общем виде понимают совокупность приемов целенаправленного воздействия субъекта управления на его объект [2].

Метод – это наиболее подвижный элемент системы управления. Методы служат для реализации цели и принципов управления образовательными организациями СПО. В социально-экономической литературе приводятся различные классификации методов управления. В одних источниках они разделяются на группы методов материальной мотивации, социальной мотивации и властного влияния. В других – выделяются методы организационного воздействия и методы стимулирования [2; 3].

В соответствии с классификацией методов в общей теории управления, основанной на характере и содержании управленческого воздействия, в процессе управления образовательными системами применяются три группы методов: организационно-распорядительные; психолого-педагогические; экономические [3].

Управление является видом деятельности руководящего и административного характера, осуществляемой в рамках постоянной системы коллективного труда, действующей целенаправленно во всех сферах общественной жизни. В процессе управления взаимодействуют две подсистемы: управляющая и управляемая. Но это не одностороннее действие первой на вторую. Между объектом и субъектом управления происходит постоянное взаимное влияние через систему прямых и обратных связей. Конечной целью управления является оптимизация функционирования системы.

Методы управления в образовательной организации рассматриваются как целенаправленное воздействие на педагогический и ученический коллективы, на их отдельных членов в целях организации, регулирования и координации их деятельности, правильного использования сил, времени и средств [4].

По нашему мнению, управление образовательной организацией СПО представляет собой целенаправленное, основанное на правовых и демократических принципах, воздействие субъекта управления в лице коллегиальных органов и администрации на коллектив в целом, на отдельных работников и обучающихся для организации и согласования их деятельности, рационального и эффективного использования сил и средств образовательной организации с целью

подготовки и воспитания квалифицированных, всесторонне развитых молодых специалистов.

Согласно общим принципам управления педагогическими коллективами], субъект управления образовательной организацией среднего профессионального образования не может быть представлен каким-либо определенным должностным лицом или постоянной группой лиц. В одних ситуациях субъектом управления является директор, осуществляющий управление на принципах единоначалия. Этот подход реализуется, преимущественно, в текущей деятельности образовательной организации. В других ситуациях в качестве субъекта управления может выступать весь руководящий состав образовательной организации.

В непрерывном управленческом процессе, в многообразии вариантов сочетания ситуаций деятельности, меняется совокупность не только управляющей подсистемы (субъекта управления), но и управляемой подсистемы или объекта управления, в роли которого выступают коллектив, составляющие его отдельные группы, конкретные работники образовательной организации СПО, студенты. Таким образом, управляющая и управляемая системы образовательной организации среднего профессионального образования находятся в непрерывной динамике, в постоянной диалектической взаимосвязи.

Директор образовательной организации среднего профессионального образования и педагогический совет находятся на первом (высшем) уровне управления.

В управлении образовательной организацией большую роль играют заместители директора по основным направлениям деятельности (учебно-производственной, учебно-методической, воспитательной работе др.). Они представляют второй уровень линейного управления образовательной организацией СПО.

На третьем уровне управления находятся методисты, председатели цикловых или методических комиссий.

Четвертый уровень управления представлен мастерами производственного обучения и преподавателями.

К пятому уровню иерархии внутреннего управления образовательной организацией СПО можно отнести самих обучающихся.

Таким образом, управленческая деятельность в образовательной организации среднего профессионального образования обеспечивается сложно организованной управляющей подсистемой, в иерархии которой можно выделить пять уровней, представленных директором (первый или высший уровень); его заместителями – организаторами отдельных направлений образовательной дея-

тельности (второй уровень); председателями коллегиальных органов управления образовательными процессами – цикловых или методических комиссий (третий уровень); педагогическими работниками (четвертый уровень) и советом обучающихся (самоуправление) (пятый уровень).

Литература

1. Володина, Ю.А. Практическая реализация образовательной политики в современной России // Динамика социальной трансформации российского общества: региональные аспекты. Материалы V Тюменского международного социологического Форума. 2017. С. 375-379.
2. Новиков, Д.А. Теория управления образовательными системами. М.: Народное образование, 2009. 452 с.
3. Воробьева, С.В. Основы управления образовательными системами. М.: Академия, 2008. 205 с.
4. Петрова, Л.И. Основы управления педагогическими системами. Ростов н/Д: Феникс, 2008. 158 с.

**РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

МЕХАНИЗМЫ KPI-ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

И.Н. Аверина, Я.А. Семашко

Брестский государственный технический университет

Аннотация. В статье рассматривается актуальный вопрос управления персоналом – мониторинг деятельности работников и оценка результатов. Для управления оценкой результатов рассматривается возможность разработки критериев KPI – ключевых показателей эффективности. Привязка учета KPI к регулярному мониторингу деятельности персонала при помощи развивающихся IT- технологий – перспективная задача современного менеджмента.

Ключевые слова: управление персоналом, результат деятельности, мониторинг, KPI, ключевые показатели эффективности, стимулирование, мотивационная политика.

STAFF KPI-ASSESSMENT TECHNIQUES

I.N. Averina, Y.A. Semashko

Brest State Technical University

Abstract. The article deals with a pressing issue for personnel management – monitoring the employees' activities and evaluating results. To manage the assessment of results, the possibility of developing KPI criteria – key performance indicators is considered. Linking KPI-metrics to regular monitoring personnel' activities with the help of developing IT technologies is a relevant task of modern management.

Keywords: personnel management, performance, monitoring, KPI, key performance indicators, incentives, motivational policies.

Успешность организации напрямую зависит от взаимной работы руководства и персонала, их взаимодействий и эффективности управления всеми бизнес-процессами.

Основная проблема управления персоналом – это часто отсутствие адекватной связи между планами, исполнением и фактическим результатом. Одной из причин является неэффективная оценка результативности и не развитая мотивация труда. В качестве методики определения результативности работы сотрудников были изобретены индикаторы, определяющие и дающие оценку деятельности персонала.

Выделяют три типа показателей деятельности организации (рис. 1):

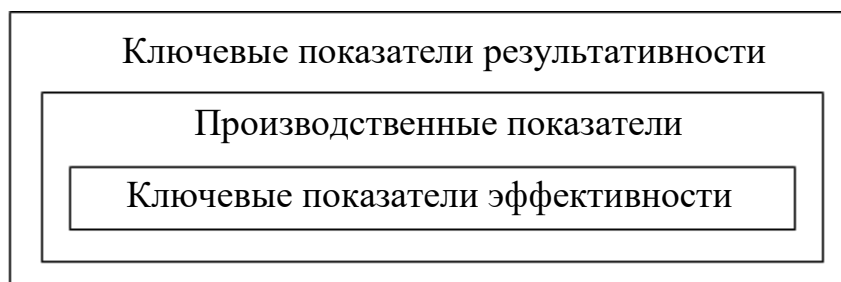


Рис. 1. Иерархия показателей деятельности организации

Ключевые показатели эффективности (КПЭ) указывают на то, как можно улучшить деятельность организации. Производственные показатели (П) говорят о загрузке мощностей. Ключевые показатели результативности (КР) показывают полученный итог работы [1]. Основное правило показателей – правило «10/80/10», предполагающее использовать в организации 10 ключевых показателей результативности, до 80 производственных показателей и около 10 ключевых показателей эффективности.

Показатели следуют друг за другом. Чем глубже мы внедряемся в бизнес-процессы организации и производства предприятия, тем больше информации для нас предоставляется. Главная особенность индикаторов – ориентация на результат. Особый интерес представляет система ключевых показателей эффективности (КПЭ, от англ. – Key Performance Indicator), которая была предложена для оценки деятельности американским экономистом П.Друкером.

Примеры основных показателей КПЭ: план продаж, процент выполненных в срок заказов, невыполненные заказы, клиентская оценка качества обслуживания, доля рынка, рыночная концентрация, индекс развития бренда, соблюдение бюджета, объем продаж, товарные связи, время полного цикла производства, эффективность труда и другие.

Для достижения наилучших результатов многие ключевые показатели эффективности координируют работу несколько отделов, подразделений или групп сотрудников. Чаще всего КПЭ применяются для оценки работы производственного (административно-управленческого) персонала.

Показатель должен быть количественно измерим, малозатратным по времени для расчета и по использованию ресурсов. И вот эти требования чаще всего и вызывают наибольшие затруднения в применении КПЭ-методики на практике.

Показатели эффективности имеют не обязательно финансовый характер, часто отслеживаются руководством, требуют понимания и ответственности как конкретного работника, так и всего персонала, положительно и в значительной степени влияют на результат [1].

Ключевые показатели эффективности можно классифицировать по временному ориентиру: оперативные и стратегические. Оперативные показатели отражают текущую деятельность предприятия и его подразделений, помогают целям и задачам соответствовать изменяющимся условиям. Такие показатели характеризуют качество поставляемого сырья и изготавливаемой продукции, анализируют корректность организации производства. Стратегические показатели отвечают за результат деятельности предприятия за определенный период, позволяют правильно строить планы и намечать цели на следующий период. Они характеризуют движение денежных потоков, помогают рассчитать такие финансовые показатели деятельности предприятия, как, например, рентабельность и платежеспособность [2].

Базисная формула расчета KPI за отчетный период выглядит следующим образом:

$$\text{Результат} = \frac{\text{Фактический результат} - \text{Критический уровень}}{\text{Нормальный результат} - \text{Критический уровень}} \cdot 100\% \quad (1)$$

Полученный результат в процентном выражении является нормой выполнения работы. Норма достигнута, если результат меньше 100%.

Заложенные в основу методики использования показателей KPI теории «идеи контроля» и «пересмотра и управления целями» предполагают предвидение результатов по поставленным целям и планирование их достижения за счет выполнения KPI. Ключевые показатели эффективности признаны одной из самых действенных систем стимулирования и мотивации сотрудников на предприятии, так как при выполнении KPI персонал будет вознагражден, что является сильной мотивацией для работников [2].

Благодаря системе KPI, при оплате труда фиксируются плановые и фактические показатели. Таким образом, руководитель ясно понимает то, как мотивировать сотрудника и за что. Сотрудник при этом тоже четко видит плюсы и минусы своей работы и осознает, какие действия могут принести ему вознаграждение, а за что полагается взыскание. Также важно помнить, что мотивация сотрудников может быть выражена и не в денежном измерении, а, например, моральным поощрением и благодарностью от руководства, повышением репутации или рейтинга, карьерным повышением, культурно-оздоровительными мероприятиями за счет компании.

Эффективность применения разработанной на предприятии системы KPI напрямую зависит от автоматизации процесса сбора результатов труда и расчета оценок по показателям. Речь идет не о наиболее часто применяемых для этих

целей Excel-таблицах и возможности обработки отчетов персонала на основе Google-форм, а о дополнительном функционале, предпочтительно встроенном в уже используемую на предприятии учетную систему, создающую единое аналитическое пространство. Особый интерес и актуальность, по мнению авторов, представляют настройки механизмов KPI-мониторинга в тиражируемых комплексных ERP-системах управления, позволяющих автоматизировать сразу множество бизнес-процессов предприятия, включая HRM-сферу (от англ. – Human Resource Management). Несомненно, наиболее прогрессивные решения в этом направлении предлагают такие фирмы-разработчики ERP-систем, как 1С, Галактика, SAP. Их особая ценность – в возможности интеграции KPI-оценок труда с системой расчета заработной платы персонала. Однако вся сложность применения типовых решений состоит в адаптации встроенных механизмов к задачам пользователя, например, разработка справочника с матрицей KPI-оценок и условий его обработки при расчете зарплаты. В тоже время, существует достаточно много специализированных разработок для автоматизации KPI-мониторинга, которые предусматривают возможности импорта результатов труда персонала из 1С и других учетных систем для их последующей обработки и оценки. При этом основная и очень перспективная тенденция развития таких приложений – использование облачных платформ и работа через интернет-браузер [3].

Разработка руководством адекватных критериев оценки KPI и соответственной мотивационной политики, привязка ее к регулярному мониторингу деятельности персонала при помощи развивающихся информационных технологий – основная и перспективная задача современного менеджмента. Выбор программного продукта для внедрения проекта автоматизации KPI-механизмов зависит от масштаба предприятия, его отраслевой специфики, уровня внедрения общей автоматизации бизнес-процессов, зрелости системы менеджмента и глубины проработки KPI-политики на предприятии.

Литература

1. Пармендер Д. Ключевые показатели эффективности. Разработка, внедрение и применение решающих показателей. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. 288 с.
2. Карминский А.М. Информатизация бизнеса: концепции, технологии, системы. М.: Финансы и статистика, 2004. 624 с.
3. Обзор программ KPI-автоматизации. URL: <https://habr.com/ru/post/352418/>. (Дата доступа: 25.06.2019).

ПРАКТИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ КАК ЧАСТЬ СОВРЕМЕННОГО МАРКЕТИНГА

О.Ю. Ангелова, Е.М. Дмитриева

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация: в статье рассматривается ряд психологических инструментов, используемых в современном практическом маркетинге, а также новые виды маркетинга, активно использующие результаты психологических исследований в качестве базовых.

Ключевые слова: поведение потребителя, agile-маркетинг, нейромаркетинг, inbound marketing, поведенческая экономика

PRACTICAL PSYCHOLOGY AS A PART OF MARKETING

O.Y. Angelova, E.M. Dmitrieva

Abstract: The article discusses a psychological tools used in modern practical marketing. As well as new types of marketing, actively using the results of psychological research as basic.

Keywords: consumer behavior, agile marketing, neuromarketing, inbound marketing, behavioral economics.

Признание Нобелевским комитетом заслуг в области экономики Герберта Саймана (1978, теория ограниченной рациональности), психолога Даниэля Канемана (2002, теория перспектив) и Ричарда Талера (2017, теория подталкивания) [1] показывает, что на сегодняшний день уже сформировалась поведенческая экономика, которая в полной мере признается научным сообществом. По сути, произошло изменение модели потребительского поведения — от традиционной рациональной «размышление — действие — эмоции (чувства)» к эмоциональной «эмоции — действия — размышления», что не могло не сказаться на маркетинге. Формируются новые подходы (например, agile-маркетинг, нейромаркетинг), происходит трансформация классических элементов комплекса маркетинга и используемых инструментов, в том числе внедрение теорий и результатов экспериментов психологической науки.

Психология как научная дисциплина стремится развиваться в том числе и в прикладных направлениях, проводя изыскания, результаты которых формируют новые маркетинговые подходы, вносят изменения в уже существующие [2, 3]. Примером таких исследований могут служить:

- исследование силы влияния группового мнения на поведение конкретного человека (Соломон Аш, 1951);

- исследование факторов, влияющих на доверие (Элис Игли, Венди Вуд и Шелли Чейкен, 1978)
- изучение влияние дополнительного предложенного варианта на выбор клиента (Джоэл Хубер, 1982, «Добавление асимметрично доминирующих альтернатив: нарушения регулярности и процесса схожести»);
- оценка избирательности внимания и восприятия человека (Кристофер Шарби и Даниэль Саймонс, 2010);
- изучение влияния цветовых сочетаний на кратковременную память человека (Томас Саноки и Ноа Сулман, 2011).

Новые виды маркетинга отвечают современным экономическим реалиям и активно используют знания психологии. Так, Agile-маркетинг предполагает цикличное и постоянное изучение клиента, в том числе и его психологического портрета и изменения эмоционального фона, что позволяет гибко адаптировать маркетинговые стратегическое и тактические действия к меняющейся внешней среде. И так как скорость изменений неуклонно возрастает, то все чаще для повышения эффективности небольшие компании (стартапы) используют новые инструменты для улучшения целевых показателей маркетинговой деятельности, создаваемые в режиме реального времени на стыке нескольких методов на основе креативности и аналитического мышления без предварительной апробации (growth hacking). Цель данного процесса, объединяющего маркетинг, управление продуктом и разработку новых товаров — значительный, «взрывной» рост числа клиентов, получаемой прибыли, лояльной клиентской базы, количества обращений к сайту компании. Специфика целей определяет возможные стратегии роста. В качестве базы используются HADI-циклы, включающие формулировку гипотезы, реализацию — запуск нового инструмента, аналитику — оценку эффективности и выводы об эффективности или неэффективности предложенного инструментария.

Нейромаркетинг — комплекс методов изучения потребительского поведения (в разрезе эмоции и поведенческих реакций) и воздействия на него инструментами когнитивной психологии и нейрофизиологии. Термин «нейромаркетинг» был введен в лексикон экономистов и маркетологов в 2002 году Эйлом Смиттсом для описания коммерческого применения нейробиологии и нейровизуализации, определяя его задачей понимание реакции потребителей на маркетинговые воздействия путем «прямого измерения процессов в мозге» [4].

Маркетинг заимствует у психологии инструменты описания и характеристик человека с целью получения портрета потенциального клиента, описания

его потребностей, страхов, переживаний, эмоций. И психология, и маркетинг описывают и изучают модели поведения человека, различается только фокус.

Но наиболее ярко проявляется взаимосвязь маркетинга и психологии при анализе рекламного воздействия и при создании рекламных материалов. Психологические основы человеческого сознания позволяют понять, как можно убедить потенциального потребителя приобрести тот или иной рекламируемый продукт, осознать его мотивацию, определить механизм влияния маркетинговых материалов на человеческий мозг. Психология рекламы исследует особенности восприятия потребителем текстов, изображений, в том числе отдельных цветов, музыки, скорости подачи информации, запахов и т.д. [5, 6].

В основе большинства рекламных моделей (AIDA, ACCA, DIBABA) лежат четыре уровня психологического воздействия рекламных обращений на потенциального клиента:

1. когнитивный (познание, текст сообщения, информация);
2. аффективный (эмоции);
3. суггестивный (внушение);
4. конативный (поведение).

С учетом такого подхода компанией HubSpot был создан новый вид маркетинга — inbound marketing (или привлекающий маркетинг). В его основе — психология на уровне бессознательного. Принципами привлекающего маркетинга являются:

- взаимность и обязательства (разработаны на основе трудов Роберта Чалдини «Влияние: психология убеждения» [7]), предполагающая повышение лояльности и формирование общественного мнения, в том числе и неформального, за счет демонстрации хорошего отношения к клиенту. Это может быть материальный небольшой подарок, консультация, ускоренная доставка — все, что может показать особое отношение компании к конкретному клиенту. А особое отношение накладывает на потенциального клиента определенные обязательства, психологически ему становится труднее сопротивляться маркетинговым усилиям компании;

- авторитет и экспертность в своем сегменте, что автоматически повышает доверие к компании и ее продукции. Данный принцип может быть реализован с помощью независимых обзоров, рекомендаций, открытия консультационной линии (для минимизации затрат это может быть чат-бот с ответом на типовые вопросы);

- «стадное чувство» (или принцип «я тоже», социальное доказательство) — человек подсознательно стремится быть частью группы, это проще, чем действовать одному. Значит, компании необходимо продемонстрировать массо-

вость — указать на сайте число подписчиков в социальных сетях, данные о количестве купивших или отложивших для дальнейшей покупки данный вид товара;

- эмоциональная привязанность — компания и ее товары должны действительно нравиться клиенту, быть для него эмоционально близкими;
- дефицит — когда товары компании имеют ограниченное предложение (по времени, по количеству), то спрос на них возрастает, потенциальный покупатель стремится стать обладателем «редкого» продукта. Наиболее эффективные формулы для этого принципа «товара было много, но на данный момент осталось совсем чуть-чуть, так что надо поспешить с покупкой», «buy before it's gone» — когда невозможность приобрести товар показывается как личная потеря клиента;
- «иллюзия новизны» — человек, узнавая что-то новое, начинает автоматически замечать этот предмет (или явление, или свойство) вокруг себя, при этом сам предмет ниоткуда не появился, он постоянно присутствовал во внешней среде, просто человек, не зная о нем, не обращал на него внимания. Особенно эффективен данный принцип в мультиканальном маркетинге;
- группирование. Современный мир перенасыщен информацией — значит компания должна помочь клиенту ориентироваться в этих потоках, чтобы он не забывал важных данных и помнил о компании и ее товарах. Один из способов — группировка информации, чтобы людям было удобно ее запоминать, или выделение наиболее важных данных.

Подводя итог, необходимо отметить, что эксперименты и теории из психологической науки могут быть адаптированы под особенности современной экономики и внедрены в практическую деятельность, в том числе и в маркетинг. При этом достигается синергетический эффект, значительно повышающий эффективность маркетинговой деятельности компании.

Литература

1. Список лауреатов Нобелевской премии по экономике по годам [электронный ресурс] URL: <https://megabook.ru/article/> (дата обращения 27.05.2019)
2. Минасян А.Г., Аладжаниян Л.Г. Как достичь успехов в маркетинге с помощью психологии // International journal of innovtive technologies in economy, 2017, № 6(12), с.19 – 22.
3. Наумова Е., Почечуева Т. Психология потребителя как основа современного маркетинга // Бюллетень медицинских интернет-конференций, 2017, №1, с.80.

4. Льюис Д. Нейромаркетинг в действии. Как проникнуть в мозг покупателя. М.: МИФ, 2015, 304 с.
5. Орлова Н.В., Абабкова М.Ю. Нейромаркетинг «пяти чувств»: каналы воздействия на потребителя // Устойчивое развитие науки и образования, 2018, № 8, с.84-94.
6. Ершова Е.Ю. Нейромаркетинг: перспективы развития // Вестник современных исследований, 2018, № 10.2 (25), с.65-66.
7. Чалдини Р. Психология влияния. Убеждай, воздействуй, защищайся. С.-Пб.: Питер, 2018, 336 с.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ

М.В. Арпентьева

Калужский государственный университет

Аннотация. Становление и развитие специалиста отражается в росте его квалификации и профессионализма, карьерных изменениях и изменениях внутриличностных и межличностных отношений. Карьера и профессионализм – две стороны культуры профессионала. Эффективность профессиональной деятельности специалиста в большей мере связана с понятием «карьеры», а продуктивность профессиональной деятельности – с понятием «профессионализм».

Ключевые слова: карьера, профессионализм, культура профессионала, профессиональная деятельность, специалист, продуктивность профессиональной деятельности, эффективность профессиональной деятельности.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF CAREER MANAGEMENT

M.R. Arpentieva

Kaluga State University

Annotation. The formation and development of a specialist is reflected in the growth of his qualifications and professionalism, career changes and changes in intrapersonal and interpersonal relations. Career and professionalism are two aspects of professional culture. The effectiveness of the professional activity of a specialist is to a greater extent connected with the concept of “career”, and the productivity of professional activity with the concept of “professionalism”.

Keywords: career, professionalism, professional culture, professional activity, specialist, professional productivity, professional efficiency.

Становление и развитие специалиста отражается в росте его квалификации и профессионализма, карьерных изменениях и изменениях внутриличностных и межличностных отношений. Один из наиболее популярных сегодня аспектов этого становления и развития – карьерный. Исследованию этого вопроса посвящено много работ В.И. Верховина, Т.И. Заславской, Л.А. Кудринской, В.И. Иванова, М.Р. Минигалиевой, В.Л. Романова, Г.Г.Зайцева, А.И. Турчинова, К.И. Варламова; Л. Зайверта, В.А. Полякова; Б. и Х. Швальбе и др.. В изучении проблем построения и оценки карьеры особенно нужно подчеркнуть работы отечественных и зарубежных ученых и практиков Егоршина А.П., Вершигоры Е.Е., Веснина В.Р., Воронина В.Г., Дятлова В.А., Кибанова А.Я., Иванова В.Ю., Маслова Е.В., Васькина А.А., Короткова Э.М., Некрасова В.И., Перевощикова Ю.С., Удалова Ф.Е., Гагаринской Т.П., Круглова М.И., Друкера П., Гроува Э.С., Эванса Дж., Шекшни С.В., Филлипсов П и Дж., Мескона М.Х. Молла Е. Сно К.К и др. [1; 2; 3; 4; 5; 6]. Внешний аспект профессионализации как карьерные рост и/или спады, однако, часто затемняет и отводит внимание исследователей от внутреннего контекста: трансформации профессиональной идентичности специалиста и его самоотношения, а также изменений в его отношениях с окружающими людьми. Карьеру можно определить как успешное (эффективное и продуктивное) продвижение вверх или вперед – в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной и даже семейной) деятельности [1; 7; 8; 9; 10]. Карьера обычно понимается, особенно в России, как относящаяся к собственно профессионально-трудовым, рабочим аспектам жизни человека. Карьера используется для описания профессии или профессии, которая обычно включает в себя специальную подготовку или формальное образование, которое связано с выбором человеком профессии и места трудовой деятельности. В этом случае «карьера» рассматривается как последовательность связанных работ, обычно проводимых в рамках отдельной отрасли или сектора, например, «карьера в образовании». К концу XX века исследователи начали отмечать вариативность карьер и многочисленность возможных стилей и вариантов построения карьер, в том числе не только на работе, но и в семье, досуге и т.д. Широкий диапазон вариантов (особенно в области выбора и освоения потенциально подходящих профессий) и более широкое и разнообразное, а также более предметно фокусированное, «прагматическое» образование позволяют человеку составить план (или разработать) карьеру, а также побуждают обратиться за помощью к «консультанту по карьере» или «советнику» по карьере. Поскольку взрослым и уже молодым в конце XX – начале XXI века нередко приходится строить двойную или множественную карьеру (либо последовательно, либо одновременно), постольку профессиональные идентично-

сти и профессионализация в целом становятся гибридованными, отражая сдвиги типов карьеры. Особенно часто отмечается эта тенденция среди представителей «творческого класса» и в «цивилизованных странах» с высоким уровнем жизни: там, где есть и возможность и необходимость перемен. В этих странах и среди этих людей в течение их жизни меняется он сам как индивид, так и рынок труда; поэтому многие люди производят смену профессий и прерывают начатые карьеры. В современности нормально иметь до 10 рабочих мест и попыткой построения карьеры [1; 11; 12; 13; 14; 15]. Эффективность и продуктивность профессиональной деятельности специалиста также отражена в интегративном понятии «профессиональная культура» – достигнутый специалистом в его трудовой деятельности уровень мастерства (профессионализма). Оно предполагает ряд аспектов, в том числе творчески-созидательное отношение к труду и себе как субъекту труда, способность к принятию карьерных и профессиональных решений и их оценки одновременно с нескольких позиций – конкретно-технологической, социокультурной, индивидуально-личностной. Карьера и профессионализм – две стороны культуры профессионала. Эффективность профессиональной деятельности специалиста в большей мере связана с понятием «карьеры», а продуктивность профессиональной деятельности – с понятием «профессионализм». Обычно отмечают, что специалист может осознанно выбирать и строить свою карьеру – как в профессиональном, так и в должностном смыслах [16; 17; 18; 19; 20]. Однако, не нужно забывать о том, что карьеру не делают в одиночестве и изоляции, напротив, по мере социального и профессионального статуса доля «внепрофессиональных» аспектов развития специалиста увеличивается. Аналогичным образом, профессионалом не становятся вне взаимодействия с группой профессионалов-наставников и вне выполнения усложняющихся задач деятельности. Весьма часто, особенно в обществах с резко асимметричными социально-статусными отношениями, с кризисной экономикой и производством, с деформациями науки и образования, эти стороны карьеры не совпадают, напротив. Особенно заметен этот процесс в сфере подготовки и переподготовки специалистов для науки и искусства (то есть, в наиболее передовых, связанных с развитием стран и сообществ, сферах) [1; 21; 22; 23; 24; 25].

В целом, современные специалисты сходятся во мнении, что карьера – и управление карьерой – системная деятельность личности и организации по оптимизации своего собственного – индивидуально – организационного и взаимного развития [26; 27; 28; 29] в целях накопления и развития социального, человеческого, культурного, финансового и материального капиталов. В современных организациях также важными моментами являются моменты, связан-

ные с «природным капиталом», экологической деятельностью человека и фирмы. Целостная модель профессионального и карьерного развития помогает специалисту понимать сложности и барьеры его развития в самых разных сферах, включая как «сильные тенденции» и «тренды» рынка и его собственного развития, так и «слабые», например, побуждающие, при невнимании к ним совершать даунцифтинг или выражающиеся в профессионально-личностных деформациях и психологическом выгорании [30; 31; 32; 33].

Литература

1. Минигалиева М.Р. Психологические технологии управления карьерой и организационным развитием. – Калуга: КГУ им. К.Э. Циолковского, 2012. – 308 с.
2. Астахов Ю.В. Планирование деловой карьеры персонала как эффективная кадровая технология // Изв. Саратовского ун-та. Новая Сер. Сер.: Социология, Политология. – 2013. – Т.13, № 2. – С. 14-17.
3. Беляцкий Н. П., Маевская А. В. Деловая карьера; Амалфея, Мисанта – Москва, 2012. – 208 с.
4. Богдан Н.Н. Управление карьерой. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2009. – 142 с.
5. Чернышев Я.А. Понятие "профессиональная карьера" : сущностно-содержательная характеристика // Мир психологии. – 2007. – № 4 (52). – С. 257-267.
6. Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера: управлен. антропология. М. : Нар. образование, 1999. – 430 с.
7. Воробьев А.Н., Поваренков Ю.П. Планирование профессиональной карьеры : учеб. пособие. – Курск : РОСИ, 2005. – 142 с.
8. Шеримбекова В.Э. Система управления деловой карьерой как фактор эффективности управления персоналом // Вестн. Кыргызского гос. ун-та строительства, транспорта и архитектуры им. Н.Исанова. – 2012. – № 2. – С. 52-59.
9. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента // Социол. исслед. – 2010. – № 2. – С. 100-110.
10. Якокка Л. Карьера менеджера; Попурри – Москва, 2013. – 416 с.
11. Джаримова Х.К. Понятие и сущность профессиональной карьеры как нравственно- делового достижения специалиста / Х.К. Джаримова, Н.И. Снежко // Роль психологии и педагогики в развитии общества : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. – Уфа, 2014. – С. 17-20.

12. Егоршин А.П. Карьера одаренного менеджера : учеб. пособие / А.П. Егоршин, С.Г. Филимонова. – М. : Логос, 2007. – 407 с.
13. Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. Управление деловой карьерой. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 256 с.
14. Могилевкин Е.А., Новгородов, А.С. Управление карьерой профессионала: современный взгляд // Упр. человеческим потенциалом. – 2007. – № 4. – С. 286-294.
15. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера; Питер – Москва, 2012. – 352 с.
16. Москвин В. Важнейшие факторы успешности деловой карьеры и ее эффективность // Инвестиции в России. – 2007. – № 2. – С. 14-17.
17. Сотникова С.И. Детерминанты деловой карьеры или профессионалами не рождаются // Менеджмент в России и за рубежом. – 2015. – № 5. – С.105-114.
18. Сухарев С.А., Журавлев П.В., Кулапов М.Н. Мировой опыт управления персоналом. Обзор зарубежных источников: Монография. М.: Из-во рос. экон. акад. – Екатеринбург: Деловая книга, 2013. – 232 с.
19. Тихомандрицкая О.А., Рикель А.М. Социально-психологические факторы успешности карьеры [Электронный ресурс]// Психол. исслед. : электрон. науч. журн. 2010. №2. С. 10; URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=13922147> (дата обращения 02.04.2019).
20. Петрушин В.И. Психология карьеры: научно-популярная литература. – М. : Альма Матер : Академический проект, 2004. 207 с.
21. Полянская М. А. Анализ теоретических подходов к карьере. Управление карьерой // Вестн. Ом. ун-та. Сер. Экономика. 2004. № 3. С. 150-155.
22. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика : учеб. пособие для студентов вузов М. : Академия, 2008. – 319 с.
23. Резанович И. В. Управление карьерным ростом менеджера : учеб. пособие. Челябинск : Изд-во Юж.-Урал. гос. ун-та, 2007. 205 с.
24. Резник С.Д., Соколова А.А. Основы личной конкурентоспособности : учеб. пособие по экон. и управленческим спец. / Под общ. ред. С. Д. Резника. – М. : ИНФРА-М, 2010. 251 с.
25. Кибанов А. Я., Каштанова Е. В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением Москва: Проспект, 2014. 810 с.
26. Коваль В.В. О концепции профессионального становления как факторе успешной карьеры выпускника вуза / Коваль В.В., Синявская И.А. // Приоритет. науч. направления : от теории к практике. – 2013. – № 7. – С. 67-71.

27. Кондрашова И.С., Жиркова С.В Сопровождение профессиональной карьеры и трудоустройства выпускников : франц. и отеч. опыт // Соц.-экон. явления и процессы. 2013. № 4 (50). С. 77-82.

28. Кристенсен Р. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Дорожная карта. От великой идеи к деловой практике. М.: Олимп-Бизнес, 2011. 288 с.

29. Макаров Д.В. Соотношение карьерной ориентации и стиля управленческой деятельности менеджеров / Д.В. Макаров ; Моск. открытый соц. ун-т. – М. : МОСУ, 2003. – 72 с.

30. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2009. – 336 с.

31. Савельева А. В. Управление карьерой. – Казань : Юниверсум, 2010. – 92 с.

32. Синягин Ю.В. Карьера и образование в пространстве жизненных стратегий личности // Обществ. науки. 2011. № 4. С. 179-184.

33. Солтанова Ф.М. Обзор современных западных концепций деловой карьеры // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 12. С. 101-109.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА СЕМЕЙНОГО БИЗНЕСА

Е.Г. Беликова, О.А. Жуковский, Т.С. Муха

Брестский государственный технический университет

Аннотация. В статье рассматриваются преимущества семейного бизнеса в Республике Беларусь. Приведены примеры мировых корпораций, построенных на семейном предпринимательстве. Рассмотрено малое семейное предпринимательство.

Ключевые слова: семейный бизнес, семейное предпринимательство, рентабельность, важность, преимущества, недостатки.

ECONOMIC AND SOCIAL ADVANTAGES OF FAMILY BUSINESS

E.G. Belikova, O.A. Zhukovsky, T.S. Mukha

Brest State Technical University

Abstract. The article discusses the benefits of family business in the Republic of Belarus. Examples of global corporations built on family entrepreneurship are given. Considered a small family business.

Keywords: family business, family entrepreneurship, profitability, importance, advantages, disadvantages.

Семейный бизнес – одна из разновидностей коммерческой деятельности, которая характеризуется принадлежностью конкретной семье или несколькими семьям. Зачастую название семейного бизнеса включает фамилию ее учредителя и владельца, которое часто и является торговой маркой, под которой реализуется продукция и услуги конкретной компании.

Семейными организациями могут быть как совсем небольшими, например, частные гостиницы и рестораны, так и всемирно известными. Но, к сожалению, часто семейные компании теряют свою индивидуальность и традиции, которые заложили основатели бизнеса. Бывает, что и контроль переходит к сторонним собственникам, тем самым теряется связь между семьей и семейным бизнесом [1].

Семейный бизнес принято делить на две категории.

Первая категория – бизнес одной семьи, как правило фирма в которой работают члены семьи и их ближайшие родственники. Их принято делить на еще две разновидности.

Первые фирмы обычно небольшие с персоналом до десяти человек, редко бывает немного больше. Предприятий данного типа много в Европе и Америке, так как заработная плата наемного персонала бывает неподъемной для новых предприятий.

У таких предприятий часто отсутствует четкое должностное распределение обязанностей. Обычно лидерство принадлежит главе семейства, а остальные просто выполняют свою работу по мере ее понимания. К таким предприятиям можно отнести небольшие магазины, кадровые агентства, консалтинговые фирмы, небольшие семейные издательства.

При всем этом нет определенных должностных инструкций, но есть функциональная взаимозаменяемость, так как каждый заинтересован в развитии и получении прибыли от семейного дела.

Ко вторым относится совместное дело нескольких родственных семей. Это, как правило, более развитые семейные компании уже с четкой иерархией, где семейные отношения переходят в деловые и получается так, что часть родственников становятся управленцами, а другая часть – подчиненными. Часто при переходе от семейной компании в междусемейное объединение поджидают управленческие проблемы в разделении власти и делению накопленного капитала.

Вторая категория – огромные семейные корпорации и холдинги с мировым именем и вековой историей, которые не раз передавались по наследству [2].

К достоинствам семейного бизнеса относят следующие факторы.

- Доверие. Иногда даже выгоднее принять родственника не совсем профессионала своего дела, чем постороннего человека, который не исключено, что может воровать. По этим причинам в семейном бизнесе зачастую ставят на руководящие должности своих людей, жертвуя затратами на обучение сотрудника.

- Семейственность. Чаще всего родственники готовы работать небольшую заработную плату, или, что, конечно, реже, бесплатно, в пользу будущей общей прибыли. Похожее можно встретить и при взаимоотношениях неродственных партнеров, правда каждый хочет получить свою долю фирмы.

- Передача знаний «от отца к сыну».

- Возможность сохранения секретов успеха фирмы.

- Честность. Предполагается честность между сотрудниками, если человек допустим устал как физически, там и морально, то можно просто попросить отгул. Главное, чтобы этим не злоупотреблять и относиться с пониманием.

- Тесное общение «руководителя» с подчинёнными, что, при наличии авторитета, выступает отличным мотиватором.

К сожалению, у семейного бизнеса есть и слабые стороны:

- Непрофессионализм сотрудников. Как упоминалось ранее, нам выгоднее принять непрофессионального родственника, чем недобросовестного и незнакомого человека, но это имеет и свои негативные последствия. Редко бывает, что все родственники являются хорошими специалистами в необходимых областях. Приводит это к борьбе между нами, семейным бизнесом на доверии, против конкурентов, принимающих на работу профессионалов.

- Взаимоотношения внутри коллектива. Как упоминалось выше, не все семьи готовы хорошо переносить рабочие отношения. Также не все директора смогут обвинить родственника в непрофессионализме и сказать ему, что он занимает это место не по праву. Да, конечно общение внутри семейного коллектива может быть и легче, в связи с многолетними связями, но даже одно неправильно подобранная формулировка может разрушить не только компанию, но и семью. Поэтому это негативно сказывается на деловом общении, особенно это заметно в критических ситуациях.

- При неудаче, теряет вся семья. Допустим, когда муж и жена работали на разных предприятиях не связанных друг с другом, и один теряет работу, то второй пока приносит заработок в дом. Тут же есть высокие риски.

- На постсоветском пространстве люди могут позволять себе воспринимать работу как легкое времяпрепровождение;

- Некоторым сложно отдать распоряжения родне, как обычным подчиненным;

Нет успешных предприятия, которые бы не меняли свою структуру, при переходе с малого бизнеса в средний и большой. Большинство успешных компаний теряют управленцев-родственников и заменяют их профессиональными топ-менеджерами, правда если первые не были специалистами в своем деле. Также управленцы сами назначают на свое место профессионалов и уже сами занимают наблюдательскую и корректирующую функцию [3].

Семейное предпринимательство как форма малого предпринимательства в Белорусском законодательстве не используется и не выделяется как особая форма правового регулирования. Но идентификация такой формы могло бы стать одним из эффективных механизмов «раскрепощения деловой инициативы и творческого потенциала граждан».

Как говорилось ранее, мелкий семейный бизнес эффективен в связи с сокращением формальных процедур, которые затрагивают оформление трудовых отношений, начисления и выплаты заработной платы, распределение ответственностей и обязанностей между участниками бизнеса. Также выполняется полная взаимозаменяемость сотрудников.

Но в действующих правовых условиях Республики Беларусь реализация таких отношений практически невозможна. Так как расчет и уплата любого налога требует соответствующего документального подтверждения. Подобная ситуация с начислением страховых взносов.

Исходя из выше перечисленных факторов, данный бизнес нельзя рассматривать как семейный. Это уже обычные гражданско-правовые отношения между работником и нанимателем.

Соответственно, для создания условий для эффективного развития семейного предпринимательства, было бы целесообразно упразднить формальные процедуры между членами семьи, сделав свободными решения о распределении обязанностей, начисления заработной платы и страховых взносов, а также распределение собственности.

Зарубежный опыт показывает, что наиболее перспективными направлениями семейного бизнеса являются: организация ресторанов быстрого питания и ресторанов семейного типа, агро- и экотуризм, мелкая торговля, бытовое обслуживание населения.

Зарубежные данные показывают, что около 70% туристов останавливают в небольших частных гостиницах, гостевых домах, частном жилище граждан,

туристических деревнях и хуторах, владельцами и работниками которых являются члены одной семьи.

Можно сделать вывод о недооценке значения семейного бизнеса для устойчивого социального и экономического развития страны.

Литература

1. Семейный бизнес или что такое хорошо и что такое плохо [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://coolreferat.com/Семейный_бизнес_или_что_такое_хорошо,_что_такое_плохо
2. Что такое семейный бизнес [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://live-leader.ru/chto-takoe-semeynyy-biznes-opredelenie/>
3. Проблемы семейного бизнеса [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://bsnslife.ru/problemny-semejnego-biznesa.html>

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДИК УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Р.Я. Вакуленко, Д.Г. Петрова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация: в данной статье рассматриваются современные методы управления персоналом и основные требования, предъявляемые к ним, представлен анализ преимуществ и недостатков методов оценки результатов труда, определен алгоритм их практической реализации.

Ключевые слова: Управление персоналом, менеджмент, эффективность управления, стратегии управления, методы оценки труда.

ANALYSIS OF MODERN PERSONNEL MANAGEMENT METHODS

R.Y. Vakulenko, D.G. Petrova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract: this article discusses modern methods of personnel management and the basic requirements for them, the analysis of the advantages and disadvantages of methods for assessing the results of work, the algorithm of their practical implementation.

Keywords: personnel management, management, governance, strategy management, methods of labor assessment.

В современном мире эффективный менеджмент организации немыслим без базовых знаний в области теории и методологии управления персоналом. Управление персоналом в условиях нестабильности внешней среды играет

ключевую роль, так как именно научная организация труда на данном участке управленческой работы позволяет обеспечить реализацию избранной стратегии развития организации.

Приоритетная задача управления персоналом организации – это оценка результатов его деятельности. Решение проблемы адекватной и точной оценки труда во многом определяется, насколько объективны и актуальны выбранные формы и методы оценки, а также насколько своевременно и точно они были применены по отношению к объекту оценки.

Всю систему методов оценки труда персонала предприятия можно разбить на пять основных групп: метод оценки валовых показателей продуктивности, метод количественной и качественной оценки, метод сравнения, метод моделирования ситуаций, метод «управление по результатам».

Рассмотрим каждый из обозначенных методов оценки труда персонала более подробно. Самый простой метод, который используется в практике оценки результатов труда – это метод сравнения. Суть метода состоит в том, что оцениваются заранее определённые показатели труда нескольких работников. Преимущества и недостатки метода сравнения представлены в таблице 1.

*Таблица 1. Преимущества и недостатки метода сравнения
для оценки результатов труда персонала*

Преимущества	Недостатки
1. Для сравнения используется фактически полученный результат труда	1.Требует внесения различного рода корректировок
2. Использует ретроспективную информацию, поэтому отражает объективные показатели результатов трудовой деятельности	2.Полученные результаты не отражают факторы роста показателей, отражающих результативность труда
3.Позволяет оценить влияние различных факторов на результаты труда	3. Ограниченность применения, подходит для сравнения не всех показателей результатов труда

Основной инструмент метода наблюдения – наблюдение, следовательно, это чревато субъективностью оценки. Среди основных способов сравнения следует выделить [1, с. 78]:

- прямое ранжирование;
- альтернативное сравнение;
- парное сравнение.

Прямое ранжирование подразумевает запись всех подчиненных в список, начиная с лучшего работника и заканчивая худшим. В отличие от прямого ран-

жирования, альтернативное ранжирование, предусматривает определение двух крайних позиций: лучший работник и худший. Парное сравнение предполагает, что каждый подчиненный сравнивается с каждым следующим по одному из показателей [2].

Следующим методом оценки результатов труда является метод количественной и качественной оценки. Преимущества и недостатки метода количественной и качественной оценки результатов труда представлены в таблице 2.

Таблица 2. Преимущества и недостатки метода качественной и количественной оценки результатов труда персонала

Преимущества	Недостатки
1.Позволяет оценивать результаты деятельности каждого работника независимо от деятельности другого работника	1.Требуют больше времени для обработки полученной информации
2. Позволяет проводить оценку труда сразу по нескольким показателям	2. Могут возникать спорные вопросы относительно выбора результативных показателей оценки
3. Позволяет проводить бальное сравнение результатов труда	3. Трудно сделать «обобщающие выводы»

Ключевая идея метода «управления по результатам» состоит в измерении результатов и эффективности труда сотрудников, при котором устанавливается вклад работника в достижение целей организации.

Цель оценки устанавливается для каждого работника на конкретный период. На этапе целеполагания определяется:

- ожидаемый трудовой вклад работника, исходя из установленных целей;
- вырабатываются критерии оценки на конец данного периода времени.

Следует отметить, что использование метода «управления по результатам» в основном целесообразно для управленческих позиций, где отсутствует количественный показатель выполненной работы.

Перейдем к рассмотрению следующего метода оценки труда персонала предприятия «моделирование ситуаций». Методика базируется на моделировании профессиональной деятельности специалиста. Разработкой модели занимаются специалисты так называемых «Центров оценки персонала». В результате сложной работы по выявлению показателей оценки персонала создается психологическая модель деятельности с полным описанием нормативных требований к человеку и условиям его успешной деятельности на данной должности.

Отсюда становится ясным, что требуется от оцениваемого, как сравнивать работников между собой, каким образом организовать оценочные процедуры и упражнения, чтобы в них проявились требуемые качества. Данный метод применяется чаще всего для оценки результатов труда персонала в ходе процедуры подбора и расстановки кадров [3, с. 144].

И наконец, метод оценки результатов труда – методу оценки валовых показателей продуктивности. В отличие от предыдущих рассмотренных методов, данный метод оценки «обезличен», что означает исключение субъективизма в оценке результатов труда. В качестве оценочных критериев, в рассматриваемом методе, используют прямые показатели деятельности предприятия, среди которых [4]:

- уровень производительности труда;
- уровень дисциплины труда;
- текучесть кадров и ряд других показателей.

В основе метода также присутствует целеполагание. Например, если мы хотим оценить результаты труда управляющего, то за основу оценки можем взять показатели производительности труда и текучести кадров. Снижение уровня первого показателя и наоборот рост второго, может свидетельствовать о проблемах в системе управления персоналом предприятия и характеризует работу управляющего с отрицательной стороны. Рост показателей конкурентоспособности предприятия свидетельствует о положительной оценке результатов труда топ-менеджеров. По показателям соотношения бракованной и качественной продукции можно оценить труд простых рабочих [5].

Оценка результативности труда работника может являться основанием для принятия серьезных управленческих решений, среди которых [6]:

- повышение, понижение по работе;
- перевод на другую работу;
- поощрение, наказание работника;
- направления работника на обучение, переподготовку;
- прекращения трудового договора с работником.

Таким образом, оценка труда персонала предприятия направлена, прежде всего, на определение уровня эффективности выполнения его работы. Объективность оценки определяется тем, насколько правильно выбран метод оценки результатов труда.

Литература

1. Алиев И.М. Экономика труда: Учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. Люберцы: Юрайт, 2017. 78 с.

2. Ахмедов А.Э. Основные направления стимулирования труда в странах с рыночной экономикой// ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. 2017. № 5. С. 33-36.
3. Кафидов, В.В. Управление персоналом / В.В. Кафидов. М.: Трикта. Академический Проект, 2018. 144 с.
4. Комлев М.Х. Система ключевых показателей эффективности как инструмент совершенствования менеджмента организации // Теория и практика общественного развития, 2017. № 20. С. 107—109.
5. Лихачев А.В. Управление персоналом: генезис и эволюция теоретических подходов // Экономика и социум: современные модели развития. 2018. № 3. С. 227-236.
6. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания. 2018. № 6.
7. Одегов Ю.Г. Управление человеческими ресурсами. Учебник / Ю.Г. Одегов. М.: КноРус, 2018. 85 с.
8. Фёдорова Н.В. Управление персоналом. Учебник.. М.: КноРус, 2018. – 24 с.
9. Vasiliy S. Kireev, Olga V. Serbskaya, Sergey Yu. Ivanov, Ruslan Ya. Vakulenko and Andrei A. Lezhebokov Aspects of Organization and Management of Enterprise Marketing Activities// International Journal Of Applied Business and Economic Research 2017 Volume 15, Number 12 C. 63-72

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ СОТРУДНИКОВ НАЛОГОВЫХ ОРГАНОВ

Н.А. Воронина

Приволжский институт повышения квалификации ФНС России

Аннотация. Представлены результаты исследования интегральной удовлетворённости трудом сотрудников налоговых органов. Показаны тенденции в изменении показателей удовлетворенности разными сторонами работы в зависимости от ее характера и специфики отдела налоговой службы. Выявлены статистически значимые различия в уровне удовлетворенности трудом у сотрудников разных отделов налоговых органов.

Ключевые слова: сотрудники налоговых органов, удовлетворённость трудом, структура удовлетворённости трудом, факторы удовлетворенности трудом.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL AND ORGANIZATIONAL FACTORS OF SATISFACTION WITH THE WORK OF TAX OFFICIALS

N.A. Voronina

Volga region institute of of Advanced Training of Federal Taxes Service of Russia

Annotation. The results of the study of the integral satisfaction with the work of tax authorities are presented. The tendencies in the change of satisfaction indicators with various aspects of the work are shown depending on its nature and the specifics of the tax service department. Statistically significant differences in the level of job satisfaction among employees of different departments of the tax authorities were revealed.

Keywords: tax authorities, work satisfaction, work satisfaction structure, job satisfaction factors.

Одним из важнейших направлений деятельности руководителя является повышение эффективности кадрового потенциала организации. Удовлетворенность трудом сотрудников, как показали исследования [1], напрямую не влияет на результативность работы, но определяет другие важные характеристики персонала, такие, например, как социальное самочувствие сотрудника, следование нормам организационной культуры [2]. Удовлетворённость трудом — эмоционально-оценочное отношение к содержанию работы, её процессу и условиям. Существуют единичные исследования удовлетворённости трудом госслужащих, в частности, служащих таможенных органов [3].

Нами было проведено экспериментальное изучение удовлетворенности трудом сотрудников налоговых органов. Исследование проводилось с помощью методики «Интегральная удовлетворенность трудом» (автор Н.П. Фетискин).

В нашем исследовании приняли участие 400 сотрудников налоговых органов из разных территориальных округов РФ – слушателей курсов повышения квалификации Приволжского института повышения квалификации ФНС России, по 100 человек из 4 отделов: работы с налогоплательщиками (далее РН), камеральных проверок (далее КП), выездных проверок (далее ВП), информационных технологий (далее ИТ). Полученные результаты представлены на рисунке 1.

Мы видим, что уровень общей удовлетворенности трудом высок во всех отделах. Количество сотрудников, полностью удовлетворенных трудом, составляет от 76% в отделе работы с налогоплательщиками до 93% в отделе камеральных проверок.

Для выявления статистически значимых различий между выборками разных отделов налоговой службы мы использовали критерий χ^2 -угловое преобразование Фишера.

Доля сотрудников, у которых общая удовлетворенность трудом проявляется на высоком уровне, в отделе работы с налогоплательщиками достоверно меньше, чем в отделах камеральных ($p \leq 0,01$) и выездных ($p \leq 0,01$) проверок. Следовательно, необходимо обратить особое внимание на организацию труда в этом отделе.

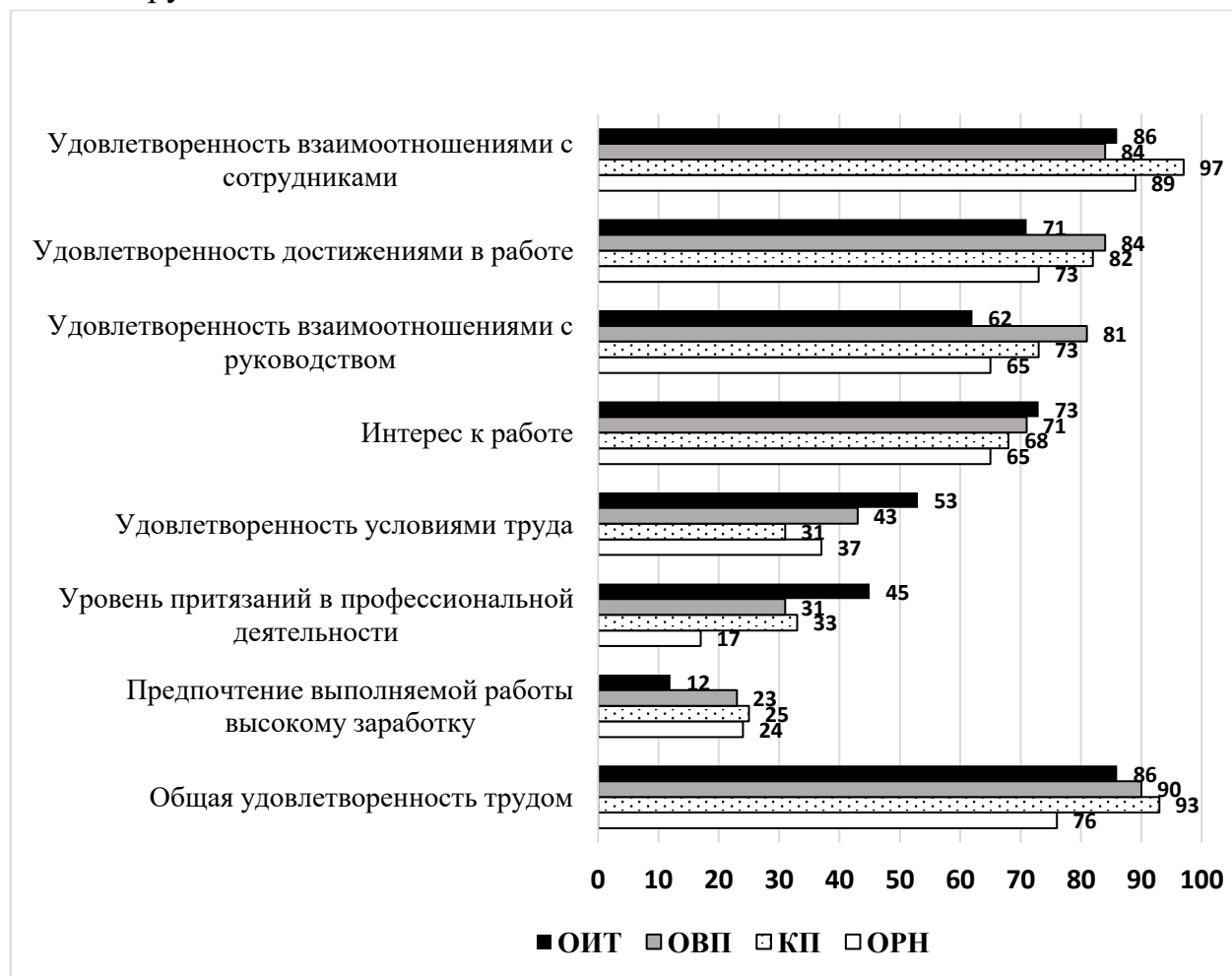


Рис.1. Доля сотрудников разных отделов налоговой службы с высоким уровнем удовлетворённости

Во всех отделах подавляющее большинство сотрудников имеет высокий уровень удовлетворённости взаимоотношениями с сотрудниками: ОРН – 89%, КП – 97%, ВП – 84%, ОИ – 86%.

Самая большая доля сотрудников, абсолютно удовлетворённых взаимоотношениями с сотрудниками, наблюдается в отделе камеральных проверок (97%). По этому показателю данный отдел достоверно отличается от всех остальных на уровне статистической значимости $p \leq 0,01$. Меньше всего их в отделе выездных проверок.

Более удовлетворены достижениями в работе сотрудники тех отделов, достижения которых признаются руководством. Это отделы камеральных и вы-

ездных проверок. Достижения сотрудников этих отделов в виде доначислений по налогам всегда заметны, ценятся и отмечаются руководством. В то время, как хорошая работа сотрудника отдела информационных технологий выражается в том, что «все работает нормально». Это, как правило, никто не отмечает, как достижение сотрудника, в то время как любые неполадки системы вызывают быструю негативную реакцию. В отделе информационных технологий доля сотрудников, абсолютно удовлетворённых достижениями в работе значительно меньше, чем в отделах камеральных ($p \leq 0,05$) и выездных ($p \leq 0,05$) проверок. Статистически различия значимы между отделом работы с налогоплательщиками и отделом выездных проверок ($p \leq 0,05$).

По показателю «Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством» существенно отличается от остальных ОВП. 81% сотрудников абсолютно удовлетворены отношениями с руководством. Значительно хуже ситуация в ОРН (65%) и ОИТ (62%). Доля сотрудников, полностью удовлетворённых взаимоотношениями с руководством, в отделе информационных технологий достоверно меньше, чем в отделах выездных ($p \leq 0,01$) и камеральных ($p \leq 0,05$) проверок. А отдел работы с налогоплательщиками значительно отличается от отдела выездных проверок ($p \leq 0,01$).

Показатель «Удовлетворённость условиями труда». Тревожным можно назвать тот факт, что в 3 отделах из 4 менее половины сотрудников полностью удовлетворены условиями труда. Это направление открывает широкие перспективы для работы над повышением общей удовлетворённости трудом у сотрудников налоговой службы. Доля сотрудников, полностью удовлетворённых условиями труда, в отделе ОРН значительно меньше, чем в отделе ИТ ($p \leq 0,05$). Статистически значительно меньше таких сотрудников и в отделе КП в сравнении с ОИТ ($p \leq 0,01$) и отделом ВП ($p \leq 0,05$).

Больше всего сотрудников с высоким уровнем притязаний оказалось в отделе ИТ (45%), а меньше всего в отделе РН (17%). Доля сотрудников с высоким уровнем притязаний в профессиональной деятельности в отделе информационных технологий статистически значительно больше, чем в других отделах: ВП ($p \leq 0,05$), КП ($p \leq 0,05$), РН ($p \leq 0,01$). В отделе работы с налогоплательщиками наоборот статистически значительно меньше сотрудников неудовлетворённых карьерным ростом и сложностью выполняемой работы в сравнении с другими отделами: ВП ($p \leq 0,01$), КП ($p \leq 0,01$), ИТ ($p \leq 0,01$).

Шкала «Предпочтение выполняемой работы высокому заработку». Во всех отделах доля сотрудников, для которых удовлетворение от получаемой работы важнее заработка, и они не сменили бы ее на другую, даже более оплачиваемую работу, невелико, менее 25%. Если в трех отделах (РН, ВП, КП) резуль-

таты примерно одинаковы, то в отделе ИТ значимо меньше сотрудников, для которых выполняемая работа важнее заработка. Различия достоверны на уровне значимости $p \leq 0,01$.

В целом анализ результатов исследования позволяет сделать следующие выводы:

- уровень удовлетворённости трудом сотрудников налоговых органов во многом определяется особенностями взаимоотношений с руководством;
- удовлетворённость трудом сотрудников налоговых органов будет возрастать в том случае, если их усилия в профессиональной деятельности будут объективно оцениваться и поддерживаться как со стороны коллег, так и со стороны руководства;
- благоприятный социально-психологический климат в коллективе позволит повысить общую интегральную удовлетворенность трудом;
- организационная работа по улучшению условий труда сотрудников позволит повысить уровень удовлетворённости трудом.

Литература

1. Ильясов Ф.Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворённости трудом // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 130–138.
2. Ловчева М. Удовлетворённость трудом как индикатор корпоративной социальной политики // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. № 2. С. 12–19.
3. Селезнева Е.В., Романенко Ю.Е. Общие характеристики удовлетворённости трудом служащих таможенных органов // Акмеология. – 2014. – № 4. – С. 213–226.

РОЛЬ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ АСПЕКТОВ В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Д.З. Джоджуа, Т.И. Буянова

Уральский государственный экономический университет

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные проблемы управленческого поведения в целом и управленческого учета в частности, так как условия неопределенности существенно сместили вектор принятия управленческих решений в компании в сторону включения в управленческий процесс поведенческих аспектов; предложены способы нивелирования влияния ошибок, генерируемых поведенческими эффектами, что позволит компании находиться в границах оптимального развития.

Ключевые слова: психологические факторы, поведенческие эффекты, экономический бихевиоризм, психология финансовой информации, управленческое поведение, управленческий учет, управленческие решения.

THE ROLE OF BEHAVIORAL ASPECTS IN MANAGEMENT DECISIONS MAKING

D.Z. Jojua, T.I. Buyanova
Ural State University of Economics

Annotation. The article deals with the actual problems of management behavior and management accounting, since the conditions of uncertainty significantly shifted the vector of management decision-making in the company towards the inclusion of behavioral aspects in the management process; the methods of leveling the influence of errors generated by behavioral effects that will allow the company is within the boundaries of optimal development.

Keywords: psychological factors, behavioral effects, economic behaviorism, psychology of financial information, management behavior, management accounting, management decisions.

Современное экономическое развитие происходит в условия неопределенности и риска. Это касается как действий потребителей, так и лиц, принимающих управленческие решения. Если в стандартных условиях можно положиться на количественные методики принятия рациональных решений, то в условиях неопределенности и риска необходимо использовать иные подходы.

Длительное время наука не могла предложить инструменты для анализа подобных ситуаций, но с появлением работ Д. Канемана, П. Словика и А.Тверски [1], понимание таких ситуаций стало меняться. Сформированная ими теория перспектив, отмеченная Нобелевской премией по экономике в 2002 году, подчеркнула значимость поведенческих аспектов в принятии решений в условиях неопределенности и риска.

Г. Саймон впервые в теорию принятия решений включил психологические факторы. С его работ начал развиваться экономический бихевиоризм как самостоятельное направление исследований и анализа. Именно он и его последователи Д. Канеман и А. Тверски, показали, что теория ожидаемой полезности (предлагавшая рациональный подход к поиску оптимальных решений при неопределенности и риске) не находила подтверждения на практике. Поэтому Г. Саймон ввел в качестве базовой предпосылки ограниченную рациональность. Приближая результаты своих исследований к управленческой практике принятия решений, ученый акцентировал внимание на следующих важных моментах, составивших суть его подхода: получение информации сопряжено с затратами, поэтому решения принимаются в условиях неполной информации; ограниченность когнитивных способностей не позволяет людям всегда находить оптимальные решения; человек склонен минимизировать не только мате-

риальные, но и интеллектуальные усилия; для выбора человеку достаточно интуитивного представления о том, что данный вариант выбора лучше; в меняющихся условиях удовлетворительный выбор предпочтительнее всеобщей оптимизации; выбор решения в значительной степени определяется заранее заданными правилами поведения [2]. А Д. Канеман и А. Тверски в своей теории перспектив ушли еще дальше, объясняя когнитивными искажениями системную иррациональность поведения. И главным у них стал тезис о том, что большинство людей склонны руководствоваться не рациональными, а интуитивными соображениями.

Не меньшее значение, как оказалось позднее, поведенческие эффекты имеют и в финансовом поведении, так же отражаясь не только в действиях инвесторов, но и в финансовых решениях руководителей компаний. При этом разными авторами [3,4] подчеркиваются не только эффекты, оказываемые психологией на принимаемые инвестиционные решения, но и как таковая психология финансовой информации.

Сегодня известно, что серьезное отражение поведенческие эффекты находят во всех аспектах практики принятия решений, в том числе в управленческом учете. При этом недооценивать их здесь нельзя. Ведь система управленческого учета является, по сути, фильтром, отсеивающим ненужную информацию и собирающую по деталям все, что может оказаться важным в принятии управленческих решений. Ошибки, генерируемые поведенческими эффектами, могут накапливаться и, в итоге, уводить компанию далеко за границы траектории оптимального развития. В этой связи вопрос о контроле над поведенческими эффектами становится в разряд весьма актуальных проблем управленческого поведения в целом и управленческого учета в частности.

Один из контуров уязвимости системы управленческого учета со стороны поведенческих факторов является его ключевое отличие от учета бухгалтерского, а именно то, что его данные предназначены не для внешних пользователей, а для применения внутри компании. Ведь цель управленческого учета – это обеспечение руководителей данными для принятия управленческих решений. Действия специалиста по управленческому учету не регламентированы столь жестко, как действия бухгалтера: его задача – уловить суть протекающих в компании процессов и дать их интерпретацию на основе субъективно отобранных и сгруппированных показателей. По этой причине на результаты управленческого учета существенное влияние оказывают не только профессиональные, но и личностные характеристики составителя, а, значит, заметно влияние поведенческих аспектов, нередко проявляющихся в тех же когнитивных искажениях [5].

Поскольку в практике управленческого анализа мы сталкиваемся с необходимостью принимать по результатам интерпретации количественных данных решения, результаты которых вероятностны и изначально не определены, степень ответственности, которую несет руководитель, также формирует соответствующее поведение. При этом последнее вновь легко может уводить компанию в сторону от оптимума. Для минимизации искажений целесообразно максимально полно знать возможные угрозы и попытаться их своевременно учесть и заблокировать. Снижение уровня риска, возникающее в этом случае, сдвинет решения в сторону их большей рациональности и нивелирует неблагоприятные поведенческие эффекты [6].

Таким образом, условия неопределенности способны существенно сместить вектор принятия управленческих решений в компании. При этом смещение (а, значит, и ошибка) имеет свойство накапливаться. Данный феномен мы можем рассмотреть на примере формирования бюджетов компании, которые рассчитываются не только на основе текущей ситуации на предприятии и поставленных текущих и перспективных задач, но и учитывают прогнозные данные по доходам и расходам. А это ожидания, формируемые с учетом субъективного отношения лица, принимающего решение к риску: склонен он к нему, либо нет. В частности, бюджет продаж основывается на прогнозе развития экономики, макроэкономической политики, поведения контрагентов. Поскольку бюджет продаж является основой для последующих расчетов бюджетов закупок и производства, неопределенность влияет и на эти бюджеты. Невозможность точно спрогнозировать будущие потребности в ресурсах и денежных потоках снижает точность, а, следовательно, и полезность бюджета. Поэтому принимаемое решение носит поисковый характер и начинает зависеть от склонности к риску. Для преодоления такого поведенческого эффекта целесообразно применять практику гибкого бюджета, применение которой предполагает периодическую корректировку исходных бюджетных показателей предполагаю с учётом фактических данных. То есть, регулярными информационными вбросами мы можем, опять же, снизить уровень неопределенности.

Однако, поведенческие аспекты важны не только применительно к лицам, принимающим решения, но и в отношении рядовых сотрудников. Так, напряженный бюджет может существенно сказаться на мотивации персонала и демотивировать его, особенно в условиях ухудшающейся экономической ситуации. В этой связи целесообразно привлекать к формированию бюджета все заинтересованные уровни управления, подробно проговаривая взаимосвязи при оценке производительности труда разных категорий персонала.

Для смягчения искажающего воздействия поведенческих эффектов целесообразно вовлечь сотрудников в процесс управления и обеспечить грамотное целеполагание. При этом любая имеющаяся в руках информация обрабатывается человеком и относиться к ее интерпретации следует критично. Среди наиболее действенных инструментов противодействия поведенческим эффектам в управленческом анализе стоит выделить постоянную информационную подпитку и визуализацию управленческого процесса. Именно такие действия позволят обеспечить грамотный управленческий учет, способный стать основой эффективного планирования деятельности компании, базой для выработки политики, планирования и контроля ее деятельности.

Литература

1. Канеман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределенности: правила и предубеждения. Харьков: ИПП “Гуманитарный центр”, 2005. 632 с.
2. Саймон Г. Теория принятия решений в экономической теории о науке и поведении / Теория фирмы / Под. ред. Гальперина В.М. СПб.: Экономическая школа, 1999. – С.54–72.
3. Рудык Н. Б. Поведенческие финансы или между страхом и алчностью. М.: Дело, 2004. – 272 с.
4. Твид Л. Психология финансов. М.: ИК Аналитика, 2002. – 376 с.
5. Этрилл П. Финансовый менеджмент и управленческий учет для руководителей и бизнесменов. М.: Альпина Паблишер, 2012. – 648 с.
6. Богоявленский С.Б. Управление риском в социально-экономических системах: Учебное пособие. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. 144 с.

О НЕОБХОДИМОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ В РАЗВИТИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

М.Р. Душкина

Московский государственный психолого-педагогический университет

Аннотация. В статье рассматривается вопрос о приоритетности психологических подходов в управлении персоналом в современных условиях и необходимости профессионализации HR-деятельности в области социальной психологии.

Ключевые слова: социально-психологическая парадигма управления персоналом, психологическое воздействие в управлении персоналом.

ABOUT NEED OF THE SOCIAO-PSYCHOLOGICAL APPROACHES IN THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE MODERN CONDITIONS

M.R. Dushkina

Moscow State University of Psychology and Education

Abstract. The article discusses the priority of psychological approaches to personnel management in modern conditions and the need for professionalization of HR-activities in the field of social psychology.

Keywords: socio-psychological paradigm of personnel management, psychological impact in personnel management.

Управление человеческими ресурсами в условиях кризисных явлений в мировой и отечественной экономике заставляет компании искать новые подходы к оптимизации бизнес-процессов в управлении персоналом. Эти подходы, как правило, ищутся специалистами-практиками в области управления – в парадигме юридической или технической, при этом социально-психологические методы упускаются из виду, или используются формально, лишь как инструментарий. Происходит это в силу того, что профессиональные компетенции сотрудников и менеджеров отделов персонала часто недостаточны, поскольку при подборе персонала в области требуют в первую очередь знаний компьютерных программ и кадрового делопроизводства, но не психологических. Как нам представляется, проблема здесь кроется отчасти в самом определении персонала как «человеческого капитала» или «человеческого ресурса», почерпнутом изначально у западных исследователей и некритически распространенном на отечественные реалии, создав определенную парадигму.

Так, у Ф. Тейлора, впервые введшего в обиход термин «человеческий фактор», представлены правила управления: от создания научной основы и профессионального отбора с помощью научного оценивания до применения научной организации трудовой деятельности и сбалансированного объективного распределения ответственности и обязанностей [1]. Но, хотя Тейлор и рекомендует использование психологических основ деятельности управления персоналом, они в его концепции являются лишь инструментами и технологиями, а никак не подходом и парадигмой, равно как и у позднейших авторов, видящих в психологических знаниях лишь подсобный манипулятивный инструментарий управленческого воздействия [2]. Вторят им и некоторые отечественные исследователи проблематики, все еще механически воспроизводящие западные подходы в этой области, хотя и говорящие о психологической составляющей процесса управления персоналом [3; 4].

Ряд работ ученых посвящен рассмотрению методологических и методических положений современной теории человеческого капитала. Так, в монографии «Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования» раскрываются содержание категории, представлена эволюция научных взглядов на его место и роль, основные виды и динамика инвестиций в него, модели производства, методы оценки, особенности его оборота и использования в современной экономике, а также система показателей и критериев эффективности инвестиций [5]. В «Менеджмент инноваций: кадровое обеспечение» анализируются механизмы формирования и управления человеческим капиталом организации, развития профессиональной компетентности менеджеров инновационной деятельности, даются практические рекомендации по управлению персоналом в ней и анализируется практика подготовки кадров для управления инновациями [6].

Рассматривая персонал в этом контексте, руководствуясь субъект-объектным подходом, вполне логично действовать исключительно экономическими методами, что и демонстрирует российская практика последних десятилетий, между тем, как – речь идет об управлении личностями, не сводящимися к выполняемым ими функциям и не могущими рассматриваться как абстрактные индивиды, или их механическая сумма, каковой подход мы наблюдаем на практике повсеместно. Социально-психологическая составляющая управления «человеческими ресурсами» рассматривается при этом как сумма инструментов воздействия и манипуляций, не ставясь во главу угла, а лишь служа решению экономических задач максимальной эксплуатации персонала в целях максимизации прибыли и минимизации издержек собственника. Мы можем видеть примеры такого подхода уже на этапе рекрутинга, поиска и подбора персонала, ознакомившись с требованиями и обязанностями, вменяемыми работодателем соискателям и будущим сотрудникам при описании вакансий на популярных порталах трудоустройства. Нами был проведен контент-анализ вакансий категории «менеджер по персоналу, специалист по подбору персонала, руководитель направления обучения и развития персонала, ведущий аналитик по персоналу» и аналогичных, который показал, что основной фокус направлен на формальные, технические и презентационные характеристики деятельности специалистов, а не сущностные, социально-психологические. Так, например, к рядовому сотруднику подразделения управления персоналом предъявляют, прежде всего, технические требования в области документооборота, в частности: «знание КДП и 1С», а к ведущему – технические же, но презентационные: «создание дашбордов», помимо массива иных обязательных функций и регламентации действий «в режиме многозадачности».

На входе и выходе системы управления персоналом мы наблюдаем, таким образом, лишь технические характеристики и навыки, сама сущность процесса управления персоналом дается на откуп третьим структурам, осуществляющим аудит, разрабатывающим мотивацию, предоставляющим услуги тимбилдинга, рекрутинга, диагностики и оценки персонала. В такой парадигме утрачивается субъектность персонала организации, который становится объектом различных управленческих воздействий, зачастую нескоординированных и разнонаправленных тактически. Между тем, психодиагностика персонала, обучение и развитие его, создание системы мотивации, формирование и поддержание корпоративной культуры, использование технологий командообразования и повышение групповой сплоченности, оптимизация системы внутренних и внешних коммуникаций, управление конфликтами и конфликтологическая компетентность, стиль лидерства, оптимизация системы коммуникаций и наращивание коммуникативной компетентности субъектов совместной трудовой деятельности, руководителей и сотрудников – все это лежит в плоскости социально-психологических, а не экономических научно-практических знаний и компетенций [7]. Даже при выделении экономического, органического и гуманистического подходов к управлению персоналом у Т.Ю. Базарова, не говорится прямо о приоритетности подхода социально-психологического [8]. Неудовлетворительные результаты деятельности системы управления персоналом в такой ситуации вполне закономерны и объективно обусловлены неадекватным подходом к построению системы и реализации функций управления.

Все сказанное выше вовсе не означает, что в управлении персоналом не могут и не должны быть использованы современные технические методы – и примеры из практики действующих специалистов можно привести. На портале, где делятся опытом профессионалы в этой области, имеются два недавних кейса из практического опыта компаний, хорошо иллюстрирующих этот тезис. Так, IT-компания удалось значительно повысить лояльность персонала и снизить текучесть кадров, улучшив HR-бренд компании и решив проблему рекрутинга, всего лишь компьютеризировав систему внутренних коммуникаций компании, позволив, тем самым, ликвидировать помехи и барьеры, приводящие к неудовлетворенности сотрудников [9]. Оптимизация системы внутренних коммуникаций в интересах работников и в целях максимального быстрого решения их проблем и получения скорой и гарантированной обратной связи, оказалась достаточной для получения компанией уникального конкурентного преимущества на рынке труда в своем регионе, но – целью ее изначально являлась социально-психологическая, а не экономическая, хотя достигалась она техническими средствами и имела в результате экономический, маркетинговый эффект.

Другой пример из деятельности строительной компании демонстрирует решение вопроса «кадрового голода», объективно существующей нехватки на современном российском рынке труда специалистов инженерного профиля, возникшей вследствие перекосов в коммерциализированной системе образования. Эта компания, взаимодействуя с ВУЗами своего профиля, начала выращивать для себя специалистов буквально со школьной и студенческой скамьи, создав систему обширных и диверсифицированных коммуникаций с образовательными учреждениями, для отбора, обучения, ассимиляции и интеграции учащихся и студентов в производственную деятельность и корпоративную культуру, уже на этапе обучения, развития и становления, как личностей и профессионалов [10]. В том и другом случае, экономические вопросы, текучка персонала в компании, действующей на высококонкурентном рынке или нехватка квалифицированных инженерных кадров для деятельности производственной компании, будучи по сути первичными, успешно решались социально-психологическими по сути методами.

Исходя из сказанного, можно констатировать, что одним из путей решений проблемы повышения эффективности управления персоналом в кризисных условиях могла бы стать гуманизация и даже «гуманитаризация» системы управления, в частности, выражающаяся в подготовке специалистов по управлению персоналом не на технических и экономических, а на социальных и психологических выпускающих кафедрах учебных заведений высшего и среднего специального образования. Глубокие фундаментальные и прикладные психологические знания, и компетенции специалистов по управлению персоналом, использование ими социально-психологических методов, не только как инструментария в процессе решения бизнес-задач, но и на этапе целеполагания и выработки управленческой концепции, позволили бы изменить парадигму взаимодействия руководящих органов компании с ее сотрудниками, сделав это взаимодействие более эффективным и экономически, в конечном итоге.

Литература

1. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента // [Электронный ресурс] Центр гуманитарных технологий. М., 1991. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/3631>
2. Паркинсон М. Использование психологии в бизнесе: практическое руководство. М.: Нипро, 2003.
3. Кашапов Р.Р. Курс практической психологии, или как научиться работать и добиваться успеха. М.: АСТ-Пресс, 2008.

4. Ким Н.В. Роль психологических факторов в управлении персоналом // [Электронный ресурс] КиберЛенинка, 2014. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-psiologicheskikh-faktorov-v-upravlenii-personalom>
5. Добрынин А.И. и др. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999.
6. Зинов В.Г. Менеджмент инноваций: кадровое обеспечение / АНХ при Правительстве РФ. М.: Дело, 2005.
7. Душкина М.Р. Психология влияния. Деловое общение. СПб: Питер, 2004.
8. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. / Учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2014.
9. Варин И., Аюпова Г. Как компании жить и развиваться в условиях кадрового голода // Электронный журнал про управление персоналом, 2019. URL: <http://www.hr-journal.ru/articles/ov/kadrovy-golod.html>
10. Батальцева Ю. Мы повысили лояльность сотрудников в 1,5 раза. Просто автоматизировали некоторые процессы. // Электронный журнал про управление персоналом, 2018. URL: <http://www.hr-journal.ru/articles/oc/my-povysili-loialnost.html>

МНОГОАСПЕКТНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

С.П. Дырин

Набережночелнинский государственный педагогический университет

Аннотация. Неэффективность существующих на российских предприятиях служб управления персоналом широко обсуждается как в теории, так и в практике. Автор данной статьи считает, что одна из причин этого: рассмотрение понятия «персонал» как синонима термина «кадры», что существенно сужает на практике функциональное поле службы управления персоналом. Автор предлагает противопоставить традиционному кадровому подходу к управлению персоналом подход многоаспектный, строящийся на многофокусном понимании термина «персонал».

Ключевые слова: персонал, многофокусная схема понятия «персонал», многоаспектный подход к управлению персоналом, служба управления персоналом.

MULTIFOLD APPROACH TO PERSONNEL MANAGEMENT

S.P. Dyrin

Naberezhnye Chelny State Pedagogical University

Abstract. Ineffectiveness of the existing personnel management services at the enterprises of Russia is widely discussed both in theory and in practice. The author is of the opinion that one of the reasons for such ineffectiveness is that the concept “personnel” is regarded as the synonym of the traditionally used term “kadry” (members of staff). Consequently, in practice the functional field of personnel management services is significantly restricted. The author suggests that the traditional approach to personnel management be opposed to multifold one based on multifocus understanding of the concept “personnel”.

Keywords: personnel, multifocus scheme of the concept “personnel”, multifold approach to personnel management, personnel management services.

В настоящий момент в отечественной и зарубежной управленческой литературе не существует терминологического единства относительно деятельности, называемой нами «управление персоналом». Следует отметить, что при определении данного термина здесь преобладает функциональный подход. Однако, несмотря на известные терминологические различия, сущность управления персоналом в целом определяется авторами достаточно сходно, и сходство это, прежде всего, в том, что работники рассматриваются преимущественно как ресурс, необходимый в деятельности предприятия, и эффективность управления персоналом, таким образом, рассматривается через показатели эффективного использования соответствующих ресурсов.

Неэффективность существующих российских служб управления персоналом во многом определяется изначально зауженным пониманием самого термина «персонал». Как в теории, так и в практике термин «персонал», рассматривается, как правило, в качестве синонима термину «кадры». А сам набор функций по управлению персоналом традиционно выводится из схемы технологического процесса кадрового движения в организации: от их подбора до увольнения. В реальности подобный методологический подход приводит к тому, что, во-первых, часть функций попросту не реализуются в полной мере (например, функция формирования организационной культуры), а во вторых, функции управления персоналом реализуются многими службами, зачастую недостаточно связанными между собой.

На наш взгляд, подобный подход неправомерен, поскольку понятие «персонал» существенно шире понятия «кадры».

Персонал как совокупность людей, обладающих определенными психофизиологическими различиями и потребностями. В рамках этой проекции работ-

ник предъявляет к организации, где он работает, ряд требований, важнейшими из которых являются следующие:

- качественное питание;
- оптимальные психофизиологические условия труда (уровень освещенности, загазованности, запыленности, шума, температура в рабочем помещении и т. п.);
- условия доставки от дома на работу и обратно;
- режим труда;
- возможности отдыха в рамках рабочего дня;
- оптимальный уровень физической и интеллектуальной напряженности труда;
- функциональное удобство рабочего места;
- санитарное состояние рабочих помещений; гарантии компенсации в случае заболевания;
- безопасность труда;

Правда, уровень заработной платы лишь отчасти может быть рассмотрен как требование исключительно физиологического уровня, поскольку это требование активно предъявляется и на следующем уровне — личностном.

В свою очередь предприятие, относясь к работнику как к человеку, предполагает следующее: психофизиологические возможности работника выполнять предписанные ему задачи; минимальный размер потерь и затрат, связанных с заболеваниями работника.

Персонал как совокупность личностей. Очевидно, что всякий работник имеет множество личностных целей и интересов, часть из которых реализуется, в том числе, и в пределах предприятия. Можно выделить важнейшие требования работника как личности, которые он предъявляет к предприятию.

- содержание труда, разнообразие выполняемых трудовых операций;
- благожелательные социально-психологические отношения в коллективе;
- уверенность в завтрашнем дне;
- социальная полезность выполняемой работы;
- возможности профессионального и должностного роста в процессе трудовой деятельности;
- возможности межличностного общения в процессе труда;
- высокий статус своей организации с точки зрения внешней среды;
- высокий статус своей профессии;
- высокий статус своего рабочего места;
- высокий личный статус работника в организации.

Со стороны предприятия к работнику как личности предъявляются следующие требования: соблюдение работником этических норм горизонтального и вертикального взаимодействия; наличие ориентации на личностное совершенствование; социальный оптимизм, проявление инициативы и творчества.

Персонал как совокупность субъектов экономических отношений с предприятием. Приходя на предприятие, работник в обязательном порядке выстраивает с ним соответствующие экономические отношения. В большинстве случаев это будут отношения работающего по найму. Однако, как уже отмечалось, персонал нельзя рассматривать исключительно как совокупность наемных работников, поскольку работник может находиться и в экономической позиции совладельца предприятия.

Являясь субъектом экономических отношений, работник нуждается в ряде условий.

- в наличии взаимосвязи между количеством и качеством его труда и размером вознаграждения;
- в наличии возможности влиять на экономическую политику предприятия;
- в определенном уровне информированности об экономическом состоянии предприятия.

С точки зрения предприятия работник должен быть заинтересован в требующихся от него количестве и качестве труда и заинтересован, прежде всего, экономически. С другой стороны, рассматривая работника как работающего по найму, организация заинтересована в выстраивании личной заинтересованности работника в экономическом благосостоянии предприятия. В отдельных случаях экономически целесообразно включать работников в процесс управления предприятием, превращая их в акционеров собственных предприятий. Об этом свидетельствует в первую очередь зарубежный опыт, но на сегодняшний день есть уже и отечественный позитивный опыт участия работников в управлении и прибылях.

Персонал как совокупность субъектов производственных функций. Работник, вступая в производственно-экономические отношения с организацией, интересы которой представляет работодатель, приобретает в результате этого определенные производственные функции, права и обязанности. В качестве субъекта производственных функций работник предъявляет к организации ряд требований.

- наличие функциональных задач, реализация которых предписывается именно этому рабочему месту;
- соответствие характера и объема должностных обязанностей характеру и объему должностных прав;

- наличие в своем распоряжении соответствующих ресурсов, необходимых для осуществления данной трудовой деятельности;
- качество и состояние имеющихся в распоряжении работника материально-технических, энергетических и иных ресурсов;
- наличие технологических процессов выполняемой работы;
- степень соответствия технологической документации реальным процессам трудовой деятельности;
- наличие справочно-информационной документации;
- оптимальность структурно-функциональной схемы, в которую включен данный работник.

С точки зрения руководства предприятия, работник как субъект производственных функций должен обладать двумя основными характеристиками:

1) он должен быть в состоянии выполнять свои должностные обязанности: быть в надлежащем физическом состоянии, соответствовать требованиям рабочего места своими психофизиологическими данными;

2) он должен уметь выполнять предписанную ему работу, то есть обладать соответствующей профессиональной квалификацией, требуемой на данном рабочем месте.

Персонал как сообщество «граждан (патриотов) организации», носителей соответствующей корпоративной культуры. М.И. Магура считает, что «только патриоты, только люди, преданные своей организации, приверженные ее целям, готовы без остатка отдавать ей все свои способности, все свои силы» [1, С. 24]. К.В. Харский отмечает, что «важнейшим качеством персонала должна рассматриваться его лояльность, которую он определяет как осознанное соблюдение принятых правил и соответствующая требовательность к другим» [2, С. 423. Работник как «гражданин организации» нуждается:

а) в наличии у предприятия отчетливо оформленной миссии, целей и стратегии дальнейшего развития, отчетливо сформулированных организационные ценности, задающие всеобщие приоритеты поведения в организации;

б) в действиях со стороны руководства по формированию и поддержании на предприятии соответствующей корпоративной культуры.

Руководству же предприятия в первую очередь необходимо, чтобы персонал в большинстве своем понимал и принимал организационные ценности, лежащие в основе корпоративной культуры предприятия.

Таким образом, в конечном счете, в условиях многоаспектного подхода эффективность управления персоналом определяется тем, насколько обеспечен баланс интересов самого персонала и интересов собственно предприятия, носителями которых выступают собственники и высший менеджмент предприятия.

Литература

1. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений / Магура М.А. // Управление персоналом.—2012.— № 1.—С. 24—29.
2. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала.— / К.В. Харский – СПб.: Питер, 2013. – 496 с. – ISBN 5-94723-506-4.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

А.Д. Емельянова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация: В статье приведены наиболее часто встречающиеся методы обучения и развития персонала, наиболее подробно рассмотрен метод наставничества в адаптации персонала, сформулированы основные требования к его применению, разобраны составляющие его элементы, описаны исследования техник наставничества наиболее часто применяемых в западном бизнесе и в современной российской практике, сформулированы основные преимущества и недостатки использования метода наставничества.

Ключевые слова: устойчивое развитие, человеческий капитал, персонал, адаптация персонала, методы адаптации персонала, наставничество, обучение и развитие персонала, управление персоналом.

MENTORING AS A METHOD OF ADAPTATION OF THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

A.D. Emelyanova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract: The article presents the most common methods of training and development of personnel, the most detailed method of mentoring in the adaptation of personnel, formulated the basic requirements for its use, analyzed its constituent elements, describes the research techniques of mentoring most often used in Western business and in modern Russian practice, formulated the main advantages and disadvantages of using the method of mentoring.

Key words: sustainable development, human capital, personnel, personnel adaptation, methods of personnel adaptation, mentoring, personnel training and development, personnel management.

В современном мире главной задачей для компаний помимо получения прибыли, становится внедрение на предприятие устойчивого развития. Устойчивое развитие заключается в способности системы сохранять стабильное

и равновесное состояние, независимо от возмущающих воздействий внешней среды. [8] Для достижения такого состояния важно, чтобы финансовая политика в своей основе была направлена на создание предпосылок долгосрочного устойчивого развития, а не только на генерацию краткосрочных доходов и выгод. [1, с. 95] В этой связи важнейшим требованием к формированию систем управления освоением и использованием природных ресурсов является их нацеленность на достижение устойчивости социально-эколого-экономического развития. [1, с. 95] Устойчивое развитие — это стабильное социально-экономическое развитие, не разрушающее своей природной основы и обеспечивающее непрерывный прогресс общества [8]. С экологической точки зрения устойчивое развитие должно обеспечивать стабильность биологических и физических систем. Глобальной целью устойчивого развития является выживание человека, в связи с чем возникают задачи сохранения биосферы, уменьшения деградации природной среды, увеличения ассимиляционного потенциала окружающей среды. С социальной точки зрения устойчивое развитие направлено на сохранение социальной и культурной стабильности, справедливое распределение ресурсов и возможностей, сокращение числа социальных кризисов и т. п.

Политика интегрированной системы менеджмента — единый документ для всей компании, объединяющий в себе намерения и директивы по отношению к деятельности в области охраны здоровья и окружающей среды, промышленной безопасности, качества и энергоэффективности. Этот документ разрабатывается для повышения согласованности функционирования систем менеджмента и обеспечения непрерывного улучшения операционной деятельности. [8] Одной из составляющей интегрированной системы менеджмента является создание и обеспечение безопасных условий труда, защиты здоровья работников, системы мотивации к раскрытию личностного потенциала в хозяйственной деятельности. [8] Понимая, насколько важен человеческий капитал в современной мире, компании начинают уделять все большее внимание к своему персоналу, разрабатываются и совершенствуются системы найма и адаптации новых сотрудников, системы мотивации действующего персонала, внедряется корпоративная культура.

Важным этапом жизненного цикла сотрудника в компании является адаптация. Организационно процесс адаптации может осуществляться по-разному: в зависимости от численности персонала, структуры управления предприятием, наличия и организации системы управления персоналом, нацеленности администрации предприятия на решение социальных задач в сфере управления производством и других моментов.

Рассмотрим наиболее часто встречающиеся методы адаптации персонала на российском рынке [9]:

1. *Неформализованное сопровождение.* В основе метода лежит постоянное сопровождение нового сотрудника. Кадровому работнику необходимо составить тайминг рабочего времени так, чтобы в минимальные сроки познакомить сотрудника с коллективом, ввести в производственный процесс работы, при этом пройденные этапы процесса отражаются в системе стимулирования. Результатом метода является эффективная адаптация новичка в существующей кадровой системе. Минусами являются большие энергозатраты и отрыв от работы кадрового менеджера.

2. *Корпоративный PR.* В основе лежит специально разработанный справочник по кадровым отношениям, который содержит правила и рекомендации для общения в коллективе в зависимости от направленности деятельности организации. Шаблоны поведения, которым можно следовать в тех или иных ситуациях, представленные в подобных справочниках, существенно упрощают период адаптации сотрудника в компании.

3. *Командный тренинг.* В ходе реализации тренинга, сотрудники высказывают накопившиеся претензии и обиды начальству и друг другу, при этом правила поведения оговорены заранее. Это позволяет не только разрешить некие недопонимания, но и значительно сплотить коллектив, позволив им узнать много нового друг о друге. Данная методика достаточно сложная в применении, поэтому используется не так часто, несмотря на свою эффективность.

4. *Инструктаж в подразделениях.* В данном случае работник знакомится с требованиями работы в каждом отделе компании с помощью остальных сотрудников.

5. *Интернет-сайт.* Созданный сайт компании в сети несет не только информацию о деятельности предприятия для потенциальных клиентов, но и основные требования к работе кадров, правила заполнения документов и многое другое. Интернет-сайт является хорошим инструментом адаптации.

6. *Наставничество.* В основе наставничества лежит принцип обучения нового сотрудника непосредственно силами коллег. Помимо этого, сотрудники сами организывают деятельность и оценивают работоспособность новичка.

Наставничество является достаточно успешным методом адаптации. Хороший наставник поможет адаптироваться новичку, при этом не требуя больших затрат со стороны работодателя, поэтому данная практика встречается практически во всех компаниях. [9] Кроме того, совмещение наставничества с другими методами, повышают эффективность адаптационного периода сотрудника в компании.

Внедрение метода наставничества в России началось еще в XX веке на производственных предприятиях с целью передачи передовых методов труда новичкам. Согласно западным исследованиям по оценке эффективности данного способа обучения, наставничество считалось залогом успешной карьеры.

Цель наставничества: вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь предприятия с учетом его индивидуальных наклонностей, закрепление его на предприятии.

Наставник — это высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержку. Одним из основных качеств, которыми должен обладать наставник, является желание передавать собственный опыт вновь принятым сотрудникам и выслушать все, что они захотят рассказать о своих проблемах. Понятие наставничества шире простой информационной помощи в работе, поскольку включает в себя так же и взаимоотношения по развитию, и постоянный диалог, и работу с такими задачами, которые обучаемый не смог бы решить самостоятельно [6]. Следовательно, наставник должен быть лояльным компании, знать предмет передачи, постоянно совершенствоваться и уметь правильно передавать свои знания. В этом ему помогают коммуникабельность, терпение, чувство юмора, открытость, ответственность, требовательность, чувство меры, уважение к стажеру, компетентность.

Важным аспектом наставничества, как метода развития персонала является то, что оно не требует отрыва от рабочего процесса. То есть на протяжении всего периода обучения сотрудник остается на рабочем месте и продолжает выполнять свои профессиональные задачи. В процессе адаптации новые сотрудники имеют возможность работать с более опытными коллегами (наставниками), получая при этом необходимые советы, помощь и подсказки для дальнейшей работы. Более того, сам процесс обучения построен на решении типичных рабочих задач, благодаря чему автоматически решается проблема несоответствия теоретической подготовки и практической деятельности.

В первые дни работы в компании новичку уделяется больше половины рабочего времени со стороны наставника, позже, когда новые сотрудники осваиваются в коллективе и компании, — около трети. В основном, новичок переходит в распоряжение наставника сразу после вводного обучения. Знакомство нового сотрудника начинается с экскурсии по производственным, служебным и бытовым помещениям, работнику показывается его непосредственное рабочее место, оглашаются правила внутреннего трудового распорядка. Так же наставник лично знакомит сотрудника с будущими коллегами, что очень важно для скорейшей адаптации. Возможен также инструктаж по технике безопасности, по-

жарной безопасности и соблюдению новыми сотрудниками правил внутреннего трудового распорядка. Наставник вместе с новым сотрудником разрабатывают индивидуальный план на весь период испытательного срока, который способствует постепенное «вливание» новичка в полноценный режим работы. Как правило, в этот план включаются конкретные задания с определенным сроком их выполнения и предполагаемым конечным итогом. В ходе дальнейшей совместной работы по плану наставник оказывает всю необходимую поддержку, контролирует выполнение заданий, помогает поддерживать деловые взаимоотношения с коллективом и руководителями разных уровней. Обычно, наставник самостоятельно проводит дополнительное обучение, показывает на практике, а после этого контролирует и оценивает выполнение рабочих операций в течение всего адаптационного периода. Адаптационный период, как правило, длится три месяца и равен испытательному сроку.

Во время испытательного срока новичок не только обучается, но и находится под наблюдением своего наставника, который обращает внимание на его поведение, изучает его профессиональные и личные качества, делает выводы. По завершению адаптационного периода наставник и непосредственный руководитель оценивают нового работника и заполняют так называемый лист оценки, который представляет собой заключение о результатах прохождения обучения. Далее, принимается решение готов ли сотрудник к самостоятельной работе, нуждается ли в дополнительном обучении или абсолютно не подходит компании и с ним лучше расстаться.

В средних и крупных компаниях наставничество используется в целях улучшения систем развития и сохранения персонала. [3] Программа наставничества может быть нацелена на конкретную цель, например, адаптация новичков, развитие штатных сотрудников, удержание персонала и повышения удовлетворенности работой.

Снижение текучести кадров при использовании программ наставничества так же актуально и для действующих сотрудников, поскольку обучаемый сотрудник получает, с одной стороны, профессиональную поддержку в работе, и, с другой, постоянные межличностные коммуникации с более опытными сотрудниками, сильнее погружаясь в корпоративную культуру и внутреннюю жизнь компании.

Наставнические взаимоотношения, по своей природе, способствуют карьерному росту и дают определенные преимущества всем сторонам обучения:

- Наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в компании, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды (что особенно важно, по-

сколькx эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена).

- Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации, позволяющую быстрее и проще привыкнуть к организации, получает поддержку в решении сложных рабочих задач, в профессиональном и карьерном развитии.

- Компания стабилизирует численность коллектива, через снижение текучести кадров, формирует команду высококвалифицированных и лояльных сотрудников.

- Служба управления персоналом, в случае развитой системы наставничества в компании, получает мощный поддерживающий ресурс, поскольку наставники становятся задействованы практически во всех основных HR-процессах.

Привлекательность и очевидная выгода данного метода для всех сторон, участвующих в процессе обучения, является одной из причин, по которым наставничество уже долгие годы не утрачивает своей актуальности, не смотря на появление новых разработок в сфере методик обучения персонала.

Наставничество позволяет развивать сотрудника не только в профессиональном, но и в личностном плане, что, в конечном счете, так же оказывает влияние на рабочие результаты. [1]

Поскольку существует множество различных техник наставничества, данный тип развития персонала требует их обдуманного и стратегически верного подбора [7].

В 1995 году было проведено исследование техник наставничества, наиболее часто применяемых в западном бизнесе [7], которое позволило выделить среди них пять наиболее востребованных элементов, присущих большинству техник, среди которых:

1. «Сопровождение»: подразумевает взятие обязательств наставником по оказанию помощи обучаемому, которые включают в себя принятие участия в развитии и профессиональной деятельности сотрудника на протяжении всего периода обучения.

2. «Посев»: подразумевает формирование у обучаемого сотрудника тех знаний или навыков, которые пока еще не актуальны, но в дальнейшем будут иметь ценность, когда до этого дойдет дело, когда ситуация этого потребует. Посев позволяет постепенно подготовить обучаемого сотрудника к предстоящим рабочим задачам, даже в тех случаях, когда сами сотрудники еще не готовы к подобным изменениям.

3. «Катализация»: в данном случае наставник принимает решение о погружении обучаемого в среду изменений, провоцируя расширение кругозора,

изменяя восприятие и порядок ценностей обучаемого сотрудника. Техника основана на понимании того, что при достижении изменениями критического уровня, обучение может совершить качественный скачок.

4. «Показ»: Наставник, на личном примере, демонстрирует определенные навыки, методики совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, тем самым делая понятными конкретные рабочие ситуации.

5. «Сбор урожая»: Наставник концентрируется на том, чтобы получить обратную связь от обучаемого сотрудника о том, что было изучено за время обучения и какие выводы из этого были сделаны. Ключевыми вопросам здесь становятся «Что изучено?» и «Насколько это полезно в работе?».

В современной российской практике основной техникой обучения в наставничестве является модель «Расскажи – Покажи – Сделай». Данная техника относится к формальным, поскольку наставник заранее формулирует цель обучения, формирует перечень знаний, умений и навыков, которыми сотрудник должен обладать по окончании периода наставничества. [5]

На первом этапе (расскажи) наставник объясняет задание обучаемому сотруднику, предварительно распределив его по шагам. Большие задания разбиваются на несколько частей и проводятся отдельными сессиями. Наставник задает вопросы сотруднику, чтобы удостовериться, что он усвоил информацию. Сотрудник своими словами пересказывает содержание задания.

На втором этапе (покажи) наставник показывает, как нужно выполнять задание, по ходу процесса давая комментарии о том, как и какой из элементов он выполняет. В заключении наставник проверяет, все ли из проделанной работы было ясно обучаемому сотруднику, и, при необходимости, проводит повторное объяснение.

На третьем этапе (сделай) сотрудник выполняет задания самостоятельно. Наставник может попросить сотрудника сделать тот или иной шаг заново, если он не удовлетворен качеством выполнения работы. По окончании наставник дает обратную связь сотруднику и проговаривает с ним то, по каким критериям будут оцениваться полученные в обучении результаты.

Таким образом, преимущества метода наставничества можно сформулировать следующим образом:

- Обучение сотрудников непосредственно на рабочем месте;
- Персональный подход, в наибольшей степени позволяющий учитывать личностные особенности обучаемого сотрудника;
- Упрощение и ускорение процесса адаптации новых сотрудников;

- Ускоренной распространение корпоративной культуры и корпоративных ценностей среди обучаемых сотрудников, повышение удовлетворенности работой;
- Снижение текучести кадров;
- Повышение мотивации обучаемых сотрудников;
- Улучшение межличностного и профессионального взаимодействия сотрудников.

К недостаткам метода можно отнести:

- Снижение рабочей эффективности сотрудника, принявшего роль наставника;
- Неструктурированная подача информации;
- Отсутствие педагогических алгоритмов обучения.

В заключении стоит еще раз отметить то, что метод наставничества сейчас, как и уже долгие годы, является одним из наиболее востребованных методов обучения и развития персонала, как в России, так и за рубежом. Даже в тех случаях, когда компания не может позволить себе подготовку полноценной программы наставничества, потенциальные наставники могут формировать их самостоятельно, неформальным путем. При должной поддержке руководства такой тип наставничества так же может давать высокий образовательный эффект при минимальных затратах.

Литература

1. Мотышина М.С., Кназев С.В. Оценка эффективности менеджмента предприятия// Проблемы современной экономики, 2015, № 4
2. Миляева Л. Г. Теоретико-методические аспекты мотивации и стимулирования труда персонала организаций // Аналитика Родис – 2017.
3. Косикова Ю. А., Пирогова Н. А. Корпоративная социальная ответственность — традиции компании «Нестле Россия» // Молодой ученый. — 2016. — №26. — С. 326-328. [Электронный ресурс]. — URL <https://moluch.ru/archive/130/36198/>
4. Луферова А. Д., Мазаева М. Р. Профессиональная адаптация как процесс управления персоналом//Apriori. Серия: гуманитарные науки. 2016.
5. Bozeman, B.; Feeney, M. K. (October 2007). "Toward a useful theory of mentoring: A conceptual analysis and critique". Administration & Society39 (6): 719–739.
6. Kaye, Beverly; Jordan-Evans (2005). Love 'Em or Lose Em: Getting Good People to Stay. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc. p. 117

7. Кельчевская Н. Р., Черненко И. М., Попова Е. В. Влияние корпоративной социальной ответственности на инвестиционную привлекательность российских компаний // Экономика региона. 2017. № 1. С. 157–169.

8. Чернов В. А. Интегрированное информационно-аналитическое обеспечение устойчивого развития хозяйственной деятельности // Современные технологии управления. 2017. № 1 (73). С. 13–22.

9. Беленченкова Т. В. Адаптация персонала в современной компании // Молодой ученый. — 2016. — №19. — С. 439-441. — URL <https://moluch.ru/archive/123/34021/>.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАКТИКИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А.М. Замыслова, Л.С. Скрипниченко
Кубанский государственный университет

Аннотация. В статье рассматриваются результаты проведенного эмпирического исследования, выявляющего особенности адаптации персонала в строительной компании. Цель исследования состояла в выявлении уровня профессиональной адаптации персонала организации. Основными задачами проведенного исследования выступили: анализ респондентами успешности их адаптации на рабочем месте, разработка рекомендаций для повышения эффективности адаптации новых сотрудников.

Ключевые слова: адаптация персонала, система адаптации новых сотрудников, срок адаптационных мероприятий, программа наставничества.

IMPROVEMENT OF PERSONNEL ADAPTATION PRACTICE IN A CONSTRUCTION ORGANIZATION

A.M. Zamyslova, L.S. Skripnichenko
Kuban State University

Abstract. The article presents the results of an empirical study. The purpose of the study was to identify the level of professional adaptation of staff of the organization. The main objectives of the research are: improving the efficiency of adaptation of new employees.

Keywords: staff adaptation, system of adaptation of new employees, term of adaptation measures, mentoring program.

Одним из приоритетных направлений в управлении персоналом является создание и развитие системы адаптации новых сотрудников на предприятии. Решение этой проблемы при помощи современных подходов и практик позво-

ляет свести к минимуму количество негативных факторов внутренней среды компании в области организационной культуры, производительности труда, групповой динамики коллектива, текучести кадров и других определяющих показателей деятельности организации.

Именно из-за отсутствия системы адаптации новый сотрудник может испытывать чувство отчуждения, что способно вызвать негативную реакцию к компании прямо с первого дня работы. Кроме того, оставив новичка без должного внимания, компания теряет возможность воспитать в нем лояльность по отношению к своей организации, понять и освоить ее традиции, устои и особенности организационной культуры.

Адаптация работника – процесс приспособления работника к содержанию и условиям трудовой деятельности, к непосредственной социальной среде [1, с. 188].

Ряд авторов сходятся во мнении, что адаптация не является односторонним процессом [3]. Подразумевается, что происходит постепенная встраиваемость сотрудника, который прошел конкурсный отбор и сделал осознанный выбор; он несет ответственность за свое решение и готов соответствовать требованиям организации. С другой стороны, организация, нанимая работника, берёт на себя определенные обязательства и должна обеспечить новому сотруднику достойные условия работы и помочь ему быстрее стать полноправным членом коллектива [2, с. 49].

Базой настоящего исследования выступило структурное подразделение компании ООО «МЕТАЛЛПЛАСТ-СТРОЙ» – сервисный центр.

С помощью разработанной анкеты адаптации персонала был проведен опрос работающего персонала сервисного центра (9 человек), а также трех сотрудников других подразделений, ранее занятых на сервисе в должности «Инженер».

По ответам на вопросы о продолжительности адаптации персонала было выяснено следующее: все сотрудники, покинувшие свои должности на сервисе (25%), отметили, что их личный период адаптации на новом месте так и не был завершен. Большая часть опрошенных (66,7%) выделила «профессиональные обязанности» как наиболее сложный из приведенных показателей. Причины своих проблем сотрудники чаще видели в маленьком сроке введения в должность и отсутствии постоянного наставника.

О сроках овладения профессиональными навыками респонденты высказались следующим образом: все участники опроса отметили длительную потребность в помощи со стороны старших сотрудников – 41,7% выделили срок «до 3 месяцев», 58,3% отметили, что и в дальнейшем будут нуждаться в помо-

щи. По мнению опрошенных (75%), наставник мог бы существенно облегчить процесс понимания и совершенствования должностных обязанностей сотрудника сервисного центра.

Ответы на вопрос о конфликтах на рабочем месте дали понять, что они практически полностью отсутствуют как в работе с коллегами (75%), так и с главой отдела (83,3). Причиной этому служат взаимовыручка и большая занятость инженеров на разных объектах строительства.

Помимо прочего респонденты имели возможность оценить степень удовлетворенности некоторыми аспектами работы в компании. Самыми низко оцениваемыми оказались следующие показатели: «соответствие квалификации работе» (50%); «соответствие характера работы моим способностям» (41,7); «заработная плата» (83,3); «помощь и поддержка руководителя» (50%).

Перечисленные факторы трудовой деятельности были отмечены как неудовлетворительные в основном у сотрудников с маленьким стажем работы на занимаемой должности, а также среди ушедших сотрудников. Эти данные можно интерпретировать, как проблемы, возникшие еще при подборе персонала сервиса вследствие отсутствия у менеджера четких критериев к вакансии. Неудовлетворенность помощью со стороны руководителя может быть вызвана отсутствием системы наставничества на предприятии.

Анализ существующей системы адаптации персонала в сервисном центре ООО «МЕТАЛЛПЛАСТ-СТРОЙ» выявил необходимость в следующих процедурах: увеличение срока адаптационных мероприятий, введение системы наставничества для новых сотрудников.

Целесообразность увеличения срока адаптационных мероприятий становится очевидной после опроса сотрудников, которые отметили нехватку выделенного им времени на адаптацию. При увеличении периода проведения адаптационных процедур, у новичка появляется больше возможностей усвоить всю необходимую информацию, лучше ориентироваться на территории, понять всю сущность деятельности предприятия, ее особенности и принятые нормы в коллективе.

Рекомендательный срок проведения адаптации новых сотрудников – время испытательного срока (до 3 месяцев). За данный период времени, новый сотрудник сможет ориентироваться в структуре предприятия, усвоить информацию по внутренней регламентирующей документации, адаптироваться в коллективе и четко осознать свои должностные функции.

Одним из эффективных методов адаптации персонала на новом рабочем месте является система наставничества. Наставничество – это процесс обучения и вовлечения новых работников в деятельность предприятия при помощи одно-

го из опытных специалистов в данной сфере деятельности, профессии или должности.

Для внедрения системы наставничества в сервисный центр компании менеджер по персоналу разрабатывает положение о наставничестве. От того, насколько полно и неформально проработан этот документ, во многом зависит эффективность системы наставничества. Будущий наставник должен обладать достаточным опытом работы в компании и достаточными знаниями трудовых процессов. Повысить эффективность работы наставником помогут личное желание работника передавать знания другим, лидерские качества.

Наставник закрепляется за стажером приказом руководителя в момент трудоустройства нового сотрудника. Оба под роспись знакомятся с этим приказом.

По прошествии времени в целях контроля проводится опрос обучаемого, который позволяет определить уровень удовлетворенности наставничеством. Также к показателям эффективной работы наставника можно отнести качество выполнения должностных обязанностей стажером, скорость его адаптации в коллективе и очевидный профессиональный рост.

Особенно важным пунктом является вознаграждение наставникам, которое также предусматривается в Положении о наставничестве. Труд наставника рекомендуется вознаграждать персональной надбавкой в размере 10-15% от оклада при получении положительного конечного результата.

При неудовлетворительном результате работы наставника (например, подопечный не прошел итоговую аттестацию) могут быть приняты меры вплоть до решения о привлечении наставника к дисциплинарной ответственности. Это значит, что наставник лично несет ответственность за несвоевременное выполнение мероприятий, намеченных планом адаптации, а также за некачественную подготовку работника.

Новый сотрудник при условии проявления особых профессиональных навыков может рассчитывать на сокращение его испытательного срока.

Таким образом ожидается рост уровня удовлетворенности среди новых сотрудников благодаря введению программы наставничества в процесс их адаптации в организации.

Литература

1. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2019. 506 с.

2. Лукаш Ю.А. Начальники и подчиненные: кто есть кто, взаимоотношения и конфликты: учеб. пособие. М. : ФЛИНТА, 2017. 290 с.
3. Скрипниченко Л.С., Юркова И.Г. Организационное поведение: ценности в системе управления. Краснодар.: Изд-во Кубанский гос. Ун-т, 2019. 142 с.

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКА: РАСШИРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ

И.Е. Каришина

Приволжский институт повышения квалификации ФНС России

Аннотация. В данной статье затрагивается проблема, возникающая в процессе профессионального развития госслужащих: с одной стороны, его необходимость, а с другой – отсутствие возможности обучаться. Основное внимание автор акцентирует на результатах опроса госслужащих, касающегося их профессионального развития и отношения к изменениям в нормативных документах по данному направлению.

Ключевые слова: профессиональное развитие гражданских служащих, самореализация сотрудника, самореализация в профессиональной деятельности, самостоятельное развитие госслужащих.

CREATING THE CONDITIONS FOR EMPLOYEE DEVELOPMENT: THE EMPOWER

I.E. Karishina

Volga Institute of Excellence of the Russian Federal Tax Service

Abstract. This article deals with the problem arising in the process of professional development of civil servants: on the one hand, its necessity, and on the other – the lack of opportunity to study. The author focuses on the results of a survey of civil servants concerning their professional development and attitudes to changes in regulations in this area.

Keywords: professional development of civil servants, self-realization of the employee, self-realization in professional activity, independent development of civil servants.

Самореализация – это стремление человека достигнуть поставленных целей более действенным и эффективным путем. Это желание заложено в людях с рождения. Потребность в самореализации проявляется в разных сферах деятельности и жизни человека: в отношениях с друзьями, с коллегами, в учебе, в личной жизни. Немаловажную роль при этом занимает самореализация в профессиональной деятельности – это одна из наиболее значимых ценностей для специалиста. Для того, чтобы достигнуть успеха, человек должен постоянно учиться, познавать новое, двигаться в ногу со временем. Именно это заложено в

основе Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ).

Каждый человек стремиться быть успешным в своей профессии. Каждый руководитель желает видеть в своем коллективе талантливых, высококвалифицированных профессионалов. И только постоянное профессиональное развитие может способствовать человеку достигать поставленных целей, а руководителю работать с грамотными специалистами, готовыми эффективно решить любую поставленную перед ними задачу.

В соответствии со ст. 62 Федерального закона № 79-ФЗ профессиональное развитие гражданского служащего должно осуществляться в течение всего периода прохождения им гражданской службы. В настоящее время предпринимаются попытки создать условия для непрерывного профессионального развития гражданских служащих, в том числе для их самообразования, а также внедряются инструменты мотивации к обучению.

В 2017 году были внесены изменения в Федеральный закон № 79-ФЗ с целью осуществления перехода от системы дополнительного профессионального образования к системе профессионального развития государственных гражданских служащих. В первом полугодии 2019 года было принято несколько нормативных правовых актов, касающихся внедрения новых принципов обучения служащих. Так, 21 февраля 2019 года издан Указ Президента Российской Федерации № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации», которым устанавливается, что профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется на системной основе и заключается в приобретении им новых знаний и умений, развитии его профессиональных и личностных качеств в целях поддержания и повышения уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей [2]. Однозначно немаловажную роль в данном случае должен играть представитель нанимателя, так как именно он обязан создать условия для развития гражданского служащего. При опросе 100 госслужащих, проходящих службу в территориальных налоговых органах, только 37 из них ответили, что им предоставляют возможность обучаться (в том числе слушать вебинары, изучать интерактивные учебники), не отвлекая при этом служебными вопросами. Остальных не освобождают во время обучения от исполнения должностных обязанностей.

18 мая 2019 года приняты Постановления Правительства Российской Федерации № 618 и № 619, которыми утверждены порядок прохождения государственными гражданскими служащими стажировки и порядок обучения на осно-

вании государственного образовательного сертификата на дополнительное профессиональное образование. Также установлено, что информационной системой, в рамках которой осуществляется самостоятельное изучение государственными гражданскими служащими образовательных материалов, является федеральная государственная информационная система «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

В таблице 1 представлены результаты опроса госслужащих по вопросам, касающимся их профессионального развития и нововведений в этой сфере.

Таблица 1. Результаты опроса госслужащих

Вопрос	Да	Нет
Важна ли для Вас самореализация в профессиональной деятельности?	73	27
Хотите ли Вы учиться и узнавать что-то новое?	97	3
Достаточно ли Вам пройти курсы повышения квалификации один раз в три года?	3	97
Предоставляется ли Вам возможность обучаться по очной форме (направляют ли на повышение квалификации)?	54	46
Предоставляется ли Вам возможность обучаться с отрывом от исполнения должностных обязанностей в случае прохождения дистанционного обучения?	37	63
Хотели бы Вы посещать мастер-классы, вебинары, семинары, круглые столы, конференции, касающиеся Вашей профессиональной деятельности?	98	2
Положительно ли Вы относитесь к изменениям и нововведениям, касающимся профессионального развития гражданских служащих?	87	13
Хотели бы Вы поучаствовать в стажировке с целью изучения передового опыта в другом государственном органе?	94	6
Считаете ли Вы хорошей идеей о выдаче государственных образовательных сертификатов госслужащим?	54	46
Считаете ли Вы хорошей идеей о предоставлении возможностей для самостоятельного обучения госслужащих?	12	88

Как видим, практически все респонденты (97%) желают учиться, познавать новое и интересное, причем им недостаточно обучаться на курсах повышения квалификации один раз в три года. Только 54% из опрошенных имеют возможность обучаться по очной форме, а в случае прохождения дистанционного обучения только 37% респондентов обучаются с отрывом от исполнения должностных обязанностей. Почти все опрошенные государственные служащие

имеют желание посещать обучающие мероприятия, в том числе по обмену опытом, касающиеся их профессиональной деятельности. Большое количество респондентов (87%) приветствуют новации, относящиеся к их профессиональному развитию. Практически все желают участвовать в стажировках. Только половина опрошенных считают хорошей идеей о выдаче государственных образовательных сертификатов госслужащим. По мнению автора, это объясняется опасениями перед неизвестным и скептическим отношением госслужащих к выделению бюджетных ассигнований на подобные мероприятия. 88% респондентов не считают хорошей идеей о предоставлении возможностей для самостоятельного обучения госслужащих, так как большинство все же предпочитают организованное обучение.

Итак, 73% из опрошенных государственных служащих важна самореализация в профессиональной деятельности, т.к. в основе самореализации лежат потребности личностного роста, саморазвития и самосовершенствования.

На основании проведенных исследований можно сделать вывод – чтобы найти эффективных, прогрессивных специалистов руководителю необходимо:

- понимать, что без непрерывного развития человек не может стать высококвалифицированным специалистом;
- предоставить возможности для постоянного обучения сотруднику организации, в том числе для саморазвития;
- понимать важность очного обучения, когда можно получить в несколько раз больше знаний и развить навыки, общаясь непосредственно с преподавателями и опытными коллегами по службе.

Только создавая условия для развития сотрудников, руководитель сможет создать команду креативных, современных, идущих в ногу со временем специалистов, которые благодаря самореализации в профессиональной деятельности смогут эффективно решить поставленные задачи.

Литература

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
2. Указ Президента Российской Федерации от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации».
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 18.05.2019 № 618 «Об утверждении Положения о прохождении служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации».

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 18.05.2019 № 619 «О государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации».

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ СПЕЦИАЛИСТА ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА

Е.О. Климец

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. В статье описаны результаты проведенного исследования, посвященного построению психологического портрета специалиста по подбору персонала. Также показана разница между психологическим профилем среднестатистического специалиста по подбору персонала и его представлением об идеальном кандидате на свою должность.

Ключевые слова: психологический портрет специалиста по подбору персонала, психологический профиль специалиста по подбору персонала, личностный опросник Кеттелла, 16-факторный личностный опросник.

PSYCHOLOGICAL PROFILE OF PROFESSIONAL RECRUITER

E.O. Klimets

National research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The article describes the results of a study dedicated to definition of psychological profile of professional recruiter. The difference between the psychological profile of the average recruiting specialist and his idea of an ideal candidate for his position is also shown.

Keywords: psychological profile of a professional recruiter, Cattell's 16 Personality Factors Test, The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF).

В июле 2019 года Центром карьеры ННГУ был проведен опрос специалистов по подбору персонала различных компаний Нижнего Новгорода с целью определения особенностей психологического профиля специалистов по подбору персонала. Составленный по итогам исследования психологический портрет современного специалиста по подбору персонала поможет при консультировании выпускников Университета направления подготовки «Управление персоналом».

В исследовании, проведенном Центром карьеры, приняло участие 25 респондентов – специалистов по подбору персонала с различной продолжительностью опыта работы в сфере рекрутмента из различных отраслей экономики.

В основу исследования лег 16-факторный личностный опросник Кеттелла (форма С). А также был добавлен блок вопросов для оценки представлений специалистов по подбору персонала относительно психологических характеристик идеального с их точки зрения кандидата на вакансию специалиста по подбору персонала.

После расчета средних значений показателей первой части опросника по всем анкетам был получен образ современного специалиста по подбору персонала. Его психограмма выглядит следующим образом: Фактор MD = 6.92, Фактор A⁺ = 8.04, Фактор B⁺ = 4.60, Фактор C⁺ = 7.72, Фактор E⁻ = 6.08, Фактор F⁺ = 6.76, Фактор G⁺ = 6.52, Фактор H⁺ = 7.36, Фактор I⁺ = 8.00, Фактор L⁻ = 4.84, Фактор M⁻ = 6.36, Фактор N⁻ = 5.08, Фактор O⁺ = 6.88, Фактор Q₁⁺ = 7.84, Фактор Q₂⁻ = 4.84, Фактор Q₃⁺ = 7.68, Фактор Q₄⁻ = 5.00.



Рис. 1. Психограмма современного специалиста по подбору персонала

Соответственно, современный специалист по подбору персонала обладает следующими личностными характеристиками. Это экстраверт (A^+ , F^+ , H^+), открытая, общительная личность, свободно устанавливающая межличностные и социальные контакты, экспрессивная, импульсивная, склонная к риску и ориентированная на людей.

Мягкий, открытый, доверчивый и бесхитростный (E^- , Q_2^- , G^+ , N^- , L^-), с развитым чувством долга и ответственности, приверженности общепринятым нормам и правилам. Зависим от мнения и требований группы.

Эмоционально стабилен (C^+ , O^+ , Q_3^+ , Q_4^-), стрессоустойчив, с достаточно высоким уровнем контроля своих эмоций и поведения. Несколько неудовлетворен собой, что способствует стремлению к самоактуализации, социальному успеху. Обладает конкретным воображением (I^+ , M^- , O^+), ориентацией на земные принципы. Мышление оперативное и подвижное, гармоничное (B^+ , M^- , Q_1^+). Стремится к получению новых интеллектуальных знаний, аналитике. Эрудирован, склонен к свободомыслию, широте взглядов. Направлен на решение конкретных интеллектуальных задач.

Самооценка адекватная (MD в интервале от 4 до 8). Знание себя и своих качеств, принятие себя. Сочетание факторов MD, G^+ , Q_3^+ , C^+ , M^- говорит о саморегулируемой, зрелой личности, социально нормативной, с социально значимой ответственностью поведения, высоким уровнем контроля собственных эмоций и поведения, эмоциональной стабильностью и конкретным воображением.

Путем перевода баллов в стены были получены следующие средние значения для вышеупомянутых факторов: MD = 5.84, A = 5.56, B = 5.96, C = 5.72, E = 6.08, F = 6.84, G = 4.64, H = 5.36, I = 6.00, L = 6.36, M = 5.24, N = 5.08, O = 5.88, Q_1 = 5.68, Q_2 = 4.6, Q_3 = 6.64, Q_4 = 4.72. Сравним полученные значения с баллами по десятибалльной шкале, которые специалисты по подбору персонала поставили, определяя значимость каждого из факторов для идеального кандидата на их должность.

Сравнение фактической выраженности качеств у специалистов по подбору персонала и желаемой выраженностью качеств

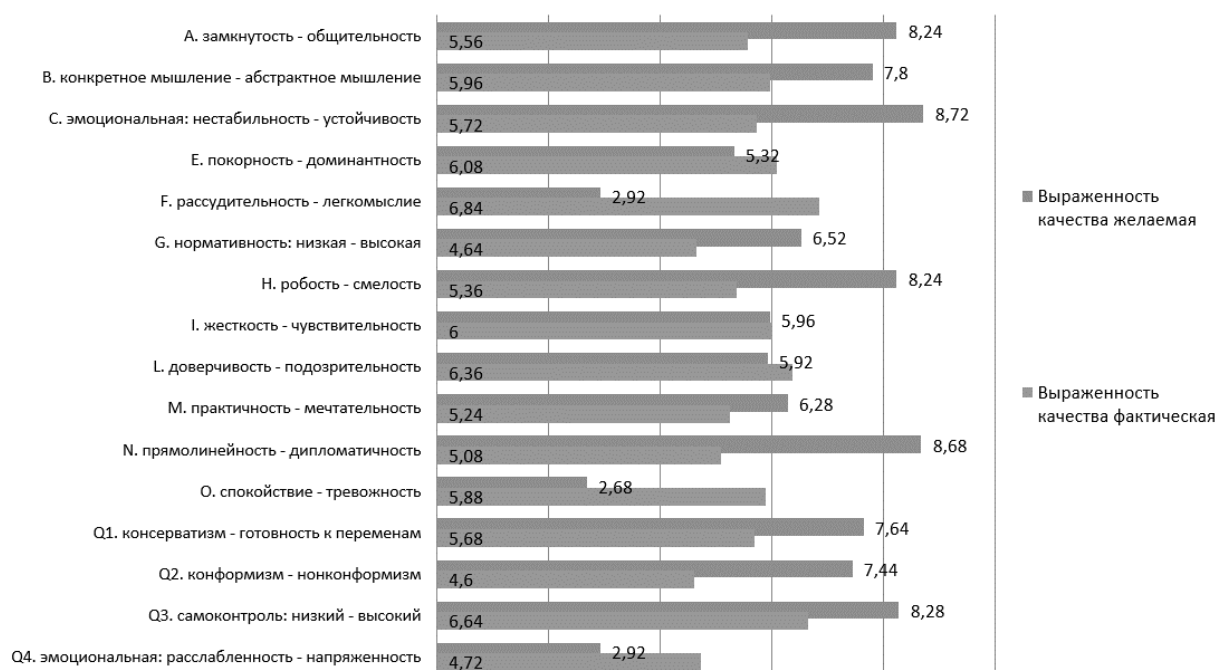


Рис 2. Сравнение фактической выраженности качеств у специалистов по подбору персонала и желаемой ими выраженностью качеств

Так, с точки зрения специалистов по подбору персонала их коллега должен быть очень общительным (показатель данной характеристики выше, чем есть на самом деле), обладать развитым абстрактным мышлением (также, в реальности важность данной характеристики несколько переоценена), эмоционально и стрессоустойчив (уровень данной характеристики также не дотягивает до желаемых показателей). Также специалисты по подбору персонала считают, что для работника данной сферы крайне важны высокая степень нормативности, смелости, мечтательности, дипломатичности, самодисциплины, готовности к переменам и независимости от мнения группы. Фактически же на данной должности работают люди более приземленные, менее дипломатичные, более напряженные, но достаточно легкомысленные, обладающие достаточно высоким уровнем тревожности, менее смелые, чем им хотелось бы быть.

В целом, налицо стереотипное представление о специалисте по подбору персонала как об уверенном в себе, смелом, ярком экстраверте, готовом к любым вызовам, стрессам, при этом обладающем рассудительностью и высоким уровнем ведения переговоров (дипломатией). Как мы видим, данному стереотипу подверженными сами специалисты по подбору персонала. В действитель-

ности же, работают на данных должностях люди с достаточно средними показателями по всем факторам.

Литература

1. Капустина, А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла // СПб.: «Речь», 2001. С. 55-81, 96-97.
2. Хугвельт, *Морган* 7 навыков, которые должен иметь каждый рекрутер – 2012 / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://old.htlab.ru/cms/component/content/article/1-articles/101704> (дата обращения: 30.08.2019).

СОВРЕМЕННЫЕ ГИБКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

И.В. Кожанова

**Приволжский институт повышения квалификации
Федеральной налоговой службы**

Аннотация. В статье представлена информация о внедрении современных гибких Agile-подходов в проектную деятельность органов государственного управления и актуальных направлениях исследований, которые особенно востребованы на сегодняшний день в обществе.

Ключевые слова: профессиональная культура, гибкие Agile-подходы к управлению персоналом, государственная гражданская служба, психология малых групп, ценности сотрудников государственных органов власти.

MODERN FLEXIBLE APPROACHES TO PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CIVIL SERVICE

I. V. Kozhanova

Federal Tax Service Training Institute

Abstract: the article presents information on the introduction of modern flexible Agile-approaches in the project activities of public administration and relevant research areas, which are particularly in demand today in society.

Keywords: professional culture, flexible Agile approaches to personnel management, public civil service, psychology of small groups, values of employees of public authorities.

Активное внедрение современных информационных технологий в государственную деятельность вносит кардинальные изменения во взгляды на профессиональную культуру, формируемую в государственных органах, которая впоследствии оказывает влияние на подходы к управлению персоналом. В июле 2017 года на заседании Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам Президент РФ В.В. Путин отметил, что «цифровая экономика – это не отдельная отрасль, по сути – это уклад жизни, новая основа для развития системы государственного управления, экономики, бизнеса, социальной сферы, всего общества. И, конечно, формирование цифровой экономики – это вопрос национальной безопасности и независимости России, конкурентности отечественных компаний, позиций страны на мировой арене на долгосрочную перспективу, по сути, на десятилетия вперёд» [1]

Таким образом, те тенденции, которые сегодня только начинают зарождаться, в ближайшие годы будут активно развиваться и внедряться в государственные структуры.

Немецкий социолог Макс Вебер, один из первых проанализировавший государственную бюрократию, считал, что для административно-государственного управления идеальны жесткие бюрократические принципы [2]. Реализация данных принципов возможна в случае формирования в государственных органах бюрократической профессиональной культуры.

Бюрократическая культура характеризуется регулированием деятельности организации на основе документов, четких правил, процедур; оценке персонала по формальным принципам и критериям. Источником власти является должность. Такая культура гарантирует людям стабильность, безопасность, избавляет от конфликтов [2].

В течение длительного времени бюрократическая культура главенствовала во всех государственных органах и продолжает пропагандироваться к внедрению посредством нормативных документов, выпускаемых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, к ведению которого отнесены вопросы регулирования деятельности государственных гражданских служащих.

В июне 2018 года оно разработало и выпустило Методику формирования и развития профессиональной культуры государственного органа [3], в которой представлена рекомендуемая единая модель ценностей, миссии государственного органа, профессиональных и личностных качеств (компетенций), которыми необходимо руководствоваться государственным гражданским служащим при осуществлении профессиональной служебной деятельности. В данном до-

кументе дано следующее определение профессиональной культуры органа государственной власти.

Профессиональная культура государственного органа – совокупность установленных в государственном органе ценностей, миссии, принципов и правил поведения, приверженность которым способствует эффективной реализации гражданскими служащими задач и функций государственного органа.

В нем же указано, что в отличие от профессиональной культуры организации, способной развиваться обособленно, профессиональная культура конкретного государственного органа формируется, исходя из его особенной конституционно-правовой природы, и основывается на нормативных правовых актах, определяющих статус, задачи и функции государственного органа, а также требования, предъявляемые к государственным служащим.

В документе определены основные ценности, которые необходимо воплощать в практической деятельности сотрудниками государственного органа, такие как профессионализм и компетентность, честность и беспристрастность гражданских служащих посредством соблюдения ими установленных в государственном органе принципов и правил поведения.

Одновременно с данным процессом внутри деятельности государственных органов начинается активное внедрение так называемых гибких технологий проектного управления, получивших общее название Agile-подходы.

Agile – это семейство подходов, пришедших из сферы управления IT-проектами. Изначально это были гибкие подходы к разработке программного обеспечения, появившиеся в среде разработчиков в 2001 году в штате Юта (США). Однако сегодня в Совете при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам в рамках группы по развитию проектной деятельности создана подгруппа по применению гибких подходов. Целью деятельности данной подгруппы является обеспечение нормативного регулирования и эффективного применения гибких Agile-подходов в проектах органов государственной власти [4].

«Agile – это не методология, а, скорее, семейство методологий, это новая система ценностей, в которой хочется работать с отдачей; в этой системе люди и их взаимодействие важнее, чем процесс и инструменты, созданный хорошо работающий продукт первичнее исчерпывающей документации, сотрудничество с заказчиком важнее согласования условий контракта, а готовность к изменениям – предпочтительнее, чем следование первоначальному плану, – считает коуч Алексей Пименов. – Весь инструментарий, который позволяет следовать ценностной модели этого манифеста – это и есть Agile» [5]

Итак, Agile-подходы предполагают иную систему ценностей, которая не всегда совпадает с декларируемыми в нормативных документах ценностями сотрудников государственной гражданской службы. Особенно в части большей значимости договоренностей между людьми, нежели требованиями документов, что, по сути, может противоречить положениям Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренного решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21). И, конечно же, Agile-подход практически не реализуем при бюрократической культуре.

Помимо потенциального ценностного и оргкультурного конфликта при применении данного подхода возникают вопросы по психологии организации деятельности малых групп, на которые он ориентирован, но которые не рассматривались ввиду авторства данного подхода специалистами из сферы управления ИТ-проектами, а не психологами или социологами.

Существенное внимание в отечественной психологии изучению совместной деятельности в части психологии организации и управления трудовой деятельностью коллективов и малых групп уделялось в 60-80 годы XX века.

Серьезная систематизация результатов как российских, так и зарубежных научных исследований по психологии совместной деятельности произведена А.Л. Журавлевым в монографии, изданной в 2005 году издательством Института психологии РАН [2]. В ней представлен системный подход к исследованию психологии коллектива и результаты исследований психологии личности и малых групп в условиях различных форм совместной деятельности. В монографии собрана библиография из 1177 научных источников, содержащих результаты исследований по изучаемой теме, изданных на русском языке, а также зарубежная библиография.

Как отмечает А.Л. Журавлев, одним из основных вопросов данных исследований было «выявление психологических условий продуктивности выполнения совместной трудовой деятельности» [6, с. 19]. Большой вклад в изучение данных вопросов внесли Б.Ф. Ломов, К.К. Платонов, А.В. Петровский, Н.Н. Обозов, Л.И. Уманский и др. Ими был выявлен целый ряд психологических феноменов, присущих малым трудовым группам, таких как «внутригрупповая психологическая совместимость», «стиль совместной деятельности», «цели и мотивы совместной деятельности групп», «сработанность» [7, 8]. Таким образом, в отечественной психологии накоплен колоссальный научный материал, в котором системно представлены психологические особенности эффективной организации деятельности малых групп.

В зарубежной психологии также в разное время проводились научные исследования группового развития и совместной деятельности. Особенно хочется отметить исследования временной организации совместной деятельности, которая проводилась Дж. МакГрейтом и группой ученых М. Маркс, Дж. Мэтью и С. Заккаро. Они рассматривали деятельность группы как нелинейное и неравномерное развертывание эпизодов – циклов выполнения задачи [2, с.63]. Гибкие Agile-подходы ориентированы как раз на применение коротких циклов или итераций, которые получили название Sprint.

Начиная с 1990-2000 годов, в психологии активно начали изучать групповую динамику и эффективность совместной деятельности в условиях внедрения информационных технологий, впервые появляются исследования, направленные на изучение психологических особенностей проектной деятельности, в том числе в случае территориально распределенных команд [6, с.64]. Психологических исследований по применению Agile-подходов к организации проектной деятельности малых групп ни в сфере IT, ни тем более в сфере государственного управления не проводилось.

К сожалению, в настоящее время фундаментальная наука сильно отстает от требований развития общества. В условиях активного развития информационных технологий на первый план выходят практически-ориентированные подходы к управлению коллективами и малыми группами, которые могут дать быстрый практический результат.

Однако даже при первоначальном взгляде на внедрение Agile-подходов к проектной деятельности при управлении персоналом в сфере государственного управления видны проблемные зоны, эффективное разрешение которых невозможно без применения психологически грамотных решений. Таким образом, актуальным в настоящий момент является исследование особенностей применения накопленных психологией знаний по управлению коллективом и малыми группами в новых условиях, вызванных активным внедрением современных информационных технологий в нашу жизнь.

Литература

1. Путин В.В. Выступление на заседании Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам. <http://www.kremlin.ru/events/president/news/54983> (Дата обращения 08.04.2019)
2. Вебер М. Избранные произведения /М. Вебер – М.: Просвещение, 1990. 809 с.
3. Методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа. М., 2018. 24 с.

4. Гибкие подходы в государственных проектах.
<http://kubaninvest.ru/upload/iblock/85e/85e668a63f4c2926e67e93d1873cb7ba.pdf>.

(Дата обращения: 30.04.2019)

5. Аналитический центр при Правительстве РФ
<http://ac.gov.ru/events/08816.html> (Дата обращения 30.04.2019)

6. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности/ А.Л. Журавлев.
– М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.- 640 с.

7. Ломов Б.Ф. Совместная (групповая) деятельность людей, формирование трудовых коллективов и психологические аспекты управления ими// Правовые и социально-психологические аспекты управления/ Под ред. В.Г. Шорина – М.: Знание, 1972. – С. 211-240.

8. Обозов Н.Н. Психология малых групп и коллективов// Социальная психология: История. Теория. Эмпирические исследования / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. С.121-174.

ПОДДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

С.И. Корецкая Л.С. Скрипниченко
Кубанский государственный университет

Аннотация. В статье рассматриваются результаты проведенного эмпирического исследования, выявляющего особенности поддержания профессионального здоровья. Цель исследования состояла в выявлении уровня поддержки профессионального здоровья персонала организации. Основными задачами проведенного исследования выступили: анализ самооценки респондентами их состояния здоровья, проведение оценки комфорта рабочего места, выявление мероприятий, проводимых руководством для поддержания профессионального здоровья.

Ключевые слова: здоровье персонала, профессиональное здоровье, особенности поддержания профессионального здоровья, программа обеспечения профессионального здоровья.

MAINTAINING THE PROFESSIONAL HEALTH OF THE ORGANIZATION'S STAFF

S.I. Koretskaya, L.S., Skripnichenko
Cuban State University

Abstract. The article discusses the results of an empirical study that reveals the features of maintaining professional health. The purpose of the study was to identify the level of support for the professional health of the organization's personnel. The main objectives of the survey were: analysis

of the respondents' self-assessment of their health status, assessment of workplace comfort, identification of measures taken by management to maintain professional health.

Keywords: personnel health, occupational health, peculiarities of maintaining professional health, a program of ensuring professional health.

В настоящий момент состояние общего и профессионального здоровья персонала является актуальной проблемой современных организаций. В связи с изменениями, происходящими в обществе и оказывающими влияние на деятельность организации, не всегда удается уделять должное внимание здоровью сотрудников. Организм работника в современных условиях подвергается непрерывному воздействию психологических, физических, интеллектуальных и эмоциональных нагрузок, которые вызывают ухудшение физического состояния и подавление нормальных психических реакций и функций.

Здоровье для каждого работника – его основное богатство, его капитал, благодаря которому он существует. На сегодняшний день здоровье является одним из самых важных факторов профессиональной деятельности. Для того, чтобы работать эффективно, работник должен быть здоровым, опять же, как говорится «В здоровом теле – здоровый дух», а от эффективности работы сотрудников, в свою очередь, зависит конкурентоспособность фирмы в целом, а данный фактор, прямо или косвенно, влияет на экономику всего государства и мира в целом [1].

Говоря о профессиональной деятельности работника, мы подразумеваем психологические, физические, интеллектуальные и эмоциональные нагрузки, влияющие на его профессиональное здоровье. Поэтому, руководителю необходимо поддерживать уровень здоровья своих сотрудников для того, чтобы в целом организация успешно работала и выходила на лидирующие позиции на рынке [2, С. 68].

Проблемы, касающиеся психологического и профессионального здоровья специалистов, поднимались в трудах отечественных психологов В.М. Бехтерева, Ю.В. Варданяна, Э.Ф. Зеера, Е.М. Иванова, В.М. Карвасарского, А.Г. Маклакова, В.Н. Мясищева, В.А. Пономаренко и др.

Профессиональная пригодность, с точки зрения психологического аспекта, рассматривается многими отечественными учеными, но часть этих работ имеет ведомственное назначение и поэтому исследования малодоступны. Из достаточно известных, фундаментальных работ в данной области, следует отметить труды В.А. Бодрова, К.М. Гуревича, В.Н. Дружинина, Е.А. Климова, Б.Ф. Ломова и др.

В настоящее время профессиональное здоровье приобретает особенность фактора профессиональной пригодности, в современную эпоху «умственного

труда» значение имеет не физическая сила, а психическое здоровье человека, так как, в большинстве своём, офисные сотрудники должны быть стрессоустойчивыми и моральноустойчивыми, а от психического здоровья зависит здоровье всего организма в целом.

С целью выявления особенностей обеспечения профессионального здоровья персонала организации нами был проведен социологический опрос, в котором приняло участие 50 человек – 27 мужчин (54%) и 23 женщины (46%). Эмпирической базой исследования выступило одно из государственных бюджетных учреждений Краснодарского края по физической культуре и спорту. Возраст сотрудников от 18 до 56 лет.

Здоровье человека формируется в зависимости от его возрастных особенностей и образа жизни. По результатам самооценки здоровья было установлено, что в последние 2-3 года 42% (21 чел.) опрошенных сотрудников считают состояние своего здоровья в целом хорошее, 36% (18 чел.) полагают, что они абсолютно здоровы, 20% (10 чел.) – что состояние здоровья удовлетворительное. Данные показатели можно связать с тем, что у сотрудников по мере возраста функциональные возможности организма снижаются, поэтому у молодых специалистов здоровье лучше, чем у специалистов с большим стажем работы.

При этом 42% сотрудника (21 чел.) редко ощущают утомление, слабость или раздражение во время рабочего процесса, а 26% (13 чел.) вообще никогда не испытывают данных ощущений. Это можно связать с тем, что 90% сотрудников (45 чел.) отметили, что им комфортно на их рабочем месте. Когда сотрудникам удобно работать в физическом и эмоциональном отношении, это положительно отражается на их профессиональном труде, силы не расходуются понапрасну и человеку проще сосредоточиться на выполняемых функциональных обязанностях.

Выяснили, что чуть больше половины опрошенных сотрудников (58% – 29 чел.) оценивают условия труда на рабочем месте в целом довольно хорошими. Немаловажную роль играет тот факт, что 70% (35 чел.) сотрудников отметили, что им оказывается моральная поддержка со стороны непосредственного руководителя. Воодушевлять своих сотрудников на новые свершения – значит вместе двигаться к результату. Работать с мотивированным коллективом намного проще. Если сотрудники мотивированы и получают моральную поддержку от руководителя, то они сами проявляют инициативу и работают с полной отдачей. Также нам стало известно, что 52% сотрудников (26 чел.) приходится работать во внеурочное время, при этом дополнительные часы оплачиваются почти половине сотрудников (12 чел.).

В ходе исследования было выяснено, какие действия работники и руководитель организации предпринимают для поддержания профессионального здоровья. Ответы распределились следующим образом: 34% сотрудников (34 чел.) указали, что формирование культуры ЗОЖ оказывает влияние на поддержание профессионального здоровья; 33% сотрудников (33 чел.) отметили, что поддерживать профессиональное здоровье им позволяет правильная организация и охрана труда и рабочего места; 18% сотрудников (18 чел.) посчитали, что страхование работника также влияет на их профессиональное здоровье.

На наш взгляд, данное распределение ответов, может быть связано с тем, что выбранные действия являются ключевыми аспектами при поддержании, как общего здоровья, так и профессионального, поэтому работники и работодатель придерживаются именно такого плана действий.

Далее перед нами стояла задача выявить меры по поддержанию профессионального здоровья работников организации. По мнению сотрудников для поддержания их профессионального здоровья в организации не хватает проведения следующих мер:

- предоставление медицинской поддержки и медицинского контроля;
- введение физкультминуток в режим рабочего дня;
- организация совместного отдыха (выезд на природу, в горы и т.д.);
- предоставление льгот на посещение бассейна, фитнес-центров и прочих спортивных структур;
- предоставление путевок в санатории и дома отдыха;
- улучшение рабочего места, путем расширения его площади;
- предоставление поощрений некурящим сотрудникам и сотрудникам занимающихся спортом.

На основании выявленных проблем и существующих мер обеспечения (поддержания) профессионального здоровья персонала организации, нами были выдвинуты следующие рекомендации:

1. Пересмотреть режим рабочего дня и внедрить физкультминутки для персонала.
2. Привести рабочие места в организации в соответствие с нормативными требованиями (например, сделать перестановку мебели, визуально расширить площадь рабочего места и т.п.).
3. Организация и проведение 1 раз в сезон мероприятий корпоративного отдыха.
4. Внедрить систему поощрений некурящим сотрудникам.
5. Установить на территории организации автомат с полезной здоровой едой.

Предложенные рекомендации позволят укрепить и поддержать профессиональное здоровье сотрудников. Руководителю необходимо помнить, что в современных условиях заботиться о своих сотрудниках важно, ведь здоровый персонал способен развиваться сам и развивать организацию.

Здоровье для каждого работника – его основное богатство, его капитал, благодаря которому он существует. На сегодняшний день здоровье является одним из самых важных факторов профессиональной деятельности. Необходимо найти рациональный способ работы и отдыха, который предполагает разумное чередование периодов физического и психического стресса с периодами полного расслабления [1].

Литература

1. Дубровский, В. И. Валеология. Здоровый образ жизни. М.. Флинта. 2016. 560 с.
2. Скрипниченко Л.С., Юркова И.Г. Организационное поведение. Краснодар.: Изд-во Кубанский гос. Ун-т, 2015. 144 с.

НЕТРАДИЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ

А.А. Красильников

Нижегородский институт управления

Аннотация. В статье изучены нетрадиционные методы мотивации персонала. Рассмотрены материальные и нематериальные методы мотивации, а также практика их внедрения. Предложены рекомендации по внедрению нетрадиционной системы мотивации для российских компаний.

Ключевые слова: мотивация, методы мотивации, персонал, нетрадиционная мотивация.

NON-TRADITIONAL MOTIVATION IN RUSSIAN COMPANIES

A.A. Krasilnikov

Nizhny Novgorod Institute of Management

Abstract: the article studies non-traditional methods of personnel motivation. Material and intangible methods of motivation, as well as the practice of their implementation are considered. Recommendations on implementation of non-traditional motivation system for Russian companies are offered.

Keywords: motivation, methods of motivation, personnel, non-traditional motivation.

В практике управления, как правило, одновременно применяют различные методы мотивации и их комбинации. Новым явлением нашего времени является развитие нетрадиционных методов мотивации персонала, которые уже применяются российскими компаниями для достижения максимальной эффективности трудовой деятельности своего персонала.

Федеральным учебным центром повышения квалификации «Русская Школа Управления» [2] в июле 2019 года был проведен опрос о методах мотивации, используемых в российских компаниях чаще всего. В опросе приняли участие 350 человек: топ-менеджеры, менеджеры среднего звена и бизнесмены из разных городов России. Итоги опроса показали, что обычно система мотивации в российских компаниях распространяется на всех сотрудников (74,8%). В остальных случаях руководители предпочитают мотивировать только линейных специалистов (12,9%) или только менеджмент (12,3%).

В большинстве компаний (64,7%) используется комплексная система мотивации персонала, включающая и материальные, и нематериальные бонусы. Однако многие менеджеры по-прежнему предпочитают мотивировать сотрудников исключительно с помощью денежных премий (26,9%), а некоторые используют только нематериальные стимулы (8,3%).

Среди инструментов материальной мотивации в российских компаниях наиболее распространены фиксированные (ежегодные, ежеквартальные или ежемесячные) премии (60,9%), премии по итогам выполнения KPI (key performance indicator) – 54,5% и ситуативные нерегламентированные премии (42,3%). При этом, судя по ответам респондентов, часто компании одновременно используют сразу два или три вида премий.

Инструменты нематериальной мотивации также обычно используют в комплексе. Наиболее популярные инструменты – это праздничные корпоративные мероприятия (58,2), обучение (56,9%) и публичная похвала успешных сотрудников (51,6%). Однако, несмотря на популярность многих методов нематериальной мотивации, абсолютное большинство опрошенных руководителей считает (85,8%), что в основе системы мотивации любой компании должны лежать инструменты материального стимулирования. Все остальное может лишь дополнять существующую систему бонусов.

Традиционные методики мотивации постепенно теряют эффективность, так как фонды оплаты труда компаний ограничены, а во многих отраслях остро стоит проблема привлечения и удержания талантливых сотрудников (в первую очередь в IT-сфере и консалтинговых компаниях). Поэтому компании начинают использовать нестандартные методы мотивации. Рассмотрим опыт некоторых таких компаний.

Компания «Ринос» (г. Волгоград) использует «цветовую мотивацию» для своего персонала. Так, по цвету одежды можно определить, как работает определенный сотрудник. «Отличники труда» одеты в красный цвет, «хорошисты» в синий, а «троечники» не имеют «цветовой формы». Итоги работы персонала подводятся раз в два месяца, после которых каждому сотруднику назначается свой «цвет». Плюсом данного метода является эффективность работы сотрудников, минусом – незнание цветовой гаммы клиентами.

Рекламное агентство «Посад» (г. Москва) по итогам каждого месяца отправляет лучшего сотрудника в салон красоты на бесплатные процедуры, если им является женщина, или за покупкой на определенную сумму в магазин элитных вин, если сотрудник мужчина. Лучшим сотрудником месяца является тот, кто принесет большую прибыль организации.

В компании «Евракрафт» (г. Москва) придумали необычный метод нематериальной мотивации сотрудников и назвали его «звонкий метод». В холле компании установили колокол, и любой сотрудник, выполнивший успешно свою работу, может поделиться этой новостью со своими коллегами, позвонив в колокол. Таким образом, у звонящего сотрудника повышается самооценка, а у слушающих звон – стимул к достижению поставленной цели.

Франчайзинговая сеть компании «Мастерфайбр», которая насчитывает 33 филиала в России, на Украине и в Прибалтике для повышения мотивации ввела собственную корпоративную валюту. Помимо фиксированной заработной платы так же введены еженедельные поощрения в корпоративной валюте, которая называется «кенга». Поощрения распределяются следующим образом: каждый сотрудник получает \$10 в кенга-эквиваленте. Эти деньги он отправляет в копилку того сотрудника, который по его мнению на этой неделе работал лучше всего. Себе оставлять эти деньги нельзя. Сотрудник, набравший больше всего кенга, получает особый приз – золотую монету. Собрав 50 таких золотых монет, он может обменять их на бесплатную поездку в Австралию. А обычные монеты можно обменять на абонемент в бассейн или спорт-клуб.

Для повышения эффективности деятельности сотрудников в ПАО «Сбербанк России» применяют смешанную систему оплаты труда, то есть заработная плата состоит из постоянного оклада, который варьируется в зависимости от занимаемой должности, а также премии, которая зависит от количества отработанных часов, выполнения плана по продажам банковских товаров и услуг и регионального коэффициента. Также с целью повышения мотивации сотрудников в «Сбербанка» периодически проводятся соревнования среди отделений. Например, отделение, выдавшие наибольшее число кредитных карт или привлекшие в НПФ наибольшее число клиентов, получает фиксированное денеж-

ное вознаграждение, которое в последствие делится среди сотрудников. А в ПАО «РЖД» применяют различные виды единовременного вознаграждения, к примеру, надбавка за экономию мазута, доплаты за разработку предложений по повышению эффективности деятельности компании в целом, отдельных её подразделений.[1]

В последнее время среди крупных российских компаний набирает обороты организация корпоративной культуры, как нематериальной мотивации и стимулирования сотрудников. Стало модным проводить совместные праздники: день рождения компании, празднование Нового года, 23 февраля, 8 марта и других. Проведение таких корпоративных праздников способствует сплочению коллектива, повышает самооценку персонала.

В большинстве случаев среди всех методов мотивации персонала наиболее результативными оказываются нестандартные. Такие методики не требуют больших финансовых затрат и основаны на креативном подходе руководства к организации труда. Многие руководители даже поощряют работников, предлагающих нестандартные подходы мотивирования персонала.

В связи с этим, опираясь на опыт компаний, в том числе зарубежных, которые успешно используют нетрадиционную систему мотивации, можно выделить несколько рекомендаций для российских компаний, в которых существует проблема мотивации персонала, по ее внедрению:

- игровые кабинеты. Такая методика предоставления помещений, где можно поиграть и отвлечься от рутинной работы, отлично зарекомендовала себя во многих иностранных компаниях, так как разгрузка повышает работоспособность коллектива и улучшает офисную атмосферу.
- внезапные подарки. Неожиданное поощрение (даже незначительное) мотивирует трудящегося продолжать работать продуктивнее.
- забота о семьях. Скидки для членов семьи сотрудников и предоставление медицинских или страховых гарантий.
- дополнительный отдых. Дополнительный выходной – отличная альтернатива денежному вознаграждению и возможность работникам отдохнуть для большей продуктивности.
- «повторение», или методика аналогии. Методика основана на психологических особенностях людей, а именно бессознательном подражании. Начальник своим примером мотивирует подчиненных на качественное исполнение профессиональных обязанностей.

Таким образом, стимулирование работников повышает их производительность, качество исполнения обязанностей, а также дает толчок к развитию организации. Единого правила или лучшего метода мотивации не существует.

Часто нематериальные способы вознаграждения помогают достичь желаемого результата намного скорее, чем денежные выплаты. Самое правильное решение – это использование комплекса мероприятий, направленных на стимулирование работы персонала.

Литература

1. Белова А.В. Современный российский опыт мотивации и стимулирования персонала // Молодой ученый. 2016. №9. С. 491-494. URL <https://moluch.ru/archive/113/28868/> (дата обращения: 31.08.2019).

2. Официальный сайт федерального учебного центра «Русская школа управления» [Электронный ресурс]. Режим доступа <https://uprav.ru/discounts/backtoschcool/> (дата обращения: 31.08.2019).

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ПУТЁМ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

М.Ю. Красникова

Российский Университет Дружбы Народов

Аннотация. Обучение персонала для современной организации является одним из инструментов повышения эффективности работы и конкурентоспособности. Затраты на обучение и развитие персонала выступают долгосрочными инвестициями в человеческий капитал организации. Именно поэтому важно знать, какую модель обучения и развития выбрать для поддержания стратегии компании и как это может повлиять на оперативные и долгосрочные цели. В данной статье на примерах рассматриваются модели корпоративных университетов и принципы оптимизации процесса обучения сотрудников в современных реалиях.

Ключевые слова: менеджмент, управление персоналом, обучение и развитие, корпоративный университет.

THE NEW COMMENS IN THE NEW LIFE OF THE INTRODUCTION of the CORPORATE LEARNING SYSTEM

M. Y. Krasnikova

Russian University of Friendship of the Peoples

Abstract. Training of personnel for a modern organization is one of the tools to improve efficiency and competitiveness. Staff training and development costs are long-term investments in the human capital of the organization. That is why it is important to know what model of training and development to choose to maintain the status of the company and how it can affect the opretainnye

and long-term goals. In this article the models of corporate universities and the principles of optimization of the process of training of employees in modern realities are considered on the examples.

Keywords: management, personnel management, training and development, corporate University.

В современных условиях финансы и технологии уже не являются конкурентным преимуществом, так как не существует ограничений в их привлечении. Основными ограничениями любой организации выступает именно человеческий ресурс. Это объясняется тем, что он никогда не сможет быть в компании в необходимом ей количестве и качестве. Только если этот ресурс рассматривается как человеческий капитал, возможно расширение возможностей в процессе формирования собственных конкурентных преимуществ. С этой точки зрения для компании становится важным развивать в сотрудниках потребность в личностном росте, выращивать из них профессионалов и удерживать в компании. Последнее важно поддерживать не только обеспечивая конкурентный уровень оплаты труда, но и помогая сотрудникам самореализоваться. Тогда компания может получить уникальный набор профессиональных компетенций и творческую самоотдачу, которая обусловлена внутренней мотивацией персонала. Такие результаты можно достичь в процессе Корпоративного обучения (Corporate Training) – формирования, развития и поддержания компетенций под руководством опытных преподавателей во время лекционных или практических занятий и наставничества посредством специальных методов обучения. Это увеличивает потенциал организации за счет вовлеченности квалифицированных сотрудников путем изменения их системы взглядов.

Согласно исследованию компании Bersinby Deloitte «Learninganddevelopmentstrategies», выделяются четыре фазы в развитии стратегий обучения: уровень 4 – Развитие организационных возможностей, Уровень 3 – Развитие талантов и улучшение производительности; Уровень 2 – Совершенство обучения и развития, Уровень 1 – Эпизодическое обучение.

По мнению Р. Дайзера, поскольку компании стремятся максимизировать вклад своих инвестиций либо путем модернизации существующих моделей, либо разработки новой архитектуры обучения с нуля, необходимо принимать стратегические и организационные решения о направленности своего предприятия. Представление о последствиях каждого решения является первым важным шагом для создания корпоративного университета. Комбинирование различных элементов в интегрированном виде, который уникален для контекста фирмы, является искусством и требует творческого подхода и развитого воображения. И если корпоративный университет будет сформирован правильно, это сделает его ключевым источником конкурентного

преимущества. Для того, чтобы лучше понять специфику каждого вида, необходимо рассмотреть несколько примеров.

Модель Основного института обучения и развития обычно предполагает привлечение на условиях полной занятости большого количества экспертов, инструкторов и консультантов, которые планируют, организуют и проводят профессиональное и узкоспециализированное обучение сотрудников и руководящих кадров, способствуют реализации стратегий бизнеса на всех уровнях компании. Это требует значительных финансовых и организационных ресурсов. Так в IBM к направлению деятельности по обучению привлечено около 1800 человек, а GeneralElectric на обучение и развитие в год тратит около 1, 2 млрд. долларов.

Центр обучения и развития руководства – модель, предполагающая развитие лидерства, управление талантами и использование стратегических партнеров с бизнес-школами и другими внешними провайдерами услуг. Основная цель данного типа корпоративного университета – это организовывать обучение сотрудников внешними партнерами в соответствии со стратегией и культурой компании. Примером выступает транснациональная фармацевтическая корпорация Novartis, в которой небольшая группа специалистов по обучению работает более чем с 400 партнерами, включающими такие элитные университеты и бизнес-школы, как Гарвард, Стэнфорд, Уортон, Беркли, Бабсон, INSEAD, Лондонская школа бизнеса.

В модели Профессиональный учебный центр акцент ставится на обеспечении профессиональными знаниями в значимых для отрасли областях. В качестве основного абразца для этой модели выступает академия крупнейшей энергетической компании Германии E.ON, в которой существуют 12 профильных направлений – производство электроэнергии, распределительные сети, маркетинг и продажи, продажа электроэнергии, информационные технологии, управление персоналом и другие.

Субститут университета – небольшое число корпоративных университетов с классическими академическими программами, предполагающих выдачу диплома по завершению обучения. Уникальный пример в данном сегмента – Infosys – индийский гигант в сфере информационных технологий. Его мировой образовательный центр в Майсуре представляет собой самый большой в мире корпоративных кампус, вмещающий одновременно до 15 000 студентов, и выполняет роль субститута университета, 1% его студентов после окончания становятся сотрудниками Infosys. Подобным образом работает и корпоративный институт Сбербанк, обучающий большое количество студентов, желающих улучшить знания в сфере финансов.

Корпоративные университеты также являются средством стимулирования изменений и стратегических инициатив. Хорошо спроектированная архитектур дискусионных площадок, рабочие группы по реализации стратегий, серии семинаров служат не только как механизм по передаче информации и развитию навыков, необходимых для реализации новых стратегий, но также помогают усвоить ценности и философию «нового пути» и способствуют воплощению пилотных проектов. Наиболее известный пример – компания GeneralElectric (GE), в которой в 1989 году по инициативе руководителя Джека Уэлча был разработан уникальный для того времени инструмент Work-Out (выработка идей), которая должна была помочь сотрудникам «побеждать абсурд»: многократные согласования при принятии решений, дублирование одних и тех же функций, злоупотребление полномочиями.

Площадкой для обсуждения ключевых вопросов бизнеса и общества корпоративный университет выступает в модели Платформа для диалога с экспертами и лидерами отрасли. Когда французская электроэнергетическая компания EDF основала в 2005 году свой корпоративный университет, он изначально выступал организатором встреч представителей ведущих мировых аналитических центров для обсуждения отраслевых вопросов глобальной значимости, например, глобальное потепление или будущее мировой энергетики. Компания SwissRE, занимающаяся страхованием, использует свой Центр глобального диалога (CentreforGlobalDialogue), чтобы собрать вместе представителей мирового бизнеса и авторитетных экспертов для лучшего понимания возникающих глобальных рисков. Эта модель скорее относится скорее не к обучению и развитию, а служит укреплению имиджа и развитию отношений между заинтересованными лицами.

Многие компании используют модель Платформы для улучшения цепочки создания стоимости для развития своих возможностей в отношениях с поставщиками и клиентами, оптимизации процессов, уменьшения издержек, стимулирования инновационной деятельности. Примером служит университет компании Toyota, который является частью подсистемы продаж компании и обеспечивает высокое и стабильное качество работы всех фирм-продавцов.

В модели Центр управления знаниями университет призван обеспечить, чтобы в компании были внедрены и действовали системы и механизмы, позволяющие наилучшим образом использовать профессиональные знания своих сотрудников. Это включает в себя представление технологий, необходимых для профильных сообществ, а также создание социальной инфраструктуры, которая способствует обмену знаниями и совместному обучению. Примером является университет Caterpillar, насчитывающий более

4000 активных сообществ и 50 тыс. уникальных пользователей; или корпоративный университет итальянской нефтегазовой компании ENI, которая делает основной акцент на управлении знаниями.

Механизм стандартизации основных практик создан главным образом для обеспечения всеми сотрудниками компании стабильного уровня качества, знаний и культуры. Примером является опыт компании Accenture: она нанимает на работу молодых недорогих выпускников учебных заведений и обучает их в своем учебном кампусе с возможностью проживания 1200 человек, где учащиеся быстро овладевают стандартизированной методологией компании. Результатом является наибольшее в отрасли соотношение молодых специалистов к партнерам, что рассматривается как ключевой фактор рентабельности.

Последняя модель – Инструмент культурной интеграции – содействует диалогу между подразделениями и распределению ценностей и духа компании. Эта функция становится особенно важной в процессе интеграции после поглощения новой бизнес-единицы и понимания ее ценности. Примером является итальянский банковский гигант Unicredit, который создал Центр обучения в Турине для диалога между культурами, чтобы выдержать множество слияний, которые осуществила компания. Подобным образом, в первое время слияния с Chrysel компания Daimler использовала свой корпоративный университет для формирования объединенной культуры.

Таким образом, корпоративные университеты часто сочетают в себе несколько моделей, большинство состоят из двух и более элементов. Так Кронтвиль компании GE создавался как Профессиональный учебный центр, но со временем также стал Средством стратегических и организационных изменений. В современных условиях лучшей практикой стал «стратегический» подход к организации внутрифирменного обучения, в рамках которого перед менеджерами по обучению стоят задачи развития способностей персонала в соответствии с целями компании. Этот подход предполагает развитие в компании корпоративного образования, в рамках которого сотрудники не просто получают знания и навыки, необходимые для выполнения функций и операций, но также сами создают новые знания, которые помогают компании развиваться и расти. В связи с этим значительную роль в компаниях получают управление талантами, которые помогают раскрывать потенциал сотрудника в нужном для компании русле с учетом его интересов.

Литература

1. Nick van Dam, Jacqueline Brassey and Lisa Christensen «Elevating Learning&Development», McKinsey&Company, 2018.
2. Mousa Masadeh «Training, education, development and learning: what is the difference?», European Scientific Journal, 2012. №10. [Электронный ресурс]: <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/163/0> [Дата обращения 11.05.2019].
3. Peter McAteer, Mike Pino «The Business Case for Creating a Corporate University». CEO, Corporate University Xchange VP Research, Corporate University Xchange, 2011. [Электронный ресурс]: <https://ru.scribd.com/document/327073574/Business-Case-Creating-a-Corporate-University> (Дата обращения: 21.05.2019).
4. Deiser R. Business Models Galore – The Colorful World of Corporate Universities. Developing Leaders, 2012.
5. Алавердов А.Р. Развитие человеческого капитала организации // Управление человеческими ресурсами организации. М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. Глава 13. С.509-560.
7. Риа О'Доннел. Тренды корпоративного обучения в 2018 году. [Электронный ресурс]: <http://www.nkc.ru/ru/jobnews/392.html> [Дата обращения 17.05.2019]
8. Майстренко Ю.В. Обучение и развитие персонала: инновационный аспект // Молодой ученый. 2018. №52. С. 134-137. [Электронный ресурс]: <https://moluch.ru/archive/238/55263/> [Дата обращения: 21.05.2019].
9. Бахтин М.Б. Развитие партнерских отношений современной организации, как составляющая кадровой стратегии, в ситуации конкурентного внешнего окружения. // Интернет-журнал «Науковедение», 2014. №2. [Электронный ресурс]. М.: Науковедение. Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/sbornik6/4.pdf/> [Дата обращения: 17.05.2019].
10. Громова Н.В. Повышение квалификации кадров как фактор роста производительности труда в России // Сборник материалов Восьмого Международного научного конгресса «Роль бизнеса в трансформации российского общества». М.: Экон-информ, 2013. С. 523-526.

СОЦИОЭКОНОМИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩИХ ЦЕНТРОВ ОБСЛУЖИВАНИЯ

Е.Н. Лобачева, А.А. Захаров

**Московский государственный технический университет
им. Н.Э. Баумана**

Аннотация. В статье рассмотрены особенности открытия общих центров обслуживания в городах Российской Федерации и набора персонала в них, а также их значение для трудоспособного населения, в том числе, для молодых специалистов.

Ключевые слова. Общий центр обслуживания, стандартизация процессов, работа для молодых специалистов, работа в общем центре обслуживания

THE SOCIOECONOMIC IMPORTANCE OF ORGANIZING COMMON SERVICE CENTERS

E.N. Lobacheva, A.A. Zakharov

Bauman Moscow State Technical University

Abstract. The article discusses the features of shared service centers in the cities of the Russian Federation and the recruitment of personnel in them, as well as their importance for the working population, including for young professionals.

Keywords: shared service center, standardization of business-processes, work for young specialists, work in a shared service center

В 2018 году Федеральной службой государственной статистики было проведено исследование доли малого и среднего предпринимательства в валовом внутреннем продукте. Результаты исследований [1] показали, что на средние, малые и микропредприятия, а также индивидуальных предпринимателей приходится 21.9% от ВВП. Таким образом, 78.1% ВВП приходится на крупные предприятия. При этом, несмотря на то что к крупному бизнесу относят не более 1% от общего числа компаний, в них занято более 75% от всех работников [2].

Иначе говоря, большая часть трудоспособного населения задействована именно в реализации бизнес-процессов крупных предприятий. Как правило, такие предприятия являются холдинговыми структурами, имеющими в своем составе одну или несколько управляющих компаний, отдельные бизнес-единицы для разных направлений деятельности, различные филиалы и обособленные подразделения. Часто компании холдинговой структуры также еще и территориально распределены по различным городам или даже регионам.

В то же время даже к компаниям, работающим в разных функциональных направлениях, предъявляются сходные требования в части реализации процессов и отчетности по ним, связанные как с требованиями законодательства, так и с требованиями управляющих компаний. С целью повышения эффективности деятельности и управляемости внедряются общие для группы компаний стандарты и регламенты, появляются требования к кроссфункциональным процессам, в том числе, реализуемым в нескольких компаниях группы. В случае масштабирования бизнеса, сделок слияния и поглощения, новые требования предъявляются и к новым бизнес-единицам, не всегда готовым к быстрому перестроению или созданию новых процессов. В первую очередь, безусловно, унифицированные требования распространяются на поддерживающие процессы, выполняемые в каждой дочерней компании.

Последние 10 лет причины, перечисленные выше, приводят крупные холдинги к целесообразности создания общих (общекорпоративных) центров обслуживания (ОЦО).

Наиболее часто в ОЦО передается выполнение следующих функций:

- Кадровое делопроизводство, управление организационной структурой и штатным расписанием, подбор персонала;
- Казначейство, бухгалтерский и налоговый учет, внутригрупповые расчеты, управленческая отчетность, планирование и бюджетирование;
- Поддержка информационных систем, решение инцидентов и модификации информационных систем, обучение и консультирование конечных пользователей;
- Сбор потребностей в материально-технических ресурсах, организация закупочных процедур, подбор, преквалификация и проверка поставщиков и подрядчиков, оформление закупочной документации;

При принятии решения о месте организации ОЦО, помимо близости к основным производственным площадкам, основными критериями являются наличие работников нужных специальностей, уровень образования населения и размер среднемесячной заработной платы необходимых специалистов. [3]

В последние годы важным фактором становится также расположение в регионе иных ОЦО, с одной стороны, конкурирующих за трудовые ресурсы, но, одновременно, повышающих качество трудовых ресурсов региона за свой счет.

Так, например, в Ярославле последовательно открываются ОЦО «Северсталь» (2009г.), ОЦО «UCMS Group Russia» (2011г.), ОЦО «Райффайзенбанк» (2013г.), ОЦО «ВымпелКом» (2013г.), ОЦО «Ростелеком» (2014г.). В Нижнем Новгороде открыты ОЦО «Гринатом» (2009г.), ОЦО «Сибур» (2010г.), ОЦО «МТС» (2011г.), ОЦО «Ростелеком» (2013г.).

Городами притяжения ОЦО являются Воронеж, Екатеринбург, Пермь, Тверь, Красноярск и другие крупные города. Как правило, ОЦО открываются в городах с численностью населения около 1 млн человек и более. Из общего правила есть и исключения – города с удобным расположением и хорошей транспортной доступностью (Тверь, Ярославль, находящиеся недалеко от Москвы) или города, в которых находится одно из производственных подразделений (Старый Оскол – ОЦО “Металлоинвест” или Новомосковск – ОЦО «Проктер энд Гэмбл»).

Высокий уровень стандартизации операций, выполняемых сотрудниками в ОЦО, а также узкая специализация по участкам работ, позволяют принимать на работу сотрудников без профильного опыта. Для таких сотрудников обязательно требуется проведение обучения, согласно статистике, собранной PricewaterhouseCoopers, обязательное обучение требуется до 80% сотрудников, а его длительность составляет менее одного рабочего дня [4]. Часто будущими сотрудниками ОЦО становятся молодые специалисты, выпускники вузов по профильным специальностям, имеющие возможность приступить к работе в ОЦО сразу после прохождения обучения. Некоторые ОЦО практикуют принятие студентов на производственную практику, обучая таким образом, будущий кадровый резерв.

Невысокий уровень входных требований к сотрудникам и стремление снизить издержки на выполнение процессов, как один из факторов открытия ОЦО, приводят к невысокому для отрасли уровню оплаты труда по сравнению с традиционными компаниями по тем же специальностям. При этом уровень заработной платы может оставаться конкурентоспособным для городов, выбранных для открытия ОЦО, по сравнению с другими специальностями.

Характер выполняемых сотрудниками ОЦО функций предполагает стабильную равномерно высокую нагрузку. Если сотрудник выполняет функции, имеющие признаки сезонности (например, ежеквартальная подготовка налоговой отчетности), в период с “низким сезоном” его обязанности, как правило, дополняются новыми задачами.

Сама по себе деятельность ОЦО, особенно с учетом узкой специализации сотрудников, вводимой для повышения производительности, часто является рутинной и монотонной. Существующие в России на настоящий момент ОЦО обычно оказывают услуги только родительской компании и ее дочерним компаниям, таким образом, редко выходя на рынок и не являясь доходным направлением бизнеса. Это приводит и к ограничению возможностей карьерного роста сотрудников в ОЦО.

В совокупности, указанные выше факторы приводят к значительному уровню текучести персонала (в течение первого года работы увольняются до 33% специалистов). [4] Получив опыт работы по специальности, специалисты могут претендовать на иные позиции в том же направлении деятельности в других компаниях.

В связи с тем, что ОЦО открываются компаниями с развитой корпоративной культурой и высоким уровнем зрелости бизнес-процессов, опыт, полученный при работе в подразделениях крупных российских и международных организаций, имеет существенную ценность на рынке труда.

Можно заключить, что открытие ОЦО предоставляет для трудоспособного населения, в том числе, для молодых специалистов, новые социально-экономические возможности. В их числе снижение порога для трудоустройства и приобретения профильного опыта работы. А конкурентоспособный уровень заработной платы и работа с актуальными для крупного бизнеса задачами с применением современных технологий повышает будущий уровень востребованности специалиста на рынке труда.

Высокий уровень нагрузки на специалистов является общепринятым в этой области деятельности, и для их удержания и уменьшения текучести персонала требуются внедрение в ОЦО отдельных программ мотивации.

Литература

1. Отчет Федеральной службы государственной статистики Доля малого и среднего предпринимательства в валовом внутреннем продукте Российской Федерации 25.01.2019, http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/
2. . Доклад президенту РФ от экспертного центра при уполномоченном при президенте РФ по защите прав предпринимателей российский бизнес: портрет в цифрах, 2015г. http://doklad.ombudsmanbiz.ru/pdf/2015_portret.pdf
3. Результаты глобального исследования Делойт в области Общих центров обслуживания за 2015 г. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/strategy/russian/shared_services_research_2015.pdf
4. Исследование Pricewaterhousecoopers и Saratoga: эффективность системы управления персоналом PWC SARATOGA 2013. <https://www.pwc.ru/ru/new-site-content/pdf/saratoga-2013.pdf>

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ¹

А.Т. Магальян

Поволжский институт управления – филиала РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматривается взаимосвязь ценностно-смысловых ориентаций и результативности экономической деятельности, предоставляются результаты проведенного лабораторного эксперимента, целью которого выступало получение объективного результата экономической деятельности испытуемыми.

Ключевые слова: ценности, ценностно-смысловые ориентации, результативность экономической деятельности, взаимосвязь ценностно-смысловых ориентаций и результативности экономической деятельности.

Annotation. The article discusses the relationship of value-semantic orientations and the effectiveness of economic activity, provides the results of a laboratory experiment, the purpose of which was to obtain an objective result of economic activity

Keywords: values, value-semantic orientations, the effectiveness of economic activity, the relationship of value-semantic orientations and the effectiveness of economic activity.

Согласно неоклассическому подходу человек действует рационально и его действия направлены на максимизацию своей полезности. Большинство существующих экономических моделей исходят из данного тезиса, однако как установили исследования экономических психологов и поведенческих экономистов (Р. Талер, Д. Канеман, А. Тверски, М. Алле, Г. Саймон и др.) человек в реальности зачастую, действует вопреки модели рациональности. Факторы, влияющие на иррациональное поведение могут быть внутренними и внешними. Внутренними факторами выступают, прежде всего, личностные особенности человека, его субъективное восприятие окружающей действительности. Внешним фактором является окружающая среда во всем многообразии ее проявлений.

Одним из внутренних факторов, определяющих результативность экономической деятельности человека могут выступать ценности или ценностные ориентации личности. Данное предположение уже положено в основу целого ряда исследовательских программ. Например, в России в работах ученых из НИУ ВШЭ профессоров Н.М. Лебедевой, А.Н. Татарко и др., исследуется связь ценностей и социально-экономического поведения, в работах социальных пси-

¹ Работа выполнена в рамках проекта РФФИ № 18-013-00952 «Конкурс проектов 2018 года фундаментальных научных исследований на тему: «Психологические особенности экономической активности личности в условиях совершенной экономики»».

хологов, уже долгое время ведутся разработки инструментов, измеряющих ценностные ориентации и их влияние на поведение (М. Рокич, Ш. Шварц, Е.Б. Фанталова, Н.Р. Салихова и др.). В то же время, эмпирических исследований направленных на установление характера и структуры взаимосвязи ценностных ориентаций личности и результативности экономической деятельности для получения однозначного ответа пока не достаточно.

В связи с этим, нами было проведено исследование, целью которого выступает проверка предположения о наличии взаимосвязи между ценностно-смысловыми ориентациями и экономической результативностью личности. В настоящей работе мы представим первые результаты данной работы.

Отметим, что теоретическую базу исследования составляет концепция ценностных ориентаций М. Рокича, в которой под ценностью понимается разновидность устойчивого убеждения о предпочтительных способах поведения, а также, что человеческие ценности относительно немногочисленны и организованы в системы [5]. Выбор теоретической базы связан с методологической близостью данного подхода и традиционного для неоклассической школы экономической теории постулата о транзитивности и ранговом характере предпочтений.

М. Рокич выделяет два вида ценностей: терминальные и инструментальные. Терминальные ценности – это цели, то есть то, чего хочет достичь человек. Инструментальные ценности, по мнению данного ученого, являются средством, т.е. отвечают за предпочтительность пути или способа которым будет достигаться ценность-цель [5]. Личность, согласно данному подходу, имеет достаточно устойчивую систему ценностных ориентаций (т.е. предпочтительности одной ценности по отношению к другой), в основе которой лежит критерий значимости для самой личности.

Развивая положения теории Рокича, отечественные психологи Е.Б. Фанталова и Н.Р. Салихова предложили концепцию ранжирования личностью ценностей-целей и ценностей-средств не только по значимости, но еще и по достижимости [1;2]. По итогу, в тесте М. Рокича в модификации Е.Б. Фанталовой и Н.Р. Салиховой получается шкала ценностей, наверху которой имеются ценности-цели по значимости и по достижимости.

В качестве метода проведения исследования нами был выбран лабораторный эксперимент, целью проведения которого выступало получение объективного результата экономической деятельности испытуемыми. Для выявления структуры и иерархии ценностных ориентаций использовалась модифицированная методика диагностики ценностных ориентаций личности М. Рокича [5], с учетом дополнений, предложенных Е.Б. Фанталовой и Н.Р. Салиховой [1;2].

В исследовании приняло участие 43 человека (возраст $18,5 \pm 1,5$; 7 – муж., 35 – жен., и пол одного испытуемого неизвестен). Процедура эксперимента выглядела следующим образом. Участникам предлагалось заполнить тест на ценностно-смысловые ориентации в четырех раскладках, где каждой ценности нужно было присвоить от 1 до 20 баллов, а также принять ряд связанных экономических решений на базе компьютеризированной лабораторно-экспериментальной платформы «Совершенная экономика», созданной по методологии психолого-экономического моделирования [6] в Центре психолого-экономических исследований Саратовского научного центра Российской академии наук, функционирующего на базе Поволжского института управления имени П.А. Столыпина – филиала РАНХиГС при Президенте РФ. По результатам лабораторно-экспериментальной платформы, участники эксперимента могут увеличить свое благосостояние, уменьшить или по результатам принятых испытуемыми решений изначальное количество денежных средств может остаться без изменений. В процессе эксперимента испытуемые осуществляли десять последовательных актов принятия экономических решений. При этом, общей объективной задачей деятельности выступало увеличение стартового капитала (максимальная цель) или хотя бы его сохранение на прежнем уровне (минимальная цель). Перед экспериментом испытуемые проходили методику диагностики ценностных ориентаций личности М. Рокича, в рамках которой последовательно осуществлялась оценка значимости группы из 18 инструментальных и 18 терминальных ценностей по шкале от 1 (абсолютно не значимо) до 20 (максимально значимо) баллов для испытуемого. Затем испытуемые осуществляли повторную оценку тех же групп ценностей по критерию их достижимости для каждого испытуемого по аналогичной шкале (от 1 до 20 баллов).

Обработка полученных данных осуществлялась на основе применения метода контрастных групп, а также расчета простых показателей, таких как среднеарифметические значения по всей совокупности испытуемых и по каждой из выделенных для анализа групп. С целью приближения полученных данных к методологии М. Рокича и постулатам теории предпочтений из экономической науки было проведено ранжирование полученных средних значений по группам и в среднем по всей совокупности испытуемых.

Методом контрастных групп для анализа были выделены такие группы как: а) высокорезультативные, б) низкорезультативные. В группу высокорезультативных вошли испытуемые, которым удалось увеличить или хотя бы сохранить свое благосостояние посредством ряда принятых решений. К низкорезультативным были отнесены участники эксперимента, которые по итогам принятых решений не только не сохранили первоначальный капитал, но даже ушли

в долги. Кроме того, из группы высокорезультативных была выделена подгруппа, которую мы обозначали как группа экономически эффективных. В данную подгруппу вошли испытуемые, у которых по итогам всей совокупности решений получилось увеличить свой капитал (т.е. итоговый капитал был больше первоначального).

Результаты исследования.

У испытуемых были посчитаны баллы по каждой ценности терминальных и инструментальных ценностей по всей выборке, а также по высокорезультативным и низкорезультативным респондентам, и у экономически эффективных участников эксперимента. В группу высокорезультативных вошло 20 человек (46,5% испытуемых), а в группу низкорезультативных – 8 человек (18,6% испытуемых), экономически эффективными оказалось 9,3% от выборки (или 4 человека). Согласно получившимся средним баллам, у низкорезультативных испытуемых терминальные ценности «здоровье», «красота природы и искусства», «познание», «продуктивная жизнь», «развитие», «уверенность в себе» имеют меньшие значения, чем у высокорезультативных респондентов. У низкорезультативных респондентов такие ценности-цели как «красота природы и искусства», «творчество», «уверенность в себе», «развитие» и «счастье других» имеют наименьшее место (рис. 1.).

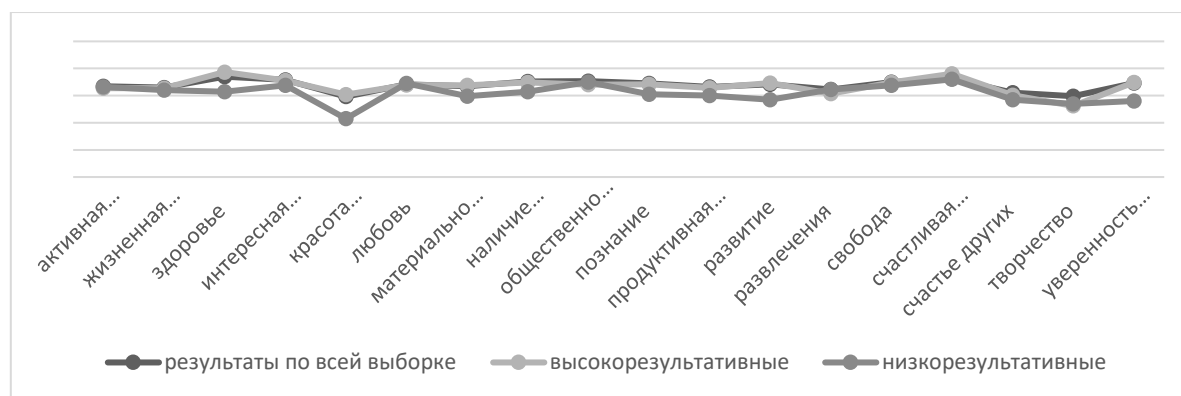


Рис. 1. Распределение баллов по терминальным ценностям-целям по всей выборке, у высокорезультативных и низкорезультативных участников эксперимента

У экономически эффективных респондентов преобладают такие ценности как «красота природы и искусства», «здоровье» и «уверенность в себе» (рис. 2).

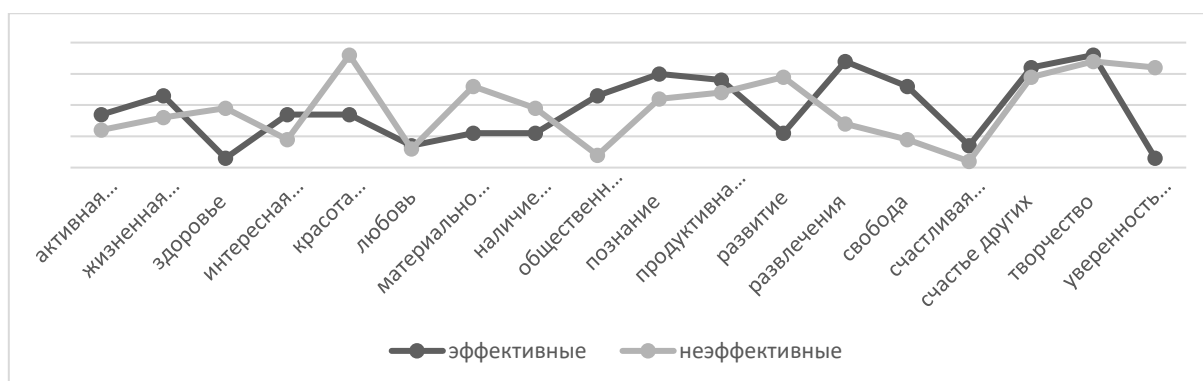


Рис. 2. Распределение по рангам терминальных ценностей-целей у эффективных и неэффективных испытуемых

Что касается способов достижения терминальных ценностей, то результативных респондентов отличают от нерезультативных такие ценности как «рационализм», «образованность» и «воспитанность» (рис.3).

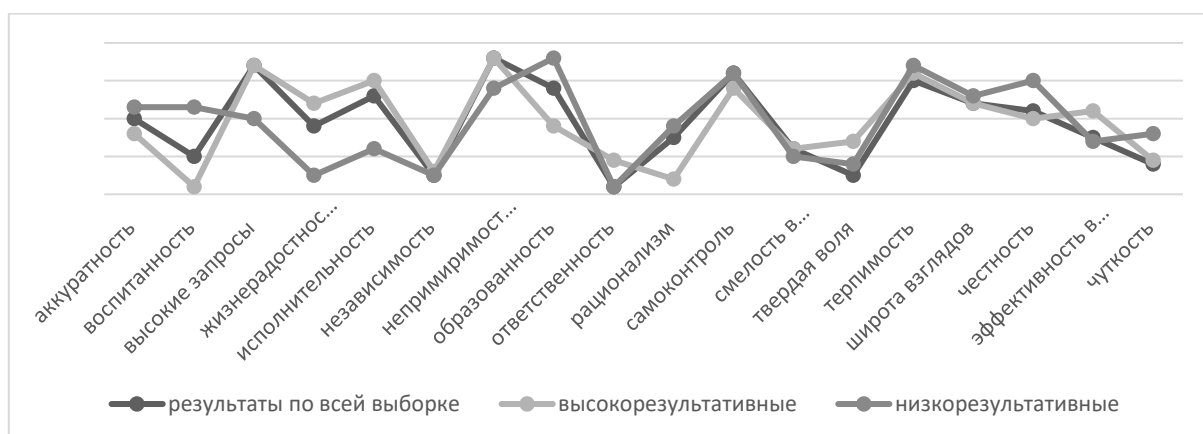


Рис. 3. Распределение по рангам терминальным ценностям-средствам у результативных и нерезультативных испытуемых

По инструментальным ценностям целям у результативных участников эксперимента преобладают такие ценности как здоровье (18,6 баллов), свобода (18,65 баллов) и счастливая семейная жизнь (18,8 баллов), а у нерезультативных любовь (18,125 баллов), активная деятельная жизнь (17,375 балла), общественное признание (17,25 баллов) и познание (17,25 баллов). Отметим, что у нерезультативных все средние значения меньше, чем у результативных (рис.4.).

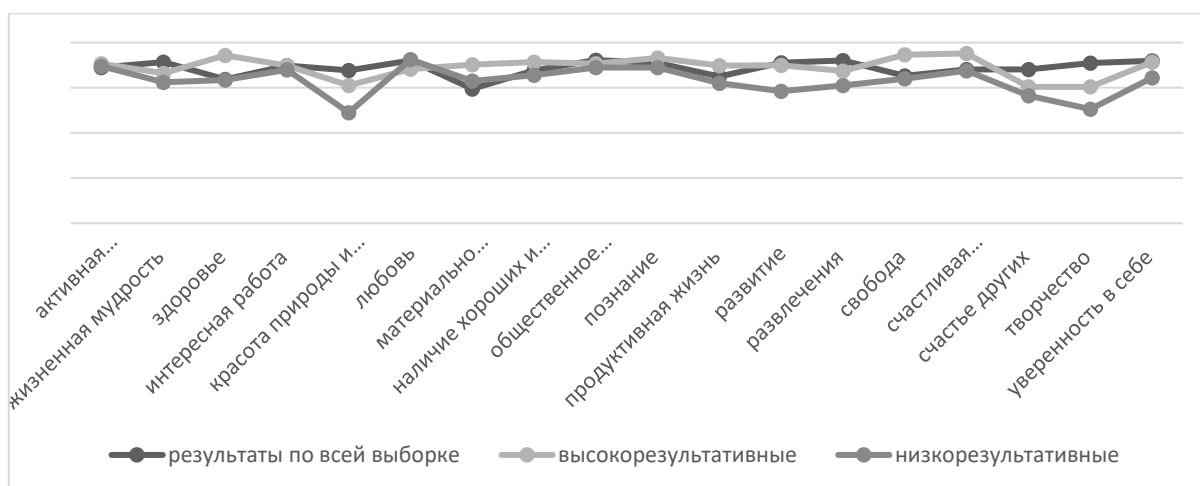


Рис. 4. Распределение баллов по инструментальным ценностям-целям по всей выборке, у высокорезультативных и низкорезультативных участников эксперимента

При анализе инструментальных ценностей-средств у экономически эффективных и экономически неэффективных респондентов, определились следующие отличия по ценностям: экономически эффективные респонденты отмечают наивысшим баллом для достижения цели такие ценности как исполнительность (20 баллов), независимость (20 баллов), честность (20 баллов). Именно в этих ценностях наблюдается наибольший разрыв по присвоенным баллам с группой экономически неэффективных респондентов. (рис.5)

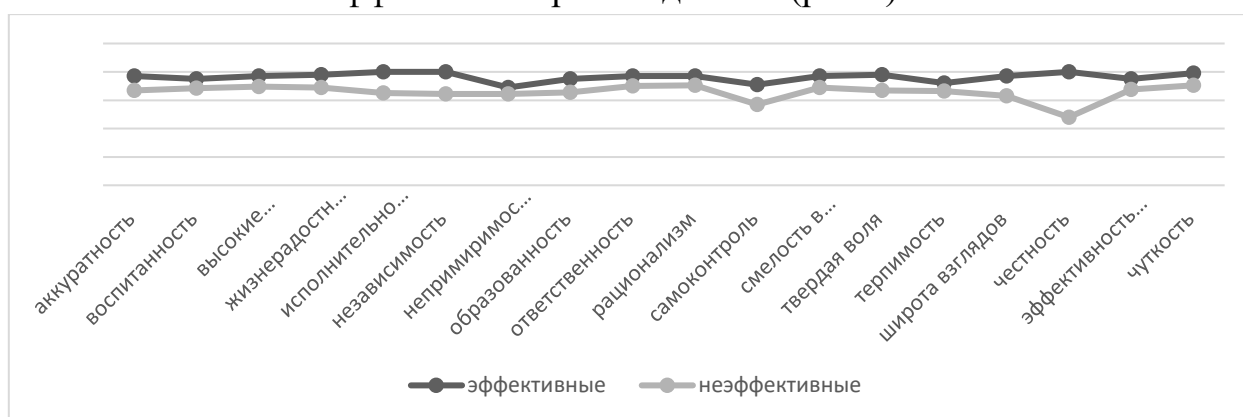


Рис. 5. Распределение баллов по инструментальным ценностям-средствам у эффективных и неэффективных испытуемых

По результатам данного исследования на результативность в экономической деятельности влияют следующие терминальные ценности-цели: «красота природы и искусства», «здоровье» и «уверенность в себе. У экономически результативных испытуемых в качестве преобладающих инструментальных ценностей-целей выступают здоровье, свобода и счастливая семейная жизнь. Для достижения терминальных ценностей, экономически результативные участники

эксперимента отдадут наибольший балл таким ценностям как «рационализм», «образованность» и «воспитанность».

Для подтверждения того, что вышеуказанные ценности имеют взаимосвязь с результативностью экономической деятельности, предполагается провести ряд исследований.

Литература

1. Салихова Н.Р. Особенности ценностно-смысловой сферы личности в зависимости от уровня физического развития человека // Бехтерев и современная психология человечности: сборник статей 5 Международной научно-практической конференции, 10-12 сентября 2015 г. – Казань, Отечество, 2015. – С.431-436.

2. Фанталова Е.Б. Об одном методическом подходе к исследованию мотивации и внутренних конфликтов // Психологический журнал. 1992. Том 13. № 1. С. 107-117.

3. Фанталова Е.Б. Диагностика ценностей и внутренних конфликтов в общей и клинической психологии // Журнал «Клиническая и специальная психология». 2013. №1. URL: http://psyjournals.ru/files/58926/psyclin_2013_1_Fantalova.pdf (дата обращения: 22.08.2019)

4. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Экономическое самоопределение молодежи: структура и детерминация // Вестник практической психологии образования. 2007. № 1. С. 50-55.

5. Рокич М. Природа человеческих ценностей / М. Рокич // Свободная пресса. – 1973. – №5. – С. 20-28.

6. Марков В.А. Экономико-психологическое моделирование / под ред. Неверов А.Н., Марков В.А. – Саратов: ИЦ Наука, 2010 – 389 С.

ВЗАИМОСВЯЗЬ РИСКА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПЕРВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ¹

А.Ю. Маркелов

Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина

Аннотация. С использованием методологии экспериментальной и поведенческой экономики был проведен лабораторный экономический эксперимент с целью фиксации особен-

¹ Статья подготовлена в рамках гранта РФФИ «Психологические особенности экономической активности личности в условиях совершенной экономики» №18-013-00952\18.

ностей экономического поведения в условиях модели совершенной экономики. По итогам эксперимента проведено сравнение результатов экономической активности каждого участника, которые он продемонстрировал, выбранной участниками стратегии по результатам лотереи М. Алле и склонности к риску каждого из участников зафиксированной при помощи методики РДО (реакции на движущийся объект) Д. Клебелсберга в модификации Центра психолого-экономических исследований.

Ключевые слова: экономическое поведение, совершенная экономика, экспериментальная экономика, поведенческая экономика, стратегии экономического поведения, склонность к риску, лотерея Алле.

Abstract. Using the experimental and behavioral economics methodology, a laboratory economic experiment was carried out. Its aim was to fix the features of economic behavior in a perfect economy model. According to the results of the experiment, we made a comparison of the results of the economic activity of each participant that he/she demonstrated, the strategy chosen by the participants according to the results of the M. Allais lottery and the risk inclination of participants that was recorded using D. Klebelsberg's RMO method (reaction to a moving object) in a modification of the Center of Psycho-Economics Researches.

Keywords: economic behavior, perfect economy, experimental economics, behavioral economics, strategies of economic behavior, risk inclination, Allais lottery.

В реальной экономической системе агенты демонстрируют поведение, которое не может быть описано в рамках традиционного постулата о рациональности. Нерациональное поведение экономического агента во многом детерминируется фактором неопределенности. Экономическая система в своей эволюции постоянно наращивает количество экономических агентов, тем самым, увеличивая общую неопределенность. Попадая в экономическую среду, агент вынужден действовать в условиях фундаментальной неопределенности. Возникает проблема трансформации неопределенности в ситуацию риска. Одним из ключевых положений экономической теории выступает гипотеза о том, что склонность к риску выступает одним из необходимых факторов, положительно влияющих на результативность экономической активности.

Теоретическим фундаментом данного исследования послужили работы ведущих поведенческих и экспериментальных экономистов Р. Талера, Д. Канемана, П. Слолика, А. Тверски, С. Лихтенштейн, В. Смита и др. В основу исследования легло сформулированное Ф. Найтом понятие риска как измеримой неопределенности [1]. Важными для работы стали результаты экспериментов П. Слолика, Б. Фишхофа и С. Лихтенштейн по стабильности предпочтений испытуемых [2].

Нейроэкономический блок проведенного эксперимента исследований базируется на работах К. Камерера, Э. Фера, П. Глимчера. Для фиксации выбираемых экономическим агентом стратегий в условиях неопределенности и риска

использовались методики, предложенные М. Алле и Ж. Сапиром [3;4]. В ходе эксперимента склонность к риску оценивалась с использованием метода РДО Д. Клеббельсберга в модификации Центра психолого-экономических исследований [5].

Результативность экономической активности оценивалась по итогам лабораторного экономического эксперимента на базе экономико-психологической модели «Совершенная экономика», в котором принимали участия испытуемые. Модель является разработкой Центра психолого-экономических исследований и основывается на методе психолого-экономического моделирования, сформулированном в работах А. Неверова [6].

В модель заложены основные допущения, характеризующие рынок совершенной конкуренции. Товары, представленные в модели, имеют только два измерения – цену и количество. Операции купли-продажи осуществляются с пятью условными товарами, удовлетворяющими разные потребности и относящимися к различным ценовым группам (спички, зерно, автомобили, нефть, золото). Каждый товар имеется в определенном количестве. Все товары, представленные на рынке полностью унифицированы. Участником игры доступна вся информация о текущих ценах на товары, их количестве и суммах денег, которыми обладают другие испытуемые, т.е. реализуется принцип совершенной информации. Участники игровой модели обладают всей информацией об альтернативных возможностях использования своих ресурсов и ценах (существует четыре возможности использования своих ресурсов: покупка, продажа, покупка и продажа, и возможность ничего не делать в течении одной итерации игры). Ценообразование осуществляется только исходя из закона спроса и предложения, при этом никакие факторы на формирование цены больше не влияют. В рамках игровой модели предполагается, что ни один экономический агент не может оказывать влияние на других и заставлять действовать в соответствии с выдвигаемыми ими условиями. Покупатели не могут оказывать влияния на продавца и требовать особых условий, в свою очередь, продавцы не могут влиять ни на объем выпуска, ни на цену товаров. В рамках игровой модели полностью реализуется принцип отсутствия барьеров входа и выхода на рынок. Любой агент, имеющий товары и/или денежные средства, может принимать участие в рыночных операциях.

Для испытуемых эксперимент выглядит как участие в деловой игре «Совершенная экономика». Ведущий эксперимента вначале озвучивает, из каких этапов будет состоять эксперимент и что все участники получают за участие в эксперименте денежное вознаграждение, которое состоит из двух частей. Фиксированное денежное вознаграждение и денежное вознаграждение, объем кото-

рого будет зависеть от результатов каждого участника по итогам деловой игры. Всем испытуемым выдается денежная сумма для участия в эксперименте.

Перед началом эксперимента у участников берется два согласия на обработку их персональных данных и на участие в экономическом эксперименте с использованием комплекса электронного оборудования, включающего в себя ЭЭГ, ай-трекинг и автоматизированный комплекс фиксации реакции на движущийся объект (РДО).

Испытуемые в течении 15 минут знакомятся с правилами деловой игры. Большая часть участников изучают правила на бумажном носителе. Рандомно, в каждой экспериментальной сессии, выбирается четверо испытуемых, которые знакомятся с правилами на компьютерах, оборудованных системами ай-трекинга (Tobii x2-30), и одновременно эти испытуемые подключаются к устройствам ЭЭГ (Энцефалан – ЭЭГР 19/26). В ходе эксперимента осуществляется видеофиксация на 6 видеокамер (2 видеокамеры Sony FDR-AX100E и 4 видеокамеры Sony HDR-AS300). Наблюдателем ведется протокол, в котором фиксируются параметры расположения испытуемых относительно друг друга, групповая динамика, взаимодействие испытуемых между собой и время, необходимое для принятия решений.

Кроме того, все испытуемые до начала игры проходят тестирование на комплексе автоматизированной фиксации реакции на движущийся объект (РДО). При этом участникам эксперимента сообщается, что достижение поставленной цели при прохождении тестирования фиксации реакции на движущийся объект поможет улучшить или ухудшить их первоначальные стартовые условия участия в игре, и сумма денег, которая у них находится на руках, может как увеличиться так и уменьшиться. Перед началом игры испытуемым предлагается заполнить анкету, принять участие в лотерее М. Алле и заполнить карту самоотчета. После этого испытуемым дается время задать вопросы по правилам участия в деловой игре.

Сам игровой процесс состоит из 10 итераций и занимает 2-2,5 часа. После завершения игры и подведения итогов испытуемые вновь заполняют карту самоотчета по итогам игры. В некоторых дизайнах экспериментов перед началом и после окончания игрового процесса участники заполняли большой блок различных психометрических тестов.

В рамках данной статьи мы сосредоточимся на трех реперных точках, полученных в ходе эксперимента: результатах экономической активности испытуемых, полученных в ходе игры «Совершенная экономика», оценке их склонности к риску по тесту РДО и выбранной испытуемыми стратегии по М, Алле и

Ж. Сапиру. Результаты анализа нейроэкономического блока не входят в задачи данной статьи.

В эксперименте приняли участие 68 испытуемых, из них 60,3% женщин, 30,9% мужчин, 8,8% забыли указать свой пол. Было проведено три экспериментальные сессии. Результаты экономической активности были переведены номинативную шкалу от 1 до 5, где 1 – худший результат (участники, продемонстрировавшие результат до минус 1000 условных единиц), 5 – лучший результат (участники, набравшие больше 21000 условных единиц по результатам экономической активности). Респонденты, которые по итогам экономической активности получили свыше 21000 условных единиц, были признаны победителями игровой сессии, их экономическую активность можно признать эффективной.

В ходе проведенного лабораторного экономико-психологического эксперимента были получены следующие результаты. Худший результат по итогам экономической активности продемонстрировали 19,1% испытуемых, лучший результат 29,4% участников. Следует обратить внимание, что в группе с худшим результатом не склонны к риску 38,4 % испытуемых, умеренной склонностью к риску обладают 30,8% и склонны к риску 30,8%. В группе испытуемых, продемонстрировавших лучший результат, 45,4% не склонны к риску, 30,0% продемонстрировали умеренную склонность к риску и 25,0% склонны к риску.

По результатам лотереи М. Алле и Ж. Сапира первую стратегию избегания риска выбрали 4,4% испытуемых, неопределенную стратегию выбрали 69,1% и стратегию максимизации риска выбрали 26,5% участников эксперимента.

В группе, продемонстрировавшей худший результат по итогам экономической активности, стратегию избегания риска не выбрал ни один из участников, 21,3% выбрали неопределенную стратегию и 16,6% выбрали стратегию максимизации риска.

В группе, продемонстрировавший лучший результат по итогам экономической активности, стратегию избегания риска по Алле и Сапиру выбрало 33,4%, неопределенную стратегию 21,3% испытуемых и стратегию максимизации риска 50%.

Сравнение результатов РДО участников эксперимента и выбора стратегии по М. Алле и Ж. Сапиру показало интересное расхождение, которое нуждается в дальнейшей проверке. Участники эксперимента, выбравшие стратегию избегания риска по М. Алле и Сапиру, продемонстрировали следующие результаты по РДО. Умеренную склонность к риску продемонстрировало 33,3% испытуемых, 66,7% – склонны к риску, 0% – не склонны к риску. В рамках не-

определенной стратегии 51,1% не склонны к риску, 21,3% умеренно склонны к риску и 27,6% склонны к риску. В рамках стратегии максимизации риска 22,2% не склонны к риску, 44,5% умеренно склонны к риску и 33,3% склонны к риску.

Как видно из представленных выше результатов, склонность к риску в условиях совершенной экономики не является параметром, связанным с результативностью экономической деятельности, о чем свидетельствует ряд других проведенных экспериментов [7].

Это позволяет сделать предварительный вывод о том, что риск, возможно, не является критически важным качеством для успешного занятия экономической деятельностью. Опираясь на работы Ф. Найта мы можем предположить, что не склонность к риску, а умение оценивать «измеримую неопределенность», т.е. риск в трактовке Ф. Найта позволяет получить положительные результаты экономической активности, что, в свою очередь, требует дополнительной проверки.

Литература

1. Найт Ф. Понятие риска и неопределенности // THESIS, 1994, вып. 5 С. 12.
2. Словик П., Фишхофф Б., Лихтенштейн С. Факты против страха: понимание воспринимаемого риска // Принятие решений в неопределенности / Под ред. Д. Канемана, П. Словика и А. Тверски. Харьков: Гуманитарный центр, 2005. С. 529-561.
3. Алле М. Современная экономическая наука и факты // THESIS, 1994, вып. 4. С. 11- 19.
4. Сапир Ж. Новые подходы теории индивидуальных предпочтений и ее следствия. // Экономический журнал ВШЭ, №3, 2005. С. 332.
5. Klebelsberg D. Verkehrspsychologie, Springer Verlag, Berlin Heidelberg, New York, 1982.
6. Неверов А.Н. Общая экономическая психология: синтез, моделирование, эксперимент / Экономическая психология в современном мире: сборник научных статей / Отв. ред. д. пс. н. А.Н. Лебедев. – М.: Экон-информ, 2012. – С.214.
7. Маркелов А.Ю. Влияние склонности к риску на результаты экономической активности в условиях совершенной экономики: результаты экспериментального исследования. / Системогенез учебной и профессиональной деятельности. Материалы VIII всероссийской научно-практической конференции. Под ред. Ю.П. Поваренкова. – Том. Часть I. С. 244 – 247.

УПРАВЛЕНИЕ ЛИКВИДНОСТЬЮ ЕДИНОГО КАЗНАЧЕЙСКОГО СЧЕТА В РОССИИ

Н.В. Марыченкова

**Среднерусский институт управления филиал-РАНХиГС
при Президенте РФ**

Аннотация. В статье рассматривается эффективное управление ликвидностью единого счета федерального бюджета. Ликвидность единого казначейского счета определяется как его способность в определенный период времени осуществлять своевременные платежи сектора государственного управления. Ликвидность должна управляться посредством большего количества рыночных инструментов влияния. Особенностью этой работы является применение мер по минимизации рисков для управления государственными финансами.

Ключевые слова: единый казначейский счет, ликвидность, казначейство, доходность, риск, механизм управления.

THE LIQUIDITY MANAGEMENT OF THE TREASURY SINGLE ACCOUNT IN RUSSIA

N.V. Marchenkova

**Central Russian Institute of management branch-Ranepa under the President
of the Russian Federation**

Abstract. The article discusses the effective liquidity management of a single federal budget account. The liquidity of a single treasury account is defined as its ability to make timely payments to the general government in a certain period of time. Liquidity must be managed through more market instruments of influence. A feature of this work is the application of risk minimization measures to manage public finances.

Keywords: single Treasury account, liquidity, Treasury, profitability, risk, management mechanism.

Управление государственными финансами не может осуществляться без оценки и анализа финансового состояния государства и стабильности государственных финансов. Это дает возможность обеспечивать публичные и правовые образования дополнительными объективными сведениями, способными положительно сказываться на качественной составляющей управленческих решений, принимаемых государственными органами. В первую очередь, это относится к определению финансовой политики и стратегии, главных направлений государственной финансовой политики.

В сложившейся экономической ситуации деятельность казначейства России имеет особое значение. Цель создания федерального казначейства – учреждение строгого контроля состояния финансов государства и обеспечения их эффективного использования в ходе функционирования государственных органов. Эффективное использование принимает не только качественное исполнение бюджета, но также получение доходов от временно свободных фондов государства [5, с. 64].

Сегодня главная проблема полного анализа финансов государства состоит в отсутствии точных показателей, определяющих оценку финансового состояния государства в масштабе страны и мира.

Оценка условия финансов государства состоит из 2 направлений:

- Оценка государственной ликвидности и платежеспособности, характеризует состояние финансов государства в краткосрочной перспективе.
- Оценка государственной финансовой стабильности, определяет стабильность деятельности в долгосрочной перспективе.

Посредством оценки государственной ликвидности и платежеспособности можно ответить на вопрос, способно ли государство в установленный срок и полностью выполнять расчеты по расходным статьям бюджета [2, с. 254].

Индекс платежеспособности определяет наличие необходимых средств у субъекта, достаточных для финансирования обязательств бюджета, которое требует немедленного выполнения. В этом случае наиболее важным показателем платежеспособности государства является наличие достаточных средств на казначейском счете и отсутствие просроченных обязательств.

Показатели ликвидности и платежеспособности государственных финансов, которые могут учитывать единые финансовые потоки государства, можно считать показателем равномерности расходования бюджетных средств в течение года. Это можно определить, разделив бюджетные расходы в четвертом квартале рассматриваемого года и средние бюджетные расходы в оставшихся кварталах этого года. Значение этого показателя не должно превышать 0,2.

Увеличение эффективности управления и поддержания ликвидности бюджетных фондов обеспечивается функционированием единого счета федерального бюджета [4, с. 465] (рис. 1).



Рис. 1. Функционирование системы органов казначейства

Правительству РФ внедрение технологии единого казначейского счета позволяет получать информацию о фактическом балансе федерального бюджета, о выполнении расходов федерального бюджета. Это необходимо при принятии решений о финансировании приоритетных расходов, привлечении финансовых ресурсов для финансирования дефицита федерального бюджета.

Значительное внимание обращено на улучшение механизмов управления на едином счете средств федерального бюджета, а также обеспечение их высокой ликвидности. Цели управления ликвидностью:

- улучшение качества использования бюджетных фондов,
- выполнение обязательств федерального бюджета.

На казначейском счете федерального бюджета может быть недостаточно средств при исполнении федерального бюджета, что приводит к появлению временного кассового разрыва, но также может быть излишек. Если есть излишек, то есть возможность поместить временно свободные деньги в финансовый рынок и получить дополнительный доход в бюджет государства [3, с. 105].

В заключение необходимо сказать, что создание точного механизма управления ликвидностью единого счета федерального бюджета требует прохождения нескольких стадий (рис. 2).

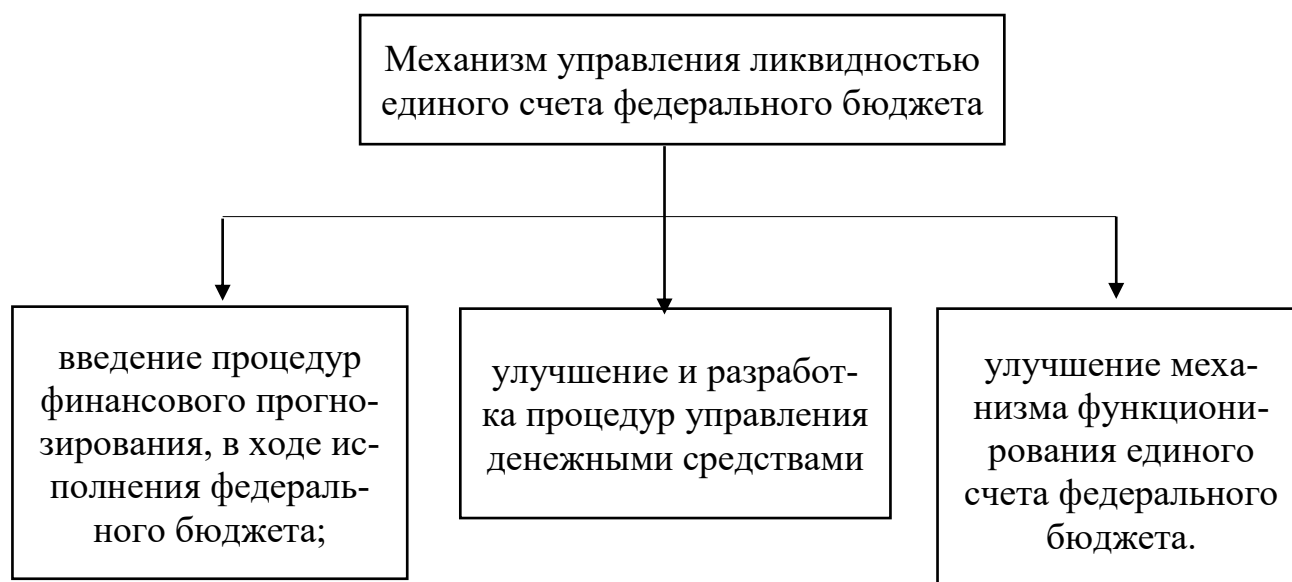


Рис. 2. Механизм управления ликвидностью единого счета

Ликвидность единого счета должна управляться посредством большего количества рыночных инструментов влияния. По итогам текущего года планируется обеспечить доходность от управления ликвидностью единого казначейского счета на уровне 84 млрд. руб., по прошлому году было 73,8 млрд. руб. В этом году у нас пик, при том, что ставки размещения упали. Мы добились такого объема благодаря использованию инструментов управления ликвидностью, таких как: операции РЕПО, банковские депозиты, в том числе со сроком размещения от 245 дней, бюджетные кредиты субъектам РФ и муниципальным образованиям. Планировалось, что показатель по доходам от размещения по итогам года составит 80 млрд. руб., но указанными инструментами нам удастся его увеличить.

Сегодняшняя ситуация сближает деятельность казначейства с банковскими операциями, и в этих условиях разработка сценария нормативного регулирования невозможна. Поэтому набор механизмов управления ликвидностью должен постоянно расширяться, чтобы система не была парализована из-за закрытия одного из направлений инвестиций средств.

Литература

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998. № 145 – ФЗ (ред. от 28.12.2017). – URL: <http://www.consultant.ru>
2. Глущенко, А. В. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях: учебник для СПО / А. В. Глущенко, С. В. Солодова. — Москва: Издательство Юрайт, 2019.- 346 с.

3. Коренкова, С. И. Бюджетный учет и отчетность : учеб. пособие для вузов / С. И. Коренкова. — Москва: Издательство Юрайт, 2018. — 195 с.

4. Чениб Б.Р. Инновационные технологии управления ликвидностью Казначейских счетов бюджетов России // Инновационная экономика и менеджмент: Методы и технологии – 2018.- С. 462-468.

5. Шубина Л.В. Развитие операций по управлению остатками средств на Едином счете федерального бюджета, осуществляемых Федеральным Казначейством // Экономика. Налоги. Право. – 2017. Т. 10. № 1. -С. 60-65.

ОРГАНИЗАЦИЯ И КАДРОВОЕ ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ОРГАНА ВЛАСТИ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ)

П.Н. Матюшин

Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова

Аннотация. В статье рассмотрен процесс организации и документального оформления одной из процедур государственной кадровой политики регионального органа власти – кадрового резерва. На примере конкретного учреждения (Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики) обозначены основные этапы данного процесса.

Ключевые слова: кадровый резерв, кадровое делопроизводство, орган государственной власти, Чувашская Республика, Министерство образования и молодежной политики Чувашской Республики.

ORGANIZATION AND HUMAN DOCUMENTING THE DIRECTOR'S RESARY ORGANA ORGANA REGION (ON THE WORLD MINISTRY AND THE CITY OF THE REPUBLIC)

P.N. Matyushin

Chuvasha State University. I.N. Ulyanova

Abstract. The article describes the process of organization and documentation of one of the procedures of the state personnel policy of the regional authority – the personnel reserve. On the example of a specific institution – the Ministry of education and youth policy of the Chuvash Republic – the main stages of this process are outlined.

Keywords: personnel reserve, personnel records management, public authority, Chuvash Republic, Ministry of education and youth policy of the Chuvash Republic.

Под кадровым резервом применительно к государственным служащим принято понимать «специально сформированную на основе индивидуального отбора и комплексной оценки профессиональных, деловых и личностных качеств группу работников, предназначенную для выдвижения на более высокие должности гражданской службы» [1].

В соответствии с пунктом 4 части 2 статьи 60 Федерального закона № 79-ФЗ одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы является формирование кадрового резерва по результатам конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа и его эффективное использование [2].

Согласно положениям статьи 64 Федерального закона № 79-ФЗ «для замещения должностей из числа гражданских служащих (граждан) формируются федеральный кадровый резерв, кадровый резерв субъекта Российской Федерации, кадровый резерв федерального государственного органа и кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации» [2]. В контексте данного закона основным регулятором локального нормативно-правового регулирования данного вопроса является формирование Положения о кадровом резерве, устанавливающее порядок формирования федерального кадрового резерва и кадрового резерва федерального государственного органа и работы с ними, утверждается нормативным правовым актом Президента Российской Федерации. Указанный нормативный правовой акт принят в марте 2017 года [3].

Проведение конкурса на включение в кадровый резерв в Министерстве имеет целью сформировать группу профессионалов по направлению, что позволит оперативно назначить подготовленного претендента на должность. В случае, когда на должность необходимо назначить гражданина (гражданского служащего) в кратчайшие сроки, кадровый резерв становится важным механизмом замещения должностей [4].

С точки зрения документирования работы с резервом управленческих кадров Методические рекомендации [1] крайне слабы. Упоминаются лишь несколько видов анкет, список кандидатов, рекомендованных ко второму этапу, список кандидатов для замещения данной должности из числа лиц, включенных в резерв управленческих кадров и номенклатуры должностей.

Согласно Положению [3], конкурс проводится в соответствии с единой методикой проведения конкурсов [5], которая утверждена Постановлением Правительства России от 31 марта 2018 года №397. Мы видим, что прошел целый год, прежде чем была принята данная методика. На 28 мая 2018 года единая методика не вступила в силу

Данный документ ввел ряд новшеств:

- Теперь претендент может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня.

- Согласно методике соответствие кандидатов квалификационным требованиям будет оцениваться исходя из категорий и групп должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурса, с использованием установленных методов оценки.

- Помимо этого, единая методика уточняет условия формирования конкурсной комиссии, предусматривая включение в ее состав специалистов в области оценки персонала, а также в областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям государственных органов и их структурных подразделений.

Но самое главное достоинство этой методики заключается в приложении, которое предоставляет формы документов. Среди них конкурсный бюллетень, в который по окончании индивидуального собеседования с кандидатом вносятся результаты оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение» [5]. Конкурсный бюллетень является частичным аналогом Оценочного листа, создаваемого в Министерстве образования.

Так же состав документов, создаваемых в Министерстве можно найти в Положении о кадровом резерве на государственной гражданской службе Чувашской Республики [6]. Упоминается протокол, лица, его подписывающие [6].

Решение о включении гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв государственного органа оформляется правовым актом государственного органа. В Министерстве образования это приказ о включении в кадровый резерв Министерства образования и молодежной политики, подписанный министром.

По состоянию на 1 января 2018 г. количество лиц, состоящих в резерве управленческих кадров субъектов РФ, составляет 8615 человек, при чем наиболее высокие значения у Центрального, Южного и Сибирского федеральных округов. Количество резервистов в Приволжском федеральном округе составляет 1104 человека [7].

В кадровый резерв государственной гражданской службы Чувашской Республики включены 389 человек по состоянию на январь 2018 года. На высшую группу должностей претендуют 17 человек, из них 4 на должность заместителя министра образования и молодежной политики Чувашской Республики. Количество резервистов для главной группы должностей составляет 135 человек, из них 13 на должности в Министерство образования и молодежной поли-

тики ЧР. На должности ведущей группы должностей претендуют 237 человек [8]. В кадровый резерв Министерства образования и молодежной политики ЧР включены 72 человека, из них 17 на главную группу должностей, 21 – ведущую группу, 38 – старшую группу [9].

К сожалению, количественные данные, характеризующие конкурс на включение в кадровый резерв отсутствуют, поэтому проанализируем конкурсы на замещение вакантных должностей и количество лиц, включенных в кадровый резерв по итогам конкурса. В 2017 году из 82 человек подавших документы на участие в конкурсе, в кадровый резерв включено 33 человека, в 2016 году – 47 человек включенных в кадровый резерв из 95, а в 2015 – 34 из 116. В процентном соотношении данный показатель колеблется от 29 % до 49% от общего числа лиц, подавших документы [9].

Таким образом, чтобы правильно задокументировать процедуру формирования кадрового резерва, необходимо проанализировать целых 4 законодательных акта. К тому же в ближайшее время отделу кадров Министерства образования необходимо будет переходить на новые формы документов, в связи с утверждением единой методики проведения конкурсов. Новая методика предоставляет формы документов, изменения затронут как конкурсы на замещение вакантной должности, так и конкурсы на включение в кадровый резерв.

Литература

1. Методические рекомендации по работе с резервом управленческих кадров // [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gosszluzhba.gov.ru/> (дата обращения: 13.04.2018)
2. Федеральный закон от 27.08.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» //Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 28. – Ст.2873.
3. Указ Президента от 01.03.2017 № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа» // Собрание законодательства РФ. – 2017. – № 10. – Ст. 1473.
4. Полынина Т.Г. Правовое регулирование использования резерва управленческих кадров.// Вестник Приволжского института управления. 2017. Том 17. № 1. [электронный ресурс]/. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovaniye-ispolzovanie-iya-rezerva-upravlencheskih-kadrov>(дата обращения: 23.03.2018)
5. Постановление Правительства РФ от 31.03.2018 № 397 « Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и

включение в кадровый резерв государственных органов» // Собрание законодательства РФ. – 2018. – № 16(часть 2). – Ст.2359.

6. Указ Главы Чувашской Республики от 24.06.2017 № 82 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Чувашской Республики» // [электронный ресурс]. – Режим доступа: http://gov.cap.ru/SiteMap.aspx?id=2448096&gov_id=46 (дата обращения 15.04.2018)

7. Портал госслужбы и управленческих кадров // [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gossluzhba.gov.ru/rezerv> (дата обращения 15.04.2018)

8. Анализ кадровой ситуации на государственной гражданской службе ЧР // [электронный ресурс]. – Режим доступа: http://gov.cap.ru/SiteMap.aspx?id=1959405&gov_id=49 (дата обращения 15.04.2018)

9. Мониторинг развития государственной, муниципальной службы, реализации наградной политики в Министерстве образования и молодежной политики Чувашской Республики за 2015, 2016, 2017 года.

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

А.В. Мещерякова

Южный Федеральный университет

Аннотация. Для высококачественной и результативной работы правоохранительных органов необходимо компетентное управление, которое могут обеспечить лишь квалифицированные профессиональные руководители, являющиеся признанными лидерами не только в профессиональной, но и широкой социальной среде. Однако, какой бы ни была взаимосвязь и взаимная обусловленность личностных особенностей руководителей и успешности в профессиональной деятельности, в реальной жизни невозможно ограничить ни одно профессиональное сообщество только специалистами с «подходящими» личностными особенностями, что в полной мере относится и к сфере правоохранительных органов. Актуальным представляется рассмотрение данной проблемы в аспекте максимально эффективного использования тех личностных особенностей управленцев в сфере правоохранительных органов, которые позволят повысить эффективность их деятельности и нивелировать такие характеристики, которые мешают высокоэффективной деятельности.

Ключевые слова: эффективность деятельности, социальный интеллект, самоактуализация, личностный потенциал, удовлетворенность деятельностью, неудовлетворенность деятельностью.

PERSONAL FEATURES AND SATISFACTION BY THE ACTIVITIES OF THE HEADS OF THE BODIES OF INTERNAL AFFAIRS

A.V. Meshcheryakova
Southern Federal University

Abstract: Competent management is necessary for high-quality and efficient work of law enforcement agencies, which can be provided only by qualified professional leaders who are recognized leaders not only in a professional, but also in a broad social environment. However, whatever the relationship and mutual dependence of personal characteristics of managers and success in professional activities, in real life it is impossible to limit any professional community to only specialists with “suitable” personal characteristics, which fully applies to law enforcement.

It is relevant to consider this problem in the aspect of maximally effective use of those personal characteristics of managers in the field of law enforcement agencies, which will improve the efficiency of their activities and level such characteristics that prevent highly efficient activities.

Keywords: activity efficiency, social intelligence, self-actualization, personal potential, satisfaction with activity, dissatisfaction with activity.

Актуальным представляется рассмотрение данной проблемы в аспекте максимально эффективного использования тех личностных особенностей управленцев в сфере правоохранительных органов, которые позволят повысить эффективность их деятельности и нивелировать такие характеристики, которые мешают высокоэффективной деятельности.

Какой бы ни была взаимосвязь и взаимная обусловленность личностных особенностей руководителей и успешности в профессиональной деятельности, в реальной жизни невозможно ограничить ни одно профессиональное сообщество только специалистами с «подходящими» предпосылками, что в полной мере относится и к сфере правоохранительных органов [1].

Целью исследования стало изучение особенностей социального интеллекта и самоактуализации руководителей органов внутренних дел с преобладающими мотивами достижения успеха, стремления к власти и аффилиации в связи с удовлетворенностью их профессиональной деятельностью.

Гипотезы нашего исследования связаны с предположением о том, что удовлетворенность профессиональной деятельностью обусловлена личностными особенностями руководителей органов внутренних дел. А также особенности социального интеллекта и самоактуализации руководителей органов внутренних дел с преобладанием мотивов достижения успеха, стремления к власти или аффилиации будут различны при удовлетворенности или неудовлетворенности их профессиональной деятельностью.

Результаты проведенного *эмпирического исследования* свидетельствуют о том, что в группах руководителей органов внутренних дел, удовлетворенных

своей работой, с различными преобладающими мотивами выявлены особенности взаимосвязи социального интеллекта и самоактуализации. Полученные данные позволили определить, что каждая группа имеет только один ярко выраженный мотив, который предполагает интенсивность социальной активности в определенном направлении. Например, в группе с преобладанием мотива «Достижение успеха» интенсивность стремления членов группы воплощается в одной цели – успехе, власти или аффилиации.

Руководители органов внутренних дел, *удовлетворенные* своей работой с преобладающим мотивом «Стремление к власти», можно охарактеризовать как уверенных в себе людей, нацеленных на решение поставленных профессиональных задач. Они готовы к активному взаимодействию с другими людьми, учитывая при этом совместные интересы, но крайне негативно относятся к попыткам кого-либо занять их лидерские позиции. Недостаточная гибкость и творческий подход к собственной деятельности и построению системы межличностных отношений приводят к сложностям в получении и оценке необходимой информации, что приводит к повторению однотипных ошибок в процессе деятельности и взаимодействия с другими людьми [3,4].

Руководители органов внутренних дел, *удовлетворенные* своей работой, с преобладающим мотивом «Стремление к аффилиации» в своей деятельности в большой степени зависимы от мнения окружающих, но при этом, для успешного осуществления своей профессиональной деятельности, им необходимо избегать группового давления. В целом респонденты этой группы показывают достаточно высокий уровень развития навыков общения, стремления к построению взаимовыгодных межличностных отношений, интерес и заинтересованность в познании других людей.

Руководители, *неудовлетворенные* своей работой, одновременно стремятся к достижению успеха и признанию группой. Такое противоречие может приводить к неудовлетворенности и внутриличностному конфликту [5].

В группах руководителей органов внутренних дел, *неудовлетворенных* своей работой, выявлены особенности взаимосвязи показателей социального интеллекта и самоактуализации. Руководители с преобладающим мотивом «Стремление к достижению успеха» в недостаточной мере способны оценить настоящее, часто ориентируясь на будущие достижения.

К характеристикам, затрудняющим межличностное взаимодействие, относятся недостаточный уровень чувствительности и терпимости к ситуации общения, неспособность жертвовать собственными интересами ради других, а также зависимость от внутригруппового фаворитизма. Они не могут регулировать активность окружающих людей и при необходимости быстро распределять

обязанности между сотрудниками, а также склонны ориентироваться не на собственные чувства и желания, а на мнение других людей.

Проведенный сравнительный анализ личностных особенностей руководителей органов внутренних дел, удовлетворенных своей профессиональной деятельностью, и руководителей, неудовлетворенных, с различными преобладающими мотивами, позволил сделать выводы о том, что респонденты, удовлетворенные своей профессиональной деятельностью при межличностном взаимодействии ориентируются на собственное мнение, хорошо ориентируются в ситуации общения, способны быстро реагировать на возникающие трудности.

В работах исследователей также подчеркивается чувствительность руководителей, удовлетворенных своей профессиональной деятельностью к особенностям взаимодействия со своими подчиненными, стремление выстраивать доброжелательные отношения, соблюдая интересы обеих сторон [2].

Таким образом, личностные особенности руководителей органов внутренних дел взаимосвязаны с удовлетворенностью профессиональной деятельностью, кроме того, получила подтверждение гипотеза о том, что особенности социального интеллекта и самоактуализации руководителей органов внутренних дел с преобладанием мотивов достижения успеха, стремления к власти или аффилиации различны при удовлетворенности или неудовлетворенности их профессиональной деятельностью.

Литература

1. Мещерякова А.В. Работа психолога с руководящими кадрами в системе правоохранительных органов: учебное пособие / А. В. Мещерякова; Южный федеральный университет. – 2-е изд. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2017. – 222 с.
2. Галанина М.А. Современные подходы к формированию профессиональной успешности / М.А. Галанина // Среднее профессиональное образование. 2016. – № 7. – С. 53 – 55
3. Коноплева И.Н. Личностная составляющая психологической готовности сотрудников милиции к применению огнестрельного оружия и ее изменение в процессе тренинга: Дис.... канд. психол. наук: 19.00.06 Ростов н/Д, 2005, 167 с.
4. Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности. // Психология формирования и развития личности. – М. – 2001. С.159-177.

5. Васильева И.В., А.С., Курбангалиева Н.И, Фадеева М.В. К вопросу о проблеме выделения критериев эффективности в деятельности сотрудников силовых ведомств // Вестник ТюмГУ. 2015. №4 С.197-201.

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В.В. Михайлова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. В статье представлены характеристики современного рынка труда, оказавшие влияние на формирование нового подхода к управлению карьерой персонала на предприятии. А также описана взаимозависимость развития технологии управления карьерой персонала и повышения конкурентоспособности предприятия.

Ключевые слова: карьера, конкурентоспособность предприятия, управление карьерой, конкурентоспособность персонала, человеческий ресурс.

CAREER STAFF HOW TO BE THE BEST

V.V. Mikhailova

National Research Institute Lobachevsky State University

Abstract. The article presents the characteristics of the modern labor market, which influenced the formation of a new approach to the career management of personnel at the enterprise. It also describes the interdependence of the development of personnel career management technology and the improvement of enterprise competitiveness.

Keywords: career, enterprise competitiveness, career management, personnel competitiveness, human resource.

В современном мире качество и потенциал человеческих ресурсов компании является ключевым фактором конкурентоспособности бизнеса. Усиление конкуренции за квалифицированные кадры на рынке труда служит причиной возникновения нового типа экономико-управленческой культуры, элементом которой, в свою очередь, является новый подход к управлению карьерой сотрудников предприятий. Основными задачами, распространённого ранее карьерного менеджмента, являлись выявление, оценка потенциала персонала, последующая рациональная расстановка сотрудников по ячейкам организационной иерархии в соответствии с уровнем компетентности специалистов и их мотивами, с учетом оценки потребностей бизнеса.

В рамках старой парадигмы карьера представлялась исследователями в качестве комплекса «субъективно осознанных собственных суждений работника о своем трудовом будущем, ожидаемых путях самовыражения и удовлетворения трудом; поступательного продвижения по служебной лестнице, изменения навыков, способностей, квалификации, возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника» [1].

Суть нового подхода к управлению карьерой заключается в «активации осознанного стремления персонала к повышению собственной конкурентоспособности на рынке труда» [2].

Появление новой парадигмы управления карьерой персонала обусловлено следующими характеристиками современного рынка труда:

1. Конкурентоспособный персонал – это интеллектуальный капитал компании, сохранение и преумножение которого, является одним из важнейших факторов, определяющих успех предприятия в рыночной конкурентной борьбе и динамично изменяющихся условиях современного общества.

2. Научно-технический прогресс влечет за собой увеличение скорости морального устаревания компетенций сотрудников и сокращения срока их жизненного цикла.

3. Карьера перестала быть производной исключительно корпоративной системы. Современное понимание карьеры претерпело значительные трансформации. В частности, в понимании современной молодежи карьера в большей степени связана с образом жизни, гармоничным сочетанием личной и профессиональной ее сфер, нежели с поступательным профессиональным развитием или повышением статуса в корпоративной иерархической системе [3].

4. Карьера современного человека имеет тенденцию к «сжатию» и диверсификации, т.е. наблюдается более высокий уровень динамики смены карьерных статусов, а также интеграции нескольких треков профессионального развития в рамках одной индивидуальной карьерной стратегии. В случае если в определенный момент компания не может предложить сотруднику реализацию его карьерных запросов, он ее покидает.

5. Принципы эффективной организации командной работы также трансформируются. Для решения своих бизнес-задач компании активно внедряют новые виды командного взаимодействия: глобальные, виртуальные, кросс-культурные и т.п. команды. В подобных командах сотрудники демонстрируют дифференцированные формы карьерных движений, они также в большей степени заинтересованы в причастности к значимым проектам компании и профессиональному росту, нежели в приобретении более высокого корпоративного статуса.

6. Многим сотрудникам свойственно отсутствие сформированной карьерной траектории, как таковой [4]. Технология управления карьерой, разработанная и внедренная в компании, с одной стороны, дает сотрудникам понимание своих горизонтов развития, а также обеспечивает состояние личной и профессиональной устойчивости, а с другой стороны, побуждает персонал к развитию. [5]

Итак, карьера рассматривается не как поступательное движение в заданном направлении, а как многоуровневая система, находящаяся в постоянном движении. Обозначенное движение имеет вектор, направленный на поиск и долгосрочное развитие конкурентных преимуществ человеческого потенциала. В свою очередь, конкурентные преимущества работника – это комплекс его уникальных свойств, компетенций, которые создают преимущества компании в процессе ее экономического развития [2]. Применение технологий управления карьерой активизирует у сотрудников стремление к постоянному развитию и повышению собственной конкурентоспособности на рынке труда, что приводит к постоянному обновлению и самовоспроизводству конкурентных преимуществ компании посредством развития потенциала ее персонала.

Применение понятия «конкурентоспособность» подразумевает перманентную оценку экономической целесообразности инвестиций в развитие человеческого потенциала компании. Специфика нового подхода к управлению карьерой заключается в том, что данный анализ выходит за рамки внутриорганизационной системы, в результате чего оценка конкурентоспособности в долгосрочной перспективе каждого отдельного сотрудника производится на основе показателей рынка труда в целом, а не только внутренней среды организации.

Новый подход к управлению карьерой персонала предполагает иной уровень взаимодействия бизнеса и персонала в рамках особого типа управленческой культуры, позволяющий принимать релевантные управленческие решения в ситуации усиления дефицита высококвалифицированного персонала и способствующий повышению конкурентоспособности предприятий.

Литература

1. Полянская М.А. Анализ теоретических подходов к карьере. Управление карьерой // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2004. №3. С. 150 -155
2. Сотников Н.З. Стратегический анализ деловой карьеры персонала: концептуальный подход // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2016. Т. 26, № 3. С. 441-449

3. Темнова Л.В., Лизунова О.А. Факторы формирования карьерных траекторий выпускников вузов // Высшее образование в России. 2017. № 11 (217). С. 89-97.

4. Захарова Л.Н. Профориентационная социализация как обновленная парадигма психологической подготовки к современным организационным условиям // Материалы VI Съезда РОССИЙСКОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЩЕСТВА. Казань: КФУ, 5-7 октября 2017 года. Казань: Изд-во Казан.ун-та, 2017. Т.1. 468 с.. 2017. С. 136-138.

5. Сотникова С.И. Управление карьерой персонала в системе менеджмента современной организации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2014. №3. С. 60-67

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И КОНФЛИКТОВ

Е.И. Новиков, Р.Я. Вакуленко

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. В статье рассмотрены организационные и конфликтологическое поля, способные расширить понимание современных технологий урегулирования конфликтов в организациях. Современные технологии в кризисной ситуации рассмотрены как комплекс стратегий, практик, агентов, рисков, направленных на разрешение, урегулирование или управление организационными конфликтами.

Ключевые слова. Технологии, урегулирование, конфликты, организации, конфликтологическая экспертиза, стратегии, управление.

TODAY TECHNOLOGY IS THE WORLD AND CONFLICT

E.I. Novikov, R.Y. Vakulenko

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Abstract. The article discusses organizational and conflict fields that can expand understanding of modern conflict resolution technologies in organizations. Modern technologies in a crisis situation are considered as a complex of strategies, practices, agents, risks aimed at resolving, resolving or managing organizational conflicts.

Keywords: technologies, settlement, conflicts, organizations, conflict resolution expertise, strategies, management.

Современные характеристики кризисной ситуации, которая является внешним контекстом организационной деятельности, проецируются на органи-

зационное поле, на поле организационных конфликтов. Изменяется статус современных организаций.

Динамика организационной жизни базируется на соотношении сил между агентами, которые вовлечены в процесс борьбы за различные виды институционализированного капитала (материального и символического). На первом месте по значимости и степени осознанности стоит, конечно, материальный капитал.

Важным элементом конфликтологической экспертизы, на наш взгляд, может стать проектный подход. Будем понимать под конфликтом открытое противостояние интересов.

Наиболее распространенным представлением, обсуждаемым как стратегии поведения в конфликте, является модель К.Томаса, согласно которой конфликтное поведение выстраивается в пространстве, заданном системой координат, интерпретируемой следующим образом: по вертикальной оси указывается степень настойчивости в удовлетворении собственных интересов, представляемая как важность результатов; по горизонтальной оси – степень уступчивости в удовлетворении интересов других партнеров, представляемая как важность отношений. Будем понимать под стратегией поведения в конфликте – программу и план действий, направленных на реализацию поставленных целей в конфликтной ситуации [1].

Согласно модели К. Томаса выделяют следующие стратегии: избегание, отрицание конфликта, соперничество, сотрудничество, компромисс [1]. Грамотное выстраивание стратегий по урегулированию конфликтной ситуации опирается на этапы конфликтологической экспертизы. Первым этапом, который должен входить в технологию урегулирования конфликта, является этап анализа конфликтной среды, который включает в себя выявление сторон прямого конфликтного взаимодействия, обозначение границ участников, анализ ресурсов участников конфликта, анализ среды так же включает возможное нахождение людей, не предпринимающих прямых действий в конфликте.

Следующим этапом является этап анализа самого конфликта, который включает в себя первоначальное нахождение причин и мотивов действий в конфликте, анализ интересов всех прямых или косвенных участников сторон, риски от возможных исходов конфликта. Далее следует более глубокий анализ, который и позволяет перейти к технологии урегулирования конфликта, первым этапом которой является анализ конфликтного поля. После того, как первичный анализ показал нужную, для проработки информацию, следует определить через поведение людей в конфликтной ситуации (если она на стадии эскалации, но не переросла в крайнюю степень взаимодействия), стратегию их поведения, что и является основным ключом к пониманию истинных мотивов участников

и ключом к разрешению конфликта. После чего вступает этап управления конфликтом. Этот этап, на наш взгляд, является интегративным, поскольку включает в себя встроенные в процесс общего управления организацией, практики управления конфликтными ситуациями.

Управление конфликтом может выражаться в урегулировании, завершении, предотвращении, достижении консенсуса, профилактике, ослаблении, подавлении, отсрочке. Именно из-за того, что без четкого первичного видения мотивов участников, понимаемого через их стратегию поведения, порядок действий при управлении конфликтом не может сформироваться так, чтобы дать наилучший результат поставленной задачи и проводится анализ, порой даже при включенном эксперименте, который позволяет со стороны объективно понять стратегию взаимодействия сторон в конфликте.

Р. Вердербер и К. Вердербер предлагают 15 общих рекомендаций по управлению конфликтом. Наиболее важными из них являются: постоянное внимание к партнеру (партнерам) по общению, предоставление возможности высказаться; доброжелательное, уважительное отношение; подчеркивание общности интересов, целей, задач и обращение к фактам. В современной практике по разрешению организационных конфликтов широко распространен прием перевода конфликта на межличностный уровень, где он оказывается более разрешимым [2].

Обратимся к классификации, приведенной в книге Я.П. Карташова «Конфликты в организации» [5]. Проанализируем и сравним несколько распространенных видов конфликтов и рассмотрим наиболее подходящие способы их разрешения со стороны управленцев в организации. Идеологические конфликты представляют собой столкновение взглядов. Нужно отметить, что такие конфликты могут нести альтернативный взгляд на устои организации. Если оппоненты конфликта – ваши подчиненные, необходимо вмешаться, и выслушав позиции обоих, урегулировать конфликт самостоятельно. Бурные, быстротекущие конфликты. Обычно основаны на уже рассмотренных психологических разногласиях.

Типичные ошибки управленцев в организациях при использовании технологий по урегулированию конфликтами:

1. Попытки разрешить конфликт без выяснения его истинных причин, т.е. без проведения диагностики. Часто попытки администрации погасить конфликт на личном уровне, добиться замирения оппонентов не приводят к положительным результатам вследствие того, что не решена базовая проблема, приведшая к конфликту.

2. "Замораживание" конфликта. Простое разведение сторон и разграничение областей их деятельности может иметь определенный положительный эффект. Но даже замена действующих субъектов, осуществленная при сохранении объективных причин конфликта, приведет к его возобновлению с другим действующим составом.

3. Неверно определен предмет конфликта и оппоненты. Даже если диагностика компонентов конфликта проведена, не может быть исключена вероятность ошибки в определении предмета конфликта и реальных оппонентов.

4. Запаздывание в принятии мер. Даже если конфликт был задан объективными причинами, он имеет тенденцию к распространению на межличностные отношения.

5. Некомплексность, односторонность мер: силовых или дипломатических. Опыт показывает, что наиболее эффективно сочетание разнообразных мер разрешения конфликта, которое позволяет актуализировать разноуровневые мотивы оппонировующих сторон.

6. Неудачный выбор посредника. Выбор посредника, ведущего переговоры с обеими сторонами, не может быть случайным. Посредник должен быть равноудален от оппонентов и одновременно равно приближен к ним.

7. Попытки посредника разыграть свою собственную "карту". Оппоненты должны быть уверены в том, что помыслы посредника направлены исключительно в сторону разрешения конфликта.

8. Пассивность оппонентов. Оппоненты не достигнут желаемого компромисса, если будут ограничивать свою активность в его поисках. Некоторые конфликтологи считают, что более активную позицию должна занимать сторона, находящаяся в менее выгодной ситуации. На наш взгляд, правильнее будет сказать, что активными должны быть обе стороны.

9. «Нет работы» с эмоциями и напряжением. Конфликту всегда сопутствуют большое напряжение и эмоциональные переживания. Эти явления, как правило, значительно видоизменяют и восприятие, и деятельность сторон.

10. «Нет работы» со стереотипами. Эмоциональные перегрузки могут приводить к активизации стереотипного восприятия, упрощающего картину мира и социальных отношений.

11. Ошибки в договоре. Содержание договоренности должно быть зафиксировано в письменном виде независимо от масштаба конфликта.

12. Генерализация конфликта (не было мер по его ограничению, локализации). Естественное стремление конфликтующих сторон состоит в усилении своих позиций.

Таким образом, понимание организаций как активных субъектов конфликтной ситуации, конфликтного поля позволяет, на наш взгляд, отразить технологии урегулирования конфликтов в организациях не столько с позиций использования отдельных методов, методик и техник, сколько с позиций комплексного подхода к аналитике и систематике организационных конфликтов.

Составляющими такого подхода является стратегирование конфликтов, их типизация, специализированные методы урегулирования конкретных видов конфликтов в организациях и риски управленцев в конфликторазрешении. Такого рода понимание технологий по урегулированию конфликтов в организациях повышает статус технологий до современного уровня.

Литература

1. Томас К. Модели и стили поведения в конфликте М.: Аспект Пресс, 2018.
2. Вердербер Р, Вердебьер К. Психология общения. – М.: Аспект Пресс, 2018.
3. Липатов С.А. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг: Учебное пособие для вузов / Под ред. Ю.М. Жукова. – М.: Аспект Пресс, 2004. с. 48–68.
4. Конфликт в организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов / Я. П. Карташов. Электрон. текстовые дан. М. : Лаборатория книги, 2017. Б. ц.
5. Щербаков И.Д. Конфликты в организации, причины их возникновения и способы разрешения // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3

ФОРМИРОВАНИЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА КОМПАНИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Т.С. Обраскова

Кубанский государственный университет

Аннотация: Имидж компании – это совокупность различных образов и представлений, которые сформировались в сознании общественности об организации. Положительный имидж компании на рынке труда способствует привлечению на вакантные рабочие места самых лучших специалистов, мотивирует сотрудников работать с наибольшей отдачей, снижает текучесть кадров.

Ключевые слова: имидж компании, рынок труда, управление персоналом.

FORMATION POSITIVE IMAGES COMPANY ON MARKET

T.S. Obpskova
Cuban State University

Abstract: the company's Image is a set of different images and ideas that have formed in the public mind about the organization. The positive image of the company in the labor market helps to attract the best specialists to vacant jobs, motivates employees to work with the greatest efficiency, reduces staff turnover.

Keywords: company image, labor market, personnel management.

Имидж компании – это совокупность различных образов и представлений, которые сформировались в сознании общественности об организации. Имидж компании складывается из нескольких составляющих: внутренний имидж и внешний [1].

Внутренний имидж – это представление людей, которые работают в данной организации, т.е. работники. Внешний имидж – это образ и представление о компании людей, которые в ней не работают.

Значение имиджу организации придают не только самые «топовые» компании и организации-лидеры. Положительный имидж компании на рынке труда способствует привлечению на вакантные рабочие места самых лучших специалистов, мотивирует сотрудников работать с наибольшей отдачей, снижает текучесть кадров.

В одну из главных забот руководителей и hr-специалистов выходит создание того, чтобы внутренний имидж организации не расходился с теми представлениями, которые создают имиджмейкеры и маркетологи в общественности. Различие и несоответствие внутреннего и внешнего образа может создать неблагоприятное представление об организации и отпугнуть как партнеров, так и клиентов, потенциальных работников [1].

Как известно, любая информация о компании, которая проникает во внешнюю среду, формирует её имидж. Именно поэтому ответственными за имидж организации является каждый её сотрудник. Начиная от генерального директора, заканчивая простым рабочим. Очень важно создавать положительный имидж, например, если организация сотрудничает с рекрутинговыми компаниями. Рекрутеры могут получать от соискателей отзывы об организации, и если положение дел в компании не соответствует её внешнему имиджу, то беспокоясь и заботясь о собственной репутации кадровые агентства, могут перестать сотрудничать с данной организацией, или же даже внести её в так называемый «черный список». В таких ситуациях сотрудничать с рекрутинговыми компаниями очень сложно. Поэтому менеджеры по персоналу должны забо-

тяться о том, чтобы у работников и соискателей складывались положительные представления об имидже компании на всем пути их взаимодействия.

Иногда соискатель очень мало знает об организации, тогда он пытается собрать первичную информации о ней в интернете. Он просматривает различные интернет порталы с отзывами других потенциальных работников или же бывших работников организации, которые высказывают свое мнение о компании. Очень важно для сотрудников отдела управления персонала построить свою работу очень грамотно, в своем лице показать всю организацию с лучшей стороны. Именно на первой встрече с работодателем потенциальные работники формируют свое первое и самое яркое впечатление о компании, они обращают внимание на всё: офис, мебель в нем, сотрудники, их тон беседы, заинтересованность в кандидате и многое другое. Довольно часто именно на основе первого впечатления соискатели принимают решение о работе в данной компании. Именно поэтому всем, при работе с кандидатами на вакантную должность важно соблюдать правила делового этикета, быть вежливыми, грамотно и четко отвечать на вопросы, быть дружелюбными [2].

Важно поддерживать положительный имидж на всём пути взаимодействия с кандидатами, также и на следующем этапе после принятия на работу: при адаптации.

Это очень важный этап, на котором уже новый сотрудник впервые видит компанию изнутри. Здесь важно создать такие условия, чтобы у работника его первое впечатление после собеседования не вступило в противоречия с реальным положением дел. Если внутренний и внешний образ будет слишком разниться сотрудник, который только что устроился на работу, не захочет иметь какие-либо длительные отношения с данной организацией. Именно поэтому в организациях очень важны программы адаптации новых сотрудников, которые расскажут о внутренних правилах трудового распорядка, ознакомят с традициями, ценностями организации, помогут познакомиться коллективом и стать его частью.

Еще одной из самых важных составляющих имиджа компании как работодателя является процедура увольнения сотрудников [3]. Это обосновывается тем обстоятельством, что работник, уходя из организации, несет в себе определенное настроение, которое влияет на его общие воспоминания о компании. И именно эта составляющая впечатления во многом зависит от менеджера по персоналу. Прежде всего, необходимо выяснить причину увольнения. К примеру, если работник уходит в связи с предложением от другой компании на более высокооплачиваемую работу, то в данном случае, работа менеджера по персоналу не так важна, ведь маловероятно, что это может угрожать имиджу компании.

Современный и грамотный работодатель предполагает честность при найме. В это понятие входит и реальное определение задач и перспектив развития, «белую зарплату», уважение к своим сотрудникам, социальные пакеты и многое другое. В таких организациях сотрудник чувствует себя социально защищенным. Организация заботится о его текущем положении, обучает, предлагает дальнейшее развитие. В таких условиях соблюдаются интересы обеих сторон: работодатель получает преданных и квалифицированных сотрудников, а работники возможность карьерного роста и определённые гарантии [4].

Наибольший интерес у соискателей вызывают организации с положительной динамикой развития, так как это дает сотрудникам различные дополнительные возможности для профессионального развития и дальнейшего карьерного роста. Для многих компаний с яркой выраженной спецификой деятельности большое значение имеет бренд, который складывается не только из достижений самой компании на рынке, но и её сотрудников.

Литература

1 Марченко, Т.И. Аналитический обзор процесса формирования имиджа торгового предприятия / Т. И. Марченко, И. М. Смольковская // Экономика и упр.: новые вызовы и перспективы. – 2014. – № 6. – 138-140с.

2 Томилова М.В. Модель имиджа организации / М. В. Томилова // Маркетинг в России и за рубежом, 2008, №1 – 160 с.

3 Панасюк А. Ю. Формирование имиджа: стратегия, психотехнологии, психотехники / А. Ю. Панасюк // М : Издательство «Омега-Л», 2008. – 215 с.

4 Козлова Н.П. Формирование положительного имиджа и деловой репутации компании / Н. П. Козлова // Вестн. Астраханского гос. техн. ун-та. Сер.: Экономика. – 2011. – С. 67-71.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: ПЕРЕХОД ИЗ СТУДЕНЧЕСКОЙ В ОРГАНИЗАЦИОННУЮ СРЕДУ

Е.В. Осипова

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Аннотация. Статья посвящена проблеме адаптации студентов в ВУЗе и последующем переходе в профессиональную жизнь. Прослеживается взаимосвязь двух направлений студенческой жизни: учебного и профессионального. Рассматриваются этапы адаптации, их длительность как для ВУЗа, так и для организации. Проанализированные результаты позволяют выявить направления работы высшего учебного заведения по подготовке студентов к рынку труда.

Ключевые слова: управление персоналом, адаптация, ВУЗ, организационная среда, молодой специалист

SOURCE NEW CITY: TRANSITION FROM STUDENT IN THE ORGANIZATION

E.V. Osipova
Omsk State University

Abstract. The article is devoted to the problem of adaptation of students in the university and the subsequent transition to professional life. The interrelation of two directions of student life is traced: educational and professional. We consider the stages of adaptation, their duration for both the university and the organization. The analyzed results make it possible to identify the areas of work of the higher education institution in preparing students for the labor market.

Keywords: personnel management, adaptation, university, organizational environment, young specialist

Качество трудовой жизни во многом зависит от сформированности умений студента по адаптации к профессиональной деятельности в конкретной организации. Результативность данного процесса определяется двумя важными направлениями социализации и адаптации молодежи – это вливание в образовательную среду ВУЗа и адаптация на рабочем месте. Следует заметить, что в современных условиях спроса на получение высшего образования и высоких требований к кадрам в организациях тема адаптации молодежи является актуальной как для российской, так и для зарубежной практики. Образовательные и профессиональные траектории самым тесным образом связаны с профессиональной ориентацией молодежи и последующей адаптацией на рынке труда. Поскольку накопление человеческого капитала у российской молодежи в ходе реализации ею образовательных и профессиональных траекторий тесно связано с формирующейся моделью непрерывного образования и фактора успешности трудовой адаптации, процессы следует рассматривать в совокупности, так как успешность одного определяет результат другого [1].

В том и в другом случае процесс адаптации в целом представляет собой предпосылку активной трудовой деятельности и необходимое условие ее эффективности. Большую роль играет адаптационная способность индивида, то есть его возможности приспосабливаться к различным требованиям среды без ощущения внутреннего дискомфорта и без конфликта со средой [2]. Однако нельзя сказать, что оба процесса протекают одинаково результативно и с одной и той же длительностью.

М.А. Дмитриева и Е.В. Недосека – специалисты в области социальной и профессиональной адаптации – считают, что адаптационный период у студентов завершается к концу третьего курса, когда влияние довузовских факторов

на восприятие профессии становится менее значительным. Временной промежуток трудовой адаптации варьируется от одного месяца до года в зависимости от внешних и внутренних факторов жизнедеятельности человека. Также следует заметить, что этапы могут протекать параллельно ввиду того, что число работающих студентов на протяжении последнего десятилетия колеблется в пределах 40–45 % [3]. Сравнительная характеристика этапов адаптации студентов представлена в таблице 1.

Таблица 1. Сравнительная характеристика этапов адаптации студентов представлена

Этапы адаптации в ВУЗе		Этапы адаптации в профессиональной организации	
Название	Описание	Название	Описание
Формальная адаптация	Познавательное-информационное приспособление студентов к новому окружению, к структуре высшей школы, к содержанию обучения в ней, к ее требованиям и своим обязанностям	Ознакомление	Стадия, на которой происходит знакомство с целями и задачами организации, микроклиматом среды. Молодой специалист сопоставляет полученную информацию со своими целями, ожиданиями и представлениями. Итогом этапа является решение о том, подходит ли работнику рассматриваемая организация как место реализации профессиональных компетенций
Общественная адаптация	Адаптация, представляющая собой внутреннюю интеграцию групп студентов и интеграцию этих же групп со студенческим окружением в целом	Приспособление	Стадия, на которой происходит социальная адаптация в новом коллективе, определяющая дальнейшее взаимодействие с коллегами, подчиненными и руководителями
Дидактическая адаптация	Адаптация, касающаяся подготовки студентов к новым методам и формам работы	Ассимиляция	Стадия полной адаптации, на которой молодой специалист может самостоятельно справляться со своими должностными обязанностями, наметить дальнейшие целевые установки, становится полноценным членом трудового коллектива

Выделяя схожие черты в процессах адаптации в вузе и организации, можно заметить, что как для студента первокурсника, так и для молодого специалиста важна первичная адаптация. Адаптация как в учебной, так и в профессиональной среде состоит из первичного знакомства с окружением, приспособления к коллективу, адаптации к роли и моделям функционирования студента-специалиста как части целой системы.

Таким образом, именно во время обучения в ВУЗе закладываются предпосылки к успешной профессиональной адаптации при первом трудоустройстве. Именно от стратегии и тактики интеграции студента в профессию будет зависеть его дальнейший путь. По окончании студенческой адаптации важно обрести идентификацию в профессии, чтобы после вступления в рабочую среду избежать явления профессионального маргинализма.

Стратегию адаптации студента к профессиональной жизни, реализуемую в высшем учебном заведении, можно разделить на четыре направления: профориентационная работа, практикоориентированность обучения, корректировка образовательных программ под прогнозируемые нужды работодателей, формирование личных качеств и компетенций студента [5].

Рассмотрим рекомендации по ускорению адаптации студентов в вузовской среде. Профориентационная работа может осуществляться в виде периодических встреч с работодателями разных сфер деятельности, проведения мастер-классов, что поможет в полной мере показать студентам рынок труда, содержание профессиональной деятельности, ее особые характеристики и возможности реализации в месте, где живет студент. Студент должен оценить свои возможности в освоении обучающей программы и формировании личного бренда будущего специалиста. Для этого подойдут методы бренд-менеджмента, например, не лишним будет построить карту бренда, выделив свои сильные и слабые стороны, также помогут знания психологии и корпоративной этики, которые можно почерпнуть во время встречи с работодателями.

Практикоориентированность обучения поддерживает профориентацию и создает условия для получения широкого спектра профессиональных навыков, облегчает стадию первичного знакомства с функционалом специалиста в организации. Она формируется через студенческие практики и стажировки. Также для увеличения уровня практикоориентированности наряду с принятием трудового опыта вне организации необходимо организовывать экскурсии на производство, чтобы студенты могли оценить компании и свой опыт с разных сторон. Более того будет способствовать адаптации в обоих направлениях социальная и общественная работа в рамках ВУЗа – участие в студенческих объединениях, организация мероприятий на уровне учебного заведения. Это поможет студенту приобрести необходимые навыки общения и социализации в группе.

Корректировка образовательных программ под прогнозируемые нужды работодателей дополняет профессиональные знания навыками работы с программным обеспечением и расширяет круг прогнозируемых задач, с которыми сможет справиться молодой специалист. Это помогает ускорить процесс адаптации как во время практики студента в организации, так и во время последу-

ющего трудоустройства. Дополнительные навыки придадут молодому специалисту уверенности и сделают его более востребованным на рынке труда. Завершающим и объединяющим направлением стратегии адаптации студента к профессиональной жизни является формирование четких личностных установок и конкурентных преимуществ за счет широкого круга приобретенных компетенций и навыков взаимодействия в профессиональной среде. Например, наличие плана работы и развития в профессиональной сфере, трудовая мотивация, умение взаимодействовать внутри организационной культуры.

Анализ сути студенческой и профессиональной адаптации показывает, что обеспечение успешного функционирования студента в будущей профессиональной деятельности достигается в условиях организации личностно-ориентированного образовательного процесса, предполагающего создание оптимального сочетания инструментов профорientации и практикоориентированности обучения для формирования способностей к самообразованию и реализации себя. Огромную роль в трудовой деятельности молодого специалиста играет формирование в стенах высшего учебного учреждения его личности. Что доказывает важность воспитательной, научной и профессионально ориентационной деятельности в образовательном процессе.

Литература

1. Коршунов А.В. Адаптационные стратегии российской молодежи на рынке труда // ИППК ЮФУ – 2015, 89 с.
2. Л.С. Елгина Социальная адаптация студентов в ВУЗе // Вестник Бурятского университета – №5, 2010. – С. 162-166
3. Ворона М.А. Мотивы студенческой занятости // Социологические исследования. 2008. № 8. – С. 106-115
4. Ткачев Г.В. Научно-дидактические условия учебной адаптации студентов на начальном этапе обучения. Современное образование: преемственность и непрерывность образовательной системы. – М: Прогресс, 2015. – 240с.
5. Филимонова Е.А. Проблема адаптации студентов к будущей профессии в рамках реализации образовательных программ // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2017. – №2 (22). – С. 136-140

ФОРМЫ И КОМПОНЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ¹

А.В. Сидоренков

Южный федеральный университет

Аннотация. Рассмотрены формы организационного поведения работников, которые не относятся к их должностным обязанностям. Это – организационное гражданское поведение, экстра-ролевое поведение, контекстное выполнение и организационная спонтанность. Показан широкий спектр измерений, относящихся к определенным формам поведения. Указаны две встречающиеся в литературе типологии конкретных аспектов организационного поведения, и предложена новая их классификация.

Ключевые слова: организационное гражданское поведение, экстра-ролевое поведение, контекстное выполнение, организационная спонтанность, компоненты организационного поведения

FORMS AND DIMENSIONS OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF WORKERS

Andrey V. Sidorenkov

Southern Federal University

Abstract. Forms of organizational behavior of workers which do not belong to their functions are considered. It is organizational citizenship behavior, extra-role behavior, contextual performance and organizational spontaneity. The wide spectrum of the dimensions relating to some forms of behavior is shown. Two typology of dimensions of organizational behavior which is found in literature are noted, and their new classification is offered.

Keywords: organizational citizenship behavior, extra-role behavior, contextual performance, organizational spontaneity, dimensions of organizational behavior

В науке и практике обращают пристальное внимание на такие формы организационного поведения, непосредственно не входящие в должностных обязанностях работников, как организационное гражданское поведение [1; 2], экстра-ролевое поведение [3], контекстное выполнение [4] и организационная спонтанность [5]. Это обусловлено тем, что такие аспекты поведения сотрудников являются важным фактором эффективности и конкурентоспособности организаций и их структурных подразделений.

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 19-013-00393 «Идентичность и организационное поведение сотрудников: многоуровневый анализ»).

Конструкты, отображающие эти формы поведения, пересекаются между собой, и актуальной остается проблема их сравнительного анализа, который позволил бы четко выделить сходства и различия между ними [6]. Более того, выделен ряд конкретных измерений (аспектов) той или иной формы организационного поведения. Так, К. Смит обозначил две составляющие организационного гражданского поведения (ОГП): альтруизм и генерализованное следование стандартам поведения [7], а Дж. Грехэм – четыре измерения: межличностная помощь, индивидуальная инициатива, персональное усердие и продвижение интересов организации [8]. В свою очередь, Д.В. Орган предложил пятифакторную модель ОГП, включающую такие компоненты, как альтруизм, предупредительность, добросовестность, гражданскую активность и спортивный дух [1], а затем расширил ее, добавив еще две переменные: миротворчество и поддержка (достижений и профессионального развития) коллег [2]. В.С. Борман выделил трехфакторную модель контекстного выполнения, состоящую из персональной поддержки, организационной поддержки и добросовестной инициативы [9]. Впоследствии не все модели нашли эмпирически убедительную поддержку. Кроме того, структура переменных ОГП может зависеть от социо-культурного контекста страны. Так, на примере Китая было выявлено 10 переменных ОГП, пять из которых являются специфическими для данной страны [10]. (Так как в литературе чаще используется термин «организационное гражданское поведение», то в данной статье он будет применяться в широком значении, охватывая иные указанные формы организационного поведения.)

Количество конкретных составляющих указанных форм поведения постоянно возрастает, так что к началу 2000 г. их насчитывалось около 30 [6]. Отметим, что некоторые из них, предложенные разными авторами, отличаются по названию, но интерпретируются практически одинаковым образом. В связи с многообразием измерений поведения возникла задача определенным образом их систематизировать. Самая общая типология, получившая достаточно широкое распространение, заключается в выделении двух кластеров измерений ОГП: а) адресованные другим людям – коллегам, руководителю (например, альтруизм, оказание помощи); б) направленные на организацию (высказывание предложений, продвижение интересов организации). Однако она является слишком общей, так что в той или иной категории оказываются разнопорядковые аспекты поведения. Поэтому позже была предложена более дифференцированная систематизация, которая включает семь категорий поведенческих аспектов: помогающее поведение, спортивный дух, лояльность организации, следование организационным правилам, индивидуальная инициатива, гражданская активность и саморазвитие [6]. Она имеет некоторые ограничения: в основе этой классифи-

кации нет четких критериев, не все измерения ОГП включены в нее, две категории (спортивный дух и саморазвитие) представлены всего по одному аспекту поведения, саморазвитие вряд ли может относиться к ОГП, так как оно не является поведенческой характеристикой и непосредственно не направлено на благо других работников или организации.

Учитывая эти обстоятельства и обобщая существующие исследования, мы предлагаем иную классификацию поведенческих аспектов ОГП (принимая во внимания их содержание) с точки зрения объекта или предмета, на который они направлены:

1. *Направленность на собственную деятельность (способствует более высокой производительности и качеству индивидуальной деятельности)*: добросовестность, функциональное участие, персональное усердие, спортивный дух, проявление инициативы.

2. *Направленности на других людей (способствует активности и эффективности деятельности других работников)*: альтруизм, помогающее поведение (или помощь коллегам, межличностная помощь, взаимопомощь), побуждение коллег к активному участию, персональная поддержка и поддержка (достижений и профессионального развития) коллег.

3. *Направленность на отношения и коммуникацию (способствует поддержанию позитивных отношений и взаимодействий)*: предупредительность, межличностная фасилитация, межличностная гармония, поддержание мира, миротворчество.

4. *Направленность на жизнедеятельность организации (способствует интересам и улучшению организации, подразделения или/и группы)*: гражданское участие, гражданская активность, добросовестная инициатива, индивидуальная инициатива, участие в групповой активности, принятие ответственности, проблемно-ориентированное поведение, высказывание предложений (мнений), выдвижение конструктивных предложений, одобрение, поддержка и защита организационных целей, продвижение интересов организации, лояльность организации (в целом), вовлеченность в жизнь организации, организационная поддержка, продвижение имиджа компании, сбережение или экономия ресурсов, участие в поддержании социального благополучия, неформальная апологетика организации.

5. *Направленность на соблюдение организационных требований, правил и стандартов (способствует стабильности функционирования организации)*: принятие и соблюдение организационных правил, следование организационным правилам и процедурам, генерализованное следование стандартам поведе-

ния, преданность делу, добросовестность, содержание в чистоте рабочего места.

Надо отметить, что могут быть случаи, когда один и тот же аспект ОГП, встречающийся в литературе, может быть отнесены к нескольким категориям в предложенной классификации. Так, добросовестность одними авторами понимается как превышение минимально необходимых уровней присутствия, пунктуальности, поддержания чистоты и порядка, сохранения ресурсов и др. [1; 2] (скорее, пятая категория), а другими авторами – как гражданское выполнение своей работы или задач [11] (более вероятно, первая категория).

В заключении надо отметить, что в подавляющем большинстве исследований указанные формы поведения и их конкретные измерения рассматриваются вообще. Вместе с тем, они могут в разной мере проявляться в контексте малой интроппы (отдела, бригады и т.п.), подразделения (управления, цеха) и организации в целом. Поэтому перспективной является задача сравнительного изучения ОГП сотрудников на этих трех организационных уровнях.

Литература

1. Organ D. W. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books, 1988.
2. Organ D. W. The motivational basis of organizational citizenship behavior // Research in organizational behavior. Vol. 12 / B. M. Staw, L. L. Cummings (Eds.). Greenwich, CT: JAI Press, 1990. P. 43–72.
3. Van Dyne L., Cummings L. L., Parks J. M. Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (A bridge over muddied waters) // Research in organizational behavior. Vol. 17 / L. L. Cummings, B. M. Staw (Eds.). Greenwich, CT: JAI Press, 1995. P. 215–285.
4. Borman W. C., Motowidlo S. J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance // Personnel selection in organizations / N. Schmitt, W. C. Borman (Eds.). San Francisco Jossey-Bass, 1993. P. 71–98.
5. George J. M., Brief A. P. Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship // Psychological Bulletin. 1992. 112(2). P. 310–329.
6. Podsakoff P. M., MacKenzie S. B., Paine J. B., Bachrach D. G. Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research // Journal of Management. 2000. 26. P. 513–563. D
7. Smith C. A., Organ D. W., Near J. P. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents // Journal of Applied Psychology. 1983 68 4 653–663.

8. Graham J. W. Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, operationalization, and validation. Unpublished working paper, Loyola University of Chicago, Chicago, IL, 1989.
9. Borman W. C., Buck D. E., Hanson M. A., Motowidlo S. J., Stark S., Drasgow F. An examination of the comparative reliability, validity, and accuracy of performance ratings made using computerized adaptive rating scales // *Journal of Applied Psychology*. 2001. 86(5). P. 965-973.
10. Farh J. L., Zhong C. B., Organ D. W. Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China // *Organization Science*. 2004. 15(2). P. 241–253.
11. Zhao H., Peng Z., Chen H.-K. Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: The role of organizational identification and perceived interactional justice // *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*. 2014. 148(2), P. 177-196.

КАЧЕСТВО УСЛОВИЙ ТРУДА КАК БАЗОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

Л.В. Скульская

НИИ народнохозяйственного прогнозирования РАН

Аннотация. В статье поднимается проблема недооценки значимости междисциплинарного подхода к анализу современного состояния российского рынка труда, характеризующего многими негативными показателями. В связи с этим автор предлагает использовать также факторный и сравнительный анализ и исследовать важную, на его взгляд, категорию «качества условий труда».

Ключевые слова. рынок труда, поведенческий анализ, качество условий труда, дифференциация оплаты труда.

THE WORKING CONDITIONS QUALITY AS THE BASIC CHARACTERISTIC OF THE MODERN RUSSIAN LABOR MARKET

L.V. Skulskaya

Economic forecasting institute of RAS

Abstract. In the article it is considered the problem of the underestimation of the importance of the cross-disciplinary approach to the analysis of the current state of the Russian labor market characterized by many negative indicators. In this regard the author suggests to use also the factorial and comparative analysis, drawing attention to research the category of the «working conditions quality».

Keywords. labor market, behavioural analysis, quality of working conditions, salary differentiation

Современное состояние рынка труда в России характеризуется многими негативными явлениями, такими как: высокий уровень дифференциации оплаты труда и безработицы, низкая социальная ответственность многих современных российских работодателей, отсутствие возможностей продвижения по социальной лестнице для большинства граждан в условиях широкого распространения фаворитизма, кумовства и пр. как проявлений коррупции в трудовой сфере и др. Низкий уровень квалификации большого числа кадров, занимающих высокооплачиваемые должности, их невысокий нравственный уровень, пренебрежение ими теорией эффективного управления диктуют требования к реформированию многих сфер экономики, в т.ч. финансового менеджмента [1,2], ЖКХ [3], АПК [4] и многих других.

В публикациях российских исследователей преобладает мнение, что эффективность работы каждого человека зависит якобы исключительно от него самого, а качество трудовой жизни трактуется в связи с этим как часть качества жизни любого человека [5].

Данный подход опровергает, в частности, модель «от незрелости к зрелости» К. Арджириса, в соответствии с которой укрупненно можно выделить два типа: незрелой и зрелой личности. Незрелый тип личности ведет себя пассивно, проявляет примитивные и краткосрочные интересы, высокую степень зависимости от позиции руководителя и низкий уровень самосознания. Зрелый тип наоборот отличается активным поведением, преследует глубоко продуманные и долгосрочные интересы, проявляет более высокое самосознание и самоконтроль, действуя во многом независимо – в границах отведенных ему полномочий [6].

К. Арджирис считает, что большинство организаций типично спроектированы для поощрения и вознаграждения «незрелых» личностей, манипуляций ими и для подавления и наказания «зрелых». В связи с этим важно отметить взаимоисключающее действие двух тенденций, когда в соответствии с одной тенденцией работники мотивируются на проявление наиболее зрелого типа, а в соответствии с другой негласно подавляются и наказываются за свою зрелость.

Важным, на наш взгляд, является также углубление вопроса, связанного с влиянием организационного окружения личности, по причине существенного влияния которого она проявляет себя по-разному в разных организациях. Например, Ф.Кэнфер утверждал, что ключевыми факторами формирования поведения являются внешние условия (внешняя и внутренняя организационная среда) [7]. Внутренняя организационная среда, которая может проявлять себя

как позитивная с разной степенью зрелости, так и негативная, включает в себя: ресурсы организации; стиль управления; организационную политику, структуру и культуру; систему поощрений и санкций; организацию труда; роли работника и многое другое. В связи с этим представляется актуальным исследовать более глубоко негативное влияние незрелых российских организаций на современное состояние рынка труда и на основе этого выработать систему мер защиты трудовых прав наемных работников, особенно мало оплачиваемых, попавших в категорию «работающих бедных», преодолев ошибочные подходы к трактовке категории «качество трудовой жизни» в связи с более тщательным рассмотрением нового для российских междисциплинарных исследований понятия «качество условий труда низшего и среднего звена наемных работников» российских организаций.

Литература

1. Румянцева Е.Е. Финансовый менеджмент. М.: РАГС, 2009. 304 с.
2. Румянцева Е.Е. Механизм реорганизации финансовой функции предприятия // Проблемы теории и практики управления. 2002. № 1. С. 83-88.
3. Румянцева Е.Е. Приоритеты реформирования ЖКХ // Жилищное и коммунальное хозяйство. 2003, № 2. С. 22-24
4. Широкова Т.К. Взаимосвязь показателей развития экономики АПК и социальных проблем сельских территорий. – М.: НИИ народнохозяйственного прогнозирования, 2016. 47 с.
5. Жулина Е.Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление: диссер. на соиск. уч.ст. д.э.н. Саратов, 2011. 440 с.
6. Арджирис К. Организационное научение. М.: ИНФРА-М, 2004. 562 с.
7. Kanfer F. H. Self-management methods // Frederick H. Kanfer and Arnold P. Goldstein. Helping people change. A textbook of methods. – New York, Pergamon Press, 1975. 536 p.

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЯПОНИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Ю.В. Ставропольский¹, А.Э. Муталимов²

¹Саратовский национальный исследовательский
государственный университет имени Н. Г. Чернышевского

²Всероссийский государственный университет юстиции

Аннотация. Практика управления персоналом в Японии не стоит на одном и том же месте. Меняться японскую практику управления персоналом вынуждают два обстоятельства. Во-первых, удручающее экономическое положение страны на протяжении последних лет; а, во-вторых, влияние глобализации на конкуренцию. К сожалению, перемены в японской практике управления персоналом совершаются медленно, будучи ограничены традиционным японским менталитетом.

Ключевые слова: Япония, менеджмент, персонал, качество, эффективность, молодёжь, система.

THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT IN JAPAN IN MODERN CONDITIONS

J.V. Stavropolsky¹, A.E. Mutalimov²

¹Chernyshevsky National Research State University of Saratov

²Russian State University of Justice

Abstract. The practice of personnel management in Japan does not rigidly stand in the same place. Two circumstances force the Japanese practice of personnel management to change. First, the depressing economic situation of the country during recent years; and, secondly, the impact of globalization on competition. Unfortunately, changes in the Japanese personnel management practices have been slow, limited by the traditional Japanese mentality.

Keywords: Japan, management, personnel, quality, efficiency, youth, system.

Японская сфера управления персоналом внутренне противоречива. Внутри неё вызрел, но пока остаётся неразрешённым конфликт между культурным менталитетом, с одной стороны, и глобальной конкуренцией, с другой стороны. Истины ради следует признать, что практика управления персоналом в Японии не стоит на одном и том же месте. Меняться японскую практику управления персоналом вынуждают два обстоятельства. Во-первых, усугубляющееся экономическое положение страны на протяжении последних лет; а, во-вторых, влияние глобализации на конкуренцию [9, с. 13]. К сожалению, перемены в

японской практике управления персоналом совершаются медленно, будучи ограничены традиционным японским менталитетом руководителей [6, с. 193].

В Японии повсеместно сохраняется система пожизненного найма. В 2011 году она охватывала 35% японских наёмных работников [2, с. 113]. Невзирая на то, что система пожизненного найма предельно ограничивает карьерные перспективы, она гарантирует уверенность в завтрашнем дне и по этой причине дорого ценится в японской культуре. Феномен пожизненного найма в Японии – укоренившийся обычай, но отнюдь не прописанное положение договора о приёме на работу. В силу своего глубокого культурного укоренения, данный обычай не требует юридического оформления. Неудобства, порождаемые системой пожизненного найма, обуславливаются возрастанием экономических издержек в сфере управления персоналом. Японская система повышения заработной платы в зависимости от выслуги начинает трещать по швам по причине очевидного старения японского населения [1, с. 163]. Японские менеджеры по управлению персоналом вынуждены отказываться от привычной системы учёта выслуги и переходить на систему оплаты по итогам работы [3, с. 91].

Японская молодёжь пытается противодействовать традиционной системе, в которой не учитываются профессиональные умения и навыки, а принимается во внимание лишь профессиональный опыт, ибо опыт требуется наработать на протяжении длительного времени. В условиях глобализации, в Японии повысилась общедоступность трудоустройства в иностранные компании, которые платят сотрудникам по итогам их труда и содействуют карьерному продвижению. На этом фоне всё заметнее становятся недостатки традиционной японской системы управления персоналом, ориентированной на профессиональную выслугу. Талантливая японская молодёжь предпочитает иностранную альтернативу [5, с.113]. Ради сохранения своей конкурентоспособности в условиях глобализации, японским компаниям приходится в форсированном режиме изыскивать собственные альтернативы традиционной системе выслуги.

Традиционной особенностью японских профессиональных союзов является то, что в них объединяются не по принципу принадлежности к одной профессии, но по принципу принадлежности к одному и тому же предприятию. Это скорее не профессиональные союзы (trade unions), а производственные союзы (enterprise unions) [8, с.113]. В современных условиях японские производственные союзы теряют влияние и приходят в упадок, их количество неумолимо сокращается в силу таких причин, как возрастание важности сектора услуг, который на протяжении всей японской экономической истории не блистал обилием производственных союзов. Упадку производственных союзов в Японии также в немалой мере содействовал японский экономический кризис 1990-ых

гг. [1, с. 213]. В ту пору японские производственные союзы утратили свой статус выразителя коллективных интересов, по причине собственной слабости, не сумев добиться существенного повышения заработной платы.

В 1980-е гг. система контроля качества сыграли ведущую роль в обеспечении экономического успеха японских компаний. Японская система управления качеством обратила на себя пристальное внимание Запада, попытавшегося её заимствовать. Следует отметить, что 80% западных компаний, вставших на японский путь управления качеством [4, с. 96], в скором времени от него отказались. Стало слишком очевидно, что японская система управления качеством подходит лишь коллективистским по своей психологии японцам. В таких индивидуалистических в психологическом отношении обществах, как общество в США, японская система управления качеством, вместо того, чтобы выявлять имеющиеся проблемы и подсказывать способы их решений, ведёт лишь к взаимным личным обвинениям.

Современное молодое поколение японцев отличается более сильным психологическим индивидуализмом. Молодёжь Японии эпохи глобализации в чём-то опережает в плане индивидуализма своих ровесников из США [7, с. 666]. Из сказанного можно сделать вывод о том, что система управления качеством в Японии в современных условиях будет и дальше продолжать деградировать. Но, пока в Японии сохраняется доминирующее положение старослужащих работников компаний с большой выслугой лет, до тех пор на японских предприятиях сохранится атмосфера психологического коллективизма, значит, японская система управления качеством останется эффективной.

Литература

1. Adachi Y. The Economics of Tax and Social Security in Japan. Singapore: Springer, 2018. 260 p.
2. Bebenroth R., Kanai T. Challenges of Human Resource Management in Japan. New York: Routledge, 2011. 242 p.
3. Debroux P. Elderly workers in Japan: The need for a new deal // Management Revue, 2016. Vol. 27, No. 1/2. P. 82 – 96.
4. Hirano M. Human Resources Departments of Japanese Corporations: Have Their Roles Changed? // Japan Labor Review, 2013. No. 10 (1). P. 81 – 103.
5. Hori Y., Nakajima Y. School-to-Work Transitions for Japanese Youth in a Globalized Era // Japanese Education in a Global Age. Education in the Asia-Pacific Region: Issues, Concerns and Prospects. Singapore: Springer, 2018. P. 97 – 115.

6. Lajčiak M. East Asian economies and their philosophy behind success: Manifestation of social constructs in economic policies // Journal of International Studies, 2017. No. 10 (1). P. 180 – 192.

7. Matsunaga M. Development and Validation of an Employee Voice Strategy Scale through Four Studies in Japan // Human Resource Management, 2015. No. 54 (4). P. 653 – 671.

8. Noda T., Hirano D. Enterprise unions and downsizing in Japan before and after 1997 // Journal of the Japanese and International Economies, 2013. No. 28. P. 91 – 118.

9. Watanabe S. The Competitive Pressures of Globalization and the Motivation Crisis // Japanese Management for a Globalized World. Singapore: Palgrave Macmillan, 2018. P. 1 – 13.

АУТСОРСИНГ И АУТСТАФФИНГ ПЕРСОНАЛА В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Д.О. Старкова, А.Н. Сивакс

Самарский государственный экономический университет

Аннотация. Статья посвящена исследованию основных проблем и перспектив аутсорсинга и аутстаффинга персонала в Самарской области. Рассмотрен объем рынка данных услуг, а также выделены отрасли, в которых они пользуются наибольшим спросом.

Ключевые слова: аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала, управление предприятием, эффективность

OUTSOURCING AND OUTSTAFFING STAFF IN SAMARSKAYA OBLAST

D.O. Starkova, A.N. Siwaks

Samara State Economic University

Abstract: The article is devoted to the study of the main problems and prospects of outsourcing and outstaffing staff in the Samara region. The volume of the market for these services is considered, and the sectors in which they are most in demand are highlighted.

Keywords: outsourcing, outstaffing, staff leasing, enterprise management, efficiency.

Аутстаффинг и аутсорсинг персонала представляет собой одно из наиболее перспективных направлений для современных предприятий. Это обуславливается тем, что данные методы привлечения трудовых ресурсов существенно снижают совокупные затраты на оплату труда.

Современное определение аутсорсинга можно сформулировать следующим образом: элемент стратегии управления компанией, заключается в концентрации усилий на основных видах деятельности и передачи второстепенных (непрофильных), но функционально-необходимых бизнес-процессов и бизнес-функций во внешнее управление и ведение специализированным компаниям с целью оптимизации деятельности, снижения издержек и повышения конкурентоспособности предприятия [1].

Аутстаффинг связан с выведением сотрудников за штат организации, то есть сотрудники официально числятся в компании-аутсорсере, но продолжают работать под контролем своих руководителей. Данный метод предполагает, что подрядчику передается документальное сопровождение деятельности сотрудников.

Существуют определенные причины, по которым компании выбирают аутсорсинга, наиболее характерными которые являются: внедрение аутсорсинга позволяет экономить денежные средства, заключение контракта на определенное время, доступ к большему количеству рабочих, улучшение обслуживания клиентов, доступ к экспертным знаниям, общий риск [2].

Многие ученые говорят о том, что аутсорсинг и аутстаффинг это одно и то же. Однако, данная точка зрения не совсем верна, поскольку исследуемые методы привлечения трудовых ресурсов различны по своей сути и содержанию, хотя и направлены на достижение аналогичных целей [3, с. 174 с.].

Можно провести сравнительный анализ аутсорсинга и аутстаффинга (табл. 1).

Таблица 1. Сравнительная характеристика аутсорсинга и аутстаффинга [4, с. 154.]

Показатель	Аутсорсинг	Аутстаффинг
Ведение кадрового и бухгалтерского учета	Компания, предоставляющая услуги	
Ответственность сотрудников		
Место работы	Сотрудники работают удаленно с помощью специального программного обеспечения или передают результаты своего труда в компанию в соответствии с установленным графиком	Сотрудники работают на территории компании-арендатора
Влияние на фонд оплаты труда	Снижение затрат происходит за счет отказа от обслуживания персонала	Перевод сотрудников в компанию, работающую по УСН

Особенности применения с юридической точки зрения	Применяется только при серьезной проработке рисков	Существенно ограничено
---	--	------------------------

Рассматривая практику применения аутсорсинга в Самарской области, можно говорить о том, что чаще всего услугами аутсорсинга персонала пользуются компании, работающие в сфере дизайна, деловых услуг, инжиниринга и ИТ. (рис.1). Наибольшая доля услуг аутсорсинга связана с предоставлением персонала, занятого в ИТ-сфере и дизайне.

На сегодняшний день в Самарской области услуги аутсорсинга предоставляет 9 компаний, в которых работает порядка 150 тыс. человек. Однако, практически отсутствует учет «индивидуальных фрилансеров», которые официально не регистрируют свою деятельность.

В связи с этим можно говорить о том, что рынок таких услуг значительно больше, поскольку по данным исследований интернет-газеты «Самара-online» каждый второй человек в области имеет различные подработки.

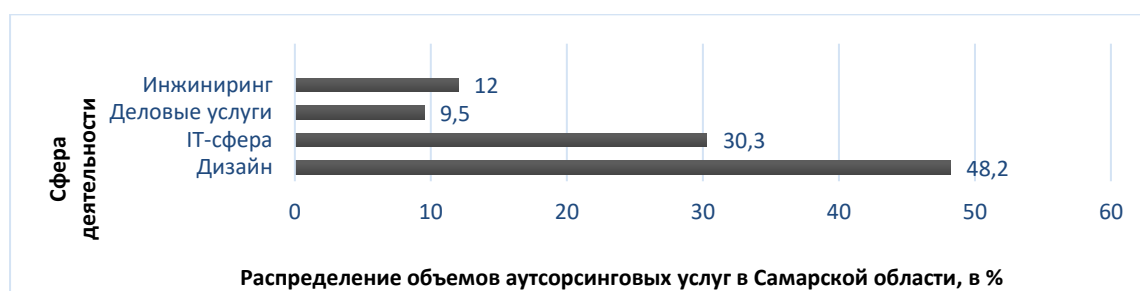


Рис. 1. Основные сферы предоставления аутсорсинговых услуг в Самарской области [5]

На сайте вакансий hh.ru размещено 242 вакансии предприятий, ищущих сотрудников на условиях аутсорсинга. Структура данных вакансий представлена на рис.2.

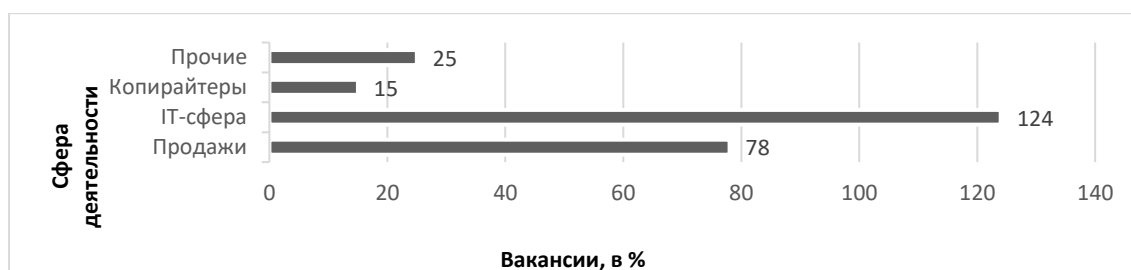


Рис.2. Структура вакансий аутсорсинга [5]

Анализируя представленные на рис.2 данные можно говорить о том, что наибольший спрос на услуги аутсорсинга предъявляется в IT-сфере и продажах, что обосновывается желанием компаний вывести таких сотрудников за штат компании, а также сформировать обширную базу специалистов.

Рассматривая рынок аутстаффинга в Самарской области, можно говорить о том, что он представлен пятью крупными компаниями, в которых работает практически в два раза меньше сотрудников, чем в аутсорсинговых фирмах. При этом существенно ниже и число вакансий, которых за период первого квартала 2018 года насчитывается всего 46.

Превалирование аутсорсинга над аутстаффингом обосновывается тем, что фактически второй вид привлечения персонала существенно усложняется в связи вступлением в силу с 1 января 2016 года поправок в статью 56.1 Трудового кодекса РФ.

Данные изменения нормативно-правового регулирования трудовых отношений связаны с двумя аспектами:

- услуги аутстаффинга могут предоставлять только аккредитованные частные агентства занятости, однако из-за высоких требований многие компании отказались от аутстаффинга и стали оказывать услуги аутсорсинга, который законодательно не так сильно ограничен;
- любые договоры аутстаффинга могут заключаться только при наличии определенных условий, представленных в ТК РФ [6].

Однако, принятие нормативно-правовой базы в области регулирования аутстаффинга позволило решить существующие спорные вопросы между сторонами договора и различными надзорными органами. Также значительно повысился уровень защиты прав работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в рамках договоров аутстаффинга.

Изменения в законодательстве привели к тому, что с рынка услуг аутстаффинга ушли сомнительные фирмы, а контроль за оставшимися со стороны государства значительно усилился. Это привело к подорожанию услуг фирм аутстафферов и дополнительным расходам компаний заказчиков.

Перспективы развития аутстаффинга в Самарской области в значительной степени связаны с развитием рекреационно-туристического комплекса, в котором наблюдается острая потребность в персонале в связи с сезонным спросом на услуги предприятий туристической отрасли [7].

Второе, законодательно разрешенное направление использования аутстаффинга, в области практически не реализуется, поскольку для крупных предприятий характерно заключение временных трудовых договоров с новыми сотрудниками, а в малом и среднем бизнесе происходит распределение функ-

ций временно отсутствующих работников среди руководителей отдельных подразделений.

Однако, нельзя говорить о том, что аутстаффиговые услуги в области могут совсем исчезнуть. Сегодня уже формируются предпосылки для развития данного направления. Наиболее явными перспективами развития аутсорсинга в Самарской области являются:

- использование сотрудников по договору аутсорсинга в органах власти различного уровня, а также на государственных или муниципальных предприятиях;
- увеличение спроса на услуги аутсорсинга в связи с необходимостью предотвращения экономических спадов;
- необходимо тщательно проводить исследование деятельности самой организации, что позволит определить основные требования к аутсорсерам, а также стоимость их услуг.

Представленные выше перспективы развития аутсорсинга и аутстаффинга персонала в Самарской области позволяют говорить об активном развитии таких методов привлечения персонала, что приводит к необходимости дальнейших исследований в данном направлении.

Литература

1. Тарабина Ю.А., Сивакс А.Н. Аутсорсинг, причины его возникновения и использования. Вестник молодых ученых Самарского государственного экономического университета. 2018. №2 (38). С. 193-195
2. Сивакс А.Н. Краунфандинг как специфический вид краудсорсинга. Вестник Самарского государственного экономического университета. 2015. №11 (133). С. 30-34.
3. Алиева П.Р., Ибрагимова К.С. Перспективы развития заемного труда на российском рынке труда // Фундаментальные исследования. – 2017. – № 11-1. – С. 171-175
4. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг. Высокие технологии менеджмента / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 288 с.
5. Официальный сайт Интернет-газеты «Прогород Самара». Электронный ресурс. Режим доступа: <http://progorodsamara.ru> (дата обращения 10.04.2019)
6. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 05.05.2014 N 116-ФЗ. Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162598/ (дата обращения 11.04.2019)

7. Постановление Правительства Самарской области от 12 июля 2017 года N 441 «О стратегии социально-экономического развития Самарской области на период до 2020 года». Электронный ресурс. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/450278243> (дата обращения 10.04.2019)

МАРКЕТИНГОВЫЕ ПОДХОДЫ В ПРОЦЕДУРЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

А.А. Сурнин, И.И. Миронова
Кубанский государственный университет

Аннотация. В статье рассматриваются инструменты взаимодействия с молодыми специалистами.

Ключевые слова: подбор персонала, карта путешествия соискателя, qr-коды, маркетинг персонала.

MARKETING PERSONNEL IN THE TWO MENORIENTED ON YOUNG SPECIALISTS

A.A. Surnin, I.I. Mironova
Cuban State University

Abstract. The article deals with the instruments of interaction with young specialists.

Keyword: staff recruitment, employee journey mapping, qr-code, hr-marketing.

В современном, информационном мире подсистема управления персоналом, отвечающая за подбор, несет на себе большую ответственность, ведь от нее зависит кадровая эффективная комплектация компаний. Любая организация стремится получить себе в команду самых сильных, самых лучших сотрудников. Многие компании начинают привлекать к себе одаренных, потенциальных сотрудников еще со школьной скамьи, предлагая им разные мотивационные бонусы. Работа со студентами как никогда обретает важную часть кадровой политики в организациях. Однако к современному поколению нужно применять подходы отличные от традиционных. В эпоху информационной глобализации выстраивание HR-бренда все больше основывается на маркетинговых инструментах. Внедрение их помогает организации решать такие проблемы как вопросы найма, удержания, повышения лояльности сотрудника, особенно актуальных в работе со студентами, так как именно эта категория трудовых ресурсов будет закрывать потребности бизнеса в ближайшие десятилетия.

Одним из инструментов маркетинга, которые могут использовать специалисты отдела по персоналу, для оценки как бренда работодателя, так и эффективности привлечения новых сотрудников является (Employee Journey Mapping). Истоки данного подхода уходят в маркетинг, где уже давно применяются такие методики как клиенто-центричность, управление клиентским путешествием и так далее.

Метод карта путешествия соискателя (Employee Journey Mapping) – управление путешествием соискателя для оптимизации бизнес-процессов и повышения эффективности HR-каналов и инструментария – подразумевает, что любой соискатель в своем взаимодействии с работодателем проходит через определенные этапы: формирование потребности (актуализация проблемы), оценка и выбор, найм (прохождение практики, стажировки), адаптация, обучение и развитие, мотивация, расставание.

Любой студент на протяжении всего пути взаимодействия с компанией, со своим работодателем, проходит через определенные стадии. Их может быть разное количество, но чаще всего останавливаются на пяти из них, включая петлю лояльности.

Проходя каждый из этапов, он будет взаимодействовать с организациями по средствам точек контактов (триггеров). В качестве триггеров могут выступать поиск информации через интернет и социальные сети, информирование со стороны сотрудников вузов (деканат, преподаватели), информирование со стороны однокурсников (других студентов), информационные доски, конференции и так далее.

На этапе формирования потребности, перед студентами может встать одна из задач, которую им необходимо решить. Например, поиск организации для прохождения практики, написания выпускной квалификационной работы, или же прохождения стажировки с возможностью последующего трудоустройства.

Здесь очень важно создать информационную среду вокруг студентов. В качестве триггеров могут выступать информационный плакаты со статьями об организации на досках информирования факультетов, размещение о проведении практик, на ресурсах профкомов, проведение круглых столов, размещение интервью с руководителями компании. На данном этапе крайне важно максимально заполнить информационное пространство вокруг обучающихся с целью концентрации их внимания на организации.

Любой информационный баннер, статью, размещенную на досках информации, можно существенно усилить, добавив элементы интерактивности и геймификации. Ни для кого не секрет, что современная молодежь проводит много времени, используя смартфоны и другие мобильные устройства. Дабы

привлечь их внимание, а также иметь возможность сбора личной информации для составления кадрового резерва, любую печатную брошюру, статью, плакат, баннер, можно оснастить QR-кодами.

Используя данный прием, мы можем собрать больше информации о студентах. Узнать где и по какой специальности они учатся, получить личные данные для последующей обработки и составления предложений по прохождению практик, временной работы во время учебы.

Вторым этапом путешествия наших студентов будет оценка и выбор. Здесь соискатель составляет шорт-лист интересных ему работодателей и собирает о них информацию из отзывов и своего социального окружения.

На данном этапе точками контакта могут выступать открытые столы с экспертами и молодыми специалистами компании.

Для разнообразия во время проведения круглых столов можно предложить настольные деловые игры (упрощенный вариант в отличие от проводимых во время дней открытых дверей в вузах), добавить элемент геймификаций. Одним из направлений работы во время круглого стола может стать создание совместных проектов.

В качестве информирования студентов и молодых специалистов о молодежной политике в социальных-медиа, можно использовать следующие социальные платформы: вконтакте, инстаграм, facebook, telegram.

С помощью социальных медиа мы можем проецировать в мир корпоративную культуру, выдержки из статей с экспертами компании, фотографии с конференций, приглашения на практики и многое другое.

На этапе найма соискатель (студент) заполняет анкеты, проходит собеседование (тестирование), то есть стандартные процедуры, связанные с приемом на работу. Одним из этапов также является ознакомление с книгой нового сотрудника. На этом этапе важный индикатор — удобство и мобильность проходящего процесса для студента.

В качестве точек контактов на данном этапе можно использовать цифровую версию книги молодого сотрудника, или приветственные коробки (welcome box). Последний инструмент более финансово затратный.

На этапе адаптации, студент начинает знакомиться с трудовыми процессами организации. Задача наставников на этом этапе помочь максимально быстро влиться в рабочий поток, как в профессиональном, так и в культурном плане.

Данный этап для студента — это та часть путешествия, когда он активно оценивает обстановку, и его ощущения в это время имеют наибольший вес (как известно, первое впечатление — самое сильное, по одежке встречают, и новый

сотрудник, со своей стороны, тоже пристально смотрит на компанию). Также этот этап означает переход молодого специалиста/студента от сотрудников отдела по персоналу в руки непосредственного руководителя.

Насколько хорошо построен процесс адаптации, и всей системы привлечения студентов и молодых специалистов в целом, можем измерять с помощью оценочных метрик, опросов, анкет.

В качестве респондентов могут выступать студенты, которые уже проходят или будут проходить практику, также можно включить и тех, кто уже когда-то давно проходил стажировку в организации, но так и не заинтересовался дальнейшим трудоустройством.

Результатом качественного повышения лояльности и узнаваемости бренда является создание петли лояльности. Петлю лояльности мы можем увидеть, оценив какое количество студентов после прохождения практики изъявили желание остаться или иметь в обозримом будущем возможность трудоустройства. Оценку можно проводить с помощью стандартизированных опросов, через электронные формы, что существенно снизит издержки на сбор и обработку результатов.

Литература

- 1 Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов. – М. : Проспект, 2016. – 695 с.
- 2 Christensen institute [[Электронный ресурс] / аналитический институт «Christensen institute»]. – Электрон. текст. дан. – Чикаго, 2006-2019. – Режим доступа: <https://www.christenseninstitute.org/>. – Загл. С экрана.
- 3 Ulwick, Anthony W. Jobs to be Done: Theory to Practice Paperback / Anthony W. Ulwick. – New-York : Idea bite, 2016. – 202 p.

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЛОЯЛЬНОСТИ К ОРГАНИЗАЦИИ – КЛЮЧ К ЭФФЕКТИВНОМУ УПРАВЛЕНИЮ КАДРАМИ

А.А. Терина

Российский университет дружбы народов

Аннотация на русском языке: В данной статье дана попытка сформулировать определение феномена лояльности сотрудников к организации, проанализирован один из теоретических подходов к проблеме формирования и поддержания лояльности сотрудников, дан краткий анализ зарубежного опыта в данной области исследований и предложен механизм

мониторинга и внедрения мероприятий по повышению уровня лояльности сотрудников к организации.

Ключевые слова: управление персоналом, лояльность, психология, социальные факторы, мониторинг персонала, корпоративное обучение.

INCREASING LOYALTY TO THE ORGANIZATION – THE KEY TO EFFECTIVE HR-MANAGEMENT

A.A. Terina
RUDN University

Abstract. The summary in English: This article attempts to formulate a definition of employee loyalty to the organization, analyzes one of the theoretical approaches to the problem of forming and maintaining employee loyalty, provides a brief analysis of foreign experience in this field of research and suggests a mechanism for monitoring and introducing measures to increase employee loyalty to organization.

Keywords: personnel management, loyalty, psychology, social factors, personnel monitoring, corporate training.

Копенгагенская школа маркетинга провела исследование лояльности сотрудников коммерческих организаций и получила весьма ожидаемый результат о том, что лояльность сотрудников непосредственно влияет на лояльность клиентов, а следовательно и на финансовый результат деятельности компании. А именно – при укреплении и росте лояльности кадров на 1%, лояльность клиентов растет на 1,25 %, а финансовый результат в виде прибыли растет на 0,8%. Таким образом, достаточно дать импульс к повышению уровня лояльности, предположим, на 10%, и компания получит прибыль, увеличенную на 11% по сравнению с плановыми показателями [1]

Лояльность сама по себе – полностью субъективная составляющая, накладывающая отпечаток на имидже компании, а следовательно на ее репутации. Поэтому актуальность темы нельзя недооценивать в условиях глобальной конкуренции, когда каждая компания вынуждена бороться за клиента, в первую очередь, с помощью силы бренда и устоявшейся положительной репутации.

Для достижения максимальной эффективности необходимо соблюдать, в первую очередь, принцип взаимности, который в данном случае является основополагающим. Односторонняя политика повышения лояльности не даст результата, так как будет нарушена цепочка справедливого партнерства и климат психологического комфорта.

Данная проблематика имеет место быть во всех сферах экономической деятельности, и поэтому она не могла быть не затронута многими учеными-психологами со всего мира. Один из теоретиков и практиков проблематики ло-

яльности – К.В. Харский предложил в своём исследовании следующие уровни лояльности (рис. 1.) [2]

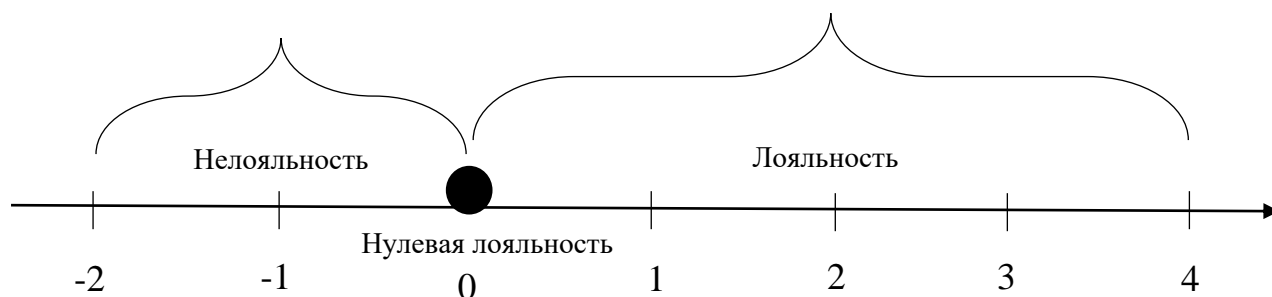


Рис. 1. Уровни лояльности по К.В. Харскому

Уровень 2. Демонстративная нелояльность, характеризуется рядом негативных признаков, выражающихся в открытой лжи о предмете нелояльности, в показательных насмешках и пренебрежительном отношении к ценностям, разделяемым предметом нелояльности. Кроме того имеет место активная пропаганда преимущественно личных интересов и намеренное нарушение заранее установленных договоренностей. Согласно статистике, около 100 американских банков были вынуждены прекратить свою деятельность за 20 лет в связи с мошеннической деятельностью непосредственно сотрудников, а именно топ-менеджеров. Банковская сфера США несет львиную долю убытков, а именно 95%, при участии персонала, и только оставшиеся 5% приходятся на мошеннические действия со стороны клиентов или иных причастных лиц.

В 2000 году Ассоциация профессиональных следователей по делам о мошенничествах опубликовала отчет, согласно которому коммерческие банки США потеряли более чем 400 млрд. долларов, или 6% ВВП, вследствие должностных злоупотреблений и преступных схем, совершенных служащими банков. В среднем, многие американские фирмы теряют по этой причине около 6% дохода за год.

Схожую ситуацию можно наблюдать и в Европейской Союзе. По данным консалтинговой фирмы «Саладин» каждый четвертый сотрудник любой европейской компании склонен к обману руководства при условии, что риск быть уличенным минимальный. Экономический ущерб для таких компаний составляет от 2% до 7% оборота компании за год [3].

Однако, важно понимать, что речь идёт об умышленных противоправных действиях сотрудников, в расчет не включается стоимость управленческой ошибки, непрофессионализма и отсутствия компетенций, бездействие и другие проявления нелояльности, которые в стоимостном выражении обходятся компании еще дороже.

Уровень 1. Скрытая нелояльность, характеризующаяся демонстративным выполнением правил и заданий на публике, в первую очередь, под страхом наказания и неодобрения или в предвкушении поощрения. Следовательно, должного для достижения эффективности уровня лояльности нет.

К сотрудникам такого типа лояльности чаще всего можно отнести наемных менеджеров низшего звена, которые, как правило, не склонны к новаторской деятельности и психологически готовы только к выполнению рутинных задач.

Уровень 1. Лояльность на уровне атрибутов, при которой сотрудник готов своим внешним видом показать свою принадлежность организации, будь то фирменный значок, форма или иные атрибуты, при этом данная символика не позволяет ему открыто демонстрировать свое нелояльное поведение.

Уровень 2 – Лояльность на уровне поступков, наиболее часто встречающийся тип лояльности в российской действительности, когда сотрудник готов не только посещать, но и принимать участие в традиционных мероприятиях или ритуалах (корпоративные вечеринки и т.д.).

Уровень 3 – Лояльность на уровне убеждений связана с полной приверженностью сотрудника в долгосрочной перспективе, при чем такой сотрудник устойчив к так называемым «карьерным соблазнам».

Уровень 4 – Лояльность на уровне идентичности – наивысшая степень лояльности, к которой требуется стремиться каждой организации, при которой сотрудник полностью отождествляет себя с предметом или явлением лояльности.

Нулевая точка – особое состояние нейтралитета, которое может иметь абсолютно сторонний для организации человек, пока еще несформировавший своего собственного мнения и отношения к объекту лояльности. Чаще всего данное психологическое состояние присуще новичкам, которые в силу обстоятельств неосведомлены о корпоративной культуре данной организации.

Основная проблема заключается в том, что многие сотрудники в большинстве своем готовы проявлять лояльность, но организации чаще не готовы соблюдать принцип взаимности и не готовы тратить ресурсы на мероприятия, направленные на формирование лояльности персонала, ожидая от сотрудников «слепой верности», и тем самым теряя огромные средства из-за высокой текучести кадров.

Чтобы разработать практические рекомендации для российского бизнеса и предпринимательства, необходимо проанализировать мировой и отечественный опыт решения данной проблемы.

В западной психологии труда данный вопрос рассматривается с точки зрения социальной идентификации и ответственности и эмоциональной составляющей. Западные корпорации находят проблему лояльности более широкой и чаще обращаются к социально-психологическим методам формирования и поддержания лояльности, нежели к экономическим методам. Программы поддержания лояльности содержат развернутый круг мероприятий от доли владения компанией до наиболее привлекательного социального пакета, чаще с нестандартным пакетом услуг.

Самая передовая система поддержания и повышения лояльности существует в США. Американские компании продвигают идеологию современных принципов ведения бизнеса, согласно которым каждый сотрудник – ценность и неповторимая индивидуальность. Корпорация IBM, в связи с изменяющейся демографической ситуацией в стране, внедрила в свою работу систему семейных программ. Подавляющее большинство сотрудников – люди примерно 40-летнего возраста, соответственно имеющие одного или более ребенка. Руководство проводит ряд мероприятий, позволяющих сотруднику не делать безжалостный выбор между семьей и карьерой, предоставляя возможность работы по гибкому графику, помогая и подбирая услуги няни, создавая корпоративные детские сады и организуя праздники для сотрудников с маленькими детьми.

Еще одним важным аспектом увлечения уровня лояльности к организации в США является корпоративное обучение. В вышеупомянутой корпорации ежегодно затраты на обучение и переобучение персонала составляют около 800 миллионов долларов. Американские hr-специалисты убеждены, что данные меры напрямую увеличивают трудоотдачу сотрудников, а следовательно, и прибыль [4]

Важно упомянуть, что, в отличие от российской действительности, лояльность всегда носит юридический характер и закреплена в законодательстве. Сотрудник несет юридическую ответственность за нарушение условий лояльности, разглашение корпоративной информации, нарушение режима конфиденциальности и т.д.

В связи с этим предлагаю ряд практических рекомендаций для российского бизнеса по сохранению и увеличению уровня лояльности сотрудников, в первую очередь, с целью мониторинга деятельности сотрудников и снижения риска потенциального экономического ущерба.

1 этап. Сотрудники кадровых служб должны проводить полевые исследования (опросы), которые смогут объективно оценить ожидания до приема на работу и после трудоустройства по выбранным группам социальных факторов. Результаты данного исследования помогут сделать выводы об эффективности

общей кадровой политики и конкретных проблемах в части формирования лояльности персонала.

2 этап. Необходимо осознать степень влияния социальных факторов на формирование лояльности сотрудников путём корреляционного анализа и определить ключевой фактор «принадлежности» к организации. Анализ веса каждого фактора при разработке конкретных мероприятий может показать приоритетные направления деятельности организации при выборе политики по поддержанию и увеличению уровня лояльности. Важно провести анализ формирования лояльности в динамике по возрасту, стажу работы и другим социальным факторам, таким образом выделяются проблемные группы сотрудников с уровнем лояльности ниже средних значений.

3 этап. Для каждой проблемной группы сотрудников необходимо сформировать тот комплекс мероприятий, которые вызвали наиболее противоречивые мнения. На основании данных, полученных в результате исследования, комплекс мер будет дифференцированным в каждом самостоятельном коллективе.

4 этап. Контрольный «замер» изменений в организации по вопросам лояльности путем опроса руководителей среднего звена на предмет скрытого или открытого проявления лояльности сотрудников к организации. Важно дать оценку таких показателей, как текучесть кадров, количество соискателей на одну вакансию, среднюю продолжительность работы сотрудников на одном рабочем месте, чтобы объективно оценить в динамике эффективность введенных мероприятий по повышению уровня лояльности сотрудников.

5 этап. Сравнительный анализ данных актуального опроса и предыдущего исследования, финансового результата текущего периода и предыдущего (до проведения реформ) сможет отчетливо показать экономический эффект от внедрения мероприятий по повышению уровня лояльности сотрудников.

Таким образом, объективна видна корреляционная связь между уровнем лояльности сотрудников и финансовым результатом компании, поэтому формирование и поддержание лояльности – эта та задача, которая требует значительных капиталовложений и совершенствования общей системы управления персоналом. Профессиональная непрерывная работа в этом направлении помогает существенно снизить риск по потере активов ввиду халатного отношения сотрудников, а следовательно, и повышает финансовый результат и стоимость самой компании.

Литература

1. Позднякова Т.В. Лояльность персонала в индустрии гостеприимства и способы ее повышения. // Перспективы науки и образования. – 2013. №2.
2. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала / К.В. Харский. – М.: Питер, 2003.
3. Вершило Ю.М. Влияние лояльности персонала на эффективность работы коммерческого банка// Научно-технические ведомости Санкт-петербургского государственного политехнического университета Серия «Экономические науки». – 2008. – № 3
4. Серкова Н. Лояльность персонала к организации / Н. Серкова. – М.: Palmarium Academic Publishing, 2012.
5. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом/ В.А. Спивак – М.: Питер, 2000.
6. Чудакова Е.А. Система управления удовлетворенностью и лояльностью персонала // Управление человеческим капиталом. – 2005, № 3.

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Д.А. Тлеуж, И.И. Миронова

Кубанский государственный университет

Аннотация. В статье рассматриваются основные виды оценки профессиональных квалификаций персонала в организации, их достоинства и недостатки.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, аттестация персонала, независимая оценка квалификаций.

SOURCE EXPERT EXPERT SOURSINS IN THE WORLD OF THE WORLD IN THE ORGANIZATION

D.A. Tleuj, I. Mironov

Cuban State University

Abstract. The article discusses the main types of assessment of professional qualifications of staff in the organization, their advantages and disadvantages.

Keyword: professional standards, personnel certification, independent assessment of qualifications.

На протяжении последних десятилетий многие работодатели говорят о некачественной подготовке студентов к профессиональной деятельности. А студенты утверждают, что в стране нет профессиональной подготовки, которая соответствовала бы современным требованиям рынка труда. Для этой цели была создана новая национальная рамка квалификаций на основе профессиональных стандартов. Изначальное назначение профессионального стандарта – основа для формирования образовательных программ, соответствующих современным требованиям работодателей. Составной частью данной системы является оценка квалификации. 1 января 2017 года вступил в силу Федеральный закон от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций». В связи с этими изменениями в законодательстве вопрос оценки профессиональных квалификаций работников является одной из актуальных проблем управления персоналом организации.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ квалификация определяется как уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности [1].

Согласно ст. 195.1 ТК РФ профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции [2].

Соответствие персонала требованиям должности, как правило, определяется с помощью аттестации персонала. Так как профессиональный стандарт содержит требования к знаниям, умениям и навыкам, его можно использовать как основу для определения необходимого уровня квалификации и для формирования списка компетенций к должности.

Но профессиональный стандарт содержит только общие требования к профессии и является ориентиром, поэтому при его использовании для составления списка критериев к оценке, следует включить компетенции, которые требуются в данной компании для выполнения работы.

Должны быть единые методические подходы к оценке квалификации персонала, т.е. непосредственно оценивать уровень квалификации персонала должны эксперты в этой области, а не кадровое агентство. Квалификация экспертов, входящих в состав оценочной комиссии, также должна соответствовать требованию профессиональных стандартов.

В целом, если организация проводит аттестацию самостоятельно, то процесс не должен был сильно измениться в связи с введением профессиональных стандартов.

Процесс оценки квалификации стал немного легче, так как теперь законодательно прописаны четкие компетенции, которыми должен обладать специалист той или иной профессии. Каждый работодатель вправе сам решить в какой мере ему использовать профессиональные стандарты при оценке квалификации персонала.

Для полноценной оценки персонала недостаточно использовать компетенции и требования, указанные в профессиональных стандартах. Их следует использовать как основу для формирования критериев оценки. При оценке квалификации персонала требуется учитывать знания, умения и навыки, необходимые для успешной работы именно в конкретной организации. Но в случае принятия решения об увольнении работника в связи с несоответствием занимаемой должности и основание для увольнения будет спорным, необходимо учитывать, что работник, скорее всего, обжалует это решение в суде. Поэтому кадровая документация должна соответствовать всем законодательным стандартам.

Аттестация персонала проводится самим работодателем, поэтому она позволяет провести оценку тех качеств, навыков и умений, которые наиболее важны для работы в данной организации. Кроме того, по итогам аттестации работодатель в праве уволить работника в случае его несоответствия должности. Однако процесс аттестации требует больших временных затрат, но одним из главных достоинств этого метода является возможность проведения оценки без согласия сотрудника, что позволяет провести оценку всего персонала.

Если работодатель не хочет самостоятельно проводить аттестацию, он может воспользоваться независимой оценкой квалификации. По всей стране открываются центры независимой оценки квалификации, с помощью которых работодатель может провести аттестацию персонала.

Проведение независимой оценки квалификации осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Независимая оценка представляет собой профессиональный экзамен и проводится за счет соискателя или работодателя, направившего своего работника на оценку квалификации.

Для проведения оценки соискатель или работодатель, отправляющий персонал на оценку, должны написать заявление о проведении оценки. Следует указать уровень квалификации, который необходимо подтвердить. В соответствии с уровнем квалификации отправляются требуемый для этого уровня пакет документов. Процедура независимой оценки состоит из нескольких этапов: предварительного, оценочного и заключительного [3].

Если оцениваемый успешно прошел профессиональный экзамен ему выдается документ государственного образца – Свидетельство о квалификации. Свидетельство подтверждает успешное прохождение профессионального экзамена в рамках Федерального закона №238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Сведения о выданных свидетельствах вносятся в единый реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации [4].

Так как данный метод проведения оценки квалификации с учетом профессиональных стандартов, основывается только на утвержденных профстандартами требованиях, то они могут быть недостаточны для установления наличия у работника компетенций, требуемых именно в этой организации. С помощью независимой оценки можно установить только соответствие формальным требованиям профессиональных стандартов, которые зачастую недостаточно отражают реальный уровень профессионализма работника. Поэтому независимую оценку квалификаций целесообразно применять только в том случае, если по закону работник должен иметь свидетельство о квалификации. Кроме того, работодатель может направить работника на независимую оценку только с его письменного согласия, и в случае права профессионального экзамена, работодатель не вправе уволить работника. Скорее всего, независимая оценка квалификаций будет проводится для оценки специалистов, к которым законодательно прописаны дополнительные требования. Для массовой оценки уровня квалификации работников компании она не целесообразна, так как требует больших временных и финансовых затрат.

Литература

1 Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_324021/ – Загл. с экрана.

2 Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 N 197-ФЗ (с изм. и доп.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ – Загл. с экрана.

3 О независимой оценке квалификаций: Федеральный закон от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ [Текст] // Собрание законодательства. – 2016. – № 27. – Ст. 4171.

4 Постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71442764/> – Загл. с экрана.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ СОТРУДНИКОВ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Н.А. Уварова Е.А. Столярова

**Национальный исследовательский университет
«Московский энергетический институт»**

Аннотация. В настоящее время вопросы развития и управления карьерным ростом персонала в различных организациях является актуальным. В статье рассмотрены элементы системы развития человеческих ресурсов, особенности управления карьерным ростом, а также проблемы, связанные с данным процессом, даны рекомендации по их решению.

Ключевые слова: персонал, карьерный рост, управление, организация, человеческие ресурсы, система развития.

SPECIAL SCAREERS OF THE STAFF IN THE TIME OF THE ORGANIZATION

N.A. Uvarova E.A. Stolyarova

National Research University "Moscow Power Engineering Institute"

Abstract. Currently, the development and management of career growth of personnel in various organizations is relevant. The article discusses the elements of the system of human resources development, features of career management, as well as the problems associated with this process, recommendations on how to solve them.

Keywords: personnel, career growth, management, organization, human resources, development system.

В современных экономических условиях обеспечение наиболее эффективного функционирования и конкурентоспособности на рынке той или иной организации требуют экономически выгодного и грамотного управления ее деятельностью, причем весьма большое значение в данном случае приобретают вопросы, связанные с управлением человеческими ресурсами, так как персонал оказывает значительное влияние на деятельность определенной организации и является одним из главных ее ресурсов. В частности, основным, довольно сложным и важным процессом представляется управление карьерой сотрудников.

Вопросы эффективного управления развитием персонала рассматривались в трудах многих авторов, таких как К.П. Зверобоева, А.И. Миллер, Л.Н. Седова, С.В. Назайкинский и др. Авторы [1,2] отмечали, что в силу произошедших изменений на рынке труда и постоянно изменяющихся условий внешней и внутренней среды, наблюдаются соответствующие изменения в области содержания и управления карьерным ростом персонала, которые оказывают

весьма существенное влияние на технологии и методы такого управления. Ведь комплексная система развития человеческих ресурсов той или иной организации охватывает довольно большой комплекс различных элементов, которые можно представить следующим образом:

- элементы структуры конкретной организации (например, штатное расписание, какие-либо должностные инструкции и др.);
- элементы, связанные с развитием трудового потенциала (то есть трудовая карьера, ротация кадров и др.);
- элементы, связанные с развитием личностного потенциала (повышение квалификации, обучение или переобучение и др.);
- различные информационно-аналитические элементы (мониторинг и проведение анализа рынка образовательных услуг и рынка труда, диагностика спроса и предложения на повышение квалификации или же обучение внутри определенной организации, различные результаты оценки и аттестации ряда сотрудников и др.).

Следовательно, для наиболее качественного и эффективного управления карьерой сотрудников необходимо формировать и далее развивать данные элементы системы управления деловой карьерой, придерживаясь при этом принципов системного подхода. Однако, как показывает практика, имеются определенные сложности и проблемы в современных организациях при осуществлении данного процесса.

В первую очередь, достаточно сильное влияние на управление карьерой в организациях оказывают ключевые тенденции рынка труда в Российской Федерации, а именно превышение спроса над предложением, а также и структурные изменения в спросе и предложении; тенденция к сокращению расходов, в том числе и на управление персоналом; изменения в динамике вакансий и резюме; ужесточение и рост требований к профессиональным и личностным качествам сотрудника; несовершенная правовая база и т.д. Данные внешние факторы практически не поддаются какому-либо прямому и значительному воздействию со стороны тех или иных организаций, поэтому задачей предприятия является устранение и избежание различных возможных негативных последствий. В связи с этим, особое внимание уделяется именно внутренней организации процесса управления карьерой персонала.

Так, одной из проблем немалого числа организаций может являться отсутствие определенной структурированной модели кадровой политики или же недостаточная ее организация. От соответствующей модели и конкретной методики управления карьерой зависит многое, в частности, их несовершенство порождает ряд ситуаций, которые приводят к весьма существенным финансо-

вым потерям. Например, отсутствие единой и регламентированной методики отбора кандидатов на прохождение дальнейшего обучения или повышение квалификации может привести к неверной их оценке (а именно переоценка или недооценка профессионального уровня какого-либо кандидата, несоответствие целей организации и определенных личных целей человека и т.д.), также к неправильному выбору кандидатов. В данном случае важно иметь соответствующую единую модель управления карьерой персонала но при этом необходимо создать такую систему, которая будет устойчива к тем ли иным внешним изменениям и способна быстро реагировать на них и адаптироваться без существенных потерь и затрат.

Также одной из проблем представляется слабо развитая система наставничества и соответствующего карьерного консультирования. Данный факт обусловлен дополнительными затратами на оплату труда и проведение ряда мероприятий, однако применение подобных методик в бизнес среде позволяет достичь положительных результатов особенно в организациях, где человеческий ресурс является основным, так как от мотивации и постоянного развития сотрудника зависит эффективность деятельности организации в целом. Так, наличие выстроенной системы наставничества не только помогло бы определить соответствующее направление деятельности начинающего специалиста и повысить его мотивацию, но и создать благоприятные условия для карьерного роста в будущем. При этом важным в решении имеющихся проблем является вовлечение сотрудников в данный процесс.

Предлагается следующий алгоритм планирования карьерного роста персонала, который соответствует системному подходу и возможности вовлечения сотрудников в данный процесс. При этом подразумевается возможность внесения корректировок и разработка актуального плана с целью наибольшей адаптации под внутренние и внешние факторы, которые могут оказывать то или иное влияние. Схема представлена в таблице 1.

Таблица 1. Схема алгоритма планирования карьерного роста сотрудников

Этап	Содержание этапа
Этап 1	Самооценка
Этап 2	Определение критериев, параметров и способов мотивации развития карьеры
Этап 3	Определение целей развития
Этап 4	Составление плана карьерного роста
Этап 5	Реализация плана карьерного роста
Этап 6	Контроль

Таким образом, создание соответствующего оптимального механизма управления карьеры персонала в организации в большой степени определяет успех всей ее деятельности. Регламентированный и определенный процесс позволит повысить эффективность деятельности какой-либо организации. Персонал на сегодняшний день представляет собой один из главных ресурсов любой организации, которым необходимо целесообразно управлять, создавать лучшие условия для его карьерного роста, вкладывать в это требуемый объем средств.

Литература

1. Миллер А.И. Проблемы управления карьерой сотрудников // Наука через призму времени. 2017. №8(8). С. 40-45.
2. Назайкинский С.В., Седова Л.Н. Совершенствование управления персоналом организации с использованием новых информационных технологий // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2016. С. 76-83.

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ И УПРАВЛЕНИЕ МЕДИЦИНСКИМ ПЕРСОНАЛОМ КАК НАПРАВЛЕНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

М.С. Философова, В.Е. Караваев, О.Р. Варникова, И.В. Тезикова
Ивановская государственная медицинская академия

Аннотация. В статье рассматривается роль руководителя лечебным учреждением, представлен анализ состояния управления персоналом и возможности совершенствования в современных условиях с позиций экспертов качества медицинской помощи. Показаны возможности совершенствования работы медицинских организаций с целью повышения качества медицинской помощи и устойчивого развития медицинских организаций, которые являются существенной частью социальной структурой общества.

Ключевые слова: управление, медицинская помощь, организация здравоохранения, экспертиза качества.

ROLE OF THE LEADER AND HEALTH MEDICAL PERSONAL HOW TO HEALTH

M.S.Philostovarova, V.E.Karavayev, O.R.Varnikova, I.V.Tezikova
Ivanov State Medical Academy

Abstract. The article discusses the role of the head of the hospital, presents an analysis of the state of personnel management and the possibility of improvement in modern conditions from the point of view of expert quality of medical care. The possibilities of improving the work of medical

organizations in order to improve the quality of medical care and sustainable development of medical organizations, which are an essential part of the social structure of society, are shown.

Keywords: management, medical care, health organization, quality examination.

Несмотря на значительные экономические вливания и позитивные изменения в здравоохранении, неудовлетворенность результатами его реформирования среди населения, организаторов здравоохранения и сотрудников, работающих в данной отрасли, достаточно велика. Для успешной работы и достижения желаемых результатов необходимо не только вложение материальных средств и внедрение современных технологий, но и разумное, рациональное использование человеческих ресурсов [1,2]. Нередко поток «новаторств», когда главным в оценке работы являются экономические и статистические критерии и показатели, можно трактовать как путь к самоуничтожению. Современное управление в данной отрасли имеет характерную особенность: оно не стыкуется с реальностью. Последствия нововведений организаторы здравоохранения не всегда просчитывают ни экономически, ни с социальных позиций. В реорганизации и модернизации здравоохранения на первый план, нередко, выступают организационные решения (объединить, сократить, реорганизовать в новые структуры), не всегда способствующие достижению целей здравоохранения – улучшению качества и эффективности медицинской помощи. Руководители забывают, что любая организационная перестройка – это всего лишь средство, инструмент для достижения каких-либо целей. Поэтому создается видимость бурной деятельности при игнорировании реальных проблем. Тогда как требуется не имитация бурной деятельности, а эффективные, экономически просчитанные преобразования, когда во главе всей деятельности должен стоять человек, как пациенты, так и работники данной отрасли.

Совершенствование системы управления означает повышение качества планирования, прогнозирования и эффективного использования ресурсов в здравоохранении. Развитию отрасли мешает навязчивое желание некоторых реформаторов придерживаться западных моделей здравоохранения, вместо того чтобы заимствовать и привносить полезные направления развития в уникальную и адаптированную отечественную систему. Нередки факты недостаточной работы с кадрами, когда администрация того или иного медицинского учреждения мало обращает внимания на сотрудников, их квалификацию, условия работы, а больше на антураж, на внешнюю сторону.

Качество медицинской помощи зависит от многих факторов. В частности, от сочетания внешних условий, например, финансирования и внутренних возможностей и резервов. Финансовые потребности здравоохранения существенно выше, чем фактические реалии. Денег недостаточно, но и те, которые имеем,

можно тратить более эффективно. Нередко деньги на местах расходуются по тем принципам, которые исповедует главный врач.

Дифференциация зарплат существенна даже в пределах одной медицинской организации, причиной того могут быть межличностные отношения, принципиальность, превознесение одних над другими, неадекватная компенсация медикам за их психологически и физически сложный труд. Поэтому очень важно формировать механизмы, позволяющие с экономических позиций улучшать качество медицинской помощи, тем более что это является велением времени [3]. Серьезной причиной неудач реформирования здравоохранения в сложившейся ситуации является отсутствие зависимости между количеством и качеством выполняемой работы и заработной платой медицинского персонала. А в некоторых медицинских учреждениях не учитывают даже количественные показатели работы того или иного отделения.

В обеспечении качественной медицинской помощью большая роль отводится руководителям. В любом коллективе есть ведущие – лидеры, и есть ведомые. Уметь брать на себя ответственность, обладать амбициозностью, чувством предвидения является великим делом, особенно эти качества должны быть присущи руководителям. Им нужно иметь собственные взгляды и цели, а не просто выполнять приказ начальства, при этом часто, не имея своих убеждений. Нельзя работать по указке сверху, т.к. многие проблемы на местах известны лучше и приоритетность их выполнения должна решаться с учетом имеющихся реалий и возможностей.

Нередко руководители выбирают сотрудников «удобных» для себя, которые бы не возражали, а преимущественно соглашались с мнением администрации. Система выдвижения сотрудников на руководящие должности требует оптимизации. Где найти хорошего главного врача? Как их готовят? Что лучше: назначать руководителя или выбирать? Серьёзная проблема «варягов», из-за которых нередко происходит ломка определенного порядка в том или ином учреждении, отсутствует преемственность, нет инициативы, т.к. новый руководитель не знает сути дел, коллектив, обстановку в территории и в коллективе. При этом большое значение в правильной организации лечебно-диагностического процесса отводится не только главному врачу, но и его окружению.

Основная отличительная черта профессиональных руководителей – умение принять решение и его выполнить, реализовать. В медицине многие ситуации возникают непредсказуемо в режиме «форс-мажора» и «нештатных ситуаций», поэтому решения необходимо принимать быстро и правильно. Вся работа сотрудников медицинских учреждений, а руководителей в первую очередь, должна быть направлена на повышение эффективности диагностики и лечения,

создание комфортной среды пребывания в стационаре для пациентов и удобства для работников.

При принятии решений необходим диалог всех заинтересованных сторон, при этом очень важно уметь слышать и слушать, правильно аргументировать свою точку зрения. А это значит, что культура общения должна быть на высоте, общекультурное развитие руководителей – достойным. Руководитель медицинской организации не может не осознавать, что он делает. Вышестоящие организации, в ряде случаев, должны принципиально спрашивать за исполнение решений.

Руководители должны понимать на кого они работают: на вышестоящего начальника, на государство или на налогоплательщика. При этом право оценки работы лечебного учреждения должно быть не только у начальства, экспертов, но и у коллектива. Если у коллектива нет доверия к руководителю, к его профессионализму – такой руководитель в большинстве случаев малоэффективен. Оценивать следует по действиям, ведущим к прогрессу, к развитию, к созиданию. Если руководитель работает для человека, будь то пациент или сотрудник медицинского учреждения – одна ситуация, а если он старается угодить вышестоящему начальнику – ситуация совершенно другая. Мера доверия руководителям многое объясняет, в том числе и наличие местного самоуправления на местах. Экономика, культура и идеология должны в большей мере присутствовать и влиять на принятие решений в области здравоохранения. В то же время следует отметить, что если государство обещает или гарантирует какую-либо поддержку, оно должно выполнять свои обязательства. А получается, порой, что Правительство декларирует повышение зарплаты, а на местах основной оклад повышают и решение, таким образом, вроде бы выполнено, а стимулирующую часть зарплаты уменьшают. Хорошо, если конечный результат не изменяется, а бывает и наоборот.

Таким образом, система управления медицинскими организациями в сложившихся условиях требует совершенствования с учетом конкретных целей и задач, стоящих как перед отраслью в целом, так и перед конкретной медицинской организацией. Повышению качества медицинской помощи и устойчивого развития медицинских организаций способствуют повышение уровня руководства и формирование психологического климата в коллективах, которые во многом определяют руководители и администрация лечебно-профилактических учреждений.

Литература

1. Караваев В.Е., Варникова О.Р. Эксперт качества медицинской помощи и его роль в совершенствовании здравоохранения // Модернизация российского общества: вчера, сегодня, завтра. Омск, 2014. – С. 175-179.
2. Негодов В.Е. Модернизация здравоохранения в приоритетах инновационного развития государства // Научное обозрение. Серия 1: Экономика и право. 2011. №6. С. 298.
3. Омарова К.А., Магомедова М.М. Актуальные проблемы развития российского здравоохранения // Роль профилактики и реабилитации в обеспечении качества жизни населения на современном этапе. Махачкала, 2013.- С. 291-293.

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ¹

Е.А. Флеглер

**Красноярский государственный аграрный университет,
Ачинский филиал**

Аннотация: статья рассматривает, что важнейшим ресурсом и основным фактором производства любой организации является ее персонал. В рыночной системе персонал коммерческой организации выполняет основные функции по ведению бизнеса посредством продажи организации собственной рабочей силы.

Ключевые слова: коммерческая организация, персонал, материальное вознаграждение, политика.

IMPROVEMENT OF MATERIAL INCENTIVES OF THE ENTERPRISE

E.A. Flagler

Krasnoyarsk State Agrarian University, Achinsk branch office

Abstract: the article considers that the most important resource and the main factor of production of any organization is its staff. In the market system, the staff of a commercial organization performs the basic functions of doing business through the sale of the organization's own workforce.

Keywords: commercial organization, personnel, material remuneration, policy.

¹ Участие во всероссийской научно-практической конференции «Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада» проведено при поддержке Красноярского краевого фонда науки.

От уровня вознаграждения зависят ключевые социально-демографические показатели, такие, как доходы населения по отраслям деятельности, регионам, по стране в целом, границы прожиточного минимума, степень доступности для граждан различных материальных благ. В рамках коммерческой организации вознаграждение персонала присутствует как в затратах, занимая значительный удельный вес, так и в прибыли хозяйствующего субъекта. Движение денежных средств, материальных потоков, иных ресурсов, как правило, затрагивают и оказывают серьезное влияние на формирование вознаграждений, их размер и структуру.

Каждому сотруднику полагаются социальные гарантии. Работник имеет право на достойные условия труда по закону и при государственной поддержке. Условия трудового договора или контракта не влияют на социальные гарантии, к которым относятся:

- Страхование жизни работника.
- Ежемесячные отчисления в Пенсионный фонд и фонд медицинского страхования.
- Очередной оплачиваемый отпуск один раз в году.
- Оплата периода временной нетрудоспособности.

Дополнительные отчисления в фонды делает предприятие за свой счёт. Главная цель политики государства в вопросе социальных гарантий-достижение высокой производительности работающего в течение долгого срока. Важное значение имеет выплата премий в качестве поощрения за высокие результаты труда.

Виды премиальных выплат.

Материальные выплаты могут быть назначены конкретному работнику либо всему коллективу за успехи в трудовой деятельности. Премии могут выплачиваться работодателем в виде прибавки к заработной плате.

Назначение поощрительных выплат всегда индивидуально. Все виды премий зависят от достижений работника, а также и от финансовых возможностей предприятия или организации. При назначении премий учитывается и будущий возможный профессиональный рост работника.

Кроме поощрительных и стимулирующих выплат сотрудникам бывают и единовременные. Это материальная помощь, которую выплачивают в случае:

- резкого ухудшения здоровья работника;
- уничтожения или повреждения его личного имущества;
- болезни близкого родственника;
- тяжёлое материальное положение по независящим от сотрудника к причинам.

Материальная помощь назначается обычно один раз в год. В особых случаях такая поддержка может оказываться и чаще. Распоряжение об оказании материальной помощи подписывает руководитель предприятия. Эта выплата должна помочь работнику избавиться от негативных последствий, вызванных неприятной ситуацией.

Большое количество видов материального поощрения сотрудников говорит о наличии чёткой системы распределения прибыли, а именно:

1. Получение дополнительного дохода за счёт выплат из части акционерного капитала.
2. Программы поощрения всех работников с целью создания стимула к хорошей работе.
3. Повышение коллективного интереса для решения задач, рассчитанных на долгий срок.

Также необходимо разработать индивидуальную программу материального стимулирования для каждого сотрудника. В этих случаях работник будет заинтересован в росте цены на акции и распределении прибыли от вложений в общий капитал.

Опираясь на исследования, выделим интересные предложения по стимулированию работников.

- Результат в социальной сфере.
- Социальная эффективность.
- Результат в экономической сфере.
- Дополнительное обучение сотрудников.
- Увеличение производительности труда.
- Увеличение количества работников, получивших смежные профессии.
- Повышение производительности труда на 15%.
- Установка общей цели руководства и подчинённых в области карьерного роста.
- Снижение текучки кадров.
- Мотивация сотрудников путём материального поощрения.
- Достижение связи между хорошей работой и вознаграждением.
- Повышение числа работников, довольных системой материального и морального поощрения.
- Рост эффективности трудовой деятельности.
- Возможности личного развития подчинённых.
- Рост числа работающих, полностью довольных своим трудом.
- Установление и развитие чувства причастности к общему делу и результату.

- Увеличение количества работников, довольных условиями для роста и самовыражения.

- Развитие социальной сферы.

- Разнообразие дополнительных, в том числе и нестандартных потребностей членов рабочего коллектива.

- Рост числа работающих, довольных благоприятным климатом в коллективе, как социальным, так и психологическим.

Что мешает развитию организации и как это исправить.

1. Недовольство покупателя обслуживанием по причине отсутствия интереса продавцов к результатам своей работы.

2. Отсутствует поощрение персонала за рост продаж.

3. Нет контакта между сотрудниками.

4. Руководство не обращает внимания на достижения работников и не поощряет лучших из них.

Нет доплаты за большой стаж работы в данной компании.

Изменить ситуацию легко, нужно лишь повысить мотивацию персонала, работоспособность каждого члена коллектива, а также добиться полного слияния сотрудников с предприятием.

Чтобы объединить всех сотрудников и добиться высоких результатов в сфере продаж, необходимо:

13. Выплачивать работникам к основной заработной плате проценты с продаж.

14. Добавить к социальному пакету оплату питания на рабочем месте, а также проезда на общественном транспорте.

15. Постоянно проводить тайное голосование за лучшего работника месяца, квартала, полугодия и года. Победителей голосования награждать ценными призами и подарками.

16. Доплачивать за выслугу лет, чтобы не допустить текучки кадров.

Чтобы заинтересовать работника, руководству предприятия необходимо точно в срок выплачивать заработную плату и строго соблюдать трудовой кодекс. Кроме этого, работодатель должен добиться сплочённости своих сотрудников, а также разработать систему поощрений. Она должна быть сбалансированной, например, количество материальных поощрений обязано соответствовать количеству нематериальных стимулов.

Как создать положительный климат.

Для того, чтобы создать благоприятный климат в коллективе, а также заинтересовать работников, были разработаны предложения, основой которых является правильное отношение к труду.

Каждый сотрудник должен чувствовать, что его труд ценится руководством. Важно не только поощрять работников материально и морально, не только награждать членов коллектива за хорошую работу, необходимо создать приятную и комфортную атмосферу для каждого сотрудника. Важно, чтобы люди, работающие вместе, знали, как работают его коллеги, каких высот они достигли в своей сфере. Каждый работник должен быть твёрдо уверен, что его труд не останется без награды, и она будет заслужена честным путём.

Каждый член трудового коллектива должен чувствовать, что только честный и добросовестный труд заслуживает признания и хорошей оценки. Не стоит забывать и о поведении, и тогда любой работник получит заслуженное уважение и благодарность от руководства и коллег.

Литература

1. Антикризисный PR и консалтинг: учебник / А.С. Ольшевский. – М.: Проспект, 2013.
2. Методика анализа имиджа и его положения в информационном пространстве: учебник / Мозолин А.В. – М.: Омега-Л, 2013. 44 с.
3. Менеджмент: учебник / Виханский О.С. – СПб.: Питер, 2012. 352 с.
4. Менеджмент: учебник / В.В. Глухов – СПб.: Спец. Лит., 2012. 700 с.

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА РОССИИ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ

О.Ю. Хекало

Сибирский государственный университет путей сообщения

Аннотация. В работе изучается история предпринимательства и его развитие в условиях изменения технологического уклада. Анализируется динамика финансирования и инвестиционных процессов по видам предпринимательства. Сформулированы предложения по улучшению качества предпринимательской деятельности в современных условиях.

Ключевые слова: предпринимательство, средний и малый бизнес, финансирование, инвестирование.

THE DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURSHIP IN RUSSIA IN THE NEW CONDITIONS

O. Yu. Khekalo

Siberian state University of railway engineering

Abstract: The paper studies the history of entrepreneurship and its development in the context of technological changes. The dynamics of financing and investment processes by types of entrepreneurship was analyzed. Proposals to improve the quality of business in modern conditions are formulated.

Keywords: entrepreneurship, small and medium business, financing, investment.

Становление предпринимательской деятельности в России относится к временам Киевской Руси в виде разных промыслов. К началу XX в. предпринимательской деятельностью в России занималось около пяти миллионов человек.

На современном этапе необходимо развитие производств более высокого технологического уровня – «производств экономики и обществ знаний», с привлечением человеческого потенциала, интеллекта и таланта в различных отраслях экономики [1].

Этого можно достичь, развивая малый и средний бизнес. Именно предприятия такого рода дают развитие регионам и стране в целом, увеличивая темпы роста ВВП.

Предприятия малого бизнеса – это малые формы предпринимательской деятельности, частные магазины, бюро различных услуг, рекламные агентства. То есть различные компании и индивидуальные предприниматели, работающие на небольшой территории и охватывающие строго определенную часть потенциальной аудитории. Данный тип бизнеса имеет наиболее распространенную форму.

Предприятия среднего бизнеса – это сегмент предпринимательства, оказывающий влияние на развитие национальных рынков в мире, связывая между собой крупный бизнес в России, малые предприятия и потребителя. К нему относятся различные сети продуктовых магазинов, областные транспортные компании и т.д. [2]. Ниже в таблице, приведены характерные признаки каждого вида предпринимательства (табл.1).

Таблица 1. Характерные признаки малого и среднего бизнеса в РФ

Вид предприятия	Малое	Среднее
Число работников	16-100	101-250
Годовой размер выручки, млн.р-млрд.р	120-800	800 – 2
Количество предприятий на 01.12.2016	267 769	80 352
Цели	Определяются рынком	Корректируются рынком и стратегией
Пример	Небольшой магазин, мастерская	Сеть магазинов, мастерских значимых для экономики города, района

По данным Всемирного банка, в рейтинге по показателям регистрации новых предприятий Россия спустилась на семь строчек вниз по сравнению с показателями прошлых лет, но в общем рейтинге страна поднялась с 62-го на 51-е место. Такой низкий рейтинг остается в стране по ряду причин: недостаточная грамотность, сложная ориентация в изменениях законодательства; большой поток отчетности; рынки сбыта; коррупция в некоторых сферах. По ликвидации этих недостатков в поддержку предпринимательства разрабатываются и уже успешно реализуются различные программы и проекты. Но без финансовой поддержки малому бизнесу сложно справляться с трудностями. Необходимо финансирование и инвестирование в предпринимательскую деятельность. В настоящее время, например, компания ОАО «РЖД», уделяет особое внимание развитию партнерских отношений с субъектами малого и среднего предпринимательства, таким образом, повышая конкурентоспособность России [3, с. 134].

В работе анализировалась динамика инвестиционных процессов. Результаты представлены ниже (табл. 2).

*Таблица 2. Динамика инвестирования деятельности сектора
малого и среднего бизнеса в РФ по годам*

Предприятия	Средние			Малые			Микро		
Годы	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Инвестиции млрд. р.	503,9	412,5	222,8	742,3	654,7	346,1	154,9	125,7	93,3
Ежегодные изменения, %	-5,5	-18,9	-46	-4,5	-9,6	-47,1	-9	-18,9	-25,3
Средние изменения за период, %	- 20,3			- 25,2			-22,2		

Анализ динамики инвестиций, показывает, что с каждым годом этот показатель снижается. Снижается и финансирование этих предприятий: в проекте Федерального бюджета РФ на 2017 г. выделено 7,5 млрд рублей, в 2018 году – 5,7 млрд и в 2019 году – 4,2 млрд.

Предпринимательская деятельность способствует появлению новых рабочих мест, обеспечивает структурную гибкость в развитии экономики, повышая конкурентоспособность предприятий [4, с. 238].]. В настоящее время в регионах развиваются кластерные территориальные комплексы, в том числе и туристические кластеры [5, с. 96]. А это значит, появятся новые рабочие места и возможность развития малого и среднего бизнеса.

Литература

1. Гринюк К.П., Пилипенко Е.В., Соколова Н.А. Перспективы развития малого предпринимательства в условиях смены технологических укладов и формирования экономики знаний // Экономика и предпринимательство. 2015г. Электронный ресурс: <http://naukarus.com/perspektivy-razvitiya-malogo-predprinimatelstva-v-usloviyah-smeny-tehnologicheskikh-ukladov-i-formirovaniya-ekonomiki-znan>.
2. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: федеральный закон РФ от 24.07.2007г. № 209-ФЗ: принят Гос. Думой 24 июля 2007г.: одобрен Советом Федерации 11 июля 2007г.
3. Крылова И.В. Пилько А.М., Хекало О.Ю. Влияние международных санкций на эффективность работы железных дорог и стратегическое партнерство // Мы продолжаем традиции российской статистики: материалы I Открытого российского статистического конгресса. 2015. С. 134-135.
4. Хекало О.Ю., Осипкова С. Проблемы и перспективы развития малого и среднего бизнеса в России // Проблемы развития предприятий: теория и практика: сборник статей VI Международной научно-практической конференции. Пенза, 2019. С.237-241.
5. Хекало О.Ю., Кривошеина Ю.В. Развитие туристического бизнеса в России // Экономика и управление в XXI веке: стратегии устойчивого развития: сборник статей победителей II Международной научно-практической конференции. 2017. С. 94-96.

ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Ю.Р. Чиркова

Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина

Аннотация. В статье определяется понятие лояльности персонала, характеристики лояльности, а также преимущества высокой лояльности персонала для компании. Лояльность персонала анализируется как составляющая HR-бренда организации и рассматривается как основа конкурентоспособности организации. Также в работе определяются факторы, влияющие на формирование лояльности сотрудников.

Ключевые слова: лояльность; персонал; организация; HR-бренд; конкурентоспособность; показатели; эффективность.

LOYAL STAFF HOW HOW TO BE ROURSITY ORGANIZATION

Y.R. Chirkova

Ryazan State University named after S.A. Yesenin

Abstract. Summary. The article defines the concept of staff loyalty, characteristics of loyalty, as well as the benefits of high staff loyalty for the company. Personnel loyalty is analyzed as a component of the organization's HR brand and is considered as the basis of the organization's competitiveness. Also in work the factors influencing formation of loyalty of employees are defined.

Keywords: loyalty; personnel; organization; HR-brand; competitiveness; performance; efficiency.

Характеристика лояльности персонала является одним из основных показателей успешного HR-бренда организации и эффективного внутреннего HR-брендинга. Термин «лояльность» означает принятие, положительное отношение человека к кому-то или чему-то конкретному. В общем смысле «лояльность – (от фр. *loyal* – верный, преданный законам) установка, поведение, заключающиеся в соблюдении существующих правил, норм, предписаний, а также в выполнении своих обязанностей по отношению к другим даже при несогласии с ними» [1, с. 9].

Лояльность персонала – это доброжелательно, корректное, искренне и уважительное отношение к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, к компании в целом; это характеристика персонала, определяющая его приверженность организации, поддержание ее целей, средств и способов их достижения, открытость собственных мотивов для организации. Высокий уровень лояльности персонала проявляется через осознанное выполнение сотрудником своей работы в соответствии с целями и задачами компании и в ее интересах, а

также соблюдение норм, правил и обязательств. Лояльность сотрудника – это способность и готовность принять организационные требования, желание выполнить свою работу наилучшим образом. «При этом следует особенно подчеркнуть значение ответственности как свойства личности, определяющего ее отношение к своим функциональным обязанностям в производственном коллективе» [2, с. 12].

Очевидно, что высокий уровень лояльности персонала открывает множество преимуществ для организации: снижение издержек организации; повышение качества всех бизнес-процессов; повышение имиджа компании на рынке; здоровая социально-психологическая атмосфера в коллективе; снижение риска утечки информации и нарушения организационной конфиденциальности.

Любая компания, ориентированная на долгосрочное существование, должна заботиться о поддержании лояльности своего персонала. Только лояльные сотрудники готовы творчески решать возникающие проблемы, справляться с трудностями, брать ответственность на себя. Лояльные сотрудники готовы смириться с временными трудностями, гибко реагируют на организационные перемены и дорожат своим рабочим местом.

Обязательными характеристиками лояльности персонала являются:

- честность и информационная прозрачность по отношению к организации;
- разделение и принятие организационных убеждений и ценностей;
- переживание за успех лояльности;
- публичная демонстрация лояльности, доброжелательное отношение;
- готовность идти на определенные жертвы в пользу организации;
- чувство гордости за успехи организации, ощущение причастности;
- стремление наилучшим образом выполнять профессиональные функции.

Появлению лояльности у персонала по отношению к организации способствуют некоторые факторы.

1. Прошлый профессиональный опыт сотрудника. Модель взаимоотношений работника и работодателя, сформированная на прошлом месте работы оказывает существенное влияние на последующую лояльность сотрудника. Если в прошлом работник испытывал чувство доверия и сопричастности компании, то при благоприятных условиях на новом месте работы для него будет характерно такое же поведение. Или, наоборот, если уровень лояльности предыдущей организации был низкий, придется приложить усилия выработать у работника верность компании. Особенности прошлого опыта можно выяснить различными вопросами на этапе собеседования.

2. Система личных ценностей и приоритетов. Индивидуальные ценности и убеждения сотрудника формируются с течением времени под влиянием раз-

личных жизненных и профессиональных ситуаций. Убеждения и приоритеты в сфере профессиональной деятельности также могут быть оценены на этапе собеседования.

3. Внимание и забота со стороны организации. Персонал должен ощущать свою значимость для компании. Чувство значимости будет вызывать стремление работника «отплатить» организации тем же. Так называемый «человеческий фактор» в вопросах формирования лояльности переоценить невозможно. Вряд ли сотрудник, только что пришедший в организацию будет иметь высокую лояльность компании. Он становится преданным, если организация сама демонстрирует важность каждого работника и проявляет заботу и них.

4. Гордость сотрудника в связи с его принадлежностью к данной организации. Чувство гордости за успехи компании часто сопровождается желанием персонала принадлежать именно к этой организации и обладать тем же потенциалом, который для нее характерен.

Таким образом, для того, чтобы владеть информацией об уровне лояльности персонала, и, соответственно, иметь возможности оценить эффективность внутреннего HR-брендинга, необходимо на постоянной основе проводить различные диагностические мероприятия.

Подход к изучению лояльности должен носить комплексный характер. «Прежде всего, она определяется средним стажем работы каждого отдельно взятого сотрудника в компании, степенью удовлетворенности от выполняемой работы и числа опозданий, совершаемых в течение исследуемого периода» [3, с.59]. Средства и методики, используемые в оценочных процедурах, должны быть научно обоснованными и практически апробированными.

Тесты на выявление индивидуальной лояльности сотрудников связаны с одной главной проблемой – необъективность результатов. Исследуемые сотрудники в процессе диагностики будут стремиться выглядеть лучше, более лояльными компании, чем это есть на самом деле. Поэтому, диагностика, скорее всего, должна носить анонимный характер. Но и такой подход не всегда приводит к ожидаемым результатам. В итоге можно получить средний показатель по организации.

При оценке лояльности отдельных работников более эффективно применять косвенные методы. Лояльность персонала напрямую связана с удовлетворенностью трудом и его различными аспектами. А удовлетворенность, в свою очередь, с трудовой мотивацией. То есть, для оценки лояльности персонала лучше анализировать именно эти показатели.

Есть убеждение, что на лояльность сотрудника влияют такие личностные качества как ответственность и порядочность. Но, имея такие характеристики,

и, одновременно, испытывая дискомфорт и неудовлетворенность на рабочем месте, сотрудник все равно будет думать об уходе.

Лояльность имеет рациональную и эмоциональную составляющие. К рациональным элементам относятся оплата труда, карьерный рост, условия труда, профессиональное развитие, социальный пакет. К эмоциональным элементам – интерес, вера в идею, привязанность к руководителю и коллегам, комфортный климат в коллективе.

Для того, чтобы повысить лояльность персонала, необходимо выяснить, в какой области он испытывает дискомфорт и устранить этот фактор. Для укрепления лояльности важно работать на пересечении областей интересов организации и сотрудника, создавать позитивный образ работодателя. Наиболее значимым и экономически целесообразным выступает формирование эмоциональной привязанности, базирующейся на психологических потребностях принадлежать группе, быть признанным и самореализовываться.

С практической точки зрения важно знать не только лоялен ли работник своей организации, но и какой уровень лояльности для него характерен. Высокий уровень лояльности персонала проявляется через осознанное выполнение сотрудником своей работы в соответствии с целями и задачами компании и в ее интересах, а также соблюдение норм, правил и обязательств.

Литература

1. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. Редактор-координатор – академик РАН Г.В. Осипов. – М.: Норма, 2000. – 488 с.
2. Морозов А.В. Управленческая психология: Учебник. – 3-е изд. – М.: Академический Проект, 2006. – 288 с.
3. Кашникова Д.К. Система оценки внутренней среды предприятия в сфере услуг // Научная дискуссия: вопросы социологии, экономики труда и управления персоналом // Под ред. В.К. Потемкина, О.А. Попазовой. – 2016. – С. 58-63.

ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ: ОТ ТЕОРИИ К РОССИЙСКОЙ ПРАКТИКЕ

Ю.В. Чуянов

Детская стоматологическая поликлиника № 46 г. Москвы

Аннотация. Тема личной эффективности руководителя в России относится к числу наиболее приоритетных по ее значимости, в т.ч. как механизм противодействия коррупции. Научные дискуссии имеют незавершенный характер, а методическое обеспечение этих процессов в России уступает экономически развитым странам. В связи с этим предлагается отделять понятие «эффективность организации» и «эффективность руководителя» и проводить исследования по двум указанным направлениям.

Ключевые слова. Эффективность руководителя, целеполагание, приоритеты, управление временем, результат работы.

PERSONAL EFFECTIVENESS LEADER: FROM INETORIA to RUSSIAN PRACTICE

Yuri Chuyanov

Moscow Children's Dental Clinic No. 46

Abstract. The subject of the personal efficiency of the head in Russia belongs to number of the most priority on its importance including as the anti-corruption mechanism. The scientific discussions have the incomplete character, and the methodical ensuring of these processes concedes in Russia to the economically developed countries. In this regard it is offered to separate the concept of the «efficiency of the organization» and of the «efficiency of the head» and to conduct the researches on two specified directions.

Keywords. Efficiency of the head, goal-setting, priorities, time management, result of the work.

Вопросы управленческой эффективности по-прежнему являются одними из наиболее значимых в современных условиях и поднимаются во многих работах российских ученых [1-3], но пока не нашли своего устойчивого оформления в российском нормотворчестве. Один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX века Питер Ф. Друкер заметил, что руководители получают деньги именно за свою эффективность, которая, в свою очередь, не является врожденным качеством [4, С. 7]. Несмотря на то, что книга «Эффективный руководитель» издается с 1966 года, в российской практике по-прежнему ощущается нехватка научно-прикладных разработок, позволяющих руководителям организаций стать за счет самообразования и самосовершенствования наиболее эффективными, а экспертному сообществу быстро и надежно отличить эффективно работающих руководителей от неэффективно, в том числе в свете реали-

зации Постановления Правительства РФ от 12.12.2012 № 1284 «Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) и территориальных органов государственных внебюджетных фондов (их региональных отделений) с учетом качества предоставления ими государственных услуг, а также о применении результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей» [4, С. 7].

В связи с этим, представляется актуальным обобщить подходы к персональной эффективности руководителей, разработанных П.Ф.Друкером в его книге «Эффективный руководитель».

Первое – это разделять эффективность работы организации и персональную эффективность каждого руководителя как максимально эффективное использование труда работников при максимально эффективной организации своего труда. Персональная эффективность любого руководителя выступает инструментом, позволяющим повысить результативность именно его работы.

Второе – это формирование у каждого эффективно действующего руководителя понимания, за что он получает зарплату и какого вклада от него ожидают взамен. Соответственно, возникает вопрос, кто конкретно ожидает и насколько точно процесс управленческого труда стандартизирован и может быть надежно оценен с помощью системы количественных показателей, о чем П.Ф. Друкер не пишет.

Концентрация руководителя на своем вкладе в общий успех организации – важнейшая предпосылка формирования прогрессивной модели управления, основанной практической реализации социальных ценностей, согласовании интересов всех сторон, а не на паразитировании руководителей на труде своих подчиненных.

По теории П.Ф. Друкера, элементами высокой управленческой эффективности являются:

1. Системное мышление, позволяющее принимать эффективные управленческие решения.
2. Раскрытие своих сильных сторон при понимании того, что универсальных гениев не существует нигде в мире.
3. Ориентация на реализацию приоритетов, выделяющая большую значимость целеполагания как функции управления.
4. Умение эффективно управлять своим временем, сокращая непродуктивные его затраты.

5. Работа на конкретный измеримый результат с отражением в нем исполнения обязательств руководителя, его вклада в общую эффективность работы той или иной организации.

Представляется, что данная тема нуждается в дальнейшем осмыслении и развитии с последующим более четким методическим обеспечением.

Литература

1. Румянцева Е.Е. Приоритеты реформирования ЖКХ // Жилищное и коммунальное хозяйство. – 2003. – № 2. – С. 22-24
2. Румянцева Е.Е. Финансовый менеджмент. – М.: РАГС, 2009. – 304 с.
3. Скульская Л.В. Об экономической эффективности общественного производства // Рыбное хозяйство. 1975. № 5. С. 83-87.
4. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель. — М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2019. – 240 с.
5. Постановление Правительства РФ от 12.12.2012 № 1284 «Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) и территориальных органов государственных внебюджетных фондов (их региональных отделений) с учетом качества предоставления ими государственных услуг, а также о применении результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей» // Первоначальный текст документа опубликован в Собрании законодательства РФ, 17.12.2012, № 51, ст. 7219.

ПРОБЛЕМЫ ДЕФИЦИТА КАДРОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РОССИИ: НОМИНАЛЬНЫЕ И РЕАЛЬНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ

Т.К. Широкова

НИИ народнохозяйственного прогнозирования РАН

Аннотация. В статье акцентируется внимание на проблемах острейшего дефицита кадровых ресурсов в сельском хозяйстве России, которые, по мнению автора, должны стать приоритетными в государственной аграрной политике. Приводится также сравнение с советским периодом, для которого была характерна в большей степени дискриминация цен на сельскохозяйственную продукцию, а не кризиса на рынке сельскохозяйственного труда.

Ключевые слова. Дискриминация образования и труда, дефицит кадров, качество условий труда, дифференциация оплаты труда.

PROBLEM RESULTS IN RUSSIA: NOMINAL AND REAL PRIORITY

T.K. Shirokova

Research Institute of National Economic Forecasting of the Russian Academy of Sciences

Abstract. In the article the attention is focused on the problems of the sharpest deficiency of the personnel resources in the agriculture of Russia which, according to the author, have to become the priority in the state agrarian policy. Also there is given the comparison with the Soviet period of which there was characteristic more the discrimination of the agricultural products prices, but not the crisis in the agricultural work market.

Keywords. Education and work discrimination, staff deficit, quality of working conditions, compensation differentiation

Сельское хозяйство России является в настоящее время наиболее отсталой по кадровому и ресурсному обеспечению отраслью экономики, более половины крайне бедного населения приходится именно на постоянно проживающих в сельской местности. Глобальный кризис только обострил все эти проблемы, накапливавшиеся десятилетиями. Речь идет, в частности, о сложившейся высочайшей дифференциации в системе образования как нарушения действующих норм права, по которым должно обеспечиваться равенство всех жителей страны по доступу к среднему образованию, что в экономических развитых странах рассматривается как одна из мер социальной защиты граждан.

Как справедливо отмечает профессор Е.Е.Румянцева, «в 2015 г. более 13 тысяч выпускников школ из сельской местности не получили аттестат о среднем образовании, т. к. не сдали математику и русский язык, что превысило данный показатель 2014 г. в 2 раза. Это, в частности, говорит о неравенстве к доступу образовательных услуг учеников школ в городах и сельской местности» [1, с. 571]. Найти эти данные о неблагополучии с неравенством получения среднего образования в России после их общественного обсуждения становится все труднее. Хотя динамика этих данных – ключ к пониманию текущей ситуации и залог успешности решения возникающих со временем проблем (или усугублением прежних, не решаемых десятилетиями).

То есть неравенство образования жителей сельской и городской местности начинается уже со школы и качественного дошкольного образования. Следующее проявление этого неравенства между сельским и городским населением – непривлекательные условия сельскохозяйственного труда, что переориентирует выпускников сельскохозяйственных ВУЗов на устройство на работу в

других областях. При этом дефицит специалистов в российском сельском хозяйстве характеризуется также случайными, отрывочными данными: в 2008 г. составлял порядка 70 тысяч человек [2, с. 509], в 2016 г. – 89% [3]. То есть данные и по этой важной проблематике приводятся случайным образом, периодически, а не на мониторяются на постоянной основе.

С точки зрения фактического выбора приоритетов образования в сельской местности наблюдается явный перекоп в сторону высшего образования. Причем 95% выпускников сельскохозяйственных вузов по-прежнему идут работать не по специальности [3]. Фактически мы имеем дело с нецелевым использованием бюджетного финансирования на цели подготовки кадров для сельского хозяйства, а также на отрыв сельскохозяйственного образования от практики обеспечения отрасли необходимыми кадрами, замещаемыми уже на протяжении многих лет мигрантами.

В советский период на первое место выдвигалась проблема дискриминации ценообразования на сельскохозяйственную продукцию из-за давления со стороны перерабатывающей промышленности и торговли [4]. И ситуация с ценовой дискриминацией так и не была разрешена, по сути, создав новые трудности – с кадровым обеспечением. Специалисты обращают внимание также на множество абсолютно необоснованных ограничений, мешающих людям заниматься сельским хозяйством на своих подсобных хозяйствах и продавать населению более экологически чистую продукцию, чем предлагается крупными хозяйствами [5-6].

Все эти проблемы, не получившие пока своего урегулирования на практике, должны стать приоритетными и исследоваться с учетом их региональной специфики и сравнительного анализа как в региональном разрезе, так и в международном.

Литературна

1. Румянцева Е.Е. Коррупциология: преступления и наказания. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 564 с.
2. Скульская Л.В., Широкова Т.К. Кадровые проблемы в сельском хозяйстве России // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2009. Т. 7. С. 509-532.
3. Новикова Е. Главные вызовы 2017 года: дефицит профессионалов и дефицит морали // Forbes. 30.12.2016. <https://www.forbes.ru/kompanii/336647-glavnye-vyzovy-2017-goda-deficit-professionalov-i-deficit-morali>
4. Жоголева Е.Е., Скульская Л.В. Стабилизация и рост производства сельскохозяйственной продукции: роль цен // Проблемы прогнозирования. 1994. № 4. С. 90-100.

5. Жоголева Е.Е. Государственное регулирование качества продукции агробизнеса и цены // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 1995. № 6. С. 43-44.

6. Румянцева Е.Е. Правда против обмана населения, искажения реальности и замены понятий: экспертные комментарии медиановостей в 1997–2017 гг. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 418 с.

**ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА
И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**ПРАКТИЧЕСКАЯ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ В СССР:
ИЗ ИСТОРИИ ПСИХОТЕХНИКИ¹**

О.А. Артемьева

Иркутский государственный университет

Аннотация. Проблема развития советской психотехники рассматривается в контексте взаимоотношений исследовательской и практической психологии. Делается вывод о значении преемственности в развитии не только отечественной психологической мысли, но и традиций психологического сопровождения разных сфер общественной практики.

Ключевые слова: история психологии, советская психология, психотехника, исследовательская психология, практическая психология, общественная практика, преемственность

**PRACTICAL AND RESEARCH IN the USSR:
FROM HISTORY OF PSYCHOTECHNICS**

O.A. Artemyev

Irkutsk State University

Abstract. The problem of the development of the Soviet psychotechnics is considered in the context of relationship of research psychology and practical psychology. The conclusion about value of continuity in development not only of domestic psychological thought, but also of traditions of psychological assistance in different areas of social practice is drawn.

Keywords: history of psychology, Soviet psychology, psychotechnics, research psychology, practical psychology, social practice, continuity

Одной из основных проблем современной отечественной психологии является проблема «схизиса» или «диагонального разрыва» между исследовательской и практической психологией [5]. Перспективным направлением ее изучения представляется историко-психологический подход, позволяющий осмыслить истоки, пути, детерминанты и результаты возникшего разрыва [1]. Конкретным материалом такого исследования могут быть данные по истории советской психотехники.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 17-36-01096.

Психотехника, наряду с педологией и психоанализом, является примером научно-практического течения советской психологии, потерпевшим неудачу в конце 1920-х – 1930-х гг. Особенности социальной и научной ситуации развития советской психологии этого периода были: востребованность практико-ориентированного психологического знания в ходе ликвидации безграмотности, борьбы с беспризорностью, интенсификации труда и т.д., открытость новым научным и практическим идеям европейских и американских психологов на фоне борьбы с идеализмом в психологии, поиск методологических основ советской материалистической психологии, вытеснение дореволюционной профессуры новыми марксистски-ориентированными психологами.

При определении причин ликвидации психотехники современные историки психологии уделяют значительное внимание социальному, идеологическому контексту ее становления в СССР [2; 3]. Между тем перспективной линией решения вопроса остается анализ предметно-логического аспекта развития психологической науки. Характеристика этого аспекта возможна через изучение взаимоотношений исследовательской и практической психологии в конкретный период. С этой целью проведен биографический анализ, качественный и количественный анализ официальных и неофициальных текстовых документов, регламентировавших работу и представлявших критику и результаты деятельности советских психотехников: партийные постановления, архивные материалы, газетные и журнальные статьи, материалы конференций, рецензии и предисловия к изданиям, монографии, сборники трудов, учебные пособия ведущих психотехников.

Обращение к предметно-логическому аспекту развития психотехники позволяет объяснить неудачи ее развития рядом причин, прежде всего, недостаточно теоретически обоснованным заимствованием психологического инструментария зарубежной психологии. Это приводило к получению недостоверных результатов, и как следствие, вызывало общественную и административную критику психотехнических идей и методов. Показателем методологической непроработанности психотехнических идей в России и, одновременно, причиной неграмотности многих практикующих психотехников было отсутствие психотехнического образования, за которое так активно ратовал И.Н. Шпильрейн [4].

Полученные данные позволяют рассматривать развитие не только практической, но и прикладной исследовательской психологии в последующие десятилетия советской психологии как следствие этого неудачного опыта. Череду событий, связанных с критикой и ликвидацией психотехники в России способствовала укреплению примата исследовательской работы над практической. Возникший «разрыв» между исследовательской и практической психологией до

сих пор негативно сказывается на имидже и представлениях о психологии в российском обществе [1].

В результате исследования обнаружена связь психотехники, общественной и психологической практики в советской России. С одной стороны, принципы индивидуального подхода к личности работника противоречили социальным (экономическим, производственным, политическим, идеологическим) условиям социалистического строительства и становления советской общественной системы. С другой стороны, отсутствие культурной укорененности практики психотехнической работы в русской традиции ослабляло потенциал ее психологического воздействия. Таким образом, обращение к истории становления советской психотехники высвечивает проблемы релевантности общественной практике и преемственности в развитии как исследовательской, так и практической психологии.

Взаимоотношения исследовательской и практической психологии являются не только актуальной проблемой психологического исследования, но и перспективным ракурсом анализа проблемы ликвидации советской психотехники. Результаты исследования позволяют расширить представления о судьбе советской психологической теории и практики не только как «репрессированной», ограниченной идеологическим контролем, но и потерпевшей неудачу в силу отказа от развития или неспособности перенять национальные, исторически-сложившиеся традиции психологического сопровождения разных сфер общественной практики.

Литература

1. Артемьева О.А. Предыстория «диагонального разрыва»: уроки социальной истории психоанализа, педологии и психотехники в России столетия // Взаимоотношения исследовательской и практической психологии / Под ред. А.Л. Журавлева, А.В. Юревича. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 311-336.
2. Артемьева О.А. Социальная биография советской психотехники // Психология и психотехника. 2011. № 5 (32). С. 28-35.
3. Курек Н.С. История ликвидации педологии и психотехники в СССР. СПб. : Алетейя, 2004. 330 с.
4. Стоюхина Н.Ю. Психотехническое образование в СССР в 1930-х гг.: нереализованный проект // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 31. С. 1381-1385.
5. Юревич А.В. Еще раз о «схизисе» исследовательской и практической психологии // Взаимоотношения исследовательской и практической психологии

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ИССЛЕДОВАНИЙ «СТИЛЯ ПОДЧИНЕНИЯ» В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ XXI ВЕКА

И.В. Калинин, Н.В. Калинина

**Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина
(Технология. Дизайн. Искусство)**

Аннотация. Утверждается, что развитие исследований «стиля подчинения» напоминает ускоренный вариант прохождения основных этапов проблематики «стиля руководства». Опираясь на проведенные ранее эмпирические исследования, автор разграничивает понятия «подчинение» и «исполнение», выделяя в их рамках объектный субъектный локусы анализа.

Ключевые слова: исполнение, стиль исполнения, подчинение, стиль подчинения, субъектность.

ON THE QUESTION OF THE “SUBORDINATION STYLE” RESEARCH DEVELOPMENT IN RUSSIAN PSYCHOLOGY OF THE 21ST CENTURY

I.V. Kalinin, N.V. Kalinina

Kosygin Russian State University (Technology. Design. Art)

Abstract. It is argued that the “subordination style” research development resembles an accelerated version of the passage of the main stages of the “leadership style” problem. Based on previously conducted empirical studies, the author distinguishes the concepts of “subordination” and “performance”, highlighting the objective and subjective analysis loci in their framework.

Keywords: performance, performance style, subordination, subordination style, subjectivity.

Понятия «стиль подчинения» и «стиль исполнения» в отечественной психологической науке должны пройти достаточно длинный путь, чтобы по глубине своего теоретического анализа и разработке начать конкурировать с понятием «стиль руководства». Однако это не означает, что, несмотря на длительную историю его разработки, понятие «стиль руководства» полностью исчерпало свой эвристический потенциал в социально-психологическом смысле. Об этом свидетельствует фундаментальный анализ проблем психологии управленческого взаимодействия и совместной деятельности [1-2], а также стиля как более общего понятия, частным проявлением которого является «стиль руководства» [3].

Вместе с тем, в отечественной социально-психологической науке практически с самого начала XXI века интерес к указанной проблеме постепенно и неуклонно начинает нарастать. Особенно это заметно в последнее десятилетие, благодаря работам отечественных авторов [1-6]. и отдельных исследователей из стран ближнего зарубежья [7]. В указанных работах, с той или иной мерой конкретности подчеркивается, что подчиненного нужно рассматривать не столько с точки зрения объекта воздействия, сколько с позиций субъекта управленческого взаимодействия. При этом в качестве субъектов нужно рассматривать как того, кто осуществляет управленческое воздействие, так и того, кто его воспринимает.

В этом контексте нелишне вспомнить известную в истории отечественной науки дискуссию между двумя классиками отечественной психологии С.Л. Рубинштейна и А.Н. Леонтьева, которая сквозь призму рассмотрения «стиля руководства» как взаимодействия между руководителем и подчиненным приобретает новый смысл. По мнению С.Л. Рубинштейна, при описании деятельности субъекта с психологической точки зрения важно понимать, что «внешние причины действуют через внутренние условия, которые сами формируются в результате внешних воздействий» [8]. Несколько иную позицию занимает А.Н.Леонтьев: «Внутреннее... действует через внешнее и этим само себя изменяет» [9].

Если под внешними причинами понимать управленческие действия руководителя, а под внутренними условиями «внутренний мир» подчиненного, через который эти действия преломляются (С.Л. Рубинштейн), с дополнением (аналогично переинтерпретированной) формулой А.Н. Леонтьева, то мы получаем понимание сути «стиля руководства» как одного из вариантов реального управленческого взаимодействия, где изначальными единицами анализа являются не столько обособленные субъекты организационного процесса, сколько диады «руководитель-подчиненный», как минимум.

Относительно последнего из отмеченного в предыдущем абзаце существуют различные мнения. Так, В.А.Толочек [3] в качестве единицы анализа предлагает использовать триаду «вышестоящий руководитель – подчиненный руководитель – нижестоящий руководитель/подчиненный», что в принципе, учитывая иерархическую природу управления, является верным. Р.Л. Кричевский указывает на целесообразность называть «стилем руководства» только такие управленческие действия, которые направлены на группу/коллектив как целостный субъект управления, в противовес действиям, направленным на «изолированных» субъектов, что представляется, если и не бесспорным, то, во всяком случае, не лишённым эвристических оснований. Однако, на данном эта-

пе нашей работы мы сознательно несколько упрощая проблему, будем иметь в виду именно диаду, надеясь вернуться к развернутому обсуждению этого вопроса в одной из наших последующих публикаций.

Здесь же, обратим внимание лишь на два момента, способных, на наш взгляд, дать очередной толчок для возобновления интереса к исследованию проблематики «стиля руководства», сосредоточившись в дальнейшем на понятиях «подчинение» и «исполнение» и их стилевых вариантах:

1) Разнообразие количественных оснований интерактивного контекста: диада, триада, группа с возможным учетом их уровня группового развития;

2) Разнообразие классификационных оснований самого управленческого взаимодействия: «конфликтное» и «сотрудничающее» Г.М.Андреева); «содействующее/помогающее» и «противодействующее» [10]; «объект-объектное», «объект-субъектное», «субъект-объектное», «субъект-субъектное», «субъект-обособленное», «субъект-совместное», «субъект-порождающее» [11] и т.д. (например [1-2]).

Расхожая фраза: «Партия сказала – Надо! Комсомол ответил – Есть!», – бытовавшая в советский период существования нашего государства, является ярким свидетельством желаемой для вышестоящего руководства реакции со стороны подчиненной ей подструктуры в рамках формальных иерархических отношений. Считалось, что указание поступающее «сверху» должно незамедлительно и автоматически приниматься к исполнению. Поэтому, если субъектность и предполагалась, то только в рамках заданных «сверху» задач. При таком подходе обсуждения проблем, связанных с «подчинением» как самостоятельным социально-психологическим феноменом, возникнуть просто не могло. Этим, видимо, и можно объяснить тот факт, что в отечественной социально-психологической науке вплоть до последнего десятилетия XX века обсуждение проблем, соотносимых с исследованием «подчинения», велось в скрытом виде либо под маской обсуждения конформного/нонконформного поведения как одного из вариантов принятия-непринятия заданной извне деятельности [12], либо в варианте исследования проблемы «субъектности», либо в рамках изучения «исполнительности», как одной из личностных черт, и «исполнения», как одного из звеньев волевой регуляции поведения человека.

С последним из отмеченного, вполне возможно, связан своеобразный «терминологический плюрализм» в употреблении понятий «подчинение» и «исполнение» (и тесно семантически связанными с ними понятий «исполнительность», «исполняемость», «исполнимость», а также «подчиняемость», «подчиненность», «подчинимость»), при обозначении одного и того же круга явлений.

Так, по мнению В.П. Прядеина «В самом общем виде под исполнительностью мы понимаем *подчинение* (выделено нами) субъекта требованиям и командам других лиц, процесс реализации поставленных ими задач и целей» [6]. И в то же в другом месте у него же мы читаем: «Исполнительность не надо путать с подчиненностью – зависимостью от другого лица, которая, тем не менее, влияет на процесс исполнения задач, распоряжений».

Несколько иначе выглядит точка зрения Т.О. Куликович, обстоятельный анализ которой трактовки понятия подчинение в рамках психологических и неспециализированных словарей различной направленности позволил сформулировать следующий взгляд: «Подчинение – это осознанное или неосознанное изменение индивидом своего поведения и/или убеждений в соответствии с воздействием внешних факторов. Вариацией данного определения, используемой для изучения осознанного подчинения как личностного выбора, может стать следующее определение. Подчинение – это психическая активность, подразумевающая осознанное изменение индивидом своего поведения и/или убеждений в соответствии с воздействием внешних факторов и сопровождаемая когнитивно-эмоциональной оценкой происходящего» [7].

На этом фоне несколько примиряющим образом выглядит точка зрения М.Е. Раскумандриной: «Все стилевые проявления можно условно разделить на две группы. Первая – это стили взаимодействия с предметами и явлениями окружающей действительности, определяющиеся свойствами последних и индивидуальными особенностями человека. Данную группу стилей можно обозначить как стили Субъект – Объект. Вторую группу представляют стили взаимодействия человека с другими людьми, стили Субъект – Субъект. Стиль деятельности работника при выполнении конкретной деятельности можно отнести к первой группе стилей. Стиль управления относится ко второй группе; Тогда стиль подчинения можно рассматривать как промежуточный между стилем группы Субъект – Объект и группы Субъект-Субъект, поскольку, с одной стороны, стиль подчинения является стилем взаимодействия подчинённого и руководителя, с другой стороны, он предполагает определённое отношение подчинённого к объекту, к поставленной перед ним задаче» [4].

Последняя точка зрения подтверждается нашими собственными эмпирическими исследованиями [13], согласно которым понятие «исполнение» и «подчинение» можно рассматривать с позиций выделения в их контексте «субъектного» и «объектного» локуса анализа. При этом к первому из названных локусов были отнесены те параметры, которые отражали различные характеристики интраиндивидуального и интериндивидуального (в терминах А.В. Петровского) пространства личности, а ко второму – параметры, которые отражали внеш-

ние, наблюдаемые, объективные характеристики названных конструктов (время, объем, качество, условия исполнения/подчинения и т.д.). Как показывают исследования, осуществленные нами с некоторыми руководителями образовательных учреждений, реализующих инклюзивное образование в Ульяновской области, дифференцирующим признаком терминов «исполнение» и «подчинение» выступает не столько «субъектный» (он в достаточном количестве представлен и в том и другом понятиях), сколько «объектный локус». Вместе с тем мы полагаем, что констатированное промежуточное положение стиля подчинения между «Субъект-Объектными» и «Субъект-Субъектными» стилями, отмеченное и типологизированное в авторском варианте М.Е. Ракумандриной, требует своей дальнейшей разработки с учетом последних теоретических и эмпирических разработок.

Анализ публикаций, выполненных за последние 15 лет, показывает, что развитие исследований «стиля подчинения» в целом повторяет историю и логику развития изучения «стиля руководства». Как известно, к настоящему моменту общепринятым является выделение 3-х стадий развития изучения проблематики стиля руководства с намечающейся, однако не вполне оформившейся, 4-ой стадией: 1) стиль руководства как проявление индивидуальных черт (индивидуально-психологический подход); 2) стиль руководства как метод воздействия на подчиненных (поведенческий подход); 3) стиль руководства как производная от ситуации управленческого взаимодействия (ситуационный подход); 4) стиль руководства как результат и процесс формирования средовых факторов ближайшего круга действия, частным проявлением которых является подбор ближайшего окружения руководителя, которое будет благоприятствовать реализации «кровной (собственной, авторской) идеи» руководителя: психолого-акмеологический [12-13] и эколого-психологический подходы [11].

Метафорически выражаясь, современные отечественные исследователи «стилей подчинения», возможно, сами того не осознавая, в ускоренном режиме всего за 20 лет проходят тот путь, карта которого «вырисовывалась» исследователями «стиля руководства» весь век 20-ый: 1) индивидуально-психологический подход [14-15]; 2) поведенческий [4-5]; 3) ситуационный [4], [7]. Если придерживаться выявленной нами исторической параллели развития исследований проблематики «стиля подчинения» по лекалам «стиля руководства», то можно спрогнозировать варианты логики дальнейшего развития обсуждаемой проблематики. Однако, обсуждение этих вариантов требует отдельной темы разговора, которую мы продолжим в одной из последующих наших публикаций.

Литература

1. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. 640 с.
2. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. 476 с.
3. Толочек В.А. Проблема стилей в психологии: историко-теоретический анализ. М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2013. 320 с.
4. Карпов А.В., Раскумандрина М.Е. Подчинение как социально-психологический феномен // Социальная психология XXI столетия. Т. 1./ Под ред. Козлова В. В. – Ярославль, 2003. С. 306-309.
5. Антоненко И.В., Карицкий И.Н. Психологические типы подчиненных // Сборник доклады от Годишна университетска научна конференция. 3-4 юли 2014 година. Том 12. Научно направление «Педагогически и хуманитарни науки». Издателски комплекс на НВУ «Васил Левски». Велико Тырново. 2014. С. 77-87.
6. Прядеин В.П. Факторная структура стиля исполнительности / В.П. Прядеин, А.А.Ефимова // Вестник СурГПУ, 2014, № 1 (28). С. 142-154.
7. Куликович Т.О. Психологические основания для классификации видов подчинения // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки: сб. науч. Ст. в 2-х ч. Ч. 2. Вып. 9(4) / Под. Ред. В.Ф.Беркова. Минск: РИВШ, 2010. С. 173-178.
8. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. М., 1967.
9. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность // А. Н. Леонтьев Избранные психологические произведения. В 2-х томах. Т. 2 / Под ред. В.В. Давыдова, В.П. Зинченко, А.А. Леонтьева, А.В. Петровского. М.: Педагогика, 1984.
10. Поддьяков А.Н. Типы противодействия в помогающем поведении // Вопросы психологии, 2010, № 5. С. 3-13.
11. Панов В.И. Введение в экологическую психологию: Учебное пособие. 2-е изд. (перераб. и доп.). М.: НИИ школьных технологий, 2006. 184 с.
12. Синягин Ю.В. Психология внутриорганизационных отношений. М., 1995.
13. Калинин И.В. Социально-психологические аспекты трудностей управления инновациями у руководителей образовательных организаций (на современном этапе развития науки) // Приволжский научный вестник, 2014, № 11-2 (39). С. 125-130

14. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. Ростов н/Д.: Феникс, 1997.

15. Яхонтова Е.С. Эффективные технологии управления персоналом. СПб.: Речь, 2003. 352с.

Е.М. ГАНФМАН И ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СОВЕТСКИХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ УСЛОВИЯХ НА ПРИМЕРЕ ВЫХОДЦЕВ ИЗ СОВЕТСКОГО СОЮЗА

А.А. Костригин

**Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина
(Технологии. Дизайн. Искусство)**

Аннотация. В статье автор обращается к биографии и научному творчеству Евгении Моисеевны Ганфман (1905-1983), русско-американского психолога, эмигрировавшего в юности из послереволюционной России. Особое внимание уделяется такому направлению исследований, как особенности личности выходцев из Советского Союза и особенности трудовых отношений в условиях советской социальной системы, которые проводились Е.М. Ганфман в рамках Гарвардского проекта по изучению советской социальной системы (1950-1953).

Ключевые слова: российское психологическое зарубежье, эмиграция, история психологии, Е.М. Ганфман, советские эмигранты, Гарвардский проект по советской социальной системы, организационная психология, трудовые отношения.

E.M. GANFMAN AND THE SPECIAL SPECIAL INTERNATIONAL INTERACTION sin OF THE ORGANIZATION OF THE WORLD FROM THE SOVIET

A. Kostrigin

Russian State University. A.N. Kosygina (Technology. Design. Art)

Abstract. In the article, the author turns to the biography and scientific work of Eugenia Moiseevna Hanfmann (1905-1983), a Russian-American psychologist who emigrated in her youth from post-revolutionary Russia. Particular attention is paid to such a direction of research as the personality traits of emigrants from the Soviet Union and labor relationships in terms of Soviet social system, which were conducted by E.M. Hanfmann in the framework of the Harvard project on the Soviet social system (1950-1953).

Keywords: Russian psychological abroad community, emigration, history of psychology, E.M. Hanfmann, Soviet emigrants, Harvard project on the Soviet social system, organizational psychology, labor relationships.

В настоящее время возрастает интерес к изучению научного наследия русских психологов-эмигрантов, покинувших Россию по различным причинам в XIX и XX в. Данную область исследований можно обозначить как «российское психологическое зарубежье». Данное понятие является составной частью понятия «российское научное зарубежье», описываемого В.П. Борисовым и М.Ю. Сорокиной [1; 2].

Среди крупных ученых-психологов российского психологического зарубежья можно назвать Е.В. Антипову, В.В. Зеньковского, И.И. Лапшина, Н.О. Лосского, Г.Я. Трошина, С.Л. Франка, И.П. Четверикова, С. Шпильрейн и др. Наряду с крупными именами в данной категории присутствуют и малоизвестные персоналии, внесшие свой вклад в развитие психологии. Мы обращаемся к творчеству Евгении Моисеевны Ганфман (1905–1983) – русско-американского психолога. Е.М. Ганфман является специалистом в области психологии восприятия, психологии мышления, клинической психологии, психодиагностики, социальной психологии, психотерапии и психологического консультирования.

Е.М. Ганфман родилась в 1905 г. в Санкт-Петербурге, но после революции в 1920 г. вместе с семьей эмигрирует в Ковно в Литве, затем в 1922 г. – в Германию, где она учится в Йенском университете им. Ф. Шиллера. В 1930-1932 гг. она эмигрирует в США и поступает на должность научного сотрудника в лабораторию К. Коффки в Колледже Смит. В 1932-1935 гг. Е.М. Ганфман работает психологом в Ворчестерской государственной больнице (совместно с Т. Дембо). В 1936 г. Е.М. Ганфман переходит работать в Больницу Майкла Риза. В 1939-1944 гг. поступает на должность ассистента профессора в Колледже Маунт Холиок. В 1944-1946 гг. входит в состав научного коллектива при Управлении стратегических служб США. В 1946-1952 гг. она работает преподавателем клинической психологии на Отделении социальных отношений в Гарвардском университете. С 1952 г. Е.М. Ганфман находится на должности профессора психологии в Университете Брандайза [3].

Особое внимание стоит уделить исследованиям Е.М. Ганфман в области организационной психологии и психологии труда, но в уникальном аспекте: она принимала участие в Гарвардском проекте по изучению Советской социальной системы (Harvard Project on the Soviet Social System) (1950-1953), в рамках которого проводились интервью с советскими эмигрантами, жившими в Европе и США [5]. Здесь мы сосредоточимся на результатах исследований Е.М. Ганфман относительно личностных особенностей выходцев из Советского Союза и особенностей трудовых отношений в условиях советской социальной системы.

Исследуя особенности межличностного взаимодействия в рабочих условиях у советских эмигрантов, Е.М. Ганфман совместно с Дж. Гетцельсом (1912–2001) [6; 7] организовали следующую процедуру исследования: в рамках беседы с испытуемыми они задавали им вопросы, касающиеся условий их трудовой деятельности и организационных отношений с начальником и другими сотрудниками.

Исследователи выявили, что советские эмигранты склонны в управлении людьми к методам дисциплинирования, манипулирования, делегирования ответственности; в подчинении руководствуются мотивами, связанными с самоуважением, авторитаризмом, страхом; в согласии/отказе в помощи коллеге по работе руководствуются самозащитой и страхом репрессий; в отношении к слухам испытывают страх разоблачения и репрессий, воспринимают как угрозу; в сопротивлении групповому давлению руководствуются мотивами отсутствия желания удовлетворить потребности других, личной выгодой, страхом репрессий со стороны начальства, бесполезности группового плана в тоталитарной системе; в поддержке/уступке группе руководствуются приверженностью коллективу, дружбой, симпатией. Ведущей темой обсуждений рабочих условий и трудового взаимодействия в Советской системе являлась опасность для человека и угроза его жизни по политическим мотивам: любые частные действия отдельных лиц, будь то преднамеренные или непреднамеренные, могут быть истолкованы как самовольный подрыв режима, и, как таковые, строго наказываются. У большинства советских эмигрантов присутствовало стойкое чувство принадлежности к коллективу, понимание чувств и потребностей других людей и высокую положительную оценку этой принадлежности.

Данные исследования являются уникальными как в научной организации, так и в плане выборки: советские послевоенные эмигранты были не просто «выборкой», но имеющей на себе печать тоталитарного режима. Вместе с тем, можно предположить и мотивацию участия в Гарвардском проекте Е.М. Ганфман: желание прикоснуться к родине хотя бы косвенно и помочь людям, жившим в страхе репрессий.

Литература

1. Борисов В.П. Истоки и формирование российского научного зарубежья // Культурное наследие российской эмиграции, 1917-1940: В 2 кн. Кн. 2 / Под общ. ред. Е.П. Чельшева, Д.М. Шаховского. М.: Специализир. изд.-торг. предприятие «Наследие», 1994. С. 284–291.

2. Сорокина М.Ю. Российское научное зарубежье versus русская научная эмиграция: к определению объема и содержания понятия «Российское научное

зарубежье» // Ежегодник Дома русского зарубежья имени Александра Солженицына. М., 2010. С. 75–94.

3. Костригин А.А. Евгения Моисеевна Ганфман (1905–1983) как последователь Л.С. Выготского // Культурно-историческая психология. 2019. Т. 15. № 2. С. 114–124. doi:10.17759/chp.2019150214

4. Vygotsky L. Thought and language. Cambridge: MIT Press, 1962. 168 p.

5. Inkeles A., Bauer R.A. The Soviet Citizen: Daily Life in a Totalitarian Society. Cambridge, Mass: Harvard Univ. Press, 1961.

6. Ганфман, Е., Гетцельс, Дж. Межличностные установки выходцев из Советского Союза: исследование с помощью полупроективной методики // История российской психологии в лицах: Дайджест. 2017. № 5. С. 12–73.

7. Hanfmann E., Getzels J.W. Interpersonal attitudes of former Soviet citizens, as studied by a semi-projective method // Psychological Monograph: General and Applied. 1955. Vol. 69. № 4. P. 1–37.

ВОЗРОЖДЕНИЕ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В СССР: ИЗ ИСТОРИИ ПРОВИНЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ¹

В.А. Мазилев

**Ярославский государственный педагогический университет
им. К.Д. Ушинского**

В статье проанализировано зарождение психологии труда в мировой психологической науке. Отмечается, что после 1936 года, когда психотехника фактически прекратила свое существование, развитие психологии труда было существенно затруднено. Во время войны разрабатывались лишь такие вопросы, которые непосредственно касались обороноспособности, либо были связаны с психологией ведения военных действий. Возрождение психологии труда в СССР начинается лишь в конце 1950-х гг. В статье прослежены основные этапы возрождения психологии труда в рамках ярославской психологической школы. Показано, что возрождение психологии труда на региональном уровне было тесно связано с традициями внутри школы, что сделало возможным такую трансформацию проблематики исследований.

Ключевые слова: психология труда, психотехника, возрождение психологии труда, научная школа, лаборатории, практика. конференции

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке государственного задания № 25.8407.2017/8.9.

REVIVAL OF LIFE IN THE USSR: FROM HISTORY PROVINCIAL PSYCHOLOGY

V.A. Mazilov

Yaroslavl State Teachers' University named after K.D. Ushinsky

Abstract. The article analyzes the emergence of the psychology of labor in the world psychological science. It is noted that after 1936, when the psychotechnics actually ceased to exist, the development of the psychology of labor was significantly hampered. During the war, only such questions were developed that were directly related to defense, or were related to the psychology of warfare. The revival of the psychology of labor in the USSR begins only in the late 1950s. The article traces the main stages of the revival of the psychology of labor in the Yaroslavl psychological school. It is shown that the revival of labor psychology at the regional level was closely connected with the traditions within the school, which made such a transformation of research issues possible.

Keywords: work psychology, psychotechnics, revival of work psychology, scientific school, laboratories, practice. conference

Несмотря на «длинное прошлое» (Г. Эббингауз) психологии, она может быть отнесена к одной из молодых наук, так как в качестве самостоятельной дисциплины заявила о себе только в девятнадцатом веке. Хорошо известно, что возникновение психологии, основанной на эмпирических данных, проводящей измерения, датируется второй половиной XIX столетия. Мы не будем здесь обсуждать любопытный вопрос о корнях психологии труда. В любом случае представляется, что Платону и Аристотелю было что сказать по этому поводу. Платон придумал «психагогию» – дисциплину, которая трактует как умелый оратор, используя знание о душе, может вести за собой. Аристотель прослеживал, как род занятий влияет на качества человека. Все это к тому, что при желании корни психологии труда можно обнаружить и в античности. Попутно обратим внимание, что и экономика имеет близкие корни. Как хорошо известно, термин "экономика" появился в античности в работе древнегреческого философа, писателя и историка Ксенофонта (430–ок. 356 до н.э.), первоначальное значение этого слова было ведение домашнего хозяйства. Речь идет о работе «Домострой» (название которой иногда переводят как «Экономика»). Для нас важно подчеркнуть, что «Домострой» относится к числу так называемых сократических сочинений Ксенофонта. В этом диалоге Сократ является главным действующим лицом, проясняя для афинянина Критобула правила разумного ведения хозяйства. Упоминанием этого момента хочется акцентировать, что в античности экономические и психологические идеи в рамках философии были очень близки... Так что все относительно. Но вернемся к «научной» психологии, которая «измеряла» и «экспериментировала». В первые годы своего существования научная психология позиционировала себя как общая психология,

которую интересовали в первую очередь общие законы психического. К концу века появляется новая дифференциальная психология, которая исследует психологические различия на основе проведения измерительных и экспериментальных процедур. Тем самым подготавливается основа для появления психотехники.

Психотехника представляет собой, согласно известному определению, использование данных психологии в промышленности и экономике. Пионерами психотехники были В. Штерн и Г. Мюнстерберг. В XX столетии психотехника получает распространение и в России. История психотехники отражена в многочисленных работах (см. [1-3], [4-9]).

Не будем в настоящем тексте прослеживать историю психотехники в нашем отечестве. Хорошо известно, что процесс становления психотехники не был простым, трагично и завершение этого научного направления. В 1936 г. психотехника (как и чуть ранее летом того же года педология) была подвергнута осуждению и фактически прекратила свое существование (см. [10-11]).

Упомянутые акции 1936 г. оказали существенное влияние на развитие психологии труда. Несколько огрубляя, можно сказать, что исследования по проблематике психологии труда были на значимый срок приостановлены. В годы войны проводились исследования лишь по тем вопросам, которые непосредственно касались обороноспособности, либо были связаны с военными проблемами [12].

Возрождение психологии труда началось лишь в самом конце пятидесятых годов. Конечно, это наблюдалось далеко не во всех регионах. Но в Ярославле – одном из известных психологических центров в нашей стране – такое было. В Ярославском педагогическом институте профессором В.С. Филатовым целенаправленно формировалась психологическая школа [13].

В случае В.С. Филатова, можно полагать, мы имели целенаправленную деятельность лидера. Прежде всего, речь шла о создании и сплочении лидером-руководителем малой группы, в которой формируется ценностно-ориентационное единство, специальное внимание уделяется сплоченности группы, формированию позитивного социально-психологического климата. Эффективности создания группы (ядра школы) способствуют условия, которые можно зафиксировать в исследуемом случае: 1) наличие у лидера-организатора харизмы; 2) наличие авторитета, 3) наличие опыта, 3) наличие интеллектуальных возможностей, 4) наличие возможностей предложить базовую платформу для проведения первых исследований, 5) наличие организационных возможностей, 6) наличие навыков руководства, 7) наличие программы развития школы, 8) необходимы ученики, сподвижники, представители разных поколений (пред-

ставители старшего поколения как носители ценностей). В пояснении нуждается, очевидно, тезис о базовой платформе. Первоначально базовую платформу составлял антропологический подход, основы которого были заложены еще К.Д. Ушинским, применительно к деятельности учителя и задачам его подготовки переосмыслено и конкретизировано лидером школы (1948). В том же сборнике имеется статья старейшего доцента кафедры И.М. Цветкова (работал на кафедре с 1930 года), посвященная воспитанию трудолюбия у детей (по Ушинскому). Фактически все преподаватели кафедры имели публикации по психологическим взглядам Ушинского на изучаемый тем или иным автором предмет (В.С. Филатов, И.М. Цветков, В.В. Карпов, Н.П. Воронин, Ю.П. Вавилов, Н.П. Ерастов, Г.А. Мурашев, А.Г. Поддубный, и др.). Поэтому первоначальной платформой была практико-ориентированная методология и психология К.Д. Ушинского. Последующий анализ показал, что Ушинского можно считать создателем практико-ориентированной психологии. Это действительно стало «визитной карточкой» ярославской школы – сочетание научности и практической ориентированности. Несомненно, что в каждом конкретном случае необходимо учитывать контекст возникновения той или иной научной школы. Здесь, вероятно, достаточно сформулировать следующие соображения. Всего скорее на роль критериев могут претендовать нижеприведенные: 1) общая для школы исследовательская проблематика, 2) пространственно-временное единство, 3) принципы, характеризующие исследовательский подход в данной школе, 4) наличие разных поколений ученых в школе, 5) организационные условия – наличие кафедры или лаборатории, института, 6) открытие аспирантуры и решение проблемы воспроизводства научных и преподавательских кадров, 7) проведение научных конференций, 8) издательская деятельность, отражающая научную продукцию школы, 9) признание достижений школы коллегами и научным сообществом.

В конце 1950-х–1960-х гг. произошло становление ярославской психологической школы, которая возникла в ЯГПИ (ныне Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского), где существует по сей день, и в начале 1970-х дала мощную ветвь в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова.

В 1964 г. в Ярославском педагогическом институте создается головная для Министерства просвещения РСФСР лаборатория психологии труда, трудового обучения и воспитания. Понятно, что разработки в этих областях происходили не в русле академической психологии, поскольку были ориентированы на решение практических вопросов. Первым заведующим лабораторией стал Альберт Владимирович Филиппов, впоследствии переехавший в Москву и ставший

известным в нашей стране психологом. Открытие же ее было подготовлено исследованиями Виктора Васильевича Карпова по сигнальному программированию. Трудовое обучение и воспитание, реализуемое при участии ярославских психологов в школах города и области, также способствовало росту авторитета психологии и среди педагогов, и среди администрации школ, и среди руководства системой народного образования в регионе. Избранное направление работы в области психологии труда и инженерной психологии, создание необходимой экспериментальной базы, послужило основой для исследований, проведенных позднее на кафедре ее многочисленными сотрудниками и аспирантами.

Наличие коллектива лаборатории сделало возможным осуществление еще одного направления работы, приближавшего научные исследования в области психологии к практике. Речь идет о так называемых хоздоговорных исследованиях. С 1966 г. такие исследования на кафедре психологии проводились по договору с Научно-исследовательским институтом шинной промышленности (НИИШП), поскольку в Ярославле располагался ведущий в СССР Ярославский шинный завод и город был одним из центров шинного производства в стране. География хоздоговорных исследований неуклонно расширялась, вместе с ее расширением увеличивался и исследовательский потенциал Ярославской психологической школы, созданной на кафедре ЯГПИ к середине 1960-х профессором В.С. Филатовым и его единомышленниками. Исследования проводились на фабрике технических тканей «Красный Перекоп», в системе нефтехима и автопрома, завода асбестово-технических изделий, «Резинотехнике» и т.д. Совершенно не случайно эта научная школа приобрела известность в первую очередь как соединяющая научность психологических концепций с близостью к практике.

С 1966 г. начинается практика проведения на ярославской земле научно-практических конференций. «В первую очередь, это Всесоюзная конференция «Научная организация труда и управления» (1966 г.), организованная и проведенная в одном из крупных центров оборонной промышленности СССР – в г. Рыбинске [14]. Важно и то, что её организацию и проведение непосредственно курировал ярославский областной комитет КПСС, а открывал её и вёл пленарное заседание тогдашний первый секретарь Обкома – Ф.И. Лощенков» [15, с.11].

В дальнейшем, как хорошо известно, психология труда становится главным направлением в Ярославской психологической школе, а ее лидеры ведущими специалистами в масштабах страны.

Литература

1. Носкова О.Г. Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений (под ред. Е.А. Климова). М.: Академия, 2006, 384с.
2. Носкова О.Г. История психологии труда в России (1917-1957). Учебное пособие / Под ред. проф. Е.А. Климова. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1997, 334 с.
3. Носкова О.Г. Психология труда, инженерная психология и эргономика: историко-психологический анализ // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2010, № 2, с. 32-42.
4. Стоюхина Н.Ю. Психология воздействия в советской психотехнике: 1920-1930-е гг. Ярославль: РИО: ЯГПУ, 2016, 429 с.
5. Стоюхина Н.Ю., Мазилев В.А. Иван Пименович Четвериков: эпохи жизни // Ярославский педагогический вестник. № 2. 2018. С. 108-122.
6. Стоюхина Н.Ю. Стены и мосты: из исторического наследия методологических исканий в 1920-е годы в советской психологии // Вокруг «Стен и мостов»: размышления о методологии психологической науки. Сб. статей / под ред. В.А. Мазилова. — Электрон. текстовые дан. Ижевск: ERGO, 2016. С. 177-184.
7. Стоюхина Н.Ю. Периодизация психологии воздействия в советской психотехнике 1920–1930-х гг // Ярославский педагогический вестник. № 2. 2016. С. 105-110.
8. Стоюхина Н.Ю., Мазилев В.А. Парадигма воздействия в работах первых отечественных социальных психологов // Ярославский педагогический вестник. № 2. 2016. С. 95-104.
9. Стоюхина Н.Ю. Парадигма воздействия в работах Гюго Мюнстерберга и первых психотехников // Ярославский педагогический вестник. № 3. Т. II. 2014. С. 179-190.
10. Стоюхина Н.Ю., Мазилев В.А. Ликвидация – 1936: Последняя осень советской психотехники // Человеческий фактор: Социальный психолог, выпуск 1(27), 2014, с.25-41
11. Мазилев В.А., Стоюхина Н.Ю. Последняя осень советской психотехники // Ярославский педагогический вестник. № 4. Т. II. 2014. С. 223-236.
12. Кольцова В.А. Олейник Ю.Н. Советская психологическая наука в годы Великой Отечественной войны (1941–1945). М.: Моск. гуманит. ун-т : Ин-т психологии РАН, 2006. 360 с.
13. Мазилев, В.А. Профессор В.С. Филатов как основатель ярославской психологической школы // Ярославский педагогический вестник. 2015. № 5. С. 159-171

14. Карпов В.В. Научная организация труда и промышленная психология / Карпов А.В. (ред). Хрестоматия по общей и прикладной психологии: Учебное пособие. Ярославль: ЯРО РПО, 2001. С. 13-17

15. Карпов А.А. Очерк развития индустриальной и организационной психологии в Ярославле // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 4. С. 8-20.

ПСИХОТЕХНИЧЕСКОЕ ТЕЧЕНИЕ В СОВЕТСКОЙ ПСИХОЛОГИИ: УСЛОВИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ¹

О.В. Синёва

Иркутский государственный университет

Аннотация. Актуализируется задача анализа социальных условий институционализации психотехнического течения в отечественной психологии 1920-1930-х гг. Определяется основное общесоциальное условие – общественная потребность в научно-практических психологических исследованиях, реализующаяся в производственной и идеологической сферах. Формулируется основное научно-социальное условие – советская научная политика. Раскрывается специфика проявления этих условий в разные периоды с 1918 по 1936 гг.

Ключевые слова: психотехническое течение, институционализация, общесоциальное условие, научно-социальное условие, общественная потребность, советская научная политика.

PSYCHOTECHNITE CURRENT IN SUPUSIONALION: INSTITUTIONALIZATION CONDITIONS

O.V. Sinyva

University of Irkutsk State University

Annotation. The relevance of the problem of analysis of the social conditions for the institutionalization of psychotechnical school in Russian psychology of the 1920s-1930s is justified. The basic general-social condition – the public need for scientific and practical psychological research, realized in industrial and ideological spheres, is defined. The basic scientific-social condition – the Soviet scientific policy – is formulated. The specificity of the manifestation of these conditions in different periods since 1918 to 1936 is revealed.

Keywords: psychotechnical school, institutionalization, general-social condition, scientific-social condition, public need, Soviet scientific policy.

Модернизация философских оснований науки на рубеже веков предопределила изменение методологии анализа научного познания. Сегодня оно с

¹ Работа подготовлена при финансовой поддержке гранта РФФИ № 17-36-01096.

необходимостью рассматривается в системе социальных условий и социальных последствий своего развития, как особая часть жизни общества, культурно-исторически и ценностно детерминируемая. В контексте продолжающихся дискуссий о национальной самобытности отечественной психологической школы (И.А. Мироненко, А. Ясницкий и др.) исследования сложной системы социальной детерминации развития отдельных ее направлений не теряют своей актуальности.

Новые вызовы психологической науке, связанные с перспективами развития управленческой психологии в ситуации изменения технологического уклада, обуславливают необходимость глубокого осмысления исторического опыта развития психотехники и психологии труда в России. Как показывают результаты наших исследований [1], в 1920-1930-е гг. советскими психотехниками были заложены основы для обоснования и реализации в отечественной психологии принципа единства теории, эксперимента и практики (Б.Ф. Ломов), что весьма созвучно сегодняшней задаче укрепления связей между наукой и практикой управления персоналом. Сочетание «познавательного» и «практического» компонентов в деятельности представителей психотехнического течения позволяет отнести его одновременно и к «научной», и к «практической» психологии [2]. «Психотехника развивалась первоначально как научное движение, для которого характерно возникновение общих идей, как бы пронизывающих все содержание исследований и разработок, вокруг которых идут споры и дискуссии, идей, фактически никого не оставляющих безучастными...», – подчеркивает В.М. Мунипов [3, с. 96]. В русле психотехнического движения, отмечает далее автор, формировалась научная дисциплина – практическая психология, именуемая тогда психотехникой [там же].

О высоком уровне институционализации психотехнического течения советской психологии в 1920-1930-е гг. свидетельствуют такие его особенности, как наличие формальных организационных структур и единого координирующего органа; участие психотехников в организации и работе всероссийских, всесоюзных и международных конгрессов и конференций; наличие специализированных печатных изданий; организация процесса передачи и воспроизводства научного знания [4].

Исследования социальной детерминации развития научно-практических течений отечественной психологии в первой половине XX-го столетия методом качественного анализа условий, механизма и результатов детерминации показывают, что основным *общесоциальным условием* институционализации научно-практических течений отечественной психологии выступает общественная потребность – объективная нужда в психологических исследованиях научно-

практического характера, обусловленная необходимостью решения производственных, социальных, административных, идеологических задач, актуальных с точки зрения поддержания жизнедеятельности общества [5]. В отношении психотехнического течения эта потребность реализуется преимущественно в производственной, а также идеологической сферах общественной жизни.

Основным *научно-социальным условием*, детерминировавшим институционализацию, а позднее и ликвидацию отечественной психотехники является советская научная политика в отношении научно-практических течений [там же]. К специфическим ее чертам можно отнести государственную поддержку научно-практических исследований для решения производственных задач, обусловленную отношением правительства к науке как к средству модернизации и преобразования народного хозяйства; административно-командное стимулирование психотехники к поиску единого философского базиса на основе марксистско-ленинской идеологии; участие правительства в учреждении и упразднении организационных структур; введение контроля и централизации в научной сфере, связанной с тенденциями искоренения немарксистских установок в науке.

Обозначенные условия институционализации имели специфический характер в разные периоды первой половины XX-го столетия, что отражено в Таблице 1 (О.А. Артемьева, О.В. Синёва) [там же].

Таблица 1. Условия институционализации психотехнического течения в советской психологии

Период	Общесоциальное условие (общественная потребность) в сфере производства	Общесоциальное условие (общественная потребность) в сфере идеологии	Научно-социальное условие (советская научная политика)
1918-1920 гг.	Необходимость решения проблемы подъема производительности труда, а также активизации и эффективного использования человеческого потенциала как условие сохранения независимости государства в ситуации индустриального развития и реконструкции промышленности.	Необходимость теоретического и идейного оправдания социальных преобразований вновь сформированным советским правительством.	Отсутствие целенаправленной государственной политики поддержки науки.
1921-1930 гг.	Необходимость решения задачи индустриальной модернизации общества, обеспечения роста темпов производственного строительства, а также оптимизации управления человеческими ресурсами	Необходимость укрепления политических позиций новой власти в ситуации борьбы с политическими противниками; регламентация духовных аспектов жизнедеятельности общества, порожд	Отношение правительства к науке как к средству модернизации и преобразования народного хозяйства, реализация стратегии по изучению и творческому применению принципов научного

	на производстве в русле научной организации труда.	денная стремлением к формированию единомыслия в политической и идеологической сферах.	<p>управления на предприятиях.</p> <p>Развитие межнациональных контактов отечественных ученых как способ укрепления международной репутации СССР.</p> <p>Административно-командное стимулирование научно-практических течений к поиску нового философского базиса на основе марксистско-ленинской идеологии.</p> <p>Введение контроля и централизации в научной сфере, тенденции искоренения немарксистских установок в науке.</p>
1931-1936 гг.	Необходимость кардинальной реконструкции производственного потенциала страны в ситуации массовой коллективизации и социалистической индустриализации; развитие Стахановского движения как предпосылка разворачивания кампании против психотехники.	Необходимость обеспечения единомыслия в политической и идеологической сферах, обусловленная наметившимися тенденциями движения к национализму и международной изоляции страны, а также введением тотального государственного контроля над всеми сферами жизни граждан и общественными институтами.	<p>Официальный призыв правительства к борьбе против немарксистских установок в науке.</p> <p>Политизация научных дебатов, слияние партийно-государственных и научных органов, цензура и самоцензура, введение механизмов административного планирования и отчетности в научную практику, введение института номенклатурных назначений как основного инструмента контроля партии над научным сообществом.</p> <p>Административные санкции против психотехнического течения и его представителей.</p>

Таким образом, как видим из Таблицы 1, общественная потребность в психологических исследованиях научно-практического характера в сфере производства на протяжении 1920-1930-х гг. сохраняет свою значимость. Вместе с

тем, значительные изменения характера общественной потребности в сфере идеологии обуславливают амбивалентный характер влияния советской научной политики на развитие психотехнического течения.

С одной стороны, на 1921-1936 гг. приходится становление системы организации и поддержки научных исследований, стимулирование научно-практических течений к теоретико-методологическому самоопределению, развитие международных контактов советских ученых, способствовавшее институционализации психотехники в России. С другой, ориентация на самобытность, идеологизированность и иерархизированность советской научной политики [6], особенно в период 1931-1936 гг., обусловила процессы активной деинституционализации этого течения. Попытки реконструкции производственного потенциала страны при помощи методов административного контроля, развитие Стахановского движения в ситуации массовой коллективизации и социалистической индустриализации выступили предпосылками разворачивания кампании против него.

Выявленные противоречия теоретико-методологических основ научно-практического течения и полученных психотехниками эмпирических данных философскому базису марксизма, необходимость обеспечения единомыслия в идеологической сфере, а также наметившиеся тенденции к международной изоляции страны способствовали ликвидации советской психотехники.

Литература

1. Артемьева О.А., Синёва О.В. Исследовательская и практическая психология в России первой половины XX в.: анализ публикационной активности лидеров научно-практических течений / О.А. Артемьева, О.В. Синёва // Известия Иркутского государственного университета. Серия Психология. – 2018. – Т. 25. – С. 3-13.
2. Карицкий И.Н. Теоретико-методологическое исследование социально-психологических практик / И.Н. Карицкий. – М: ; Челябинск: Социум, 2002. – 257 с.
3. Мунипов В.М. И.Н. Шпильрейн, Л.С. Выготский и С.Г. Геллерштейн – создатели научной школы психотехники в СССР / В.М. Мунипов // Культурно-историческая психология. – 2006. – № 4. – С. 85-109.
4. Научная деятельность: структура и институты / под ред. Э.М. Мирского, Б.Г. Юдина. – М.: Прогресс, 1980. – 431 с.

5. Синёва О.В. Социальная детерминация развития научно-практических течений отечественной психологии в первой половине XX столетия : автореф. дис. ... канд. психол. наук : (19.00.01) / О.В. Синёва. – Иркутск: Изд-во ИГУ, 2017. – 30 с.

6. Артемьева О.А. Методологические основы изучения социально-психологической детерминации развития психологии / О.А. Артемьева. – Иркутск : Изд-во Иркут. гос. ун-та, 2009. – 165 с.

ИЗ ИСТОРИИ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА ИЗ ИСТОРИИ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В УЗБЕКИСТАНЕ: 20-30-е ГОДЫ XX ВЕКА

Н.Ю. Стоюхина¹, Л.Ю. Абдукadiрова²

¹Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

²Ферганский государственный университет

Аннотация. В статье говорится о зарождении психологии труда в Узбекистане в конце 1920-х гг., продолжавшееся до 1936 г. Узбекистан из аграрной республики стал индустриально-аграрным. Психотехники занимались профотбором и профконсультацией, создавали тесты и профессиограммы. Особый вклад в развитие психологии внесла научная экспедиция А.Р. Лурия.

Ключевые слова. Психология труда, узбекские психотехники, экспедиция А.Р. Лурия.

FROM THE HISTORY OF LABOR PSYCHOLOGY IN UZBEKISTAN: 1920-1930S

N.Yu. Stoyukhina¹, L.Yu. Abdukadirova²

¹Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

²Ferghana State University

Abstract. The article refers to the emergence of labor psychology in Uzbekistan in the late 1920s, which lasted until 1936. Uzbekistan became from the agrarian republic to the industrial-agrarian one. Psychotechnicians were engaged in professional selection and professional consultation, created tests and professiograms. A.R. Luria's scientific expedition made a special contribution to the development of psychology.

Keywords. Psychology of labor, Uzbek psychotechnicians s, expedition of A. R. Luria.

Начиная говорить об истории психотехники в Республике Узбекистан, мы обязательно должны вспомнить дату ее создания 27 октября 1924 г. (как Узбекская Советская Социалистическая Республика со столицей в г. Самарканд, с 1 сентября 1930 г. перенесена в г. Ташкент). Территориально Республика распо-

ложена на бывших землях Бухарского эмирата, Кокандского ханства и Хивинского ханства. Очень быстро аграрная экономика республики стала превращаться индустриально-аграрную, чему в некоторой степени способствовали психотехники, чью деятельность мы рассмотрим в данной статье.

С конца 1920-х гг. республика располагала психотехническими и педологическими кадрами, разворачивается пропаганда научных знаний, закладываются основы научных исследований, в отдельных областных центрах открывается ряд новых педагогических вузов, при которых создаются кафедры педагогики и психологии, создаются соответствующие организации, проводящие педологические и психотехнические исследования. Так, в Самаркандской психотехнической лаборатории Среднеазиатского института гигиены, патологии и безопасности труда НКТруда УзССР работали В.Н. Арбузов, Г.Г. Вертэ, М.С. Белова, А.А. Виткин, П.И. Левентуев, Авербух, Тарасов, Писарева, Громов. В Институте педагогики и психологии Средне-Азиатского государственного университета (САГУ) – Т.Н. Баранова, Ф.С. Розенфельд, А.М. Голяховская-Балаубаева, С. Рахматуллина, Ю. Тохри. В окружной психофизиологической лаборатории Среднеазиатского военного округа (САВО) и республиканского профдиспансера (директор – В.И. Зузанова) – В.К. Соловьев.

В отчете секции психотехники и педологии Научно-педагогического общества САГУ отмечалось время ее создания – март 1927 г. Секция объединяла педагогов, психологов-исследователей, педологов-педагогов, в целом – свыше 20 человек. Кроме методических вопросов изучения умственного развития детей и взрослых основных национальностей Средней Азии обсуждался вопрос о приспособлении методов изучения поведения человека к культурно-бытовым особенностям Средней Азии, о выработке местных диагностических норм ввиду того, что встречаются «качественно отличные типы умственного развития, где малая упражненность умственных функций обусловлена низким культурным уровнем» [2, с. 93]. В 1928 г. секцию переименовали в секцию изучения учащихся Средней Азии, сделав основной деятельностью – это приспособление методов изучения умственной деятельности как особой формы поведения учащихся Средней Азии, разработка и освещение практических вопросов, как например: правильное конструирование учебных групп, выявление динамики умственного развития в процессе учебы, изучение отстающих учащихся, слабых по умственному развитию, с целью коррекции их недостаточности.

Педологи занимались и вопросами психологии труда. Так, по линии профотбора профконсультацией ставилась разработка технических тестов, составление профессиограмм для разных профессий Средней Азии.

В 1929 г. Фанни Семеновна Розенфельд ввиду необходимости наладить участие в работе Всероссийского психотехнического общества, была уполномочена вести все дела по увязке с ВПО. В течение 1928/29 г. неоднократно делались информации о разных сообщениях правления ВПО.

По вопросу об изучении умственного развития учащихся Средней Азии были заслушаны и обсуждены доклады Ф.С. Розенфельд «Методика изучения умственного развития учащихся Средней Азии» (по материалам Среднеазиатского коммунистического университета – САКУ) и Т.Н. Барановой «Результаты психотехнических испытаний студентов САГУ». Был поставлен большой доклад проф. Л.С. Выготского «К вопросу о методике исследования ребенка и взрослого». Обсуждался еще ряд методологических и организационных вопросов, например, о Всесоюзном съезде по изучению поведения человека, о предстоящем психотехническом съезде, об организации всесоюзной ассоциации психотехнических обществ и о необходимости вхождения ташкентской секции в эту всесоюзную ассоциацию.

В 1929/30 г. прослушали доклады И.И. Краснобаева «Педология в педтехникумах», Т.Н. Барановой «Принципы приспособления тестов испытания умственного развития в среднеазиатских условиях», Ф.С. Розенфельд «Постановка, методы и итоги психотехнической работы в Среднеазиатском коммунистическом университете» и т.д.

Несмотря на то, что работа секции шла с большими перебоями (иногда по 2-3 месяца не собиралась), все же она за все годы своей деятельности была центром психотехнической и педологической работы, будила научную мысль в этом направлении. Больше ставя, чем разрешая намеченные вопросы, работа секции этим самым стимулировала коллективную разработку методических вопросов в области психотехники и педологии. Увязавшись в своей работе с Всесоюзным психотехническим обществом, секция всячески старалась использовать опыт и знание своих центральных товарищей. Секция, объединяя работников разной специальности и различных учреждений (Институт педагогики и психологии САГУ, Военно-окружная психофизиологическая лаборатория, психотехнический кабинет САКУ, школьно-профилактические амбулатории, педтехникумы и др.), пыталась так строить свою работу, чтобы охватить интересы и деятельность всех названных учреждений.

В итоге наладили работу бюро консультации, вошли во Всесоюзную ассоциацию психотехнических обществ и встроили свою деятельность с деятельностью Межведомственной плановой педологической комиссией РСФСР и Узбекской ССР. Педологи и психотехники хотели еще организовать отдел библиографических рецензий новой психотехнической и педологической литера-

туры, которые потом бы печатались в одном из узбекских научных журналов; реферировать иностранную литературу по вопросам психотехники и педологии; печатать материалы работы секции в местных и центральных журналах; переводить некоторые доклады, особенно методические, касающиеся внедрения психотехники и педологии в педагогический процесс на узбекском языке, делая доступным местному педагогу-массовику опыт психотехники и педологии в вопросе учебной постановки.

В 1931 г. была организована психотехническая лаборатория, выполнявшая практическую роль бюро по профконсультации. В 1932 г. в связи с реконструкцией Среднеазиатского института организации и оздоровления труда психотехники перестроили свою работу и стремились стать методологическим центром в Средней Азии, объединяющим все психотехнические учреждения, ведущие работу по профконсультации и профподбору, и поставили своей задачей разработку научно-практических вопросов профконсультации и профподбора в целях рационального распределения, подготовки, политехнической переподготовки и выдвижения рабочих кадров в конкретных условиях социалистического строительства в Средней Азии. Работа лаборатории на 1932 г. заключалась в профконсультационной работе, охватившей около 10000 подростков, учащихся в ФЗУ, и взрослых рабочих, главным образом хлопководства, хлопкоочистительной и шелкомотальной промышленности, и научной обработки этих материалов в целях установления типов рабочего подростка и взрослого рабочего Средней Азии. Лаборатория вела методологическую проработку вопросов тестологии, проводила критический разбор имеющихся среднеазиатских тестов, выработку и стандартизацию систем вербальных тестов на трех основных среднеазиатских языках, а также выработку и стандартизацию тестов для малограмотных. Профконсультационная работа предполагала необходимость выработки профессиограммы среднеазиатских профессий, поэтому велась работа по выработке профессиограмм машинного сборщика хлопка, тракториста хлопковых полей, джинщика, прессовщика, линтеровщика, податчика сырца, сменного мастера на хлопкоочистительных заводах, а также шелкомотальных профессий. Кроме того, лаборатория, как отдел Института, участвовала в комплексных темах Института по вопросам организации и оздоровления труда. Были открыты филиалы лаборатории в Самарканде и Андижане, а в дальнейшем были планы открыть их в Коканде, Фергане, Бухаре, Ашхабаде, Сталинабаде, Фрунзе. Работой всех этих филиалов руководила Центральная психотехническая лаборатория.

С конца 1920-х до 1936 г. было издано немало работ по педологии узбекского ребенка, но и психотехническим вопросам в УзССР уделялось большое

внимание. Среди последних мы должны упомянуть следующие интересные работы: *Арбузов В.Н.* К исследованию динамического глазомера у водителей машин (1931), *Баранова Т.* О подготовке кадров для механизированного сбора хлопка. (1933); *Баранова Т.Н.* Методы профподбора машинных сборщиков хлопка (1936); *Розенфельд С.* К постановке психотехнической работы в вузах (По материалам Среднеазиатского коммунистического университета) (1932); *Соловьев В.* К методологии психофизиологических исследований в РККА (1930). Последней книге известная психотехник В. Чебышева дала высокую оценку [3].

Мы должны сказать еще об одной странице развития психотехники в Узбекистане, она связана с историей среднеазиатских научных экспедиций А.Р. Лурия и его сотрудников по исследованию оптических иллюзий. Несмотря на блестящие публикации коллег [4-9], эта захватывающая история не до конца разгадана, и помочь в этом могут коллеги из Узбекистана.

Литература

1. Балаубаев. Работа Ташкентской психотехнической лаборатории // Советская психотехника. 1932. № 3. С. 244
2. Деятельность секции психотехники и педологии Научно-педагогического о-ва САГУ (за период с 1927 по 1930 г.) // Психотехника и психофизиология труда. 1931. № 1. С. 93-94.
3. Чебышева В. Соловьев В. К методологии психофизиологических исследований в РККА // Военно-санитарное дело. 1930. № 4. С.101-107.
4. Ясницкий А. Курт Коффка: «У узбеков ЕСТЬ иллюзий!» Заочная полемика между Лурией и Коффкой // Психологический журнал Международного университета природы, общества и человека «Дубна», 2013, № 3, с. 1-25. Электронная версия // <http://www.psyanima.ru/journal/2013/3/2013n3a1/2013n3a1.pdf>
5. Ясницкий А. К истории культурно-исторической гештальтпсихологии: Выготский, Лурия, Коффка, Левин и др. // Психологический журнал Международного университета природы, общества и человека «Дубна», 2012, № 1. С. 60-97. Электронная версия // <http://www.psyanima.ru/journal/2012/1/2012n1a2/2012n1a2.1.pdf>
6. Гончаров О.А. Комментарий к статье А. Ясницкого «Курт Коффка: "У узбеков ЕСТЬ иллюзий!" Заочная полемика между Лурией и Коффкой» // Психологический журнал Международного университета природы, общества и человека «Дубна», 2013, № 3, с. 26-32. Электронная версия // <http://www.psyanima.ru/journal/2013/3/2013n3a2/2013n3a2.1.pdf>

7. Proctor H. Kurt Koffka and the Expedition to Central Asia // Психологический журнал Международного университета природы, общества и человека «Дубна», 2013, № 3, с. 45-52. Электронная версия // <http://www.psyanima.ru/journal/2013/3/2013n3a3/2013n3a3.pdf>

8. Ламдан Э. У кого были иллюзии? Среднеазиатские эксперименты А.Р. Лурии с оптическими иллюзиями // Психологический журнал Международного университета природы, общества и человека «Дубна», 2013, № 3, с. 53-65. Электронная версия // <http://www.psyanima.ru/journal/2013/3/2013n3a4/2013n3a4.1.pdf>

9. Ясницкий А. / Yasnitsky A. Среднеазиатские психологические экспедиции. Хроника событий в письмах и документах / Psychological expeditions of 1931- 1932 to Central Asia. Chronicle of events in letters and documents // Психологический журнал Международного университета природы, общества и человека «Дубна», 2013, № 3, с. 114-166. Электронная версия // <http://www.psyanima.ru/journal/2013/3/2013n3a7/2013n3a7.pdf>

ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ: НАЧАЛО

Н.Ю. Стоюхина¹, Р.Ф. Ибрагимбекова²

¹Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

²Бакинский государственный университет, Азербайджан

Аннотация. В статье рассматриваются отдельные моменты становления психологии труда в Азербайджанской ССР в 1920-1930-е гг., развитие которой было обусловлено рядом факторов, среди которых – национальное самосознание, рост экономического, политического, интеллектуального потенциала; уникальный состав ученых-гуманитариев в азербайджанском университете; большое количество рабочих в нефтяной промышленности. Эффективная деятельность психотехников заключалась в профконсультировании и профотборе рабочих для нефтяных предприятий, в пропаганде знаний, в обучении новых психотехнических кадров.

Ключевые слова. История психологии труда, психотехника, Азербайджан, профотбор, профконсультирование.

THE HISTORY OF LABOR PSYCHOLOGY OF IN AZERBAIJAN: THE BEGINNING

N.Yu. Stoyukhina¹, Rena Ibrahimbayova²

¹Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

²Baku State University

Abstract. The article discusses certain aspects of the formation of labor psychology in the Azerbaijan SSR in the 1920-1930s, the development of which was due to a number of factors,

among which – national identity, growth of economic, political, intellectual potential; unique composition of humanities scholars at the Azerbaijan University; a large number of workers in the oil industry. The effective work of psychotechnicians was to provide professional counseling and selection of workers for oil enterprises, to promote knowledge, and to train new psychotechnical personnel.

Keywords. History of labor psychology, psychotechnics, Azerbaijan, professional selection, professional counseling.

История институционализации психологии в XX в. не написана, хотя определенные попытки есть (О.А. Артемьева, С.А. Богданчиков, А. Ясницкий). История создания первого советского психологического общества – Всероссийского общества психотехники и прикладной психофизиологии (ВОПиПП) – заслуживает большого внимания и ждет описания, также как и составлявшие его психотехнические отделения из различных городов. Отделения были неравные по количеству сотрудников, объему выполняемой работы: от скромных и немногочисленных, о работе которых известно очень немного (Эривань, Воронеж), до таких крупных, как отделения в Свердловске или в Узбекистане. Весьма значительным по своей деятельности было психотехническое отделение в г. Баку.

Яркая по своей эффективности и творческому напряжению работа азербайджанских психотехников в 1920-1930-е гг. была обусловлена несколькими факторами: сложившемся к началу XX в. национальному самосознанию, росту экономического, политического, интеллектуального потенциала в Азербайджане [1]; уникальному составу гуманитариев в азербайджанском университете [2]; большому количеству рабочих в нефтяной промышленности.

Впервые упоминание о психотехниках Закавказской СФСР (Социалистической Федеративной Советской Республики, куда входили Азербайджанская ССР, Социалистическая Советская Республика Армения и Социалистическая Советская Республика Грузия) встречается в крошечной журнальной заметке, где говорится, что один человек от Закавказской СФСР присутствовал на I Всесоюзной Конференции по психофизиологии труда и профподбору (в мае 1927 г. в Москве). Из периодической печати тех лет мы узнаем, что Психотехническая лаборатория Народного комиссариата труда АССР (заведующий лабораторией Смышляев) переходит в состав организуемого в Баку Всесоюзного института охраны труда в нефтепромышленности. Смышляев писал о так: «Особенности существования периферийной республики привели к тому, что психотехническое движение, зародившееся в 1924 г., смогло окрепнуть лишь в 1928 г., времени организации Общества Прикладной Психофизиологии и Психотехники. Тогда же выявилась потребность в координации обследовательских учрежде-

ний и объединения их сил, которых в Баку насчитывается, включая педологические учреждения, до десяти, с количеством научных сотрудников около сотни (психотехников – 24)» [3, с. 1]. Азербайджанские психотехники сразу заявили о своем видении работы: их общество «должно охватить не только научных, но также и практических работников с мест, работающих по рационализации или охране труда. Перед ним были поставлены, прежде всего, задачи прикладного использования науки в интересах труда: задачи отыскания конкретных путей и форм превращения науки о труде человека в фундамент дальнейшего развития промышленности; задачи внедрения этой науки в широкие массы трудящихся, освобождения ее от кабинетного, олимпийского плена» [Там же]; это было выражено в декларации общества. Особый акцент делается на использовании «психофизического фактора» – «рабсилы», которую обслуживает прикладная наука психофизиология. В 1928 г. в составе общества состояло приблизительно 50 человек, в правлении – 9, в том числе: Г.Я. Смышляев (председатель), А.О. Маковельский (вице-председатель), Годов, Григорьян, С.А. Яманов, кандидаты: Вагнер (секретарь) и Пономарев. Для начала решили просто агитировать новых членов общества, а позже планировали вести среди рабочих культурно-просветительную работу, разбирать вопросы подготовки и повышения квалификации работников отделов экономики и охране труда, понять, как можно использовать психофизиологию на производстве. Г.Я. Смышляеву казалось, что правильнее понятнее было бы название «Общество рационализации и охраны труда».

Организационный этап сменился этапом подготовки новых психотехнических кадров. Наиболее значимыми вопросами и проблемами виделись: применение диалектического метода в психологии и психотехнике, методы изучения и исследования профессиональной деятельности, использование психотехнической аппаратуры, использование математического и логического анализа результатов измерений, организовывая семинары по углубленному изучению отдельных тем, заслушивая доклады и сообщения на заседаниях членов Общества. Была острая нужда в тестотеке и ученой библиотеки общества, в публикации трудов членов общества, представляющих общественный интерес.

В октябре 1927 г. психотехники организовали специальные Психотехнические курсы, задачей которых была подготовка квалифицированных психотехников по рационализации труда и по рационализации обучения с педагогическим и индустриальным уклонами. Лекторами были местные специалисты, из центра пригласили психотехника Н.Д. Левитова. Общество предвидело недостаток в психотехниках в будущем, поэтому «необходима постановка вопроса

об организации в СССР психотехнического ВУЗа, с несколькими уклонами, соответственно возникающим потребностям» [Там же, с. 7].

Также была организована профконсультационная работа в Баку; как писали тогда, в Баку ежегодно около 10000, а по всему Азербайджану около 40000 подростков, выбирают для себя определенный род трудовой деятельности и получают профессиональную подготовку, поэтому Общество сочло необходимым создание такого учреждения, где на основе учета сил и способностей подростка психотехническими и медицинскими методами его субъективных особенностей, учета состояния рынка труда и общих задач трудовой политики пришлось бы на помощь любому подростку с советом и указанием. С другой стороны, в задачи Бюро должны входить: отбор приемов в профтехнические учебные заведения, обследование одаренных и отстающих учащихся и выявление научными методами эффективности работы профессиональных учебных заведений по линии приобретенных знаний и трудовых навыков. Психотехники активно работали с подростками. Научно-исследовательские учреждения Баку и правление Азербайджанского общества, исходя из необходимости рационализировать дело обучения, используя имеющиеся достижения и опыт упомянутых учреждений, в первую очередь, в части, касающейся комплектования школ, введения объективного учета, определений эффективности, методов обучения и т.д., обратилось в бакинский Отдел народного образования с предложением организовать консультативное бюро для руководства обучением детей и подростков.

Психотехнический кабинет Наркомтруда АССР в Баку провел обследование 2000 шоферов и вагоновожатых. Около 20% прошедших через кабинет, преимущественно новичков, были признаны не соответствующими установленным нормам. Кабинет вел специальную работу по обследованию работников, с кем произошли несчастные случаи на производстве – так называемых «несчастников». Как отметили в Баку, «со времени начала работ кабинета число несчастных случаев заметно понижается» [4].

В июле 1929 г. в Баку проходил I Всесоюзном съезде по охране труда в нефтяной промышленности, где Г.Я. Смышляев прочел доклад «Роль и значение психофизиологического фактора в производстве», после которого съезд признал необходимым проведение профотбора объективным методом по ряду опасных и ответственных профессий, особенно в бурении, заменив грубые и неверные методы подбора работников на основе отзыва мастера, при поступлении на работу и т.д. В дальнейшем профотбор должен свестись к объективному отбору при комплектовании сети профобразования. Съезд одобрил все мероприятия НКТ АССР по профобразованию с целью улучшения ее работы: введение объективных методов приема и выпуска учащихся, контроль школьной ра-

боты; организацию курсов по инструктажу рабочих ответственных, вредных и опасных профессий; призвал принимать во внимание возможности и способности рабочих, которые будут конструировать машины, аппараты, различные сооружения и работать на них, и вообще – уделять большее значение научным работам в области психофизиологии труда, изучать дальнейшую рационализацию и охрану труда, использование трудового метода. Съезд приветствовал организацию Азербайджанского и Всесоюзного общества прикладной психофизиологии и психотехники счел, что все усилия должны быть направлены, в первую очередь, не нефтяную промышленность.

Азербайджанские психотехники были участниками психологических съездов 1920-30-х гг. Так, Фуад Ахмедович Ибрагимбеков (1901-1985) [5, 6] на I Всесоюзном съезде по изучению поведения человека (1930 г.) участвовал с материалом о новом методе исследования гиперэмоции – доклад «Сочетанная моторно-выразительная методика исследования гиперэмоции»; на I Всесоюзном съезде по психотехнике и психофизиологии труда (1931) – доклад «К вопросу о проблеме национальных тестов». Литературовед, писатель, профессор романо-германской филологии и психиатр-психоаналитик Александр Михайлович Евлахов (1880-1966) на том же съезде в 1931 г. представил доклад «Роль конституции в детерминизме и возможности предупреждения несчастных случаев на работе по новейшим данным». Григорий Яковлевич Смышляев (1905-1937) был участником V Международного психотехнического конгресса в Утрехте (1928) и выступал на Первом Всесоюзном съезде по поведению человека с докладом «Пути психотехники в СССР». В 1930 г. он переехал в Москву, стал работать в Институте промышленных кадров Наркомтяжпрома директором, где под его редакцией вышли книги: «Методология, методы и образцы профилей специальностей социалистической промышленности СССР»; «Рабочее образование на предприятии» и «Пути и задачи реконструкции ФЗУ».

С 1930 г. председателем Азербайджанского отделения ВОПиПП стала Л.В. Авербух. Отделение занимается составлением профессиограмм, обучением кадров психотехников на курсах. Кроме того, мы должны отметить большую и серьезную работу азербайджанского психотехника, старшего лаборанта лаборатории индустриальной психотехники института «Нефтебезопасность» Федора Николаевича Барановского по изучению восприятия разных сторон плаката по технике безопасности [7].

История психологии труда в Азербайджане еще ждет своих исследователей.

Литература

1. Сеидзаде Д. Азербайджан в начале XX века: путь к независимости. Баку: Bizim kitab, 2018. 357 с.
2. Альтман М. Разговоры с Вячеславом Ивановым. СПб.: ИНАПРЕММ, 1995. 384 с.
3. От редакции // Сборник психотехнических работ. Редактор Г.Я. Смышляев. Баку: Издательство НКТ АССР. 1930. 188 с. С. 1.
4. В Азербайджане // Психотехника и психофизиология труда. 1929. № 2-3. С. 238-240.
5. Ибрагимбекова Р.Ф. Фуад Ахмедович Ибрагимбеков: большой ученый, истинный гуманист // История российской психологии в лицах: Дайджест. 2017. № 3. С. 114-124.
6. Fuad İbrahimbəyov. Seçilmiş elmi əsərləri və haqqında xatirələr. Bakı: Mütərcim, 2017. 512 səh.
7. Стоюхина Н.Ю. Психология воздействия в советской психотехнике: 1920-1930-е гг.: монография. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2016. 429 с.

ВКЛАД НИЖЕГОРОДСКИХ ВРАЧЕЙ В ПСИХОЛОГИЮ ТРУДА: 20-30-е ГОДЫ XX ВЕКА

Н.Ю. Стоюхина, Т.В. Сироткина

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. В статье говорится о большой работе, которую проводили нижегородские врачи в рамках психотехнического движения в 1920-1930-е гг. Спектр их действий был разнообразен: профессиональная ориентация, профессиональный отбор в школы ФЗУ, профотбор в РККА, профгигиена, борьба за технику безопасности на производствах и на дорожном транспорте.

Ключевые слова. Психология труда, психотехника, врачи-психотехники, профориентация, профессиональный отбор, профгигиена, техника безопасности.

NIZHNY NOVGOROD PHYSICIANS' CONTRIBUTION TO LABOR PSYCHOLOGY IN THE 1920-1930S

N.Yu. Stoyukhina, T.V. Sirotkina

Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Abstract. The article speaks about the great work that was carried out by Nizhny Novgorod physicians as part of the psychotechnical movement in 1920-1930s. The range of their actions was diverse: professional orientation, professional selection at professional technical schools, profes-

sional selection in the Red Army, professional hygiene, the struggle for safety measures in production and on road transport.

Keywords. Labor psychology, psychotechnics, psychotechnicians, professional orientation, professional selection, professional hygiene, safety measure.

В 1920-30-е гг. в Советском Союзе множество врачей работали вместе с психологами, их вклад в развитие педологии и психотехники до сих пор не оценен по достоинству; особенно трудно восстанавливать страницы их деятельности в провинции.

Со второй половины 1920-х гг. Нижний Новгород (с 1932 г. – Горький) был активно развивающимся городом, и психоневрологические науки были чрезвычайно востребованы. Одним из направлений работы врачей была психодиагностика, которая расходилась по направлениям: педологическая диагностика (исследование психики как учащихся обычных школ, так и «трудных» детей) и психотехническая диагностика (профотбор, изучение психики трудящихся, профотбор в ряды РККА); этими вопросами занимались педагоги, психотехники и врачи. Часто они совмещали несколько мест работы.

Доктор В.Ю. Толкачевская из детской профилактической амбулатории Нижгубздравотдела считала правильный выбор профессии первостепенным делом для подростка, и «урегулирование этого вопроса есть дело особой важности и имеет государственное значение» [1, с. 90], и доходчиво объяснила необходимость профотбора: «плохая работа, несчастные случаи на производстве, поломка машины вызываются часто не ленью, не небрежностью рабочего, а отсутствием или недостаточным развитием у него того или иного необходимого свойства для данной профессии» [Там же]. В 1928 г. обследование фабрично-заводских подростков Нижнего Новгорода проходило в два этапа: на первом – доврачебном – выявлялась сущность трудового процесса данного производства, как располагается тело и какие органы тела участвуют в данной работе, санитарно-гигиенические условия труда, профессиональные вредности и противопоказания к приему на данное производство, устанавливались физиограммы и психограммы данного производства. На втором – врачебном – этапе каждого подростка осматривали семь врачей-специалистов (хирург, терапевт, врач-лаборант, глазник, ушник и кожник), а врач-невропатолог выявлял состояние нервной системы и определял степень одаренности. Врач описала требования к работникам полиграфического производства: «умственные способности выше среднего, в особенности – устойчивое внимание и хорошая память. Работающие в граверном отделении должны обладать интеллектом выше среднего и специальной художественной одаренностью. впервые проведенные обследования подростков из школы ФЗУ Работающие в печатном отделении должен об-

ладать средним интеллектом, а у работающего в переплетно-брошюровочном отделении умственные способности могут быть ниже средних» [1, с. 93], но часть подростков оказалась малоодаренными, с неустойчивым вниманием. Их перевели из наборного отделения в переплетно-брошюровочное, где они замечательно справлялись с заданиями. Дальнейшие проверки трудовой деятельности этих подростков, работающих в соответствии со способностями, подтвердили их успешность. Точно также проверяли направленных в школы ФЗУ швейников, в школу-фабрику имени Ленина и пр. Занимались профотбором объединенные силы Губоно, работники школ ФЗУ, ОЗД, лаборатории ГОТа, профилактической лаборатории.

Сотрудники той же Нижегородской детской профилактической амбулатории-диспансера со всех сторон обследовали физическое и нервно-психическое здоровье и быт воспитанников всех детских домов города. Оказалось, что воспитанники – «продукция детского дома» [2, с. 26] недостаточна, неудовлетворительна – не сформированная костная и мышечная системы, пониженный слух, сниженная острота зрения, кожно-венерические заболевания, запоздалое половое развитие, низкая умственная одаренность. Причин этому несколько, но главные – прошедшая война, голод, эпидемии, пережитые потрясения, переживания и последствия стихийно организованных детских домов, главной задачей которых было только призрение детей. Толкачевская рекомендовала сократить детские дома за счет передачи детей в крестьянские семьи на условиях патронирования.

Позже, когда в Нижнем Новгороде был организован краевой психоневрологический институт под руководством Я.Г. Илона [3], она же проанализировала личностные особенности детей-дезорганизаторов на основании диспансеризации трудных детей (135 детей). Описав ряд отрицательных факторов биосоциального фонда как эндогенного, так и экзогенного происхождения, В.Я. Толкачевская с оптимизмом замечала: «наследственность это не нечто фатальное.... заложенные в зародышевой плазме предрасположения обуславливают лишь тенденции организма, которые реализуются в признаки лишь при посредстве внешней среды» [4, с. 328] и рекомендовала после «педологического анализа каждого дезорганизатора в отдельности» создавать сеть врачебно-педологических консультаций для детей, психосанработы среди родителей, улучшать условия жизни ребенка в семье.

Доктор-педолог Н.В. Васильев из клиники судебной психиатрии Горьковского управления исправительно-трудовых учреждений (научный рук. Я.Г. Ильон) изучал несовершеннолетних правонарушителей, прошедших через Горьковские фабрично-заводские технические курсы в 1933 г. (400 человек).

Он констатировал различные заболевания (многие были с деформацией позвоночника), а из психических заболеваний отметил 8% дебилов и 12% примитивов (примитивность личности как особый качественный уровень развития интеллекта, – один из главных факторов девиации поведения [5, с. 67]). После подробного описания социально-психологического портрета подростка- правонарушителя, Н.В. Васильев призывает «планово реорганизовать социально-материальную среду юного правонарушителя», переделывая его сознание, причем, эта переделка – «активный процесс переориентировки самой личности к окружающему миру.... Под руководством партии трудящиеся массы нашего Союза творят невиданные и неслыханные подвиги труда. Методы исправительно- трудовой политики советской власти не нуждаются в какой-либо расшифровке, т.к. они являются, по выражению М. Горького, “большевистской правдой”, которая, как единственно подлинная правда вызывает то, что дано только большевика – энтузиазм труда» [Там же, с. 75]. Примером такой социально-материальной среды, где перековывается личность правонарушителя, автор назвал Балтийско- Беломорский канал и др. строительства.

Сам директор Горьковского краевого психоневрологического института Я.Г. Ильон планировал создать детскую краевую психоневрологическую станцию для детей, страдающих идиотией, эпилепсией, с глубоким ослаблением умственных способностей; легкой формой олигофрении; психопатией и невропатией; эпилепсией с легкой эпилептической дегенерацией.

О важности профподбора свидетельствует Постановление ЦК ВКП(б) «О подготовке и обучении рабочей силы» (11 марта 1926 г.), где говорится, что «подготовка рабочей силы должна рассматриваться не только как обычная разновидность народного образования, но и как одна из важнейших хозяйственных задач, в соответствии с чем школы ФЗУ должны разгрузиться от широкой образовательной программы. Программа должна быть сведена к необходимым прикладным дисциплинам и необходимому минимуму политехнических знаний» [6]. Принятая затем Инструкция КТ СССР от 13 июля 1930 г. по проведению профессионального отбора и профконсультации требовала максимально привлекать труд врачей и психотехников: «Профконсультация и профотбор должны включать в себя врачебное и психотехническое обследование; последнее производится только там, где имеются специалисты, могущие производить психотехническое исследование или где имеется возможность командировать их из другого пункта. Медицинское обследование подростка – обязательно. Без него прием подростков в школы ФЗУ и ШУМП не допускается».

Одним из таких врачей-психиатров-психотехников была В.М. Чегодаева (1885-1953), учившаяся в Санкт-Петербургском психоневрологическом инсти-

туте у проф. А.Ф. Лазурского и Г.И. Россолимо. Будучи студенткой четвертого курса работала в психологической лаборатории профессора В.М. Бехтерева, по окончании института работала в клиниках нервных болезней профессоров Г. Миллера и Л.В. Блюменау, с июня 1915 г. по ноябрь 1918 г. была ординатором больницы Николая Чудотворца для душевнобольных. В 1919 г. она переехала в Нижний Новгород, став психиатром. Став сотрудником психотехнического отделения Нижегородского губотделтруда (НижГОТ), она проводила профотбор в школы фабрично-заводского ученичества, отметив важность профотбора в деле исключения случайности при направлении молодежи на работу, и исследовала утомление у работающих взрослых людей, обучающихся по вечерам. В этой же организации врач-педолог Н.В. Васильев занимался профотбором подростков, положительно отзываясь о важности самой процедуры профотбора.

Сотрудник психофизиологической лаборатории Нижегородского краевого института по изучению профессиональных заболеваний доктор Г.А. Ротштейн провел психологический эксперимент над группой в 400 рабочих кузнечного цеха завода «Красное Сормово» с целью выяснения вопроса о влиянии совокупности социально-бытовых и профессиональных факторов на интеллектуальное развитие рабочих [7]. Эксперимент проводился по коллективному методу в лаборатории Института по методике, состоящей из 5 тестов: тест Бурдона, Шульте (внимание), тест Нечаева (память), тест Альфа из американской серии и тест контрастов (мышление). Все тесты обрабатывались по формуле Уиппла к тесту Бурдона в модификации профессора С.М. Василейского (он же – консультант психофизиологической лаборатории). Сравнивались рабочие заводов «Красное Сормово» и «Красный якорь».

Ротштейн опубликовал интересные результаты: большая грамотность, пребывание в детстве в условиях городской культуры, лучшие жилищные условия, большая материальная обеспеченность и лучшее питание, а также меньшая алкоголизация и никотинизация у работников завода «Красное Сормово» создают условия для более высокого интеллектуального развития по сравнению с кузнецами завода «Красный Якорь», у которых противоположные условия вызывают понижение интеллектуального уровня в зависимости от стажа, т.о. от времени воздействия на них этих факторов. Доктор не исключает фактора влияния на интеллектуальное развитие самого производства с его социально-профессиональной жизнью, стоящей в непосредственной зависимости от величины и значимости того или другого предприятия. Ему кажется естественным и понятным, что сормовский гигант с его крупными индустриальными кадрами создает обстановку интенсивной общественной жизни, в которой психика отдельного индивида находит благоприятные условия для своего ин-

теллектуального развития. Опять же, стихийный профессиональный отбор на сормовский завод с его развитой техникой отсеивает всех не могущих приспособиться к ее требованиям, в то время как «Красный Якорь» с его полукустарными методами обработки дает возможность овладеть техникой работы менее одаренным группам рабочих.

Одной из задач, стоящих перед психотехниками, была задача профотбора в РККА и в авиацию. Профотбор летчиков был главной задачей Центральной психофизиологической лаборатории Военно-воздушных сил СССР. В 1934 г. перед врачами-психиатрами психофизиологической лаборатории при Горьковском психоневрологическом институте Н.Г. Миролюбовым и Е.П. Голубенко была поставлена задача дать характеристику личности кандидата, поступающего в летную школу.

Н.Г. Миролюбов выделили основные свойства личности, на которые психиатр должен обратить внимание при исследовании и характеристике личности кандидата, поступающего в летную школу: классовая направленность поведения личности; степень ее культурного развития; возможности и слабости личности в разрешении противоречий и, в первую очередь, в активном воздействии на среду с целью изменения ее согласно своим потребностям и адекватной перестройки своей личности согласно своим же потребностям и требованиям социальной среды к ситуации; состояние основных предпосылок для возможности активного приспособления личности; особенности аналитико-синтетических функций – способности к анализу настоящего с учетом прошлого и предвидением будущего, сила нервной системы, степень уравновешенности и подвижности нервно-мозговых процессов [8, с. 407]. Характеристика лиц, вполне годных для обучения в летных школах, выработанная членами комиссии, такова: решительные, быстрые (по особенностям приспособляемости к ситуациям), твердые и стойкие (по особенностям длительности и устойчивости напряжения), настойчивые и энергичные (по особенностям интенсивности напряжения), уравновешенные (по эмоциональным проявлениям).

Советские психотехники стали изучать причины травматизма и меры по его предотвращению достаточно поздно. Город Горький считался городом растущего автомобилизма и вскоре может «очутиться под угрозой растущей аварийности. Эту угрозу необходимо преодолеть» [9, с. 47]. Поэтому в психотехническом отделении научно-исследовательской лаборатории Крайсовпрофа профессор Л.Б. Грановский занялся изучением автомобильных аварий и шоферов. В городе, даже при плохой регистрации уличных аварий, за 1933 г. произошло 378 аварий (это 94,5 случаев на 100 тыс. жителей в год, потерпевших – 11 человек, из них 14 погибли). Причинами автокатастроф являются: нарушение

ния правил дорожного движения, неосторожная езда, нетрезвое состояние и т.д. «В происхождении автомобильных катастроф личные качества шофера играют первенствующую роль, вот почему в борьбе с авариями и в их профилактике такое важное место заняла психотехника и профотбор» [Там же, с. 45]. Изучив профессиональную квалификацию и водительский стаж горьковских шоферов-аварийников, Грановский приходит к выводу: основную массу аварий дают не стажеры и не новички, самостоятельно управляющие машиной менее полугода, а шоферы со стажем год, два, три и более. Признавая, что в Горьком слабо изучена статика уличного движения, что «лишает исследователя необходимого фона для отображения результатов топографического и динамического исследования аварийности» [Там же], Грановский выбрал три «болевые точки» города с самым загруженным движением с 10 до 11 утра, и подсчитал, сколько и каких машин там проходит. Для города Горького движение здесь было очень активным.

Все кандидаты на шоферские должности предварительно подвергались психотехническому испытанию в профконсультационном бюро при лаборатории Крайсовпрофа, где испытания проводились по специальной программе, включающей в себе тестовые и аппаратные испытания, врачебный осмотр. За 1933 г. через бюро прошли 3000 кандидатов, признано годными было всего 59%, а негодными – 38,6%, из них: по недостаткам зрения 26,1%, по общим недостаткам здоровья 21,6%, по недостаткам слуха – 7,7%, но самый большой процент – «как неудовлетворяющие психотехническим испытаниям» – 44,6% [Там же, с. 46].

Л.Б. Грановский, рекомендуя психотехникам усилить исследования аппаратными методиками, серьезнее изучать аварийность, дифференцированно подходить к заключениям о кандидатах на автобусы и грузовые машины, добавляет важный момент – об усилении мотивации безаварийной езды за счет развертывания массовой политико-воспитательной работы среди шоферов, техпропаганды и вытекающих из нее дальнейшее повышение квалификации водителя действительное внедрение в шоферскую массу соцсоревнования ударничества, дифференцированной оплаты труда [Там же, с. 48].

К.К. Платонов вместе с коллегами-психотехниками из психофизиологической лаборатории Горьковского автомобильного завода им. Молотова поставили вопрос об определении прав шоферов-любителей; ответ на этот вопрос нужно было искать срочно, т.к. лучшие ударники автозавода «премировались автообязательствами», и автомобиль стал внедряться в быт ИТР и рабочих [10, с. 28]. Происходило следующее: «одна часть шоферов-любителей получает права на общих основаниях с профессионалами, другая же часть получает

большие или меньшие льготы вплоть до отмены всех квалификационных этапов» [Там же]. Авторы статьи считали, что люди, желающие получить автомобильные права, должны пройти психотехнические испытания и медицинское обследование в любой психотехнической лаборатории. Необходимо определить, при каких показаниях здоровья вообще нельзя получать права, и это может сказать только медицинская комиссия. За участие шофера-любителя в психотехнических испытаниях говорит тот факт, что «шофер-любитель сталкивается с рядом лиц, находящихся вне его машины (пешеходы, транспорт и т.д.), во взаимоотношениях с которыми он мало чем отличается от профессионала, поэтому эти отношения должны быть регламентированы» [Там же]. В качестве проекта психотехники предложили учитывать общий социально-культурный уровень претендента, общее состояние здоровья, состояние органов зрения, слуха, нервно-психической сферы. Кроме заключения о безусловной годности для управления автомобилем, шоферу-любителю следует дать заключение «об условной годности с перечислением обнаруженных дефектов и сомнительных моментов, которые должны быть проверены во время испытания по практической езде» [Там же]. Испытания по правилам дорожного движения шоферы-любители проходят также, как и профессиональные шоферы, но освобождаются от экзамена по теории автомобильного дела и от политзанятий.

Существовал еще один путь борьбы с травматизмом, он принадлежал, в основном, инженерам: несчастные случаи в промышленности происходят из-за отсутствия или неправильного ограждения машины. «Укротить» опасные части машины, или заменить устаревшие части на новые, призвана техника безопасности, – считали они. Именно так рассуждал врач-гигиенист Н.Н. Альтгаузен из Горьковского института профзаболеваний, обеспокоенный ростом травматизма на заводе «Металлист». Изучив травматизм у рабочих пилового и ножевого цехов – это были ранения глаз – врачи выяснили, что причинами являются плохо оборудованное место работы и отсутствие ответственности у рабочих за свое здоровье: мягкие наждачные камни, дающие много наждачной пыли; не закрепленный станок, где камень шатается, увеличивая количество пыли и даже осколков; отсутствие предохранительного стеклянного экрана; пренебрежение собственной техникой безопасности со стороны самих рабочих, т.к. «во время заточки считают ненужным их надевать и говорят, что затачивать в них плохо; обучения заточке нигде нет (даже в школе ФЗУ). Рабочие, умеющие затачивать, слишком близко нагибаются к камню во время самой заточки, в то время как можно этого не делать, а смотреть на резец в перерыве, подняв резец к глазам, а не опуская глаза к затачиваемому резцу. Станки расположены слишком низко, что порой заставляет рабочего нагибаться» [11, с. 19]. Врачи предложили целый

ряд мероприятий против ранения глаз наждаком – заменить негодные, забракованные наждачные камни новыми, доброкачественными, отремонтировать полностью все станки, устроить мокрую заточку, а на сухой заточке сделать защитные экраны, в школе ФЗУ включить курс обучения по заточке на наждаке, обязать рабочих носить рационально приспособленные очки и т.д.

После закрытия психотехники в 1936 г. врачи-психотехники вернулись к медицинской практике, собственно, они продолжили заниматься тем, что делали (гигиеной труда, профзаболеваниями, психиатрией), но теперь без приставки «психотехник».

Литература

1. Толкачевская В. Сущность профотбора подростков и как он проводится // Школа и Жизнь. 1928. № 7. С. 90-94. С. 90.
2. Толкачевская В. Результаты всестороннего обследования детей и подростков 14 детских домов Н.-Новгорода Нижегородской профилактической амбулаторией // Школа и Жизнь. 1928. № 10. С. 20-26.
3. Стоюхина Н.Ю. Ильон Яков Гаврилович: данные биографии #1 // История российской психологии в лицах: дайджест. 2016. № 3. С. 33-46.
4. Толкачевская В.Ю. Опыт анализа личности детей-дезорганизаторов в школе // Вопросы нервно-психиатрического оздоровления населения. Труды института и кафедры. Сборник первый. Под ред. проф. Я.Г. Ильона. Горький: Издание психоневрологического института, 1935. 414 с. С. 324-330.
5. Васильев Н.В. Несовершеннолетние в ИТУ Горьковского края // Вопросы нервно-психиатрического оздоровления населения. Труды института и кафедры. Сборник первый. Под ред. проф. Я.Г. Ильона. Горький: Издание психоневрологического института, 1935. 414 с. С. 64-75.
6. Постановлении ЦК ВКП(б) «О подготовке и обучении рабочей силы» // Известия ЦК ВКП(б). 1926. 22 марта.
7. Ротштейн Г.А. К вопросу о влиянии социально-бытовых факторов и производства на интеллектуальное развитие рабочих кузнечного цеха завода «Красное Сормово» // Казанский медицинский журнал. 1931. № 3. С. 281-286.
8. Миролубов Н.Г. Опыт работы врача-психиатра в медицинской комиссии по психофизиологическому отбору кандидатов, поступающих в летные школы // Вопросы нервно-психиатрического оздоровления населения. Труды института и кафедры. Сборник первый. Под ред. проф. Я.Г. Ильона. Горький: Издание психоневрологического института, 1935. 414 с. С. 397-409.
9. Грановский Л.Б. Автомобильные аварии и шоферы // Горьковский край. 1934. № 7. С. 43-47.

10. Платонов К., Пугин А., Епишин П. Определение прав шоферов-любителей (В порядке постановки вопроса) // За рулем. 1934. № 14. С. 28.

11. Альтгаузен Н.Н. Опыт изучения и организации борьбы с травматизмом на заводе «Металлист» // Горьковский медицинский журнал. 1933. № 1-2. С. 18-21.

ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В СЛОВАРЯХ: ОСОБЕННОСТИ ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ

Н.Ю. Стоюхина, М.М. Чердакова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Аннотация. В статье автор пишет о необходимости обращения к словарным статьям при изучении персональных публикаций. На примере изучения советских психотехников (психологов труда) 1920-1930-х гг. автор показывает нераскрытый потенциал словарей, при этом, обращает внимание на незначительную имеющуюся информацию о психологах труда.

Ключевые слова. Психология труда, история психологии труда, психотехника, словарь, энциклопедический словарь.

THE HISTORY OF LABOR PSYCHOLOGY IN DICTIONARIES: THE FEATURES OF POSITIONING

N.Yu. Stoyukhina, M.V. Cherdakova

Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

The author writes about the need to refer to dictionary articles when studying personal publications. On the example of the study of Soviet psychotechnicians (labor psychologists) of the 1920-1930s the author shows the undisclosed potential of dictionaries, while paying attention to the insignificant amount of available information about labor psychologists.

Keywords. Labor psychology, history of labor psychology, psychotechnics, dictionary, encyclopedic dictionary.

Словари являются ценным источником познания историко-психологической реальности. Как пишет С.А. Богданчиков, «психологическое наследие, вроде бы лежащее на поверхности и на сегодняшний день доступное во всех отношениях <...>, по факту до сих пор остается таящимся где-то там, на недоступной глубине и потому теоретически не осмысленным, адекватно не оцененным и практически не использованным – одним словом, неизвестным» [1, с. 263]. В своем исследовании он весьма подробно рассмотрел все статьи по психологии в первом издании «Большой советской энциклопедии» (1926-1947)

[Там же, с. 262-278]. В этом важном материале нас заинтересовал вопрос о биографических словарных статьях, и мы узнаем, что советские ученые-психологи писали о А. Адлере (А.Р. Лурия), А. Бэне (А.Р. Лурия), Х. Вольфе (Н.Ф. Добрынин), К. Келере (К.К. Ансон), Э. Клапареде (К.К. Ансон), Уотсоне (Н.Е. Акимов). С. Холле (И.М. Соловьев), В. Штерне (И.Н. Шпильрейн); есть еще ряд статей, написанных не психологами [Там же, с. 276]. В этих списках мы не видим психотехников, что вполне понятно: во-первых, «Большая советская энциклопедия» составлялась в то же время, когда психотехники были живы и некоторые из них были авторами статей в БСЭ, во-вторых, мы помним о закрытии психотехники в 1936 г. Поэтому нам стало интересно изучить словари не только на предмет дефиниций, но и как представлены биографии отдельных ученых в словарных статьях.

Следует заметить, что фигуры психотехников отражены по-разному. Больше всего – 14 персоналий – описаны в словаре «История психологии в лицах» [2]: Е.С. Браиловский, С.М. Василейский, С.Г. Геллерштейн, К.Х. Кекчеев, Ю.В. Котелова, Н.Д. Левитов, А.П. Нечаев, К.К. Платонов, Д.И. Рейтынбарг, П.А. Рудик, М.Ю. Сыркин, А.А. Толчинский, З.И. Чучмарев, И.Н. Шпильрейн. Большинство из этих словарных статей написаны О.Г. Носковой. В словарь «Психологи мира от А до Я» включены биографические статьи о психологах труда – С.Г. Геллерштейн, Ю.В. Котелова, Н.Д. Левитов, А.П. Нечаев, П.А. Рудик, И.Н. Шпильрейн, В.В. Чебышева [3]; в иллюстрированном словаре по психологии – С.Г. Геллерштейн, Н.Д. Левитов, И.Н. Шпильрейн [4], в «Большом психологическом словаре» – С.Г. Геллерштейн и И.Н. Шпильрейн [5]. Во всех словарях обязательно называют Г. Мюнстерберга и В. Штерна как впервые предложивших термин «психотехника» для научного использования.

Есть именной справочник, где авторы впервые после перерыва в несколько десятилетий упоминают ученых-управленцев 1920-х гг. [6]. Среди них названо несколько советских психотехников: К.Х. Кекчеев, Н.Д. Левитов, Н.В. Петровский, Н.А. Рыбников, К.И. Сотонин, С.С. Чахотин, И.Н. Шпильрейн, М.А. Юровская. Учитывая время издания – 1990 г., когда о психотехниках было известно необыкновенно мало, – некоторых из них только обозначили, например, есть год рождения и несколько названий статей или книг.

Биобиблиографический словарь «Русское научное зарубежье» открывает для нас имена практически неизвестных российских психотехников, уехавших в эмиграцию: М.В. Агапов-Таганский (1890-1973), Л.Г. Вальтер (1889-1938), С.С. Чахотин (1883-1973) [7].

В известном «The Psychological Register» [8], где раздел о состоянии психологии в СССР в самом начале 1930-х гг. (год издания словаря – 1932 г.) напи-

сан А.И. Шнирманом, А.Р. Лурия, В.П. Протопоповым и Д.Н. Узнадзе, психологами, имеющими психотехнические работы, названы С.Г. Геллерштейн, В.В. Ефимов, Н. Ершович, А.И. Колодная, Н.Д. Левитов, В.С. Линтварев, И.О. Макаров, А.П. Нечаев, Д.И. Рейтынбарг, И.Г. Розанов, П.А. Рудик, Е.И. Рузер, И.Н. Шпильрейн. М.А. Юровская. Обращение к такому изданию представляет особый интерес, давая возможность взглянуть на психотехнику глазами ее создателей-современников.

Что касается самого определения «психотехника», то она определяется как 1) «направление и раздел в психологии, в котором разрабатывались вопросы применения знаний о психике человека к решению практических задач» [5, с. 448] в основном в отношении научной организации труда, где решались задачи профессионального отбора, профессиональной консультации, профессионального обучения, рационализации трудовых приемов и средств производства, путей снижения аварийности и травматизма; 2) «ранний этап развития психологии труда и инженерной психологии, во время которой была поставлена научная организация труда» [4, с. 296]; 3) «ветвь психологии, изучающая проблемы практической деятельности людей в конкретно-прикладном аспекте» [9, с. 326].

В «Большом толковом психологическом словаре» вообще нет определения психотехники, но есть психотехник – «человек, обученный специально и только применению определенных видов психологических и образовательных тестов» [10].

В современных словарях – в Оксфордском [11] и словаре Американской психологической ассоциации (APA) [12], психотехника имеет название «industrial and organizational psychology». Имеется в виду отрасль прикладной психологии, изучающая поведение человека в рабочей среде и применяющая общепсихологические принципы для работы в таких областях, как отбор персонала, подготовка кадров, оценка сотрудников, предупреждение несчастных случаев, анализ работы, мотивация труда. Г. Мюнстерберг неизменно указывается как основатель научной отрасли.

«Психологическая энциклопедия», составленная более чем 500 американскими авторами, открывает «грандиозное полотно, фрагменты которого выписаны с разной степенью детализации и в разных стилях: от коротких, почти рекламных текстов до серьезных и объемных аналитических статей» [13, с. 5]. Нам показалось интересным (исходя из текстов словарных статей), что автор статьи «Организационная психология (organizational psychology)» З.М. Вонг в меньшей степени отождествляет ее с той «organizational psychology», которая генетически исходит из идей Мюнстерберга, указывая, что история организационной психологии началась с 1925 г. с обобщения результатов Хоторнских

исследований и целью ее является «повышение производительности труда и удовлетворенности работой в различных организациях. Эта дисциплина изучает широкий круг вопросов: от мотивации труда, морального духа сотрудников и продуктивности их работы до лидерства и эффективности организационной структуры, от малых групп до больших многонациональных корпораций» [Там же, с. 511]. Понятие «промышленная психология (industrial psychology)» (автор – Д.Р. Илген) достаточно близко к понятию «психотехника», принятому в Советском Союзе в 1920-30-х гг., – отрасль занимается «научным изучением поведения людей на рабочих местах и/или применением психологических знаний на производстве» [Там же, с. 651]. Промышленная психология объединяет две области знания: изучение индивидуальных различий и межличностные отношения в производственном коллективе; включает такие основные проблемы, как профотбор и расстановка кадров, оценка деятельности, обучение, мотивация труда, удовлетворенность работой, проектирование трудовой деятельности. Неожиданным содержанием отличаются короткие статьи тезауруса «Психология в именах» о создателях психотехники, где Г. Мюнстерберг представляется как разоблачитель «мошеннических трюков популярных мистиков и оккультистов» [Там же, с. 1061]; об У.Д. Скотте говорится: «перенес свои психологические прозрения и догадки в сферу труда и внедрил коммерческое использование психологии в рекламном деле, торговле и изучении поведения потребителя. Таким образом, он создал новую область – психологию труда» [Там же, с. 1065]. Г. Мюнстерберг, однако же, отмечен как одна из ключевых фигур в истории психологии торговли, на которую он повлиял, по мнению Дж. Харта: «Гюго Мюнстерберг ввел функциональный подход в прикладную психологию. В свою вышедшую в 1913 г. книгу он включил обзор экспериментов по эффективности рекламы» [Там же, с. 691].

Н. Carpintero в своей словарной статье о ранних работах прикладной психологии [14] выстраивает такую цепочку преемственности психологических знаний, легших в основу организационной психологии (психотехники):

- французский теоретик Огюст Конт (1798-1857), основатель позитивизма;
- В. Штерн (1871-1938) ввел само понятие «прикладная психология» и дал определение, так как до него попытки очертить понятие были спонтанны и привязаны к конкретным условиям (итальянский физиолог Анджело Моссо (1846-1910) анализировал кривые усталости работников; инженер из США, Фредерик У. Тейлор (1856-1915) применил психологические знания к изучению эффективности людей на работе и предложил пути ее улучшения);
- Фрэнк Парсонс создал в Бостоне бюро по профконсультации (1908);

•вождение автомобиля и безопасность дорожного движения стимулировали отбор водителей с помощью психологического тестирования и создание тренажеров для них В. Мёде (1888-1958) и К. Пиорковски (1888-1939), движения каменщиков изучали Л.М. Гилбрет (1878-1972) и Фрэнк Гилбрет (1869-1924), способности машинисток – Ж.М. Ляи (1872-1943);

•наконец, Г. Мюнстерберг задумал психотехнику как «науку о практическом применении психологии на службе культуры» (1914) в своих книгах по экономической эффективности промышленного производства он предложил широкий взгляд на психологию как практическую науку.

Анализ словарей, начатое С.А. Богданчиковым [1] и Н.Ю. Стояхиной [15] в совокупности с анализом разнообразных результатов социально-психологической детерминации научной деятельности российского психологического сообщества в первой половине XX столетия, предпринятые О.А. Артемьевой [16], открывают перед нами заметные перспективы в изучении истории психологии труда.

Литература

1. Богданчиков С.А. Проблемы истории и историографии советской психологии: монография. М.: АСОУ, 2018. 348 с.
2. История психологии в лицах. Персоналии; под ред. Л.А. Карпенко // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / Ред.-сост. Л.А. Карпенко; под общ. ред. А.В. Петренко. – М.: ПЕР СЭ, 2005. – 784 с.
3. Сонин В.А. Психологи мира от А до Я: учебно-методическое пособие. СПб., 2012. 368 с.
4. Кондаков И.М. Психология. Иллюстрированный словарь. СПб.: Прайм-Еврознак, 2003. 512 с.
5. Большой психологический словарь; под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. СПб: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. 672 с.
6. Корицкий Э.Б. Советская управленческая мысль 20-х годов: крат. имен. справ. / Э.Б. Корицкий, Ю.А. Лавриков, А.М. Омаров. М.: Экономика, 1990. 233 с.
7. Российское научное зарубежье: материалы для биобиблиографического словаря. Вып. 2 [Пилотный]: Психологические науки: XIX–первая половина XX в. / Авт.-сост. Н.Ю. Масоликова, М.Ю. Сорокина. М.: Дом Русского Зарубежья им. А. Солженицына, 2010. 124 с.
8. The Psychological Register / Edited by C. Murchison. Vol. 3. Worcester, Mass., 1932.

9. Психология: словарь; под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1990. 494 с.
10. Ребер А. Большой толковый психологический словарь: В 2-х т. Том 2 (П-Я). М.: Вече, АСТ, 2000. 560 с.
11. Colman Andrew M. A Dictionary of Psychology. Oxford University Press Inc., New York, 2009. P. 882.
12. Vanden Bos, Gary R. APA dictionary of psychology. Washington, DC, 2007. P. 1025.
13. Психологическая энциклопедия. 2-е изд. / Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. СПб.: Питер, 2006. 1096 с.
14. Encyclopedia of Applied Psychology / Editor-in-Chief: Charles Spielberger. University of South Florida, Tampa, Florida, USA, 2004.
15. Стоюхина Н.Ю. Стоюхина Н.Ю. Психология воздействия в советской психотехнике: 1920-1930-е гг.: монография. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2016. 429 с.
16. Артемьева О.А. Социально психологическая детерминация развития российской психологии в первой половине XX столетия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. 534 с.

ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА КАЗАНСКОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ШКОЛЫ

А.И. Фукин

Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова

Аннотация. Психология труда появилась в Казани в 1921 г. в связи с открытием Казанского института научной организации труда. Но в 1936 г. деятельность психотехников была прекращена. Только в 1950-х гг. Е.А. Климов под руководством В.С. Мерлина проводит исследование по психологии труда, в 1959 г. он защищает первую в Казани кандидатскую и в 1968 г. докторскую диссертацию. В конце 1950-х гг. вокруг Е.А. Климова организуется группа молодых ученых. Ведется активная научная работа в области психологии труда. С 1960-х гг. началось бурное развитие психологии труда: защищаются кандидатские и докторские диссертации, в вузах появляются кафедры психологии труда, открыт диссертационный совет.

Ключевые слова: психология труда, психотехника, Е.А. Климов, молодые ученые, научные исследования, кандидатские и докторские диссертации.

THE HISTORY OF PSYCHOLOGY OF LABOR OF THE KAZAN PSYCHOLOGICAL SCHOOL

A.I. Fukin

Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov

Abstract. The psychology of work appeared in Kazan in 1921 in connection with opening of the Kazan institute of the scientific organization of work. But in 1936 activity of psychotechnicians was stopped. Only in 1950 E.A. Klimov, under the leadership of V.S. Merlin conducts a research on work psychology, in 1959 it protects the Kazan's first candidate and in 1968 the doctoral dissertation. At the end of 1950 around E.A. Klimov the group of young scientists will be organized. Active scientific work in the field of work psychology is conducted. Since the 1960s rapid development of psychology of work began: master's and doctoral dissertations are defended, in higher education institutions there are departments of psychology of work, the dissertation council is open.

Keywords: Psychology there, psychoequipment, E.A. Klimov, young scientists, scientific research, master's and doctoral dissertations.

Несмотря на богатую историю развития психологических знаний в Казани, связанную с созданием В.М. Бехтеревым в 1885 г. первой в России психофизиологической лаборатории в Императорском Казанском университете, психология труда в виде психотехники появилась только в 1921 г. в связи с открытием Казанского института научной организации труда. Институтом в 1920-е гг. успешно составлялись технические и психофизиологические характеристики профессий, разрабатывались вопросы рационализации и охраны труда. Велись работы по исследованию связи между скоростью работы и предшествующим мышечным напряжением, по зависимости скорости работ от настроения и темперамента. Были изучены вопросы о зависимости между кривыми утомления и работоспособности, о влиянии музыки на работу и утомления. Была создана одна из первых в стране фотолабораторий для исследования рабочих движений и съемки трудовых процессов. В швейной мастерской Наркомата просвещения была организована психофизиологическая станция для обследования утомляемости рабочих. Бюро профессий давало заключения о пригодности того или иного лица к указанной им профессии. Составлялись профессиограммы разных профессий (педагог, инженер, врач, бухгалтер, библиотекарь), шли работы по определению пригодности к умственному труду. При участии казанских физиологов (К.Р. Викторов, М.В. Сергиевский, Т.Б. Киселева, А.Р. Лурия, М.А. Юровская и др.) разрабатывались физиологические, психологические и психотехнические методы исследования, а также методы профессионального отбора на различные профессии. Ряд работ был посвящен разработке режимов труда и рационализации рабочих мест. Большая работа проводилась бюро НОТ непосредственно на предприятиях, почти еженедельно происходили

публичные доклады членов бюро, например «Методы исследования личности в применении к выбору профессий» (июль 1921 г.). В январе 1922 г. психофизиологический подотдел начал изучение психологии рабочих с помощью психобиографического метода двух групп рабочих: «профессионалов лучшего сорта» и «неудачников». В деятельности бюро НОТ большое значение имело изучение проблем подбора рабочих, хронометража рабочего времени, рациональности движений рабочих и др. В феврале 1922 г. бюро НОТ предприняло изучение движения рабочей силы на предприятиях казанской кожевенной промышленности. Таким образом, период 20 —30-х гг. XX в. стал временем активной институционализации психотехники и психологии труда. Именно в эти годы создавались научно-исследовательские подразделения, разворачивалась система образования и подготовки профессиональных кадров, выпускался специальный журнал.

В середине 1930-х гг. процесс развития психотехники приостановился. С 1935 г. перестал выходить психотехнический журнал, а в 1936 – специальным постановлением было запрещено применение тестов. Психотехнические лаборатории стали постепенно закрываться; сворачивалась и деятельность советских психотехников.

Второй этап развития психологии труда в Казани в 1951–1970-х гг. связан с исследованием профессиональных качеств и способностей человека. Этот период связан с именами психологов В.С. Мерлина и Е.А. Климова. Работая в Казанском университете с 1948 по 1954 г., В.С. Мерлин защитил докторскую диссертацию (1950 г.), в которой была заложена идея индивидуального стиля деятельности, индивидуальных различий, целостности личности. Началом реализации этой идеи стала дипломная работа Е.А. Климова в 1953 г., и кандидатская диссертация на тему «Индивидуальные особенности трудовой деятельности ткачих-многостаночниц в связи с подвижностью нервных процессов», защищенную им в 1959 году в Москве в Институте психологии АПН РСФСР. В 1954 г. В.С. Мерлин переезжает в Пермь и многие годы работает в Пермском государственном педагогическом институте.

По окончании университета в 1953 г. Е.А. Климова по распределению оставляет работать ассистентом кафедры педагогики и психологии Казанского университета. Работая в университете, он с 1953 по 1956 гг. работает на полставки учителем логики и психологии в средней школе №1 Казанской железной дороги, с 1957 по 1959 гг. сотрудничает на общественных началах с городским отделом профтехобразования. В итоге этого сотрудничества был организован Казанский филиал лаборатории профессиональной педагогики Центрального учебно-методического кабинета профтехучилищ, который Е.А. Климов воз-

главлял до 1964 г. Данная лаборатория располагалась в ремесленном училище № 10 [3]. Здесь он организует группу сподвижников – молодых инженеров, учителей, преподавателей вузов. Среди них — С.И. Асфандиярова Л.В. Петропавловская, И.С. Попова, М.Р. Щукин, и др. Ему и его группе удалось подготовить и внедрить эффективную программу и методы профессионального обучения токарей, основанных на идеях А.Н. Леонтьева, П.Я. Гальперина, Н.Ф. Талызиной [2]. В конце 1950-х гг. в группу «вливаются» достаточно зрелые в профессиональном отношении люди: заслуженный тренер РСФСР по акробатике Б.И. Якубчик, лучший тренер федерации акробатики СССР А.Я. Михайлов, мастер спорта по акробатике В.П. Мерлинкин, мастер спорта международного класса, призер чемпионата Европы по гребле на байдарках В.М. Шадрин, преподаватели вузов А.П. Кашин, Н.И. Петрова [4]. Активно ведутся психологические исследования в трудовой, учебной и спортивной деятельности по определению влияния типологических особенностей специалистов на формирование индивидуального стиля деятельности. Молодые ученые участвуют в научно – практических конференциях, публикуют научные статьи. В середине 1960-х гг. ученики Е.А. Климова начинают защищать кандидатские диссертации. Надо сказать, в те годы диссертационных советов в Казани еще не было. Соискателям кандидатских степеней приходилось защищаться в Психологическом институте АПН РСФСР (г. Москва) или в Российском государственном педагогическом институте имени А.И.Герцена (г. Ленинград). С 1965 по 1967 гг. защитились наиболее активные соискатели: Б.И. Якубчик по теме «Некоторые индивидуальные различия в деятельности спортсмена-акробата и учет их в процессе учебно-тренировочных занятий»; М.Р. Щукин – «Некоторые типологически обусловленные особенности усвоения начальных трудовых умений в условиях эмпирически полной ориентировки в задании»; М.Г. Субханкулов – «Индивидуально-типологические различия в скоростных приемах труда у учащихся токарей-универсалов»; В.М. Шадрин – «Некоторые типологические особенности в формировании навыка равновесия при обеспеченной обратной связи»; Н.И. Петрова – «Индивидуальный стиль работы учителя-словесника на уроке в связи с подвижностью нервной системы»; В.П. Мерлинкин – «Некоторые типологически обусловленные особенности деятельности спортсменов-акробатов на начальных этапах формирования мастерства». Продолжают активно работать над диссертациями С.И. Асфандиярова, Л.В. Петропавловская, И.С. Попова, Л.А. Попович, И.Р. Саттаров [1]. В 1980-2000-е гг. защищаются кандидатские, а затем и докторские диссертации по психологии труда Ю.А. Цагарелли, Р.В. Габдреевым, А.И. Фукиным, Р.Ф. Сулеймановым. В 1985 г. в Казанском авиационном институте открывается кафедра инженерной психологии

и педагогики, которую возглавил профессор Р.В. Габдреев, в 1997 при данной кафедре открывается Совет по защите кандидатских диссертаций по специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология и эргономика. В 2007-м году в Казанском институте экономики, управления и права открывается кафедра психологии труда и предпринимательства, возглавляемая профессором А.И. Фукиным.

Казанские психологи труда достойно представляют Казанскую психологическую школу на Международных и Всероссийских психологических форумах.

Литература

1. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы (к психологическим основам научной организации труда, учения, спорта). Казань, Издательство Казанского университета, 1969. 278 с.

2. Носкова О.Г., Стрелков Ю.К. Евгений Александрович Климов: вехи творческого пути // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития России в условиях преодоления глобального кризиса: материалы II межрегиональной научно-практической конференции, Москва, 11-13 ноября 2010 г.: Книга 1. М.: Издательство Московского университета, 2010. С. 7-9.

3. Фукин А.И. Роль Е.А. Климова в возрождении казанской школы психологов. // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития России в условиях преодоления глобального кризиса: материалы II межрегиональной научно-практической конференции, Москва, 11-13 ноября 2010 г.: Книга 1. М.: Издательство Московского университета, 2010. С.43-45.

4. Фукин А.И. Вклад преподавателей и выпускников факультета физического воспитания КГПИ в становлении казанской психологической школы // Теория и практика физической культуры и спорта: материалы Всероссийской научной конференции (Казань, 23-24 апреля 2014 г.). Казань: Изд-во «Вестфалика», 2014. С. 213-215.

**Психология управления персоналом
и социальное предпринимательство
в условиях изменения технологического уклада**

Всероссийская
научно-практическая конференция

14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород

Сборник статей

Под общей редакцией Л.Н. Захаровой, М.В. Прохоровой

Компьютерная верстка: А.И. Махалин

Печатается в авторской редакции

Подписано в печать 07.11.2019

Формат 60х84 1/16. Усл. печ. л. 37.4

Зак. 725. Тираж 100 экз.

Типография Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского,
603000, г. Н. Новгород, ул. Б. Покровская, д. 37.