

ЧЕЛОВЕК СОЦИУМ ОБЩЕСТВО

Выпуск №2

2020

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

Международный гуманитарный журнал "Человек. Социум. Общество" рассчитан на молодых ученых, студентов и аспирантов. Публикуются статьи по педагогике, психологии и социологии. Специализация журнала позволяет размещать результаты исследований междисциплинарного характера. Все материалы проходят проверку на плагиат и рецензируются. Редакция оставляет за собой право отклонения статей, не соответствующих требованиям предоставления материалов. Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов публикуемых статей. Авторы статей несут полную ответственность за содержание статей и за сам факт их публикации. Редакция не несет ответственности перед авторами и/или третьими лицами и организациями за возможный ущерб, вызванный публикацией статьи. При использовании и заимствовании материалов ссылка обязательна.

Международный Центр «Искусство и образование» <http://www.art-in-school.ru/> e-mail: jornal-gum@yandex.ru

Главный редактор:

Е. В. Суровцева – кандидат филологических наук; Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова.

Редакционная коллегия:

А. В. Молчанова - кандидат педагогических наук, Российский государственный социальный университет (Москва)

С. М. Куницына - кандидат педагогических наук, Академия социального управления (Москва)

Ю. А. Попов - кандидат психологических наук, Московский городской педагогический университет (Москва)

А. В. Неверов – кандидат социологических наук, Российский университет дружбы народов (Москва)

Е. А. Журавлева - кандидат педагогических наук, Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы (Москва)

М. Р. Резаков - кандидат политических наук, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Москва)

П. А. Степичев - кандидат педагогических наук, Московский городской педагогический университет (Москва)

А. П. Сухоносков - кандидат психологических наук, Московский городской педагогический университет (Москва)

С. В. Трушкова - кандидат психологических наук, Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)

Редакционный совет:

В. М. Поставнев – кандидат психологических наук, Московский городской педагогический университет (Москва)

В. В. Чурин – кандидат философских наук, Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ) (Москва)

С. А. Уталиев – доктор философских наук; Казахско-Русский Международный университет (КРМУ) (Актобе)

З. М. Мухамедова - доктор философских наук, кафедра социально-гуманитарных наук Ташкентский государственный стоматологический институт. (Ташкент)

Д. Х. Исламова – доктор философии, Ташкентский государственный технический университет (Ташкент)

С. С. Байсарина - кандидат педагогических наук, доцент Евразийского национального университета имени Л.Н.Гумилева, профессор РАЕ. (Нур-Султан)

Н. В. Обелюнас - кандидат филологических наук, Кемеровский государственный университет (Кемерово)

С. С. Жубакова - кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной педагогики и самопознания, Евразийский Национальный университет имени Л.Н. Гумилева (Нур-Султан)

И. В. Воробьева - кандидат культурологии, доцент кафедры культурологии Белорусского государственного университета. (Минск)

А. А. Бейсембаева - кандидат педагогических наук, профессор кафедры Педагогики и психологии Казахского университета международных отношений и мировых языков имени Абылай хана

Х. Б. Норбутаев - кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой начального образования Термезский государственный университет. (Термез)

Г. М. Сыдыкова - кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Кыргызского Национального университета имени Жусупа Баласагына. (Бишкек)

Подписано в печать 20.02.2020 г. Формат 14,8×21 1/4. | Усл. печ. л. 2 | Тираж 100

Содержание

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ:

1. ОРГАНИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ФОРМ И ВИДОВ ДЕТСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ РАЗВИВАЮЩЕЙ ПРЕДМЕТНО-ПРОСТРАНСТВЕННОЙ СРЕДЫ ДЕТСКОГО САДА.....5
Ромашкина Румия Фатиховна
2. ТРАДИЦИОННЫЕ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ СОВРЕМЕННОЙ ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНТЕЛЛИГЕНЦИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ.....8
Макаренко Екатерина Игоревна
3. ПРЕПОДАВАНИЕ ФИЛОСОФИИ В ВУЗЕ: ПОЧЕМУ КОЛИЧЕСТВО НЕ ПЕРЕХОДИТ В КАЧЕСТВО.....18
Беляев Александр Васильевич
4. M-LEARNING С ФУНКЦИЕЙ АДАПТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ.....24
Панченко А.А., Пешкова О.А.
5. О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ УЧАЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ.....28
Федюкина Татьяна Владимировна, Чурин Владимир Владимирович

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ:

6. УЧЕТ ГЕНДЕРНОЙ СОСТАВЛЯЮЩИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....32
Федюкина Татьяна Владимировна, Бидбунова Кристина Михайловна
7. ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ36
Пешкова О.А., Трапезникова Д.С.
8. ГУМАНИТАРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ОТШЕЛЬНИЧЕСТВА В РАКУРСЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ41
Терновая Людмила Олеговна
9. ФОРМИРОВАНИЕ НОВОГО ТИПА ЛИЧНОСТИ В ОБЩЕСТВЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ..49
Сонина Лидия Александровна
10. ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ.....53
Рзаева Эльнара Низамиевна
11. ЦИФРОВОЙ ПРОФАЙЛИНГ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....60
Перекрестова Валерия Александровна, Фурсова Полина Васильевна
12. АУТИСМ-МЕНТ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УВОЛЬНЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ.....64
Николаева Галина Николаевна, Пивинская Полина Игоревна

13. ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ВУЗА.....	68
Долганина Вера Васильевна, Ширванян Аревик Эрниковна	
14. УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ НА ПРИМЕРЕ КРУПНЫХ РОССИЙСКИХ СТРАХОВЫХ КОМПАНИЙ.....	71
Золотарёва Ксения Георгиевна, Фурсова Полина Васильевна	
15. КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА.....	80
Алаеддин Лора Ибрагимовна, Литвина Мария Иосифовна	
16. ПРОЕКТИРОВАНИЕ МОДЕЛИ ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	87
Афанасьев И.В., Афанасьев В.В.	
17. САМООРГАНИЗАЦИЯ ЗДОРОВЬЯ И ОТДЫХА — ИСТОЧНИКИ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ	91
Вознесенский Игорь Сергеевич	
18. ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ РЕКЛАМНОЙ КОМПАНИЕЙ (НА ПРИМЕРЕ GRAND MEVEL)	96
Заварин Василий Александрович	
19. ДИВЕРГЕНТНОЕ МЫШЛЕНИЕ КАК ФАКТОР УСПЕХА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНЦА.....	99
Шастина А.Е., Москальчук К.А.	
20. ВЛИЯНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ЕГО РАБОТОСПОСОБНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ	103
Коротина Алина Алишеровна, Николаева Галина Николаевна	
21. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РЕСТОРАНАХ ВЬЕТНАМСКОЙ КУХНИ В РОССИИ.....	107
Литвина Мария Иосифовна	

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ:

22. РОБОТ VS ЧЕЛОВЕК – ЗА И ПРОТИВ АВТОМАТИЗАЦИИ HR-СФЕРЫ...112	
Лёза Роман Викторович, Фурсова Полина Васильевна	
23. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	115
Афанасьева А.А., Бунтовский С.Ю.	
24. ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В КОМПАНИИ.....	118
Макеев Валерий Александрович, Болотских Леонид Викторович	
25. ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОДХОДОВ К ИССЛЕДОВАНИЮ РЕЛИГИОЗНОСТИ В СОЦИАЛЬНЫХ НАУКАХ.....	122
Хлопкова Оксана Васильевна	

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ:

Ромашкина Румия Фатиховна
Romashkina Rumiya Fatihovna

Магистрант Государственного гуманитарно-технологического университета,
педагогический факультет, направление «Дошкольная педагогика»

УДК 37

ОРГАНИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ФОРМ И ВИДОВ ДЕТСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ РАЗВИВАЮЩЕЙ ПРЕДМЕТНО-ПРОСТРАНСТВЕННОЙ СРЕДЫ ДЕТСКОГО САДА

ORGANIZATION OF THE MAIN FORMS AND TYPES OF CHILDREN'S ACTIVITIES IN THE CONDITIONS OF THE DEVELOPING SUBJECT-SPATIAL ENVIRONMENT OF THE KINDERGARTEN

Аннотация: Статья посвящена организации основных форм и видов детской деятельности в условиях развивающей предметно-пространственной среды детского сада. Представлено понимание содержания понятия «развивающая предметно-развивающая среда» в рамках современной образовательной парадигмы. Определена ведущая роль педагога в организации основных форм и видов детской деятельности в условиях развивающей предметно-пространственной среды детского сада.

Abstract: The Article is devoted to the organization of the main forms and types of children's activities in the conditions of the developing subject-spatial environment of the kindergarten. The article presents an understanding of the concept of "developing subject-developing environment" within the framework of the modern educational paradigm. The leading role of the teacher in the organization of the main forms and types of children's activities in the conditions of the developing subject-spatial environment of the kindergarten is determined.

Ключевые слова: детская деятельность, развивающая среда, индивидуализация образовательного процесса.

Keywords: children's activities, developing environment, individualization of the educational process.

В современных условиях модернизации образовательного процесса актуализируются вопросы организации форм и видов детской деятельности. Развивающая предметно-пространственная среда представляет собой интеграционное образовательное пространство. Организация форм и видов детской деятельности в условиях развивающего предметно-пространственной среды детского сада выступает в качестве важного аспекта проблемы интеграции образовательных областей и организации содержательного наполнения образовательного процесса. Актуальность данной статьи обусловлена необходимостью пересмотра принципов организации форм и видов детской деятельности в условиях развивающей предметно-пространственной среды детского сада, основанной на современных требованиях ФГОС ДОО и направлениях инновационной деятельности в организации образовательного процесса.

Роль среды как развивающего образовательного пространства была выделена еще в эпоху Просвещения известным философом Ж.-Ж. Руссо. В рамках современной образовательной парадигмы под развивающей предметно-пространственной средой

понимают систему материальных объектов деятельности ребенка, функционально моделирующую содержание его духовного и физического развития [4]. ФГОС ДОО определяет развивающую предметно-пространственную среду как специально организованное пространство, которое направлено на обеспечение максимальной реализации образовательного потенциала пространства Организации, Группы, а также территории, прилегающей к Организации или находящейся на небольшом удалении, приспособленной для реализации Программы, материалов, оборудования и инвентаря для развития детсадовского возраста в соответствии с особенностями каждого возрастного этапа, охраны и укрепления их здоровья, учета особенностей и коррекции недостатков их развития» [3].

В условиях развивающей предметно-пространственной среды детского сада реализуются несколько видов детской деятельности: игровая, познавательная, исследовательская, творческая, двигательная, коммуникативная. Разнообразие детской деятельности осуществляется в трех основных формах: фронтальная, групповая и индивидуальная. Выделим основные принципы организации видов детской деятельности в условиях развивающей предметно-пространственной среды детского сада.

Основным видом деятельности дошкольника является игровая деятельность. Развивающая предметно-пространственная среда является пространством реализации, как детских замыслов самостоятельной игры, так и содержит потенциал в качестве игрушек, дидактических игр, различного игрового оборудования для организации групповой игры. С целью организации игровой деятельности дошкольников в условиях развивающей предметно-пространственной среды необходимо соблюдать следующие условия структурного содержания данной среды: насыщенность, доступность, полифункциональность, безопасность. Не менее важным условием является размещение оборудования по секторам: выделяя центры развития становится возможным руководить сразу несколькими формами игровой деятельности дошкольников. В данном случае педагог играет ведущую роль как конструктор развивающей предметно-пространственной среды, отвечающей всем развивающим потребностям ребенка, так и взрослым, который направляет (индивидуальная и групповая) или организует (фронтальная и групповая) формы игровой деятельности детей.

Организация познавательной и исследовательской деятельности детей требует наличия развивающих игр, технических устройств и игрушек, моделей, предметов для опытно-поисковой работы и др. Развивающая предметно-пространственная среда в контексте познавательно-исследовательской деятельности выступает платформой для организации фронтальной, групповой и индивидуальной форм деятельности дошкольников. Педагог на базе правильно организованной (в том числе безопасной и трансформируемой) развивающей предметно-пространственной среды руководит индивидуальной исследовательской деятельностью детей, имеет возможность организовать эксперимент и направлять познавательно-исследовательскую деятельность детей в группе. Кроме того, содержательно насыщенная развивающая предметно-образовательная среда представляет широкие возможности для организации фронтальной познавательно-исследовательской деятельности дошкольников.

Организация творческой деятельности дошкольников в условиях развивающей предметно-пространственной среды занимает особенное место в организации деятельности дошкольника. Главным условием эффективной организации творческой деятельности выступает вариативность развивающей предметно-пространственной среды. Именно широкие возможности выбора типа творческой деятельности позволяет дошкольнику не только право выбора, но и способствует организации форм детской деятельности при минимальном участии со стороны взрослого.

Организация двигательной деятельности дошкольников в условиях развивающей

предметно-пространственной среды представляет собой реализацию комплекса оздоровительных, воспитательных, образовательных задач. Стоит отметить, что условия для организации различных форм двигательной деятельности детей требует строгого соблюдения условий безопасности.

На наш взгляд, организация коммуникативной деятельности дошкольников является важнейшим аспектом организации всех видов детской деятельности в условиях развивающей предметно-пространственной среды. Организация коммуникативной деятельности дошкольников становится возможным в процессе реализации любого другого вида детской деятельности. Развивающая предметно-пространственная среда развития ребенка является результатом профессиональной деятельности педагога, на которую оказывают влияние современные тенденции общественного развития и принципы образовательной парадигмы современности. Предметно-пространственная среда представляет важный фактор взаимодействия ребенка с педагогом и в детском коллективе. Исходя из этого принципа, формирование развивающей предметно-пространственной среды с целью организации различных видов детской деятельности в дошкольной образовательной организации (ДОО) непременно должно учитывать возрастные, физические и психологические особенности и потребности дошкольника, потребность ребенка в создании личного пространства деятельности [1].

Стоит отметить, что организация форм и видов детской деятельности в условиях развивающей предметно-пространственной среды должна основываться на принципах индивидуализации образования. Основная характеристика развивающей предметно-пространственной среды, направленная на индивидуализацию развития – обеспечение разнообразия форм и содержания образования, предоставление ребенку возможности выбора средств и форм активной деятельности. Индивидуализация среды, направленная на обеспечение личностного роста детей, предполагает стимуляцию развития сильных и поддержку слабых сторон личности каждого ребенка.

Таким образом, развивающая предметно-пространственная среда развития ребенка составляет важный фактор совершенствования, формирования и реализации способностей личности, развития социальной активности субъекта, духовного обогащения личности. Правильно организованная развивающая предметно-пространственная среда является важнейшим условием эффективной организации форм и видов детской деятельности в условиях детского сада. Учитывая особенности формирования развивающей предметно-пространственной среды становится возможным стимулировать активность дошкольника в условиях дошкольной образовательной организации. Организация форм и видов детской деятельности в условиях развивающей предметно-пространственной среды выступает залогом продуктивного взаимодействия ребенка со взрослым, с группой детей.

Библиографический список:

1. Нищева Н.В. Предметно-пространственная развивающая среда в детском саду. Принципы построения, советы, рекомендации / Н.В. Нищева. - М.: Детство-Пресс, 2010.
2. Новоселова С.Л. Развивающая предметная среда / С.Л. Новоселова. – М.: Просвещение, 2012.
3. Петровский В.А. Концепция построения развивающей среды в дошкольном учреждении / В.А. Петровский, Л.М. Кларина, Л.А. Смывина. – М.: Владос, 2010.
4. Томчик Г. Организация предметно - развивающей среды ДООУ в связи с введением ФГОС / Г. Томчик // Дошкольник (дошкольник.рф): сетевой журнал. [Электронный ресурс]. URL: <http://doshkolnik.ru/pedagogika/7854-sreda.html>
5. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования – М.: Центр педагогического образования, 2014.

**Макаренко Екатерина Игоревна,
Makarenko Ekaterina Igorevna**

кандидат исторических наук, доцент кафедры социологии и управления МАДИ, доцент
УДК 37

ТРАДИЦИОННЫЕ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ СОВРЕМЕННОЙ ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНТЕЛЛИГЕНЦИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

TRADITIONAL AND INNOVATIVE PRACTICES OF MODERN TECHNICAL INTELLIGENTSIA IN THE FIELD OF EDUCATION

Аннотация: В статье анализируются традиционные и инновационные практики технической интеллигенции в сфере образования. Поскольку сфера высшего технического образования является базовой для технической интеллигенции в работе исследуются такие направления как: профориентация и обусловленность выбора профессии, особенности трудоустройства будущих специалистов, повышение квалификации представителей технической интеллигенции, а также понимание необходимости гуманитарной подготовки студентов технических вузов.

Abstract: The article analyses traditional and innovative practices of technical intelligentsia in the field of education. Since the field of higher technical education is a basic one for technical intelligentsia, the work explores such areas as vocational guidance and conditionality of choice of profession, peculiarities of employment of future specialists, improvement of skills of employed representatives of technical intelligentsia, as well as understanding of the need for humanitarian training of students of technical universities.

Ключевые слова: традиции, инновации, техническая интеллигенция, техническое образование, профориентация, гуманитарная подготовка

Keywords: traditions, innovation, technical intelligentsia, technical education, vocational guidance, humanitarian training

В настоящее время все с большей остротой государством поднимается вопрос о необходимости инновационных изменений в промышленной сфере общества, развитии собственного производства, реального сектора экономики, активно внедряется политика импортозамещения. «История многих стран учит тому, что перевод экономики на инновационные рельсы, ... невозможен без мощной конкурентоспособной промышленности» [1]. Проблема, обозначенная академиком Е.М. Примаковым несколько лет назад, все более приобретает актуальность и остроту. Для развития национальной промышленности на инновационной основе необходимо вкладываться в собственное производство, искать пути, источники и ресурсы обновления. Концепция опоры только на природные богатства РФ приходит в противоречие с потребностями постиндустриальной экономики, глобальными инновационными трендами, развитием искусственного интеллекта.

При этом мы должны понимать, что наша страна недавно пережила деиндустриализацию, что, в свою очередь, также накладывает определенные сложности с возвращением нашей страны и общества к инновационному развитию: были свернуты многие программы промышленного развития, во многом не обновлялся технологический парк производства, требует кардинального обновления кадровая и социальная база инновационных преобразований. Социальной и кадровой базой для инновационного развития в нашей стране может стать техническая интеллигенция, к которой автор

относит специалистов с высшим техническим образованием, занятых в производстве, а также в сфере разработки интеллектуального продукта для развития науки и техники обладает значительными интеллектуальными и профессиональными ресурсами и потенциалом, которыми она может реализовывать в своей деятельности. А ее практики понимаются, в свою очередь, как институционализация определенных типов действия (традиционных и инновационных).

Традиции и инновации являются тем методологическим «рубиконом», которые позволяют осмыслить необходимость введения нового в практики технической интеллигенции, которые основываются на основе многолетних традиций. Баланс традиций и инноваций рассматривался в работе А.Б. Вебера [2]. Ученый считал традиции и инновации двумя сторонами общественного прогресса в рамках историко-социологического подхода. В.Т. Пуляев и Н.Г. Скворцов делали упор на антропосоциальных и социокультурологических подходах к национальным традициям [3].

А.И. Пригожин [4] подошел к проблеме инноваций в широком методологическом плане, понимая их как новшества в целом. В.Н. Иванов [5] определяет инновации в узком смысле – для производства. И.В. Суркова [6] на основе баланса традиций и инноваций предложили механизм исследования внедрения инноваций в социальной сфере. Среди современных зарубежных авторов, уделяющих большое внимание вопросам инноваций, связанных с переходом к новому укладу четвертой промышленной революции необходимо отметить К.Шваба [7].

Проблема внедрения нового в практики технической интеллигенции заключается в том, что для естественного принятия новаций и дальнейшего их эффективного использования необходимо, чтобы они базировались на традиционных практиках, чтобы воспринимались населением, работниками не как искусственно насаждаемые, а как развитие определенных типов действия, социальных институтов на новой технологической платформе.

Остановимся в данной статье на такой важной сфере, где закладываются и реализуются практики технической интеллигенции как образование. К практикам, определяющим фундамент в формировании социального облика и социальных ресурсов технической интеллигенции можно отнести обусловленность выбора профессии и профориентацию. Исследование проблем выбора дальнейшей профессиональной карьеры и профориентации надо начинать с общего нововведения последних лет: поступления в вузы по баллам Единого государственного экзамена (ЕГЭ). Эта «псевдоинновация», чуждая традициям отечественной школы до сих пор вызывает даже не споры, а негативное отношение со стороны как непосредственно заинтересованных субъектов: и родителей, и абитуриентов, и вузовского сообщества, так и всего общества в целом. Такое отношение очевидно: ЕГЭ не способствует качественному развитию образования и интеллектуализации российского общества. Многолетние традиции советской школы могут нарушить еще одним нововведением – отменой экзаменов. В частности, влиятельный финансист Г.Греф заявил, что экзамены лишают желания учиться. По словам Грефа, из школы дети уже выходят "инвалидами", так как настолько привыкают к системе оценивания, что в дальнейшей жизни при ее отсутствии расслабляются и не готовы что-либо делать "Это катастрофа... Одна из моих личных целей — убить экзамены", — заявил он в ходе пленарной сессии Сбербанка на Восточном экономическом форуме.¹ Выражу свое несогласие с мнением Г.Грефа: экзамены

¹ Греф призвал отменить школьные экзамены // URL: <https://ria.ru/20190905/1558321752.html>.

необходимы в школе: они учат детей концентрироваться, достигать успеха, проявлять себя. Другое дело, что не стоит проявлять неоправданную жесткость учителем при проставлении оценки, но это уже проблемы учителей, их профессионального мастерства и педагогических особенностей. Серьезная ситуация складывается и с поступлением именно в технический вуз. Характерная особенность выбора инженерного вуза как сдача предмета «физики» по ЕГЭ и зачисление в вуз по его результатам оборачивается целой проблемой: физику в качестве выпускного экзамена выбирают далеко не все, все меньше и меньшее количество выпускников. Это приводит к маленькому конкурсу на технические направления подготовки, снижению качества обучения и сложностям профориентации.

В условиях острой потребности экономики в высококвалифицированных кадрах, современных инженеров вопросы профориентации приобретает далеко не праздное значение. На важность профориентации указывал еще П.Сорокин, подразумевая под ней несколько более широкое понимание «профессиональная селекция» - определённые способности и качества, необходимые, чтобы заниматься каким-либо видом деятельности. Одна из важнейших вещей в жизни каждого – знать к какому роду деятельности он более всего пригоден.[8] А для будущего инженера и высококвалифицированного технического работника вопросы профориентации носят принципиальный характер. Если у человека нет способностей к овладению, прежде всего, фундаментальными естественнонаучными знаниями, то у него не сложится личностная карьера, он не сможет реализоваться в профессии инженера. Можно сказать, что он потерпит профессиональное «фиаско» инженера.

В 2011 году научным коллективом «ГАЛСИ» при активном участии автора статьи был проведен массовый опрос технической интеллигенции «Модернизация экономики и техническая интеллигенция». Общая выборочная совокупность составила 910 чел. По оценкам респондентов, участвующих в опросе, выбор профессии инженера как базовой в большей степени был обусловлен интересом к техническим наукам – (47,1% опрошенных), 30,8% считали ее престижной, пятая часть респондентов руководствовалась чисто утилитарными соображениями (удобное расположение вуза – 10,7% и маленький вступительный конкурс на технические специальности – 11,2%). Внушает определенный социальный оптимизм тот факт, что почти половина опрошенных проявляют интерес к техническим наукам. Не секрет, что в современных социально-экономических условиях интерес молодежи к изучению естественно-научных и технических дисциплин значительно снижается, что создает существенные препятствия к овладению профессией. Но выдвижение на первый план интереса к профессии свидетельствует, что «еще не все потеряно» в формировании социальных ресурсов и в дальнейшем, при определенных усилиях общества и государства, экономика страны может пополниться высококвалифицированными техническими кадрами, которые будут заниматься творческим инженерным трудом исходя из желания освоить этот вид деятельности. Для этого необходима значительная работа по пропаганде инженерной деятельности, профориентации особенно среди молодежи. Без этого невозможно построить инновационную экономику, основанную на социальных ресурсах населения. Более того, интерес к инженерной деятельности будет в дальнейшем способствовать развитию инновационных форм в профессиональной культуре, совершенствованию своего мастерства. Данные, полученные в рамках массового опроса 2011 г. подтверждаются и последними опросами социологов. В частности, ученые из Екатеринбурга считают, что именно на уровне семьи закладывается интерес к технической деятельности [9].

Полустандартизированное интервью со студентами 1, 2 и 3-х курсов Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ) (март-апрель 2018 г.; опрошено 84 студента, проводилось автором) продемонстрировало сложный и противоречивый характер современной профориентации. Интервью показало, что наибольшую роль в вопросах современного профессионального определения играет семья, наименьшую – школа. Что касается школьной ориентации, то ответы многих студентов свидетельствуют о ее низкой эффективности: «У нас были уроки профориентации в школе, но они были не интересные» (муж., 1-й курс, ФУ); «в школе проводилась проф.аринт. никакой роли в моей жизни это не сыграло» (орфография студентки 1-го курса ФУ сохранена). Большинство отметили полное отсутствие профориентации в школе: «нам даже не раздали результаты теста» (КМ, 2-й курс, муж.); «про профессию “инженер-строитель” в школе не было сказано ни слова» (3-й курс, ДСФ, жен.); «профориентация проводилась и в школе, и в центрах занятости г. Москвы. В школе профориентация проводилась ужасно» (жен., ДСФ, 3-й курс). Ряд студентов отмечают, что для них весомую роль сыграли Дни открытых дверей многих вузов, в т.ч. МАДИ. Это свидетельствует о том, что вузы правильно готовятся к подобного рода мероприятиям. Что касается школьной профориентации, то формы ее проведения надо менять, иначе может нарушиться процесс воспроизводства инженерных кадров и технической интеллигенции в целом. Это может стать той негативной традицией, которую можно отнести к ее рудиментарным формам – на таких бюрократических традициях нельзя строить новации в профориентации. Но нельзя сбрасывать со счетов, что встречались и ответы, характеризующие спонтанный, случайный выбор профессии. Например, «идея поступать сюда пришла в июле спонтанно» (1-й курс, муж., ФУ) (видимо, речь идет о приеме документов в вуз в июле месяце); «не поступила в архитектурный, пошла в МАДИ на строителя» (жен., 3-й курс, ДСФ); «надо было куда-то поступить, выбрал МАДИ из-за маленького конкурса по баллам ЕГЭ» (муж., 2-й курс, КМ) [10].

В плане дальнейшего трудоустройства интересно рассмотреть проблемы соответствия квалификации выпускников и их желание работать по специальности. Социологи Ю.А. Зубок и В.И. Чупров [11] провели исследования о качествах, необходимых молодым специалистам на рынке труда:

Таблица 1. Связь соответствия работы и полученной специальности с возможностями самореализации в сфере труда (средневзвешенный коэффициент по семибалльной шкале)

Соответствие работы полученной специальности	Оценка возможностей					
	в поиске работы	в повышении квалификации	в повышении зарплаты	в служебном продвижении	в правовой защите	в бизнесе
Работа в полном соответствии с полученной специальностью	4,87	5,01	4,33	4,54	4,83	2,95
Работа по близкой, схожей специальности	4,30	4,80	4,07	4,22	4,57	2,89
Работа по совершенно другой специальности	4,08	4,64	4,17	4,32	4,58	3,63

Как видим из таблицы 1, за последние десятилетия доля выпускников вузов, работающих по специальности, постоянно уменьшалась. Сегодня каждый третий работает по специальности, не связанной с полученным профессиональным образованием. В этих тенденциях отразились невысокая эффективность подготовки кадров в высшей школе и влияние конъюнктуры рынка труда. Изменение профессии и места работы, как формы социального продвижения, характерное для современных рыночных экономик, предполагает наличие высокой квалификации и опыта, что не относится к молодым специалистам, находящимся в начале своей трудовой жизни, но вынужденным работать по другой специальности. Социологами были выделены три группы респондентов: первая – работающие в соответствии с полученной специальностью; вторая – работающие по близкой, схожей специальности; третья – работающие по другой специальности. Анализ показал, что отсутствует связь между подготовкой кадров в высшем образовании и рынком труда. Вузы не проявляют заинтересованности в работе выпускников по специальности, не имея информации о реальных потребностях рынка труда и необходимых рычагов контроля. Предприятиям не выгодно доучивать молодых специалистов, проще заполнять ими рабочие места с непривлекательными видами труда. В ряде случаев работодатели находятся в неведении относительно того, какие специалисты им понадобятся в будущем. В итоге молодой специалист оказывается один на один со стихией рыночных отношений. Можно констатировать, что в рамках практик обучение по специальности – выход на рынок труда складывается фундаментальное противоречие: между потребностями рынка труда, с одной стороны, и рынка образовательных услуг, обучением по специальностям, необходимым вузам, - с другой.

Каковы оценки уровня профессиональной подготовки выпускников представителями технической интеллигенции?

Оценка уровня профессиональной подготовки молодых специалистов в профессиональной области, %.(данные массового опроса) (См. рис.1).



Рисунок 1 – Оценка уровня профессиональной подготовки молодых специалистов в

профессиональной области .

Оценивая уровень молодых специалистов в профессиональной области можно заключить, что он фокусируется на среднем уровне с некоторым перевесом в негативную сторону. Полагаем, это может быть и косвенной оценкой качества подготовки в вузах, которое за последние десятилетия заметно снизилось. А как оценивают уровень своей компетентности в профессиональной сфере сами работники? Респонденты продемонстрировали достаточно высокую самооценку уровня своей компетенции в профессиональной сфере: более 80% чувствуют себя уверенно, о нехватке знаний заявили 16,6% опрошенных , а с трудом ориентируются в современных новшествах только 1%. Можно подтвердить тот факт, что самооценка уровня своей компетентности довольно высока у представителей технической интеллигенции, тогда как оценка уровня компетентности их молодых коллег значительно ниже. Чем это обусловлено? Можно предположить, что, в первую очередь, снижением качества технического образования, подготовке студентов по инженерным направлениям и специальностям формально, без должной фундаментальной подготовки, с выхолащиванием гуманитарных и социальных дисциплин.

Какие навыки, по мнению опрошенных представителей технической интеллигенции, необходимы для соответствия современным требованиям производства? Обратимся к табл.2

Таблица 2

Мнение представителей технической интеллигенции о необходимых навыках и качествах инженерам, соответствующим современным требованиям производства²

(можно было дать несколько вариантов ответа, сравнение данных респондентов экспертного и массового опросов; ранжирование по массовому опросу)

Необходимые для инженера навыки и качества	Ранг экспертном опросе	Ранг массовом опросе
Обладание фундаментальными техническими знаниями	3	1
Стремление постоянно повышать свою квалификацию	1	2
Уметь организовать свой труд	5	3
Владеть информационными технологиями	2	4
Владеть иностранными языками	4	5
Иметь способность быстро адаптироваться к новым экономическим условиям	6	6
Разбираться в финансовых основах предприятия	9	7
Владеть нормами корпоративной культуры	10	8
Понимать закономерности развития общества	11	9
Адаптироваться на рынке труда	7	10
Быть готовым к смене профессии	8	11

Как видим, из представленной таблицы, на первое место эксперты в современных

² Составлено автором по проведенным опросам: массовому опросу (910 чел., 2011; экспертному опросу «Инновационная деятельность технической интеллигенции» (51 чел, 2019 г.)

социально-экономических условиях поставили такую позицию как «стремление постоянно повышать свою квалификацию». Это оправданно, поскольку является неотъемлемым требованием современного производства. Стоит отметить, что позиция «владеть информационными технологиями», значительно повысившая свой ранг в мнениях респондентов в последнее время, свидетельствует о том, что повышение квалификации, развитие креативности, интеллекта связано во мнении опрошенных с цифровыми технологиями.

В плане оценки уровня своей компетентности интересно отношение технической интеллигенции к повышению своей квалификации и к ее формам (данные массового опроса):

Таблица 3

Каким образом Вы повышали свою квалификацию на протяжении последних 5 лет, %?

(можно было дать несколько ответов)

Учился в вузе	28,0
Закончил аспирантуру и защитил диссертацию	4,6
Закончил аспирантуру, хотя диссертацию еще не защитил	4,4
Закончил курс МБА	2,4
Получил второе высшее образование	7,4
Прошел курсы повышения квалификации	25,5
Стажировался за рубежом	5,6
Закончил дополнительные курсы с получением сертификата	24,2
Изучал новинки литературы в своей области	34,2
Изучал иностранный язык	14,5
Ничем особенно не занимался	11,3

К позитивной традиционной тенденции мы можем отнести тот факт, что представители технической интеллигенции повышают свою квалификацию. Эта та традиция, в которой заложены элементы инноваций – повышение своего уровня образования и профессиональной культуры. Позицию «учился в вузе», в наибольшей степени представленная в ответах респондентов, можно трактовать как получение высшего образования многочисленной когортой респондентов, особенно молодых. Стоит обратить внимание на такие позиции: «прошел курсы повышения квалификации», «закончил дополнительные курсы с получением сертификата», которые заняли 2-е и 3-е место в иерархии способов повышения квалификации. Представители технической интеллигенции стремятся к освоению новых видов и способов профессионального мастерства и повышению общего уровня профессиональной культуры. Но вопрос-фильтр «Следите ли Вы за новейшей литературой по специальности?» показал, что не так все благополучно в стремлении повышать квалификацию, а самооценка представителей технической интеллигенции несколько завышена. Регулярно следят за новейшей зарубежной литературой по специальности только 1/4 часть опрошенных, от случая к случаю – 52,6% и 1/4 практически не следит – 25,1%. В условиях экономических санкций факт знакомства с современными западными технологиями дает возможность быть включенным в процесс повышения своей квалификации и развития профессионализма. Это стоит учитывать при прогнозе рисков, связанных с кадровым обеспечением при формировании стратегии инновационного развития в нашей стране. Кроме того, слабое знание зарубежного опыта, технологий, технических возможностей в профессиональной

сфере снижает уровень социальных ресурсов в целом, и профессионализма, в частности.

Важной практикой в сфере технического образования является гуманитарная подготовка будущих инженеров, имеющая многолетние традиции. Известно, что изначально отечественная техническая интеллигенция формировалась как высоко эрудированная, с широким мировоззренческим кругозором, глубокими гуманитарными знаниями. Гуманитарные знания прямо влияют на ценностно – нормативный каркас группы или слоя, а гуманитарная подготовка формируют особое мышление, уважение и толерантность к другим людям, теориям, учит понимать закономерности развития общества, знакомит с духовным опытом человечества. Несмотря на давность суждений, считаем необходимым указать, что в 1912 г. ректор Императорского Московского технического училища (ИМТУ) (современный Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана) известный ученый-теплотехник В.И. Гриневецкий был уверен, что «в современном техническом вузе энциклопедичность (широкий технический кругозор) должна быть связана с некоторой специализацией» [12]. В советские времена, особенно в период научно-технической революции 50-60-х гг. представители технической интеллигенции – это профессионалы своего дела, альтруисты, духовно и нравственно одаренные люди, патриоты своей страны. Экономические и политические трансформации конца XX в. и начала XXI в. России привели к масштабным социальным потрясениям, которые затронули все сферы жизни общества. Изменилась и техническая интеллигенция, ее нравственные и мировоззренческие и ценностные ориентиры. По мнению И.Ю. Фомичева наиболее характерной для сознания интеллигенции в рыночной экономике является тенденция утилитаризации представлений о нравственности [13].

Является ли в данном случае современная техническая интеллигенция продолжателем традиций отечественных специалистов? И здесь мы наблюдаем крайне тревожный симптом. В частности, большинство представителей современной технической интеллигенции считает, что гуманитарные знания необходимы лишь отчасти – 65,5%, а 11,3% - вообще не видят в них необходимости и полагают, что достаточно тех технических дисциплин, с которыми они ознакомились. Жесткую необходимость в глубоких гуманитарных знаниях испытывают только 17,7% респондентов. Исходя из этих данных, можно заключить, что современная отечественная техническая интеллигенция начинает терять свое сущностное, имманентно присущее качество – глубокую гуманитарную подготовку.

Данная проблема имеет свои корни. Не стоит забывать, что современная система обучения в техническом вузе направлена отнюдь не на углубление знаний и компетенций по гуманитарным предметам. Происходит выхолащивание гуманитарных дисциплин из программы обучения бакалавров и специалистов. А.В. Лубский и Г.И. Герасимов размышляют о гуманитарной сущности образования: «разделяя ... позицию относительно особой роли принципов фундаментализма и методологизма как стратегических ориентиров в развитии высшего образования, ...стоит обратить внимание на то, что эти принципы следует дополнить принципами когнитивной целостности и гуманитарности. Современные представления о мироцелостности, о единой сущности процессов самоорганизации в природе и обществе как сложноорганизованных системах предполагают и переход к когнитивной целостности учебного знания. Практически в процессе высшего образования это достигается на основе интеграции естественно-научного и социально-гуманитарного знания путем включения в образовательные программы новейших концепций и теорий, представляющих собой альтернативные картины мира. Принцип гуманитарности

высшего образования должен обеспечить изменение его качественных характеристик. Сегодня в высшем образовании большая роль отводится совершенствованию знаний, умений и навыков будущего специалиста. Человека научают преимущественно рациональному соотношению себя с миром, которое развивает одну из сторон целостной по своей природе личности. Однако подлинно целостной и гуманитарной личностью становится только тогда, когда соотносит себя в своих действиях с миром, культурой, обществом, другими людьми и собой, являющихся пространством развертывания сущностных сил человека и его развития. Принцип гуманитарности высшего образования способствует изменению таких его качественных характеристик, которые связаны, во-первых, с преодолением узкосциентистского подхода к пониманию цели и задач высшего образования и реализацией в образовательных практиках идеи о неразрывной связи между образованием и культурой. Во-вторых, принцип гуманитарности высшего образования, направленный на развитие личности, позволяет ей не только усваивать, но творить культуру, создавая тем самым условия для формирования целостного человека»[14]. В этих фундаментальных методологических и гуманистических принципах, указанными учеными, содержится важное основание для дальнейшего развития инноваций – на основе гуманитарной подготовки!

В заключение выделим традиционные и инновационные практики современной технической интеллигенции в сфере образования.

1. Обусловленность выбора профессии инженера связана с интересом к техническим наукам, что является отечественной весомой традицией и хорошим основанием для внедрения инноваций. Но формальные формы проведения профориентации в школе надо менять, иначе интерес абитуриентов к профессии инженера может уменьшиться.
2. Традиционным основанием при трудоустройстве студентов, безусловно, является соответствие полученной специальности или направления подготовки и дальнейшая работа в рамках полученных квалификации по образовательной программе. В настоящее время, в условиях плюрализма форм собственности и снижения качества технического образования, происходит «утрата» данной традиции. Выпускники все более руководствуются утилитарными мотивами, прежде всего, связанными с получением материального вознаграждения за свой труд.
3. Необходимо отметить положительную тенденцию в продолжении традиций повышения квалификации представителей технической интеллигенции: стремление ее повысить. Более того, новые формы, связанные с рыночной экономикой, свидетельствуют о желании повысить свою квалификацию путем освоения новой профессии, получением дополнительных знаний и компетенций в рамках имеющихся.
4. Необходимость многогранной гуманитарной подготовки, которая является многолетней традицией, к сожалению, прерывается в программах подготовки будущих представителей технической интеллигенции. Мы полагаем, что без нее невозможно развивать в полной мер инновационную экономику.

Библиографический список:

1. Примаков Е.М. Мысли вслух. – М.: Изд-во «Российская газета», 2011.
2. Вебер А. Б. Взаимосвязь традиций и инноваций в свете проблем современности // Социологическая наука и социальная практика № 2(18), 2017. С.47-62.
3. Пуляев В.Т., Скворцов Н.Г. Современная Россия: переход в новое социальное качество// Социально-гуманитарные знания. 2017. №1, С.55-82.

4. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003. – 864 с.
5. Иванов В.Н. История и философия науки: материалы к курсу лекций. – М.: ИПО «У Никитских ворот», 2016. С.92.
6. Социальная сфера российского общества: на пересечении традиций и инноваций: монография / И.В.Суркова. –Ростов-на/Д.: Фонд науки и образования, 2018. С.144.
7. Шваб К. Четвертая промышленная революция: пер.с англ. – М.: Изд-во «Э», 2018. С.16.
8. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество // Под ред.А.Ю.Согомонова: Пер. с англ. – М.: Политиздат, 1992. С.421.
9. Воспроизводство инженерных кадров: вызовы нового времени // под общ.ред.Л.Н.Банниковой. // Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2015. С. 364.
10. Макаренко Е.И. Социально-исторические особенности воспроизводства технической интеллигенции///Власть, № 7(26), 2018 . С.197-205.
11. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда // Социологические исследования. 2015. № 5. С. 114-122.
12. Научные школы Московского государственного технического университета им. Н.Э. Баумана. 2005. С.10
13. Фомичев И.Ю. Интеллект, мораль и современная интеллигенция// «Новая» и «старая» интеллигенция: общее и особенное /РГГУ, Соц. ф-т, Под общ.ред.Ж.Т.Тощенко. – М.: РГГУ, 2012. С.209-213
14. Герасимов Г.И., Лубский А.В. Диалог о парадигмальном подходе в образовании // Гуманитарий юга России, 2014. № 1. С.119-137.
15. Tokareva E.A., Malysheva O.G., Smirnova Y.V. Prospects of the liberal arts educational model in the national history study // Opcion. 2019. T. 35. № Special Issue 20. С. 11-29.

Беляев Александр Васильевич
Belyaev Alexandr Vasilyevich

Доктор педагогических наук, профессор Северо-Кавказского федерального университета
УДК 378.147

ПРЕПОДАВАНИЕ ФИЛОСОФИИ В ВУЗЕ: ПОЧЕМУ КОЛИЧЕСТВО НЕ ПЕРЕХОДИТ В КАЧЕСТВО

TEACHING PHILOSOPHY IN UNIVERSITY: WHY QUANTITY DOES NOT PASS INTO QUALITY

Аннотация. Цель статьи – предварительный анализ противоречий, несоответствий, возникающих в процессе преподавания философских дисциплин, выявление причин, факторов снижения уровня профессиональной педагогической культуры в российских вузах. Акцентируется внимание на необходимости изменения традиционного формата проведения лекционных и семинарских занятий, использования возможностей дистанционного обучения.

Abstract. The purpose of the article is to analyze the contradictions, inconsistencies arising in the teaching of philosophical disciplines, to identify the causes and factors of the decline in the level of professional pedagogical culture in Russian universities. The emphasis is on the need to change the traditional format of lectures and seminars, using distance learning opportunities.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, профессиональная этика, преподавание, магистратура.

Keywords: intellectual potential, professional ethics, teaching, master's degree.

Процесс ослабления интеллектуального потенциала в российском обществе приобретает, особенно в последние два десятилетия, признаки устойчивости и необратимости, воспринимается специалистами как неизбежное последствие не только «утечки умов», но и снижения качества образования. По этой причине проблема поиска путей, способов и средств противодействия падению интеллектуального потенциала в России, в том числе и в высшей школе, становится всё более актуальной [1].

Одним из активных средств противодействия интеллектуальной деградации общества является философия. Философия, по оценкам специалистов, должна стать инструментом не только против деинтеллектуализации высшей школы, но и заслоном против глупости, нравственного обнищания общества. В связи с этим особую значимость приобретают вопросы повышения интеллектуального потенциала высшей школы, роли философии как науки и учебной дисциплины, поиска путей, способов усиления её связи с практикой, повышения мотивации обучающихся к освоению философских знаний.

При этом важно подчеркнуть, что в трудах зарубежных и отечественных учёных понятие «интеллект» - это не только определённая ступень в индивидуальном мышлении, но и высокий уровень развития нравственного сознания, что находит выражение в духовной и практической деятельности. И в то же время подлинная нравственность обладает интеллектуальной природой, позволяющей отделять то, что действительно этично, от того, что просто социально одобряемо [2].

«В отечественной культуре, - отмечает А.П. Валицкая, - интеллект - не только и не столько холодный разум, способность к абстрактному мышлению, сколько высокое

нравственное чувство, совесть, свободный и ответственный дух, творческие устремления воли - именно эти качества отличают интеллигенцию как уникальное явление русской культуры [3].

Преподавание философии в российских университетах, особенно в провинциальных, в значительной мере находят отражение недостатки современной высшей школы.

В марте 2017 года университетское сообщество потревожило открытое письмо доктора философских наук, профессора кафедры философии и методологии науки Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского В.В. Афанасьевой, адресованное министру образования Ольге Васильевой.

В письме автор описывает пять признаков болезни российской высшей школы, которые позволяют поставить диагноз об утрате смысла преподавания и обучения в университетах, особенно провинциальных. Напомню, о каких недугах повествует автор: тотальная нищета, бюрократизация образовательного процесса, нравственная ущербность, девальвация знания, душевное нездоровье.

И что стало с отечественной высшей школой по прошествии трёх лет после обращения к министру образования и науки? На мой взгляд, оснований для оптимизма недостаточно. Особенно в области общей культуры, нравственного сознания. «У нас давно нет простого товарищества! Мы молчим, предаем, не заступаемся, уступаем произволу,- заявляет профессор В.В. Афанасьева, сумевшая не утратить здравый смысл и совесть. - Но трусливый не может быть учителем, не годится в воспитатели. Запуганный всегда глуп. Скудоумие питается творимой нами полунаукой, мелочностью намерений, фрагментарностью мышления, отсутствием подлинной цели» [4]. Негативные оценки состояния современной высшей школы подтверждает череда скандальных происшествий, постоянно попадающих на страницы средств массовой информации и вызывающих негативную реакцию общества. Чудовищное преступление, совершённое доцентом Олегом Соколовым, преподававшим в одном из лучших российских университетов, отсутствие какой-либо внятной реакции педагогического коллектива Самарского национально-исследовательского университета им. Королева на возбуждение по ничтожному основанию уголовного дела в отношении профессора Евгении Трещёвой (впервые в новейшей российской истории профессора привлекли к уголовной ответственности за прогулы), протестные акции преподавателей и студентов Московского университета, а также других университетов – МГУ, МФТИ, ВШЭ, Ухтинского технического университета.

В МГУ, например, группа студентов и преподавателей выступила с петицией, обличающей сложившуюся в университете «систему тотального контроля, поощрения стукачества и всеобщего подозрения». Такая ситуация, по справедливому замечанию авторов петиции, явно не создаёт творческую атмосферу для научных исследований [5].

Причины страшного преступления, совершённого историком, кавалером французского ордена Почётного легиона, ветераном комсомола, следует искать не только в биографии, в личностных деструкциях фигуранта уголовного дела, в упущениях в управлении вузом. Произошедшее трагическое событие имеет более глубокие корни, уходящие в прошлое отечественного высшего образования. На протяжении всей советской эпохи философские и исторические кафедры были под покровительством и контролем партийных органов, являлись запасным аэродромом для партийных и комсомольских функционеров. Десятилетиями шёл отбор весьма специфических личностей, которые культивировали свои корпоративные ценности, формировали свою

мораль, отношения. Некоторые из них до сих пор продолжают работать в университетах, сохраняют и продолжают накопленные «традиции».

В настоящее время в российских вузах работают десятки тысяч преподавателей философии. Однако будет не просто назвать современных отечественных философов, имеющих мировую известность. Вот почему одна из наиболее актуальных современных проблем философии - отсутствие философов, способных объяснять современный мир и находить ответы на основной вопрос многочисленных научных конференций, как жить в «эпоху трансформаций и состояния неопределённости». «Великие философы, - отмечает испанский профессор этики Адела Кортина, - не строили воздушных замков — они изучали общество, природу, поведение человеческих существ... Считали, что должны осмыслять прошлое и такие понятия, как добро, справедливость, истина. Вот почему необходимо, чтобы молодые люди начали воспринимать философию как критический взгляд на мир и на слово». По мнению испанского профессора, преподавание философии является чрезвычайно важным, так как оно позволяет «передать новым поколениям накопленный этический капитал, столь необходимый для личной и общественной жизни» [6].

С точки зрения известного западноевропейского учёного Карена Свастьяна, философское познание теряет свою актуальность, прежде всего, по причине неправильного преподавания философии, подменой её содержания «отсебятиной» [7].

Для преподавания философии, для того, чтобы приблизить её содержание студентам, необходима, прежде всего, яркая личность, обладающая высоким интеллектуальным потенциалом. Без такой личности философии не существует. К месту будет сказать, что автор этих строк с благодарностью помнит имя профессора М.Н. Руткевича, блестящие лекции по философии которого ему довелось слушать в студенческие годы. М.Н. Руткевич – член-корреспондент АН СССР, основатель философского факультета в Уральском госуниверситете.

В начале 21 века в России начался процесс «массовизации» высшего образования. В новых вузах появились и новые философские кафедры, стала расти потребность в кадрах. В итоге сложилась ситуация, когда, по оценке декана факультета философии Государственного университета – Высшей школы экономики (ГУ-ВШЭ) Алексея Руткевича, «философию часто преподавали и преподают невежественные люди. В советские годы, - отмечает он в одном из интервью, - 90% преподавателей философии не имели философского образования – студентов учили отставные политруки и секретари райкомов ВЛКСМ, жены «хороших людей», окончившие пединститут и зазубрившие основы марксизма-ленинизма. Сейчас, по моим оценкам, доля преподавателей философии без профильного образования уменьшилась в лучшем случае до 80%» [8].

Результаты такого фиктивного приобщения к «мудрости» не трудно предугадать. По мнению члена «Зиновьевского клуба» профессора Э.Г. Баландиной, «при всей кажущейся свободе мысли отчетливо заметно интеллектуальное убожество этой самой мысли, слегка припорошенной традиционными и модерновыми философскими понятиями. Это в лучшем случае, а в худшем за философскую мысль выдается дикая смесь из штампов вроде первичности/вторичности материи - вторичности/первичности сознания плюс описание несложной научной или социальной практики, наспех скачанные с какого-нибудь интернет-сайта, обобщение собственного практического опыта, не выходящее за пределы первого этапа бэконовской индукции» [9].

Наличие философского образования, разумеется, не гарантирует обретение мудрости и признание в научном мире. Однако такое образование – это минимальный

квалификационный уровень, отсутствие которого значительно повышает вероятность снижения качества преподавания философских дисциплин.

Ситуация ухудшается ещё в большей степени, когда в руководство вузов попадают люди, чей опыт формировался в линейно-функциональной системе управления, а уровень образования определялся Высшей комсомольской школой или, в лучшем случае, историческим факультетом педагогического института.

В свою очередь в университеты стали поступать выпускники школ, которые в прошлые времена могли рассчитывать только на получение профессионально-технического или среднего специального образования. Понятно, что от них трудно ожидать мотивации к овладению теоретическими знаниями, к изучению философии. По оценкам педагогов, значительная часть современных студентов крайне плохо готовится к семинарским занятиям и отличается неспособностью к анализу прочитанного материала [10]. Большинство обучающихся в магистратуре (более 90%) затрудняются объяснить, что входит в состав теоретических знаний.

Неготовность таких студентов к интеллектуальному труду, нежелание овладевать научными знаниями, отсутствие запроса на образованность порождают и соответствующее предложение – имитацию образовательной деятельности, когда процесс получения знаний подменяется получением диплома.

Есть претензии и к качеству методического обеспечения преподавания философских дисциплин. В качестве доказательства воспользуюсь примерами, приведёнными доцентом кафедры философии Московского педагогического государственного университета Волковой Е.Г. в статье Основные проблемы преподавания философии в вузе [11].

Приведу цитату из учебного пособия. «В определённом смысле свобода, - пишет автор учебного пособия по философии, адресованного студентам, аспирантам и преподавателям вузов, - дедуцируется из интенциональной активности трансцендентального субъекта, поскольку что такое конституирование трансцендентального предметного мира в интенциональных актах, как не свободная активность субъекта» [12, с. 296]. Возникают большие сомнения в том, что данные объяснения будут способствовать усилению потребности обучающегося в овладении философским знанием. Скорее всего, не только студенту, но и преподавателю не захочется продолжать чтение данного текста.

Что делать? Прежде всего, при изучении философских и обществоведческих дисциплин необходимо активнее внедрять дистанционное обучение. К такому заключению приводят предварительный анализ программ обучения по философским дисциплинам. Прежде всего, этот касается содержания образовательных программ, оценки соответствия области профессиональной деятельности выпускников потребностям рынка труда, возможностям для трудоустройства, реальным задачам и условиям практической деятельности. Также следует обратить внимание на актуальность предлагаемых философскими кафедрами магистерских программ, на характер отбора содержания обучения. В качестве примера приведу образовательную программу по направлению подготовки 47.04.01 – Философия, разработанную кафедрой философии одного из университетов. Перечислю названия некоторых дисциплин, включённых в учебный план для изучения в магистратуре по профилю «Управление коммуникациями»: «Новые тенденции и направления зарубежной философии»; «Современные проблемы философии»; «Онтология и теория познания»; «Теория и практика аргументирования»; «Основы теории коммуникации»; «Введение в социальную аналитику»; «История философии»; «Философская антропология»; «Философия культуры»; «Философские проблемы инновационной деятельности»; «Философия науки и техники»; «Педагогика и

психология высшей школы». Набор дисциплин, на изучение которых отводится более половины часов учебного плана, имеет случайный характер, никак не мотивированный заявленным профилем «Управление коммуникациями». Если это магистратура, то почему в названии дисциплин есть слова «введение», «основы», более уместные для дисциплин, изучаемых в бакалавриате?

Ещё менее этот набор отвлечённых знаний связан с областью будущей профессиональной деятельностью выпускников магистратуры по направлению «Философия». В программе в качестве области профессиональной деятельности будущих выпускников указаны: органы государственной власти и органы местного самоуправления, общественные организации и коммерческие структуры, редакции средств массовой информации, музеи и библиотеки. На следующей странице программы, в разделе «Объекты профессиональной деятельности выпускников», названы: философские аспекты формирования и развития личности, занимающей гражданскую позицию и готовой к этнокультурному и межконфессиональному диалогу; социальная активность и безопасность личности, их формы в современном информационном обществе; различные сферы социокультурного пространства (наука, искусство, религия); мировая философская мысль в её истории; теория, практика и принципы управления социальной, межкультурной и межличностной коммуникацией; процессы познавательной и творческой деятельности; общие закономерности процессов развития природы, общества и сознания.

Трудно представить, что окончивший магистратуру по направлению «Философия» работник, например, сельского органа самоуправления будет серьёзно занят в рабочее время решением вопроса «закономерности процессов развития природы, общества и сознания», а выпускник магистратуры, работающий в коммерческой структуре, погрузится в изучение «различных сфер социокультурного пространства (науки, искусства, религии) и мировой философской мысли в её истории» [13].

Для непредвзятого взгляда очевидно, что в условиях, когда студенты и магистранты не имеют достаточной мотивации, способностей к изучению философии, а преподаватели не могут обеспечить качественное преподавание философских дисциплин, студентам и магистрантам совершенно необязательно часами просиживать в аудиториях, чтобы слушать «говорящие головы», педагогическая, научная состоятельность которых не всегда очевидна.

Если принять положение о том, что современные реалии требуют персонализации подготовки молодых людей в соответствии с потребностями практики, то задача образования – дать будущему профессионалу индивидуальную траекторию профессионального развития под ключевые запросы. По этим причинам традиционная методика организации и проведения лекций, семинаров требует соответствующего обновления.

Библиографический список:

1. Савинова М. В. Падение интеллектуального потенциала в России в результате реформы высшего образования неизбежно // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. 2013. №7. С.5-13.

2. Келле В. Ж. Интеллектуальное и духовное начала в культуре.- М.: ИФРАН, 2011.- 218с.

3. Валицкая А. П. Интеллектуальный потенциал России и педагогическое образование // Высшее образование в России. - 2014. - №11. - С. 31 – 37.

4. Афанасьева В. В. Открытое письмо министру образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pedsovet.org/beta/article/otkrytoe-pismo-ministru-obrazovania> (дата

обращения: 15.01. 2020).

5. Группа студентов и сотрудников МГУ требует вернуть выборы ректора // Коммерсант. 18.11.2019. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4163212?> (дата обращения: 12.01.2020).

6. Испанский парламент намерен вернуть преподавание философии в институты // Regnum. 19.10.2018. - URL: <https://regnum.ru/news/society/2503812.html> (дата обращения: 15.12. 2019).

7. Свастьян, К. Почему перевелись философы // Электронный журнал «Made for minds». 28.11.2011. - URL: <https://www.dw.com/ru/почему-перевелись-философы/a-15548297> (дата обращения: 12.01.2020).

8. Руткевич А. М. Половина философских факультетов в России – фикция // РИА Новости. 24.02.2010. - URL: <https://ria.ru/20100224/210594620.html> (дата обращения: 23.11. 2019).

9. Баландина Э. Г. На те же грабли или возвращение «отечественного производителя»? Философия в СССР и постсоветской России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://aszk.ru/prochee/indeks-kimbel-2/item/4017-na-te-zhe-grabli-ili-vozvrashchenie-otechestvennogo-proizvoditelya-filosofiya-v-sssr-i-postsovetskoj-rossii> (дата обращения: 18.12. 2019).

10. Кондратьева С. Б. Зачем студенту философия: проблемы преподавания философии в высшей школе // Интернет-журнал Проблемы современного образования. 2018. №2. С.27-31. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zachem-studentu-filosofiya-problemy-prepodavaniya-filosofii-v-vysshey-shkole/viewer> (дата обращения: 2.12. 2019).

11. Волкова Е. Г. Основные проблемы преподавания философии в вузе // Современное образование. – 2015. – № 2. – С. 80 – 115.

12. Зотов А. Ф., Мельвиль Ю. К. Западная философия 20 века: Учебное пособие. - М.: Проспект, 1998.- 432с.

13. Оразовательная программа высшего образования по направлению «Философия» (профиль: «Управление коммуникациями») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ncfu.ru/uploads/op_2019/mag/op_47.04.01_Upravlenie-kommunikaciyami_2019.pdf (Дата обращения 15 декабря 2019).

Панченко А.А.

Panchenko A.A.

Студент магистратуры, 1 курс, профиль «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)», г. Москва

Пешкова О.А.

Peshkova O.A.

К.э.н., доцент, доцент кафедры социологии и управления, ФГБОУ ВО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)», г. Москва
УДК 331.108

M-LEARNING С ФУНКЦИЕЙ АДАПТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

M-LEARNING WITH ADAPTIVE LEARNING FUNCTION

Аннотация: В эпоху электронных устройств, которые способны совершенствовать все сферы жизнедеятельности человека, очень перспективно их применять также и в сфере управления персоналом. Наибольшее преимущества, на наш взгляд, позволит достичь мобильное приложение для обучения и развития персонала. В него могут быть интегрированы элементы онлайн игры, цифровой помощник, система «кафетерий», а также система адаптивного обучения.

Ключевые слова: обучение персонала, мобильное обучение, система адаптивного обучения, инновационные технологии.

Abstract: In the era of electronic devices that are able to improve all spheres of human activity, it is very promising to use them also in the field of personnel management. The greatest advantage, in our opinion, will allow to give a mobile application for training and development of personnel. It can be integrated elements of online games, digital twin, as well as the system "cafeteria" and adaptive learning system.

Keywords: personnel training, m-learning, adaptive learning system, innovative technologies.

В эпоху цифровизации все более широкое применение находят соответствующие современным тенденциям технологии управления персоналом, мобильные приложения относятся к их числу.

На наш взгляд, особое значение приобретают мобильные приложения в сфере обучения персонала.

Высокая квалификация персонала и стабильный кадровый состав - важная составляющая для эффективной работы организации [10]. И постоянное обучение сотрудников является необходимостью.

Главная цель создания мобильного приложения – это формирование и совершенствование необходимых работодателю знаний, умений, навыков сотрудников. Помимо понятных преимуществ использования приложения – доступ в любое время, следует отметить также возможность оперативно подстраиваться под изменяющиеся задачи организации в области обучения. С помощью мобильного приложения можно не только обучать сотрудников по самым свежим материалам, но и построить для них прозрачную карьерную лестницу, систему мотивации, которая будет зависеть от успешности прохождения обучающих курсов [12].

Мобильное приложение призвано:

- максимально упростить жизнь сотруднику, помочь ему сэкономить достаточно большой объем времени на прохождение обучающих курсов, подбирая лекции и тесты под уровень знаний конкретного сотрудника.;
- помочь оптимизировать задачи, выполняя функции «task-manager»;
- следить за своими успехами в формате «онлайн»;
- получить возможность заработать различные бонусы, которые будут зависеть от прогресса обучающего процесса [1] путем применения принципа геймификации.

Представляем функции мобильного приложения для обучения персонала. Ряд функций был отработан в пилотном проекте.

«Цифровой двойник» облегчит путь адаптации в новичка, сотруднику психологически более комфортно общаться посредством чат-бота с «аватаром» своего руководителя, чем с «бездушным» приложением [7]. Информация при применении инструмента «цифровой двойник» воспринимается как более значимая.

Система «кафетерий» способна в достаточно степени мотивировать сотрудника за успешное выполнение различных заданий, не только в рабочей сфере, но и в обучении.

На наш взгляд, система уровней для системы «кафетерий» может выглядеть следующим образом:

1 уровень – Альфа. На данном уровне будет открыт минимальный набор призов в системе кафетерий. Этот уровень доступен всем изначально, для того, чтобы повысить его, нужно заработать 100 очков опыта.

2 уровень – Бета. В системе кафетерий открываются новые призы и большее количество баллов, которые можно на различные бонусы от организации. Для достижения этого уровня требуется заработать 200 очков опыта.

3 уровень – Гамма. На данном уровне сотрудник имеет право выбирать любой приз, скидки на него и самое большое число баллов. Переход на наиболее высокий уровень данной системы требует от 300 очков опыта [9].

Сотрудник может повысить свой уровень в мобильном приложении путем участия в социальной жизни организации:

- работа в группах;
- посещение корпоративных мероприятий;
- обучение новых сотрудников;
- помощь новым сотрудникам во время адаптации.

За выполнения этих заданий сотрудники получают «очки опыта». Помимо повышения рейтинга указанные выше виды активностей принесут сотруднику с наивысшим уровнем аккаунта материальные преимущества: например, предоставление возможности получить на выбор ту или иную единицу продукции (если данное приложение будет использоваться в розничных магазинах) [8].

Сотрудник тратит заработанные «очки опыта», выбирая различные стратегии: потратить их сразу или копить (см. Табл.1). Например, запланированный отгул стоит 50 очков опыта, абонемент в спортзал на 1 месяц – 70 очков опыта, 1 единица продукции стоимостью до 15 тыс. рублей – 100 очков опыта и т.д.

Табл. 1 Система получения очков опыта

Средства получения очков опыта	Количество получаемых очков опыта
Онлайн-курсы	5
Аудиолекции	5
Видеоматериалы	5
Кейсы	10
Задания	10
Тесты	10
Работа в группах	15
Посещение корпоративных мероприятий	10
Обучение новых сотрудников	15
Помощь в адаптации новых сотрудников	15

В разрабатываемом мобильном приложении использована технология «чат-бот» с функционалом тайм-менеджмента (напоминания, оповещения о предстоящих совещаниях, корпоративных мероприятиях). Такие, на первый взгляд, простые функции могут помочь сотруднику оптимизировать его рабочее время.

Для стимулирования и мотивирования сотрудников в мобильном приложении предусмотрена функция «достижения» для возможности внесения принципа игры и соревновательности. Процесс борьбы существенно повышает мотивацию и вовлеченность в рабочий процесс [2].

Примеры достижений:

- посещены 10 корпоративных мероприятий;
- 100 рабочих дней без опозданий;
- совершены 100, 250, 500 продаж.

Совокупность всех этих технологий позволяет не только эффективно обучить хорошего специалиста, но и внедрить сотрудника в корпоративную культуру организации, безболезненно пройти этап адаптации, что мотивирует сотрудника остаться в данной компании [5].

Новой возможностью обучения являются разнообразные «онлайн-курсы», за счёт которых можно добиться снижения расходов, снимая при этом необходимость командировать работника на обучение [11].

Работодатель может предоставлять как персонифицированную возможность обучения отдельным сотрудникам, так и общую, направленную на коллектив в целом [3].

Так как система мотивации напрямую зависит от системы обучения, нужно предоставить сотруднику максимально удобный вариант, который будет подходить именно для него, исходя из его начальных знаний, личных качеств, а также уровня его образования в целом.

Для этих целей будет реализована система адаптивного обучения. Ее суть заключается в том, чтобы сотрудник тратил минимальное количество времени от начала ознакомления с обучающим курсом, до прохождения финального теста или же получения сертификата [4].

В мобильном приложении реализуется возможность с учетом личных характеристик человека (уровень образования, курсы повышения квалификации, личные навыки) подобрать нужный курс обучения, чтобы зря не тратить время на известный

сотруднику материал либо же предотвратить демотивацию, связанную с боязнью невосприятия незнакомой для сотрудника информации [6].

Среди вариантов адаптивного обучения можно рассмотреть следующие:

1. Обязательное прохождение теста после каждого раздела обучающего курса. Этот вариант предоставляет возможность не проходить финальный тест, если сотрудник прошел все вспомогательные тесты.

2. Не обязательное прохождение теста, относящегося к каждому разделу. Эта схема адаптивного обучения позволит сотруднику перейти сразу к финальному тесту, если он уверен в своих силах, либо отдельно изучить раздел который ему не понятен. Если сотрудник пройдет раздел с первого раза, он будет исключен из финального теста.

3. Вторая попытка прохождения теста для каждого раздела. Этот вариант позволит сдать тест с наименьшими трудностями, сотрудник будет иметь возможность пройти тест еще раз, если с первого раза не получилось.

Следует внедрить обширную базу тестов, чтобы избежать распространения информации среди сотрудников. В этом случае руководство организации будет уверено в качестве знаний персонала, что позволит сократить временные и финансовые затраты на бонусы для недобросовестных сотрудников и контрольные процедуры.

Библиографический список:

1. Аллен М., e-learning: Как сделать электронное обучение понятным, качественным и доступным [Электронный ресурс], 2016, режим доступа <https://e.lanbook.com/book/87813>, дата обращения 20.09.2019

2. Балашов, А.П. Основы менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2016. - 288 с.

3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом [Электронный ресурс], 2012, режим доступа <https://www.livelib.ru/book/1000579048-osnovy-upravleniya-personalom-a-ya-kibanov>, дата обращения 21.09.2019

4. Кошелев А.Н. Эффективная мотивация торгового персонала / А.Н. Кошелев. – М.: Дашков и К, 2017 / -325 с.

5. Кязимов К.Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала. М.: МИК, 2013. - 240 с.

6. Мальцев, Константин Ценный кадр. Как построить эффективную систему обучения в компании / Константин Мальцев. – М.: Альпина Паблишер, 2017. -112с.

7. Осовицкая Н., HR DIGITAL. Практики лучших работодателей., – М.: Питер, 2018. – 128с.

8. Панченко А.А. Материалы 10 Всероссийского межвузовского кадрового форума им. А.Я. Кибанова «инновационное управление персоналом»// М-learning в управлении персоналом, дом ФГБОУ ВО ГУУ,2019. –с. 169-171.

9. Панченко А.А. Материалы 9 Всероссийского межвузовского кадрового форума им. А.Я. Кибанова «инновационное управление персоналом»// М-learning в управлении персоналом, дом ФГБОУ ВО ГУУ,2018. –с. 148-149.

10. Семенихин В.В. , Кадровый вопрос: обучение и повышение квалификации персонала [Электронный ресурс],2016, режим доступа <https://e.lanbook.com/book/91802>, дата обращения 20.09.2019

11. Теория и практика инноватики: учебное пособие / Под ред. Лапина Н.И.– М.: Логос, 2017. – 328с.

12. Mobilelearning [Электронный ресурс], 2017, режим доступа https://books.google.ru/books?id=Io5A5JfrI7EC&pg=PA1&hl=ru&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false , дата обращения 21.09.2019

Федюкина Татьяна Владимировна

Fedyukina Tatyana Vladimirovna

Доцент кафедры Социологии и управления МАДИ

Чурин Владимир Владимирович

Churin Vladimir Vladimirovich

Доцент кафедры Социологии и управления МАДИ

УДК 316

О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ УЧАЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

ABOUT SOME FEATURES OF INDEPENDENT WORK OF THE STUDENT IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF EDUCATION

Аннотация: В статье рассмотрены угрозы цифровизации образования, выявлена точка роста для повышения эффективности образовательного процесса. Именно самостоятельная работа учащихся может и должна стать первым предметом для цифровизации в области образования.

Abstract: The article considers the threats of digitalization of education, identifies a growth point for improving the efficiency of the educational process. It is the student's independent work that can and should become the first subject for digitalization in the field of education.

Ключевые слова: цифровизация образования, самостоятельная работа учащихся, домашняя работа.

Keywords: digitalization of education, independent work of the student, homework.

Введение. Образование предполагает целенаправленный процесс по формированию некоторого образа, набора знаний, умений и навыков. Этот процесс диалогичен по своей природе, так как подразумевает субъект-субъектное взаимодействие. Поэтому внимание исследователя вынуждено обращено к обеим сторонам. Как педагог организовал обучение, какие методики использовал? Как понял ученик, как организовал самостоятельную работу?

Современное обучение называют «обучением в течение всей жизни». Во-первых, постоянно увеличивающееся количество информации, следовательно, рост знаний приводит к невозможности «знать все». То, что сегодня считается новым, через несколько лет может утратить свою значимость. Во-вторых, информации так много, что необходимо уметь отсеивать настоящую и важную, чтобы не запутаться, иметь возможность делать умозаключения из истинных предпосылок. В-третьих, широкое распространение новых средств обработки информации влияет на восприятие. Например, 20 лет назад мы знали несколько десятков телефонных номеров, тогда как сегодня достаточно помнить имя, указанное в телефонной книге смартфона. Сложно объяснить необходимость выучить то, что без труда можно найти в любое время. Таким образом, цифровизация общества вынуждает образование отвечать на этот вызов и встраивать цифровые элементы в образовательный процесс.

Основная часть.

Контактная работа педагога и ученика – основное условие обучения. Древние греки обучали слушателей в беседе, мастера брали детей в подмастерья, школьный класс невозможно помыслить без учителя. Несмотря на внедрение новых технологий эта работа несильно изменилась с течением времени. Гораздо больше условия жизни оказывают

влияние на самостоятельную работу обучающегося. Где он занимается, что его окружает, что именно он читает и читает ли? В качестве гипотезы можно предположить, что именно самостоятельная работа должна подвергнуться максимальной цифровизации и, в случае положительного результата, повлиять на сокращение аудиторной работы. Так ли это?

Знакомство со свежей литературой по проблемам цифровизации образования [2-6], напротив, показало, что применение цифровых технологий чаще всего рассматривается как замена традиционных занятий. Онлайн и видео-лекции существенно экономят средства, затрачиваемые на зарплату преподавателя (достаточно 1 раз оплатить разработку лекции и использовать ее в течении долгого времени), на оснащение аудитории, электроэнергию и прочие расходные материалы. Также важным является доступность такой информации для огромной аудитории слушателей (студенты находятся дома (в Сызрани, Саратове, Ростове, Камчатке, Москве) и просматривают учебный материал в удобное для них время, не затрачивая при этом время, силы и финансы на дорогу до университета).

Однако стоит отметить существенный минус подобных лекций – студент не имеет возможности в режиме реального времени задать возникший у него вопрос, тем самым часть материала может быть просто не усвоена слушателем. Сами студенты отмечают, что использование цифровых технологий может существенно упростить, разнообразить, улучшить образовательный процесс. Но полная замена преподавателей «цифрой» является неприемлемой.

Кто и каким образом осуществляет цифровизацию образования? Данный вопрос важен потому, что позволяет выделить проблемные точки. Логично предположить, что образовательные организации могут быть заинтересованы во внедрении цифровых технологий. Ведущие вузы России предлагают пройти массовый открытый онлайн курс (МООС) на площадках Coursera, Universarium. Российский университет дружбы народов даже создал собственную платформу для таких курсов. А Российский государственный социальный университет старается развивать дистанционное образование. Но для чего? Вероятно, интерес вузов может быть коммерческим или маркетинговым. Стоит отметить, что количество платформ для онлайн обучения увеличивается ежегодно, появляются новые платные, бесплатные и смешанные курсы. Идет поиск новых форм дистанционного образования. Однако не ставится вопрос о различии очного и дистанционного. Более того, очное остается в стороне, в тени удаленного. Безусловно для того, чтобы сварить борщ удобно посмотреть видео на Youtube, но это очень скромный навык.

Педагогика решает триединую задачу: обучения, воспитания и образования человека. Для этого необходимо общение учитель-ученик, но время такого общения ограничено. Увеличение аудиторной нагрузки и отчетов для педагогов приводит к тому, что они не могут и не хотят принимать более широкое участие в жизни своих учеников. Цифровые технологии пугают многих учителей и преподавателей, которым придется опять учиться чему-то, привыкать сдавать новые формы отчетности. Тогда как они должны им помочь: помочь проконтролировать самостоятельную работу обучающегося.

На протяжении многих веков преподаватель являлся первоисточником знаний для обучающихся, его авторитет в определенной области был незыблем. Преподаватель вещал умное и вечное, а обучающиеся должны были запоминать сказанное. Процесс перехода к диалогу, а тем более к дискуссии, для преподавателей «старой закалки» был крайне сложным. Но он произошел. На данный момент обеспечение вовлеченности обучающихся в образовательный процесс является одной из основных задач педагога. Многие преподаватели при проведении занятий применяют технологию активного

обучения, целями которой являются разностороннее развитие личности, выявление творческих способностей обучающихся, создание условий для самоорганизации, самоопределения и самопознания. В таком случае возникает вопрос – если мы так долго к этому шли, обосновывали, доказывали, спорили и наконец согласились с необходимостью применения активных технологий, то является ли целесообразным предложение в качестве следующего этапа развития образовательной системы процесс цифровизации образования, подразумевающий, по сути, самообразование без участия педагога?

Коллектив авторов из МГПУ [1] выделил такие тенденции развития образования: от знаниевого подхода к компетентностному; усиление влияния информационной среды на образование; снижение вариативности построения образовательного процесса; отслеживание качества образования через ОГЭ, ЕГЭ; создание школ-комплексов; формирование новой оценочной культуры у педагога; интеграция российского образования в мировое. В обобщенном виде эти тенденции можно сформулировать как повышение роли обучающегося в образовании. Ученик должен быть заинтересован и мотивирован, только тогда новая модель образования даст хорошие всходы. Потребительские модели молодежи блестяще продемонстрированы в работе наших коллег: «человеку, попавшему в «ловушку потребления», сложно отказаться от потребительского мировоззрения и ценностей. Только постоянная работа над собой, духовное самосовершенствование, борьба с самими собой способны изменить позицию человека и отказаться от потребительства» [7, с.354]. Человек не может понять собственные потребности, но должен стремиться к саморазвитию. В этой идее заложена серьезная угроза для будущего нашей страны.

Также считаем необходимым провести аналогию процесса цифровизации образования с процессом автоматизации производств в части обсуждения одного из рисков, присущих и одному и другому процессу, – занятость населения. Процесс цифровизации образования, подразумевающий уменьшение контактной работы преподавателя и студента, увеличение аудитории слушателей на одного преподавателя (онлайн-лекция), увеличение самостоятельной работы обучающегося, неизбежно приведет к необходимости сокращения профессорско-преподавательского состава университетов. В данном случае преподавателям потребуется профессиональная переподготовка для того, чтобы быть трудоустроенными в других сферах экономики. На это потребуются большие временные, материальные и трудовые затраты. Если обратиться к обзору аналитиков, прогнозирующих к 2030 году появление новых профессий, то становится очевидным, что суть преподавательской деятельности видоизменяется от учебной и воспитательной в тьюторскую, то есть консультативную. Это подтверждается тем, что прогнозируется появление таких профессий как разработчик образовательных траекторий, организатор проектного обучения, тьютор, координатор образовательной онлайн-платформы и др. Бесспорно, грядущие изменения в системе образования – это проекция болонской системы, где преподаватель давно является тьютером, а за процесс образования несет ответственность лично обучающийся. Хорошо это или плохо? Данный вопрос является дискуссионным. И разные ученые, наверняка, оценивают его по-разному.

Вывод.

Образ учителя, его влияние на ученика можно по-разному оценивать, но оно необходимо для образования. Отказываться от современных технологий также не нужно, важно найти им правильное применение. По нашему мнению таким применением должна стать самостоятельная работа, ее совершенствование и, лишь затем, аудиторная работа. Как телеспектакль не стал полноценным фильмом, так и видео-лекция не станет

цифровым образованием, это скорее первые шаги, которые необходимы, но их необходимо делать осторожно, стараясь не навредить.

Библиографический список:

1. Афанасьев В.В., Афанасьева И.В. Особенности управления самостоятельной работой при обучении радиотехническим дисциплинам // Теория цепей и сигналов: сб. ст. Третьей Всероссийской научно-технической конференции (Таганрог, 05-07 апреля 1996 г.) – Таганрог, 1996. – С. 109-110.
2. Афанасьев В.В., Афанасьева И.В. Управление самостоятельной познавательной деятельностью студентов в системе обучения инженерным дисциплинам // Нечеткая логика, интеллектуальные системы и технологии: тезисы докл. Всерос. конф. (Владимир, 10-11 апреля 1998 г.). – Владимир, 1998. – С. 198-200.
3. Афанасьев В.В., Афанасьева И.В. Методы статистической обработки результатов экспериментального исследования самостоятельной работы учащихся // Депонированная рукопись. Дата депонирования: 23.12.1998. Номер: 245-98. – М.: НИИВО. – 18с.
4. Афанасьев В.В., Афанасьева И.В. Личность в системе управления самостоятельной деятельностью // Депонированная рукопись. Дата депонирования: 14.05.1998. Номер: 105-98. – М.: НИИВО. – 11 с.
5. Афанасьев В.В., Куницына С.М., Резаков Р.Г. Основные тенденции, влияющие на качество общего образования в России // Проблемы современного педагогического образования. Сер. Педагогика и психология. – 2017. – № 54-5. – С. 28-35.
6. Гребенникова В.М., Новикова Т.В. К вопросу о цифровизации образования // ИСОМ. 2019. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-tsifrovizatsii-obrazovaniya> (дата обращения: 11.02.2020).
7. Молчанова Е.В. О плюсах и минусах цифровизации современного образования // Проблемы современного педагогического образования. 2019. №64-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-plyusah-i-minusah-tsifrovizatsii-sovremennogo-obrazovaniya> (дата обращения: 11.02.2020).
8. Москалюк В.С. Необходимость цифровизации российского образования // Наука и образование сегодня. 2019. №10 (45). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neobhodimost-tsifrovizatsii-rossiyskogo-obrazovaniya> (дата обращения: 11.02.2020).
9. Петрова Н.П., Бондарева Г.А. Цифровизация и цифровые технологии в образовании // МНКО. 2019. №5 (78). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-i-tsifrovye-tehnologii-v-obrazovanii> (дата обращения: 11.02.2020).
10. Сафуанов Р.М., Лехмус М.Ю., Колганов Е.А. Цифровизация системы образования // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2019. №2 (28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-sistemy-obrazovaniya> (дата обращения: 11.02.2020).
11. Сони́на Л.А., Хлопкова О.В., Шастина А.Е. Исследование антипотребительского поведения российской молодежи // Социальная инженерия: как социология меняет мир. – 2019. – С. 350-355.
12. Низамутдинова С.М. Проблемы современных вузов в условиях цифровой реальности // Искусство и образование. 2018. № 5 (115). С. 30-37.
13. Dudin M.N., Afanasev V.V., Afanasieva I.V., Rezakov R.G. Formation of media education in Russia (from the middle ages to the present day) // Amazonia Investiga. – 2019. Т. 8, №. 21. – С. 674 – 687.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ:

Бидбунова Кристина Михайловна
Bidbunova Kristina Mikhailovna

Магистрант Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ), заочный факультет, направление «Управление персоналом»

Федюкина Татьяна Владимировна
Fedyukina Tatyana Vladimirovna

Доцент Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ), кафедра социологии и управления

УДК 331.08

331.5.024.54

УЧЕТ ГЕНДЕРНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

ACCOUNTING THE GENDER HUMAN RESOURCES COMPONENT

Аннотация: статья посвящена анализу учета гендерной составляющей в управлении персоналом. Актуальность данного вопроса обусловлена тем, что в современном мире гендерные особенности являются одним из определяющих факторов развития для таких областей как социология, политика, экономика и др. Необходимость учета гендерных особенностей для формирования эффективного процесса управления трудовой деятельностью рабочего коллектива послужила стимулом для анализа данного вопроса и обусловила выбор темы для научной статьи.

Annotation: A scientific article is devoted to the analysis of differences in the gender component in personnel management. The relevance of this issue is due to the fact that in the modern world gender characteristics are one of the determining factors of development in such fields as sociology, politics, economics, etc. The need to take into account gender characteristics for the formation of an effective process of managing the labor activity of the work collective served as an incentive for the analysis of this issue and determined the choice of topic for a scientific article.

Ключевые слова: гендерные различия; гендер; мужчины; женщины; управление персоналом.

Keywords: gender differences; gender; men; women; personnel Management.

Анализ тенденций развития системы управления персоналом отражает тот факт, что на современном этапе развития общества учет гендерных особенностей при подборе персонала, при назначении на должность, при согласовании важных производственных вопросов играет огромную роль. Исследования показывают, что гендерные особенности присущи различным коллективам – профессиональным, студенческим, школьным, неформальным и др. [2] Стоит отметить, что с одной стороны это связано с устоявшимися традициями и инерцией мышления общества (нежелание менять сложившиеся годами стереотипы), а с другой стороны – с реальным учетом психологических, физиологических и других особенностей характерных только для мужчин или только для женщин. Неоспоримым является тот факт, что женщина,

работающая грузчиком, вряд ли сможет воспроизвести здоровое потомство, что является ее основной физиологической и социальной задачей. В тоже время и мужчина, которому приходится выполнять мелкую, кропотливую работу (например, бисероплетение), вряд ли добьется эффективных результатов. Обе стороны этого вопроса требуют пояснения и рассмотрения.

Во-первых, отметим, что гендер – это социальное деление, часто основанное на анатомическом поле, но не обязательно совпадающее с ним [3].

На протяжении многих веков в нашей стране формировался стереотип женщины – хранительницы семейного очага. На современном этапе развития общества с уверенностью можно сказать, что все больше появляется женщин-руководителей и порой более успешных, чем мужчин. Однако стоит отметить, что существует мнение, что мужчины-руководители быстрее добиваются результативности и эффективности начатого дела. Результативность управления персоналом во многом зависит от того, каким коллективом менеджер руководит – мужским, женским или смешанным. В любом коллективе часто возникают проблемы, при решении которых необходимо учитывать гендерную специфику. Если преобладают представители одного пола, то управление приобретает целый ряд особенностей.

Для России вопросы участия женщин в конкурентной борьбе за руководящие позиции также обусловлены демографическими факторами: на протяжении многих десятилетий отмечается преобладание женского населения над мужским, в настоящее время доля женщин составляет примерно 55 % и по ряду причин она будет расти и в будущем [1].

Таким образом, гендерные различия в управлении персоналом – это деление процесса HR-менеджмента на две составляющие:

- 1) управление трудовым процессом женского, мужского и смешанного рабочего коллектива;
- 2) гендерные особенности управления коллективом.

Выделим основные различия в системе управления персоналом, когда сотрудниками выступают женщины или мужчины.

Женщины руководители, более чувствительны к психологическому климату коллектива. Им важно работать в комфортной психологической атмосфере, зачастую им присущи трудности в принятии жестких управленческих решений, они склонны к интригам, выяснению отношений, манипуляции.

Мужчина-руководитель ориентирован на решение задач и достижение поставленных целей, для него характерны занятия планированием, склонность отстаивать свою точку зрения. Обычно мужчина-руководитель менее эмоционален и не руководствуется своей интуицией и чувствами. Однако, он чаще проявляет агрессию и неуступчивость, всегда держит дистанцию с подчиненными, не нуждается в поддержке и одобрении запланированных действий.

Ученые также выявили ряд характеристик, которые присущи исключительно женскому коллективу:

- высокий уровень эмоциональности, что создает возможность непрогнозируемой реакции на принимаемые управленческие решения;
- сложность в восприятии «логической информации», однако это социальный стереотип, который объясняется влиянием эмоциональности на поведение;
- более высокая степень принятия неформального типа общения в рамках рабочего коллектива;
- гибкость и умение выполнять задачи в нестабильной рабочей ситуации;

- более высокий уровень внимания к деталям;
- значимость личных симпатий и антипатий в работе, что может усложнять процесс оценки трудовой эффективности коллег.

Женский коллектив основывается скорее на личных отношениях, нежели чем на работе в команде. Женщины ориентирована на поддержку, понимание и эмоциональную теплоту. Конфликты в женском коллективе протекают при помощи сплетен, мелких пакостей, что естественно сказывается на работе в коллективе в целом.

В мужском коллективе скорее все наоборот. Им присуща командная работа, также присутствует дух соперничества, они более сдержаны в проявлении эмоций, внимательны к деталям и стремятся к материальному достатку. Конфликты чаще всего протекают, как раз из-за соперничества, им важно доказать кто из них лучше, бросают вызов друг другу или протестуют против лидера (непосредственного начальника).

Для мужских коллективов выделены следующие особенности:

- более высокий уровень дисциплинированности и сплоченности, как команды;
- желание участвовать в профессиональной конкурентной борьбе с другими коллегами;
- систематичность действий в принятии решений;
- более высокая скорость в принятии управленческих решений;
- способность взятия на себя ответственности при выполнении поставленной задачи;
- более низкий уровень неформального общения внутри рабочего коллектива;
- разделение рабочего коллектива на «сильных» и «слабых» сотрудников.

Стоит отметить, что большинство коллективов смешанные. По той причине, что коллектив состоит из обоих полов – это придает работе стабильность, коллектив более гармоничный, каждый находит своё место, люди более терпимы друг к другу.

Как только коллектив становится смешным, то все недостатки мужского и женского коллектива теряют свою силу, а все достоинства наоборот выходят на первый план – усиливаются.

К сведению. Согласно данным опроса, проведенного Исследовательским центром портала SuperJob. ru, работать в смешанном коллективе предпочитают 52% россиян, 19% опрошенных отдадут предпочтение мужским коллективам, причем 27% из них женщины и только 10% - мужчины. Наименьший интерес соискателей вызывают чисто женские коллективы. Работать в них хотели бы лишь 6% наших соотечественников, из них 8% мужчин и 3% женщин. 23% россиян все равно, в каком коллективе работать, – в мужском или женском [4].

Выше сказанное обосновывает тот факт, что между мужчинами и женщинами сформированы весомые гендерные различия, которые необходимо учитывать руководителю при формировании процессов управления рабочим персоналом. С нашей точки зрения гендерный фактор в управлении человеческими ресурсами необходимо учитывать в следующих аспектах:

- система мотивации для персонала женщин и мужчин не должна быть одинаковой, это связано с различием стимулов и мотивов, характерных для обоих полов;
- системы корпоративной культуры и командообразования сотрудников должны учитывать гендерные составляющие, ведь одни механизмы могут мотивировать сотрудников, а другие, наоборот, приводить к конфликтным ситуациям;
- работа в смешанном коллективе будет более гармоничной, чем в моноколлективах.

Библиографический список:

1. Болдырева, Н.В. Особенности управления персоналом на основе гендерных различий / Н.В. Болдырева // Актуальные вопросы экономических наук. – 2012. – № 25-1. – С. 219-223.
2. Сони́на, Л.А. Гендерные стереотипы в студенческой среде / Л.А. Сони́на, А.Е. Шасти́на // "Дискурс", 8(10) 2017, с. 127-133.
3. Трубакова, М.О Особенности управления персоналом на основе гендерных различий / М.О. Трубакова, Е.В. Поворина // Новая наука: проблемы и перспективы. – 2017. – Т. 1. – № 3. – С. 152-156.
4. Маркелов К.А., Махонин И.А., Загрядский Д.С. Мотивация человека как главный побудитель освоения инноваций для развития АПК // Отраслевая специфика регионального природопользования. – М., 2006. С. 193-196.
5. Журнал HR-portal [Электронный ресурс]: «Законы джунглей, или как выжить в коллективе» URL: <https://hr-portal.ru> (Дата обращения: 20.01.2020).
6. Leonteva L.S., Maksimov D.A., Kurbanov S.A., Afanasyev I.V., Melnikova T.E., Rezakov R.G. Information services and development of effective urban management // International Journal of Civil Engineering and Technology. – 2018. Т. 9, № 11. – С. 2518-2525.

Трапезникова Д.С.

Trapeznikova D.S.

Студентка магистратуры, 2 курс, профиль «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «Московский автомобильно-дорожный
государственный технический университет (МАДИ)», г. Москва

Пешкова О.А.

Peshkova O.A.

К.э.н., доцент, доцент кафедры социологии и управления
ФГБОУ ВО «Московский автомобильно-дорожный
государственный технический университет (МАДИ)», г. Москва

УДК 331.108

ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

APPLICATION OF MODERN TOOLS IN THE FIELD OF PERSONNEL MANAGEMENT

Аннотация. В статье освещены основные тенденции, влияющие на деятельность специалистов по управлению персоналом в связи с внедрением современных цифровых инструментов. Приведена аналитика использования компаниями инструментов для оптимизации бизнес-процессов. Приведены примеры нестандартных и креативных решений цифровизации.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровой инструмент, цифровизация, hr – аналитика, автоматизация.

Annotation. The article describes the main trends that affect the activities of personnel management specialists in connection with the introduction of modern digital tools. The analysis of how companies use tools to optimize business processes is presented. Examples of interesting and creative digitalization solutions are given.

Keywords: HR management, digital tool, digitalization, hr-Analytics, automation.

Скорость, мобильность, диджитализация - основные факторы современной компании, необходимые для поддержания соответствующего рынку уровня конкурентоспособности.

С каждым годом направление Digital становится все более популярным и применяется во многих отраслях. Цифровизация процесса управления персоналом во многом связана с экономией ресурсов организации на персонал - оптимизация бизнес-процессов позволяет осуществлять более эффективные инвестиции в человеческие ресурсы. Многие известные организации развивают свою digital-стратегию в области HR, соответствуя современным трендам.

Определяя вектор развития цифровых инструментов, созданных для HR за последние годы, можно выделить 5 основных трендов:

1. HR-автоматизация;
2. HR-аналитика;
3. HR-маркетинг;
4. Smart-рекрутинг;

5. Электронное обучение.

HR-автоматизация – это набор сервисов и приложений, с помощью которых можно автоматизировать документооборот, поиск и отбор кандидатов на вакансии, обучение персонала, оценку Hard Skills и Soft Skills сотрудников, HR - аналитику.

По данным исследования «Авито Работа» [1], автоматизация процессов в HR затрагивает следующие предметные области управления персоналом (Рис. 1).

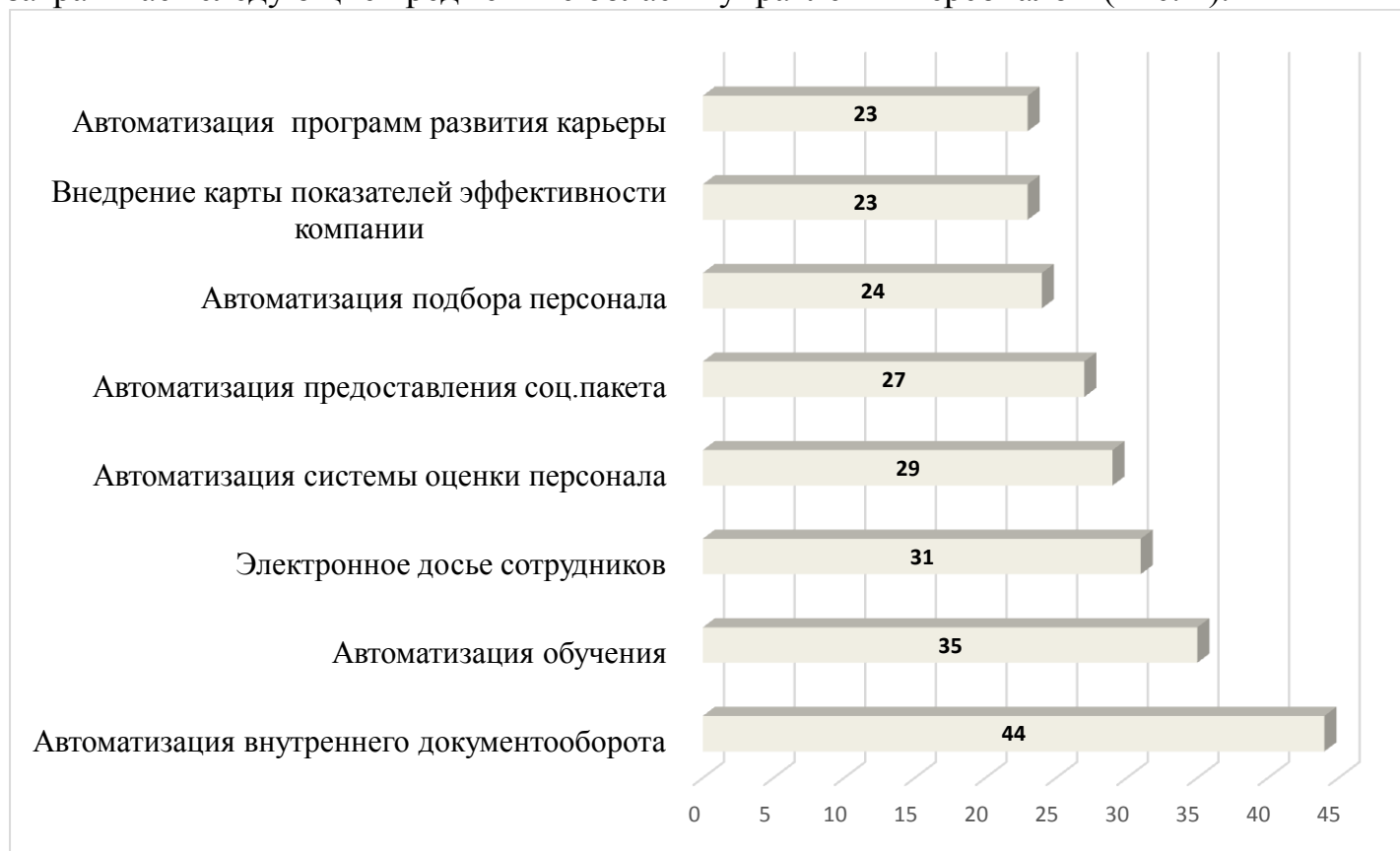


Рис. 1. Автоматизация процессов в HR (по данным исследования «Авито Работа»).

Рисунок демонстрирует, что в наибольшей степени автоматизация затрагивает систему документооборота компаний (44%) и обучение персонала (35%).

Согласно исследованиям сервиса «Работа.ру» [2], 56 % компаний используют HR-аналитику, и только у 7 % российских компаний есть штатный HR-аналитик. Пожалуй, это направление сейчас только набирает спрос на российском рынке. Сбор и анализ информации позволяет выделить весьма полезные сведения из массивов неструктурированных данных для повышения эффективности деятельности HR-департаментов, соответствующих различным функциям управления персоналом (подбор персонала, адаптация, обучение, развитие, оценка и т.д.) Среди инструментов, которые используют компании для целей аналитики, можно наблюдать как простой и доступный Excel, так и ERP-системы.

Известно, что большая часть проблем организации может быть связана с явной или скрытой нелояльностью сотрудников. Преодолеть проблему нелояльности призван эффективный HR-бренд.

Тенденции рынка обязывают специалистов по управлению персоналом осваивать новые цифровые инструменты для решения следующих задач:

- создание, продвижение и совершенствование привлекательного HR-бренда работодателя;
- привлечение и удержание талантливых сотрудников;
- управление инновационными проектами и командами.
- создание HR контент-стратегии «наружу» (внешний HR-бренд) и «внутри» (внутренний

HR-бренд).

Для корпоративного контента необходимы нестандартные и креативные решения. Одним из таких решений может быть создание амбассадоров бренда [6]. Среди сотрудников можно выбрать амбассадора HR-бренда — человека, который «горит» работой команде. Здесь важна сильная эмоциональная связь с миссией компании, продуктом, услугой и идеями [4]. Амбассадор разделяет ценности компании, соотносит их со своей жизненной позицией. Амбассадор - посланник бренда, он должен вдохновлять. Например, если деятельность организации связана со спортом, выбранный сотрудник должен пропагандировать здоровый образ жизни.

HR-бренд формируется исходя из корпоративной культуры, важным инструментом его совершенствования являются внутренние формальные и неформальные коммуникации компании, развивать которые можно различными способами. Например, у компании Mailchimp в HR-отделе есть должность Employee Happiness Ambassador — это сотрудник, который отвечает за счастье коллег [7].

Борьба за лучший персонал между работодателями на рынке труда возрастает, за таланты приходится конкурировать не только с сильными зрелыми корпорациями, но и со множеством IT- компаний и стартапов [6]. Можно сказать, что эффективный HR-бренд поможет привлечь в организацию таланты, разделяющие организационные миссию и цели компании.

Привлечь талантливых и перспективных кандидатов в компанию практически невозможно без применения новых «умных» инструментов и технологий [3]:

- искусственный интеллект (роботы-рекрутеры);
- мобильные приложения;
- чат-боты;
- геймификация и др.

Все больше компаний автоматизируют процесс первичного отбора на массовые позиции [11]. Тенденция идет к тому, что в подборе на «массовку» рекрутеров заменят роботы. Это позволит оптимизировать затраты на подбор и сосредоточиться на процессах, которые сложно автоматизировать (mapping и пр.).

В данный момент одним из последних трендов является оценка соискателей и действующих сотрудников по голосу [8]. Технология действует очень просто: формируется пул вопросов, на которые отвечает респондент. Во время ответов респондента система анализирует недоступные слуху микроколебания в голосе, интонации, и на основе этих данных, путем математического расчета, делает вывод о достоверности информации и подлинных эмоциях человека во время интервью. При этом голос исследуется по 151 параметру [9].

Развитие сотрудников и их карьерный рост в организации неразрывно связаны с обучением. Все больше средств тратится на создание цифровых систем обучения.

Обучение развивает сотрудников, делает их более эффективными, повышает уровень приверженности организации [7]. Многие организации используют системы внутреннего онлайн-обучения, чат-боты, применяя подход геймификации. Обучение должно быть постоянным, регламентированным и систематизированным, позволяющим укреплять коммуникации между подразделениями. Особое внимание следует уделять обучению руководителей, поскольку руководители в существенной мере влияют на продуктивность подчиненных и продолжительность их работы в организации [13].

Цифровой HR - это не просто создание одного приложения. Сегодня мы можем говорить о разработке мобильной платформы с широким спектром приложений, построенных с использованием облачных и аналитических технологий для различных

целей в сфере управления персоналом: можно фиксировать время и посещаемость сайта, создавать инструменты для совместной работы, доносить цели и задачи до нужного сотрудника, мониторить состояние здоровья сотрудников и т.д.. Дизайн интегрирован, пользовательский интерфейс ориентирован на местоположение, а интегрированные данные используются для информирования и выработки рекомендаций пользователям в течение рабочего дня [10].

Современные реалии формируют новый взгляд на HR-решения. замена устаревших систем в облаке, принятие дизайн-мышления, интегрированного дизайна мобильных приложений и HR-операций в режиме реального времени. В основе этих тенденций лежат также принципы поведенческой экономики [5], использование аналитики и постоянная итерация при проектировании. Чтобы преуспеть в новых процессах [14], HR-командам следует внедрять дизайн-мышление, использовать интегрированную аналитику. Таким образом, мы переходим к новому этапу внедрения цифровых HR-технологий, который откроет новые карьерные возможности для персонала и изменит влияние HR на бизнес [12].

Цифровая трансформация HR начинается с изменения менталитета специалистов по управлению персоналом, внедрения операций в реальном времени, платформ, автоматизации и мобильных устройств [6]. Эти процессы приведут к цифровизации основных функций управления персоналом.

Библиографический список:

1. «Авито Работа»: только 13% компаний считает важным создание привлекательного HR-бренда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://yandex.ru/turbo?text=http%3A%2F%2Fhr-elearning.ru%2Favito-rabota-13-kompaniy-rabotayut-nad-hr-breandom%2F> (Дата обращения к ресурсу: 02.02.2020)
2. Подбор персонала в цифровую эпоху [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/by/Documents/human-capital/podbor-personala-v-cifrovuyu-epohu.pdf> (Дата обращения к ресурсу: 02.02.2020)
3. Tsvetkov V.A., Gurinovich A.G., Afanasyev I.V., Anastasov M.S., Vrazhnova M.N., Churin V.V. Effective management of a company's economic security: 21st century challenges // *International Journal of Civil Engineering and Technology*. – 2019. Т. 10, № 2. – С. 1810-1820.
4. Vysotskaya N.V., Sayfieva S.N., Afanasyev I.V., Dembitsky A.A., Nikolaeva G.N. Mathematical modelling of the dependence of foreign direct investments on the protection level of property rights // *International Journal of Simulation: Systems, Science and Technology*. – 2018. Т. 19, № 6. – С. 37.1-37.3.
5. In Unilever's Radical Hiring Experiment, Resumes Are Out, Algorithms Are In [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hbr.org/2017/06/hr-must-make-people-analytics-more-user-friendly> (Дата обращения к ресурсу: 02.02.2020)
6. Investing in HR Technology is not the same as Digital Transformation [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cactussoft.biz/2017/10/25/hr-advisor-investing-in-hr-technology-is-not-the-same-as-digital-transformation/> (02.02.2020)
7. Implementing Digital HR Initiatives; an Opportunity or a Disaster? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.digitallhrtech.com/employee-performance-review-template/> (Дата обращения к ресурсу: 02.02.2020)
8. How HR Analytics Can Transform the Workplace [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.linkedin.com/pulse/hr-technology-market-disruptions-10-top-trends-2018-josh-bersin/> (Дата обращения к ресурсу: 02.02.2020)

9. How to prepare for employment in the age of Artificial Intelligence [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://thenextweb.com/artificial-intelligence/2017/03/26/prepare-employment-age-artificial-intelligence/> (Дата обращения к ресурсу: 02.02.2020)
10. HR Must Make People Analytics More User-Friendly [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.linkedin.com/pulse/2017-should-digital-mindset-hr-tech-abhijit-bhaduri/> (Дата обращения к ресурсу: 02.02.2020)
11. Ten Disruptions Ahead [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.linkedin.com/pulse/hr-technology-market-disruptions-10-top-trends-2018-josh-bersin/> (Дата обращения к ресурсу: 02.02.2020)
12. The 70+ Biggest HR Tech Conferences to Attend in 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.digitalhrtech.com/talent-management-system/> (Дата обращения к ресурсу: 02.02.2020)
13. The Employee Experience is The Future Of Work [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://recruitingdaily.com/300-women-in-hr-technology-that-you-should-follow-and-support/> (Дата обращения к ресурсу: 02.02.2020)
14. Revolution, not evolution [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2016/digital-hr-technology-for-hr-teams-services.html> (Дата обращения к ресурсу: 02.02.2020)
15. 2018 should be about a Digital Mindset – not HR Tech [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2017/01/05/the-employee-experience-is-the-future-of-work-10-hr-trends-for-2017/#2145f02220a6> (Дата обращения к ресурсу: 02.02.2020)
16. 300+ Women in HR Technology Worth Watching [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://centricdigital.com/blog/big-data-visualization/how-hr-analytics-can-transform-the-workplace/> (Дата обращения к ресурсу: 02.02.2020)

Терновая Людмила Олеговна
Ternovaya Ludmila O

доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры социологии и управления
МАДИ; e-mail: ludmilaternovaya@yandex.ru; SPIN код e-library– 2300-9676

УДК 159

ГУМАНИТАРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ОТШЕЛЬНИЧЕСТВА В РАКУРСЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

HUMANITARIAN ASPECTS OF SOCIAL SECLUSION FROM THE PERSPECTIVE OF PERSONNEL SECURITY

Аннотация: В статье поднимается проблема социального отшельничества, которая в настоящее время приобрела новые характеристики и новых адептов. Наибольшие риски, связанные с распространением данного феномена, испытывают наиболее развитые экономики, где в связи с экономическими финансовыми неурядицами работодатели вынуждены были ограничивать меры социальной поддержки служащих. При этом идеология социальной помощи не позволяет власти и обществу целиком отказаться от социальной поддержки тех, кто по разным причинам не желает быть наемным работником. Виды социального отшельничества многообразны и включают в себя дауншифтинг. Социальное отшельничество есть и в России, но оно приобретает национально окрашенную специфику.

Abstract: The article raises the problem of social recluse, which has now acquired new characteristics and new adherents. The greatest risks associated with the spread of this phenomenon are experienced by the most developed economies, where, due to economic and financial turmoil, employers were forced to limit measures of social support for employees. Moreover, the ideology of social assistance does not allow the government and society to completely abandon the social support of those who, for various reasons, do not want to be an employee. Types of social seclusion are diverse and include downshifting. There is also social seclusion in Russia, but it takes on a nationally colored specificity.

Ключевые слова: общество, отшельничество, эскапизм социальный протест, экология, рынок труда.

Keywords: society, hermitage, escapism, social protest, ecology, labor market.

Я ушел в лес потому, что хотел жить разумно, иметь дело лишь с важнейшими фактами жизни и попробовать чему-то от нее научиться, чтобы не оказалось перед смертью, что я вовсе не жил. Я не хотел жить подделками вместо жизни – она слишком драгоценна для этого; не хотел я и самоотречения, если в нем не будет крайней необходимости. Я хотел погрузиться в самую суть жизни и добраться до ее сердцевины, хотел жить со спартанской простотой, изгнав из жизни все, что не является настоящей жизнью, сделать в ней широкий прокос, чисто снять с нее стружку, загнать жизнь в угол и свести ее к простейшим ее формам, и если она окажется ничтожной, – ну что ж, тогда постичь все ее

ничтожество и возвестить о том миру; а если она окажется исполненной высокого смысла, то познать это на собственном опыте и правдиво рассказать об этом в следующем моем сочинении.

*Генри Дэвид Торо*³

Мы привыкли к тому, что человек — существо социальное. Будучи созданием природы, он еще на заре собственной социальной истории из этой природы вырвался, сохранив физическую зависимость от нее и оборвав ментальную. И чем большими удобствами обростала жизнь людей, тем более они отдалялись от природы. Вершиной этого процесса можно считать установление полного господства человека над природой, о чем во вступлении к третьему изданию своих трудов написал известный отечественный селекционер И.В. Мичурин: «Плодоводы будут правильно действовать в тех случаях, если они будут следовать моему постоянному правилу: «Мы не можем ждать милостей от природы, взять их у нее — наша задача»⁴. Проблема состояла в том, что, отчуждаясь от природы и забирая при этом у нее все возможные ресурсы, человечество умалало не только коллективную связь, но и искажало ценность индивидуального взаимодействия с ней.

Часто это противоречило натуре отдельных личностей, которые свою суть стремились найти и реализовать, погрузившись в естественную среду и убегая от благ цивилизации. И тогда они выбирали иной путь — путь отшельничества, который предполагал удаление от мирской суеты, жизнь в условиях минимального комфорта и ограниченного общения. Причин установления такого порядка, когда человек большую часть времени пребывал в одиночестве, было множество. На одну из них обращает внимание доктор философских наук А.С. Гагарин. В книге «Экзистенциалы человеческого бытия: одиночество, смерть, страх (от античности до Нового времени)» он пишет: «Одиночество — экзистенциал, концентрирующий смысло-жизненную проблематику в едином топосе (месте) — в «точке» Я, окруженной личностными границами. Этот экзистенциал содержит в качестве условий своего проявления: или 1) дистанцирование личности — свободное (уединение) и, соответственно, предполагающее в качестве результата закрепление и утверждение автономности личности; или же 2) вынужденное одиночество (изоляция). Одиночество — экзистенциал, позволяющий в регистре интимного (интенцированного на самого себя) переживания постичь собственную са-мо-данность (произвести самоидентификацию с аутентичным Я) и организовать потенциальную и актуальную смысл-содержательную (ценностную) самозаданность как сущность, самость. Одиночество есть способ выявления сущностных характеристик Я, самости»⁵.

Вполне естественными были поиски человеком самого себя, своего Я, окрашенные религиозным смыслом. К известным отшельникам на Востоке относились: отказавшийся от своего королевского предназначения принц Сиддхартха Гаутама, ставший началом отшельником, затем — аскетом, открывший путь просветления, лежащий в основе буддизма, древнекитайский философ Лао-цзы, возможный автор даосского трактата

³ Торо Г.Д. Уолден, или Жизнь в лесу / Пер. З. Александрова. 2-е изд. М.: «Наука», 1979. 456 с. [Электронный ресурс] URL:<http://lib.ru/INPROZ/TORO/walden.txt>.

⁴ Мичурин И.В. Итоги шестидесятилетних трудов по выведению новых сортов плодовых растений. М.: Огиз Сельхозгиз, 1949. 672 с. [Электронный ресурс] URL:<http://www.berrylib.ru/books/item/f00/s00/z0000015/st009.shtml>.

⁵ Гагарин А.С. Экзистенциалы человеческого бытия: одиночество, смерть, страх (от античности до Нового времени). Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2001. С. 372.

«Дао Дэ Цзин» («Книга пути и достоинства»), завершал свою жизнь в отшельничестве; был горным отшельником основатель даосской «Школы Небесных Наставников» (Тяньши Дао) Чжан Даолин. Религиозные отшельники могли представлять собой одиночек, но они же были способны организовываться в сообщества, как древне-японские горные отшельники ямабуси, бывшие, как правило, представителями буддийских школ сингон и тэндай.

В христианстве отшельничество стало особым видом подвижничества, освещенного примером не только пророка Илии и Иоанна Крестителя, но и самого Иисуса Христа, сорок дней проведшего в пустыне. В этой религии на первый план выдвигается уникальный опыт Одинокого Богочеловека – Иисуса Христа, указавшего ценой собственного экзистенциального трагического опыта путь преодоления одиночества, страха и смерти. Каждому человеку, априори пребывающему в поиске ответов на «вечные» экзистенциальные вопросы и приходящему к открытию Божественных Истин, предлагается следовать его примеру и выстроить жизнь от рождения до смерти под знаком опыта религиозного одиночества⁶. То, что именно такое понимание смысла отшельничества формируется в средневековой Европе было определено особенностями ее цивилизационного развития, имевшего в своем багаже причудливую смесь практицизма и веры в чудеса, сочетавшего жизнь в условиях феодальной разобщенности и наличия единой картины мира, выстроенной в соответствии христианской верой⁷.

В Новое время причины социального отшельничества изменились. К духовным исканиям добавились основания для самоизоляции весьма состоятельных людей от общества, ценности которого казались им чуждыми. Пример — пушкинский герой:

Онегин жил анахоретом;
В седьмом часу вставал он летом
И отправлялся налегке
К бегущей под горой реке...⁸

Онегин после трагической дуэли возвращается в свет, сохраняя отшельническую линию поведения, поскольку путешествия, реализация «охоты к перемене мест» не способствуют налаживанию постоянных связей, а позволяют человеку ощущать спасительное одиночество⁹.

Любая форма отшельничества предполагает наличие некоего «пустого», незанятого пространства, которое может стать прибежищем человека, ищущего уединения. Чем гуще населена территория, чем она более индустриализирована, тем сложнее уход в отшельничество. Когда волна освоения пространства прокатывается по территории, отбирая у природы ее царство, то люди, выбиравшие судьбу отшельника, оказываются на

⁶ Гагарин А.С. Одиночество как экзистенциал средневековой философии // Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук. 2012. № 12. С. 148 – 156.

⁷ Ле Гофф Ж. Цивилизация средневекового Запада: Пер. с фр. / Общ. ред. Ю.Л. Бессмертного; Послел. А.Я. Гуревича. М.: Прогресс-Академия, 1992.

⁸ Пушкин А.С. Евгений Онегин [Электронный ресурс] URL:<https://ilibrary.ru/text/436/p.2/index/html>.

⁹ Денисова Т.Ю. Одиночество: метафизика и диалектика. М.: УРСС 2013; Иванченко Г.В., Покровский Н.Е. Универсум одиночества: социологические и психологические очерки. М.: Университетская книга, Логос, 2008; Лабиринты одиночества / Пер. с англ., сост., общ. ред. и предисл. Н.Е. Покровского. М.: Прогресс, 1989.

своеобразной линии фронта между природой и цивилизацией, боясь ее покинуть. Они становятся частью фронта.

В строгом смысле фронт — территория, социальные и экономические условия, которой определяются идущим на ней процессом освоения. Значительное влияние на понимание фронта оказал американский историк Ф. Дж. Тёрнер, который в 1880-х гг. ввел в научный оборот данное понятие. Тёрнер рассматривая эту зону, как границу встречи дикости и цивилизации¹⁰. Несмотря на критику тёрнеровской «теории границы», к этим идеям неоднократно обращались в разных странах и в разные периоды. В начале 1950-х гг. вышла книга американского историка У. П. Уэбба, «Великий фронт», в которой высказывалась мысль, что время после открытия Америки стало периодом фронтального освоения новых пространств. Пограничные особенности диктовали потребности не только в ускоренном технологическом развитии, но и стремительные изменения в политике, экономике, культуре и образе жизни. Однако Уэбб был уверен, что период фронта завершен в силу отсутствия передовых неосвоенных рубежей¹¹.

Американский опыт отшельничества XIX столетия описал цитируемый в эпиграфе к данной статье писатель, философ, натуралист, поэт и публицист Г. Д. Торо. Он представил свое двухгодичное уединение в хижине, построенной на берегу Уолденского пруда, в книге «Уолден, или Жизнь в лесу», ставшей своеобразной социальной рекламой скромной жизни в согласии с природой. Не случайно, у героя этого произведения нашлись последователи и в наше время. Об одном из них — Юстасе Конвее — написала книгу популярная американская писательница Э. Гилберт, назвавшая своего героя последним романтиком¹².

В значительной степени всем отшельникам присуще чувство романтизма. Погружение в картины вымышленного романтического мира компенсируют дефицит общения, а перегруженность собственного мира иллюзорными образами заставляет это общение ограничивать. Как пример можно привести американскую поэтессу Э. Дикинсон, чье отшельничество не имело ни религиозных, ни экономических причин, а вызвано было совершенно особым мировосприятием.

Не только поэтический дар, но и увлеченность наукой может служить импульсом к отшельничеству. Теодор Казински — преподаватель математики Университета Беркли (Калифорния) прервал педагогическую карьеру, уединился в хижине в горах штата Монтана. Эту акцию он рассматривал как протест против потребительского образа жизни, технического прогресса и истощения природы. К сожалению, Казински стал более известен как Унабомбер (англ. *Unabomber* — от *University and airline bomber*). Собственноручно изготовленные бомбы, которыми он пытался остановить прогресс, Унабомбер рассылал в университеты, авиакомпании, торговые центры, ученым и чиновникам. О популярности этой персоны и его не только террористических, но и отшельнических идей свидетельствует тот факт, что хижина, в которой он прожил шесть лет вдали от цивилизации, в июле 2008 г. была выставлена в вашингтонском Музее журналистики и новостей (англ. *Newseum*).

Имеются экологические причины социального отшельничества. Известна электромагнитная аллергия. В Швеции, где она официально признана как заболевание, от этого вида аллергии страдает 2,5% населения. В острых случаях заболевшие вынуждены

¹⁰ Тёрнер Ф. Дж. Фронт в американской истории / Пер. с англ. А.И. Петренко. М.: Весь мир, 2009.

¹¹ Webb W.P. *The Great Frontier*. Austin: University of Texas Press, 1964.

¹² Гилберт Э. Последний романтик / Пер. с англ. Ю.Ю. Змеевой. М.: РИПОЛ классик, 2018.

уезжать туда, где нет электроснабжения. В США, в Западной Вирджинии создана свободная от Интернета «резервация» для лиц, обладающих гиперчувствительностью к электричеству.

Таким образом, можно увидеть ряд четко обозначенных причин социального отшельничества, таких как: религиозные, социально-политические, экономические, экологические и индивидуально-психологические. Часто из этого пакета невозможно выбрать какое-либо единственное обоснование уединения. Несмотря на изменение окружающего мира, они остаются побудительными мотивами отшельничества и в наши дни. Причем, чем активнее внешняя среда, тем больше находится людей, неспособных существовать в новом режиме. И поэтому с проблемой социального отшельничества в первую очередь сталкиваются государства с развитой экономикой.

Особенно остро ощущает угрозу социального отшельничества Страна восходящего солнца. Проведенный в марте 2019 г. правительством Японии опрос показал, что около 613 тыс. человек в стране в возрастной группе 40 –64 лет относятся к категории отшельников, или хикикомори (дословно — «те, кто прячется за закрытыми дверями своих домов») ¹³. Хикикомори отличает длительное изолированное проживание, непосещение учебных заведений, отсутствие работы, низкий уровень контактов с близкими. Причины появления столь большого числа социальных отшельников кроются в последствиях финансового кризиса 1990-х гг. В то «потерянное десятилетие» в Японии была нарушена система пожизненного трудового найма, которая служила гарантией социальной стабильности в государстве. В период рецессии лица, выходящие на рынок труда, которых экономисты называют поколением «ледникового периода» занятости, вынуждены были братья за любую работу: низкооплачиваемую, нерегулярную, без социальных гарантий. Оказалось, что работодателям выгодно сохранять эти ограничения и после выхода экономики из кризиса. На это представители поколения «ледникового периода» ответили полным отказом от какой-либо трудовой деятельности. Несмотря на все усилия властей по оказанию им помощи в виде открытия консультационных центров, бюро по трудоустройству, программ переквалификации, создания новых рабочих мест, субсидирование компаний, привлекающих хикикомори, их массового выдвижения на рынок труда не наблюдается. А риски от наличия столь обширного числа лиц, практикующих социальное отшельничество, помноженные на возможность дефицита пенсионных накоплений в будущем, только нарастают.

Япония не единственная страна, где выявилась проблема, подобная хикикомори. В Великобритании это явление характеризуется термином «*Not in Employment, Education or Training*» — *NEET*. В США аналогов хикикомори называют *basement dweller* (обитатель подвала). Правда, ряд исследователей указывают на некорректность смешения данных типов социального отшельничества ¹⁴.

Социальное отшельничество наблюдается и в современной России. Причины этого явления не очень отличаются от зарубежных, хотя имеется национальная специфика.

¹³ Тебин Н.П. Спасти поколение «ледникового периода» // Независимая газета. 2019. 7 августа; Тихоцкая И.С. Изменения в жизненном цикле японцев и место молодежи в современном обществе // Выпуск XXXII. История и культура традиционной Японии 3 / Под ред. И.С. Смирнова, отв. ред. А.Н. Мещеряков. М.: Наталис, 2010. С. 455 – 468.

¹⁴ Баева Л.В. Эскапизм в цифровом социуме: от хикикомори до «групп смерти» // Ценности и смыслы. 2018. № 2(54). С. 53 – 68; Ishikawa R. Confusion of the Concepts of «Hikikomori» and «NEETs»: Seen from the Perspective of People Who Regard Themselves as «Hikikomori» // The Journal of educational sociology. 2006. No. 79. Pp. 25 – 46.

Есть отшельничество неорелигиозного типа, в котором представители религиозных движений или отдельных сект отдаляются в глухих местностях, как например, анастасийцы, сторонники движения, возникшего в конце 1990-х гг. и опирающиеся на идеи книг В. Мегре из серии «Звенящие кедры России». Также в России отшельниками становятся поневоле из-за разрушения городов, военных городков, деревень, дорог. Там есть люди, которым некуда идти. Они остаются обитать в этих поселениях – «призраках». Имеются единичные примеры религиозного отшельничества, подобно Агафье Лыковой, которая родилась в сибирской тайге в старообрядческой семье, сбежавшей от репрессий 1930-х гг. Сейчас она осталась одна. Периодически оказывают ей помощь волонтеры.

Все это не складывается массовую картину отшельничества, как, впрочем, и дауншифтинг (англ. *downshifting* — переключение автомобиля на более низкую передачу). Однако именно этот процесс оставления работы, часто очень успешной, имеет тенденцию расширения. Причем, чем больше число преуспевающих людей, тем обширнее прослойка тех, кто устает и от офисного бытия, и от творческого напряжения. А потому дауншифтеры стремятся вырваться из рабочей обстановки в благоприятные для отдыха условия¹⁵. В то же время в этом процессе есть четкая градация, разделяющая тех, для кого дауншифтинг равносителен самоактуализации, от так называемых опрощенцев. Согласно теории личности А. Маслоу, самоактуализация выступает как важнейшая компонента завершающего периода становления личности¹⁶. В таком виде ее практиковали американские студенты 1960-х гг., сторонники «новых левых», приостанавливающие учебу в университетах для саморазвития. Совсем другое дело, дауншифтер-рантье, опрощенец, вовсе не помышляющий о возвращении в трудовую жизнь и стремящийся после передышки стать апшифтером. Британский журналист К. Оноре в книге «Без суеты» объединил дауншифтинг и опрощение в единое понятие — медленное движение¹⁷. Хотя, представляется, что такое наименование, скорее, отражает модные тренды замедления в еде (англ. *slow food*) или моде (англ. *slow fashion*), но не передает всех оттенков дауншифтинга, а даже в какой-то мере поэтизирует его.

Полной противоположностью поэтизации социального отшельничества наполнен смысл отечественного понятия «ушелец». В нем есть выражение не столько обреченности, сколько презрения к сложившимся способам достижения жизненного успеха. Российское законодательство в реализации собственного видения жизнеустройства ушельцам не препятствует: нет существовавшего в советском праве определения тунеядства как преступления, отсутствует конституционное закрепление гарантированного трудоустройства всех граждан, не существует ярко выраженного осуждения уклонения от участия в общественно-полезном труде. Все это способствует формированию особой идеологии ушельцев. Она, с одной стороны, достаточно жесткая по отношению к обществу. С другой стороны, для самих ушельцев эта идейная линия открывает путь в Зазеркалье, с другой жизнью, иными ценностями и способами достижения целей.

Показательно, что среди ушельцев много тех, кто стал ими не по выбору, а по выслуге, т.е. выйдя на пенсию. Оказалось, что гонка за выживание не обостряется, а теряет смысл при изменении системы ценностных координат. Но и здесь есть угроза

¹⁵ Бутонова Н.В. «Дауншифтинг. Новое правило — отказ от всяческих правил // Новые традиции. Коллективная монография / Под ред. Е. Э. Суровой и С. А. Рассединой. СПб.: ИД «Петрополис», 2009. С. 169 – 176.

¹⁶ Маслоу А. Мотивация и личность / Пер. с англ. А.М. Татлыбаевой. СПб.: Евразия, 1999.

¹⁷ Honoré C. In Praise of Slowness. Challenging the Cult of Speed. New York: HarperCollins Publishers LLC, 2004.

потери для социума все еще активных людей, поэтому разворачиваются различные программы для лиц «серебряного возраста»¹⁸. Некоторые ушельцы, которые сами себя характеризуют именно с «зазеркальных» позиций как «пришельцы», обретают себя в волонтерской деятельности. Есть среди них и сторонники жизни в эко-поселениях.

В целом, идеология социального отшельничества выступает частью более широкой философской платформы *Simple Life* (Простая жизнь). Ее сторонники считают, что такой образ жизни достигается за счет расширения самостоятельности и автономности индивида, радикального изменения модели потребления, поощрения индивидуального и местного предпринимательства, замены инструментов управления самоуправлением. В таком ракурсе социальное отшельничество растворяется и теряет протестный потенциал. Потому как социуму, так и государству стоит задуматься о поддержке социальных инициатив в духе *Simple Life*, чтобы уменьшить риски, в том числе кадровой безопасности, возможные при разрастании числа социальных отшельников, какими бы мотивам не подпитывался их эскапизм.

Библиографический список

1. Афанасьев В.В., Иванова О.А., Савин Ю.В., Иванов В.С., Торохтий В.С., Иванова Г.П., Сухова Е.И. Социальная педагогика: Учебник и практикум. Сер. 68 Профессиональное образование. Издательство ЮРАЙТ. Москва, 2019. – 451 с.
2. Баева Л.В. Эскапизм в цифровом социуме: от хикикомори до «групп смерти» // Ценности и смыслы. 2018. № 2(54). С. 53 – 68.
3. Бутонова Н.В. «Дауншифтинг. Новое правило — отказ от всяческих правил // Новые традиции. Коллективная монография / Под ред. Е. Э. Суровой и С. А. Рассединой. СПб.: ИД «Петрополис», 2009. С. 169 – 176.
4. Вознесенский И.С. Бабушки тоже хотят учиться: Как быть? // Практики развития 1.0: вызовы, концепции, смыслы / Ред-сост. М. Кукушкин. М.: Смысл, 2018. С. 176 – 192.
5. Вознесенский И.С. Тайм-менеджмент «серебряного возраста» // Социальная динамика населения и устойчивое развитие: Сборник тезисов: Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием, 4 октября 2018 г., Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, социологический факультет /под общ. ред. А.И. Антонова. М.: МАКС Пресс, 2018. С. 359 – 361.
6. Гагарин А.С. Одиночество как экзистенциал средневековой философии // Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук. 2012. № 12. С. 148 – 156.
7. Гагарин А.С. Экзистенциалы человеческого бытия: одиночество, смерть, страх (от античности до Нового времени). Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2001. 372 с.
8. Гилберт Э. Последний романтик / Пер. с англ. Ю.Ю. Змеевой. М.: РИПОЛ классик, 2018. 320 с.
9. Денисова Т.Ю. Одиночество: метафизика и диалектика. М.: УРСС 2013. 186 с.
10. Иванченко Г.В., Покровский Н.Е. Универсум одиночества: социологические и психологические очерки. М.: Университетская книга, Логос, 2008. 421 с.

¹⁸ Вознесенский И.С. Бабушки тоже хотят учиться: Как быть? // Практики развития 1.0: вызовы, концепции, смыслы / Ред-сост. М. Кукушкин. М.: Смысл, 2018. С. 176 – 192; Вознесенский И.С. Тайм-менеджмент «серебряного возраста» // Социальная динамика населения и устойчивое развитие: Сборник тезисов: Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием, 4 октября 2018 г., Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, социологический факультет /под общ. ред. А.И. Антонова. М.: МАКС Пресс, 2018. С. 359 – 361.

11. Лабиринты одиночества / Пер. с англ., сост., общ. ред. и предисл. Н.Е. Покровского. М.: Прогресс, 1989. 624 с.
12. Ле Гофф Ж. Цивилизация средневекового Запада: Пер. с фр. / Общ. ред. Ю.Л. Бессмертного; Послесл. А.Я. Гуревича. М.: Прогресс-Академия, 1992. 376 с.
13. Маслоу А. Мотивация и личность / Пер. с англ. А.М. Татлыбаевой. СПб.: Евразия, 1999. 478 с.
14. Мичурин И.В. Итоги шестидесятилетних трудов по выведению новых сортов плодовых растений. М.: Огиз Сельхозгиз, 1949. 672 с. [Электронный ресурс] URL: <http://www.berrylib.ru/books/item/f00/s00/z0000015/st009.shtml>.
15. Пушкин А.С. Евгений Онегин [Электронный ресурс] URL: <https://ilibrary.ru/text/436/p.2/index/html>.
16. Тебин Н.П. Спасти поколение «ледникового периода» // Независимая газета. 2019. 7 августа.
17. Тихоцкая И.С. Изменения в жизненном цикле японцев и место молодежи в современном обществе // Выпуск XXXII. История и культура традиционной Японии 3 / Под ред. И.С. Смирнова, отв. ред. А.Н. Мещеряков. М.: Наталис, 2010. С. 455 – 468.
18. Тёрнер Ф. Дж. Фронтир в американской истории / Пер. с англ. А.И. Петренко. М.: Весь мир, 2009. 303 с.
19. Торо Г.Д. Уолден, или Жизнь в лесу / Пер. З. Александрова. 2-е изд. М.: «Наука», 1979. 456 с. [Электронный ресурс] URL: <http://lib.ru/INPROZ/TORO/walden.txt>.
20. Торохтий В.С., Савин Ю.В., Иванова О.А., Иванов В.С., Афанасьев В.В., Иванова Г.П., Сухова Е.И. Социальная педагогика: учебник и практикум. Сер. 58 Бакалавр. Академический курс. Издательство ЮРАЙТ. Москва, 2018. – 451 с.
21. Торохтий В.С., Савин Ю.В., Иванова О.А., Иванов В.С., Афанасьев В.В., Иванова Г.П., Сухова Е.И. Социальная педагогика: Учебник и практикум. Сер. 68 Профессиональное образование. Издательство ЮРАЙТ. Москва, 2018. – 451 с.
22. Honoré C. In Praise of Slowness. Challenging the Cult of Speed. New York: HarperCollins Publishers LLC, 2004. 310 с.
23. Ishikawa R. Confusion of the Concepts of «Hikikomori» and «NEETs: Seen from the Perspective of People Who Regard Themselves as «Hikikomori» // The Journal of educational sociology. 2006. No. 79. Pp. 25 – 46.
24. Webb W.P. The Great Frontier. Austin: University of Texas Press, 1964. 434 pp.

Сонина Лидия Александровна
Sonina Lidiya Aleksandrovna

Старший преподаватель кафедры социологии и управления МАДИ

УДК 159

ФОРМИРОВАНИЕ НОВОГО ТИПА ЛИЧНОСТИ В ОБЩЕСТВЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ

NEW IDENTITIES` FORMATION CONSUMER SOCIETY

Аннотация: В статье рассмотрены детерминанты формирования принципиально нового типа личности в обществе потребления. Трансформация ценностной системы общества в контексте новых социокультурных реалий. Рассмотрены различные подходы к обществу потребления.

Abstract: New kinds of identities are coming in the era of consumerism. The value system in new sociocultural system was significantly transformed. Different approaches to definition of consumer society are considered in the paper.

Ключевые слова: общество потребления, социализация личности в обществе потребления, консюмеризм, формирование нового типа личности в обществе потребления.

Key words: consumer society, consumerism, value system transformation, new sociocultural system, individual socialization in consumer society

Проблематика общества потребления является одной из наиболее остро обсуждаемых тем, как зарубежной литературе, так и в отечественной. Изначально предпосылки к оценке общества потребления ассоциируют с такими персоналиями, как: М. Вебер, Т. Веблен, Г. Зиммель, и др. Расцвет интереса к концепциям теорий потребления возникает в 50-60-е гг. XX века в работах таких авторов как :Р. Арон, Дж. Гэлбрейт, Дж. Катона, У. Росту, Р. Рюйе, Ж. Фурастье.

Вторая половина XX века в западной философии представлена такими теоретиками общества потребления, как: З.Бауман, Ж. Бодрийяр, Д. Лион, С. Майлз, Дж.Ритцер, М. Фезерстоун и др. Большинство авторов акцентируют внимание на том, что в социуме начинает превалировать символизм потребления. Примечательна позиция Зигмунта Баумана, который подходит к процессу потребления как к инструменту формирования идентичности. Используя знаменитое мертоновское деление на явные и латентные функции социальных и поведенческих шаблонов, З. Бауман полагал, что индивиду в обществе потребления характерно постепенное привыкание к хронической неудовлетворенности подлинных потребностей благодаря призрачному удовлетворению потребностей иллюзорных. В эпоху «текучей современности» общество потребления, по мнению Зигмунта Баумана, индивид проходит большую часть этапов социализации в виртуальном пространстве.

Отмечая российских исследователей концепции общества потребления, стоит отметить следующих авторов: В. Л. Иноземцев, И.П. Ильин, Н.Л. Полякова и т.д. В частности, В.И. Ильин в своих работах рассматривает влияние общества потребления на изменение ценностной ориентации индивида. Стоит отметить, что термины «общество потребления», «консюмеризм» и «потребительство» зачастую используются как синонимы, что, по мнению авторов, является смысловым искажением.

Таким образом, обобщая все подходы к обществу потребления, возможно условное разделение концептов на три группы:

1. Социологические (Т. Веблен, Г. Зиммель), где потребление рассматривается как инструмент стратификации общества. Индивид определяется через те материальные ценности, которые он потребляет. Также отмечается символический характер потребления.

2. Потребностные (Дж. Гэлбрейт, Ж. Фурастье), где потребление рассматривается как принцип, фундирующий культурную архитектуру, и само потребление является основой любого общества эпохи постмодерна.

3. Коммуникационные (Ж. Бодрийар, Г. Маркузе), в которых потребление рассматривается как способ общественного взаимодействия. Т.н. «симулякры» определяют как характер, так и содержание любого социального действия

Социально-гуманитарные науки традиционно рассматривают человека одновременно и как существо биологическое, и как социальное, споря только о соотношении этих частей. Социальная часть любого индивида – это продукт его социализации, которая происходит абсолютно во всех сферах жизни. Безусловно, в историческом дискурсе роль социализации лишь возрастает, а сама социализация усложняется, приобретая новый вид, и переходя в сферу потребления. Такие процессы как: самоидентификация, становление социальной самости индивида, включенность в социальные институты, - в реалиях постмодерна приобретают потребительский характер. И именно через социализацию формируется иной, совершенно новый тип личности.

Хотя социализация, безусловно, сохраняет в некоторой степени традиционный характер, вместе с тем, общество потребления изменяет и трансформирует ее существенные стороны:

1. Возрастающие темпы социализации. Темпы социализации, объем и насыщенность усваиваемых культурных образцов, норм и знаний зачастую приводит к тому, что фактор личного социального опыта оправданно играет более значимую роль, нежели фактор группового опыта. Часто знания, полученные в ходе обучения, устаревают уже к концу обучения в вузе. В тоже время в реалиях современного виртуального пространства доступность информации становится безусловной, вместе с тем качество, валидность и достоверность информации снижается.

2. Мозаичность и фрагментарность социализации. В современном обществе потребление существует значительное количество образцов для социализации. Растет количество референтных групп и личностей, которые, выступая в качестве агентов социализации, привносят эклетичный характер социализации. Социализация все чаще представляет собой набор достаточно противоречивых культурных элементов, усвоенных индивидом под влиянием разных культур.

3. Возрастание роли виртуальной реальности как поля социализации индивида. В данный момент человек все чаще становится вовлечен в медийную социальность. Значимое общение социальных обществ, статусных кругов перешло в интернет плоскость. Определенная анонимность взаимодействия в интернет среде влечет усвоение человеком знаний и опыта не характерных для его возраста (зачастую с опережением). Более того, для кибер реалий характерны свои роли, нормы, язык и др. культурные элементы, отличные от традиционной доминирующей культуры. В молодом возрасте у индивида нет четких границ уместности применения усвоенных в сети норм и правил в повседневной жизни, что рождает большое количество конфликтных ситуаций и ролевой неопределенности.

4. Общество потребления формирует новый гибкий тип социализации. Медийное пространство, как уже было замечено ранее, часто формирует поле бытийственного пространства личности, тем самым предъявляя новые требования к успешной

социализации. В обществе потребления появляется гибкий тип социализации. Традиционный тип социализации уходит на второй план, как неэффективный и ригидный вариант усвоения социальных поведенческих установок. Более того, при неухоении индивидом алертного типа адаптивности, можно с большой долей вероятности прогнозировать дефекты социализации.

5. Усвоение индивидом в большей степени внешних форм в ущерб содержанию. В публицистике часто используется тезис «быть, а не казаться», который наиболее ярко иллюстрирует данную особенность социализации в обществе потребления. Как замечает А.Н. Ильин, «гламуризация» все чаще преобразует разные сферы бытия человека, как социальные, так и индивидуальные. Серьезные проблемы и конфликты зачастую решаются «внешним» путем, путем придания большей эстетике внешнему виду, в ущерб реальному решению проблемы и рефлексии. Все это приводит к тому, что индивид осваивает внешнее проявления культуры, минуя содержательное наполнение.

Говоря о социализации в обществе потребления, можно в целом говорить об ослаблении и утрачивании социальных связей, возрастании отчужденности человека. Увеличивается количество информации, необходимой для успешной социализации, и, как следствии этого процесса, снижается осознанность восприятия информации. В сочетании с мозаичность социализации, нарастанием социальных смыслов в обществе, весь процесс социализации становится все более и более относительным. Будучи участником потребительских отношений, индивид в процессе социализации не пытается искать самовыражения в высших формах саморазвития. Этапы социализации и самовыражение обозначаются достижением определенного набора симулякров.

Подводя итог вышесказанному, указанные особенности служат индикатором серьезных метаморфоз процесса социализации в обществе потребления. Поэтому, по мнению авторов, рассмотрении социализации наиболее эффективно в междисциплинарном ключе, включающим как психологические, так и философские и культурологические подходы.

Библиографический список:

1. McGregor, S.L.T. (2007). Consumerism, the common good and the human condition [Feature Article]. *Journal of Family and Consumer Sciences*, 99(3), 15-22.
2. Бауман З. Ретропия; пер. с англ. В.Л. Силаевой; под науч. ред. О.А. Оберемко. – М.:ВЦИОМ, 2019.
3. Ильин А.Н. Общество потребления и его сущностные особенности // Ценности и смыслы. 2013. №6 (28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obschestvo-potrebleniya-i-ego-suschnostnye-osobennosti> (дата обращения: 19.04.2019).
4. Николаева Е.М., Николаев М.С. Потребительская культура и кризис социализации // Вестн. Том. гос. ун-та. 2012. №354. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/potrebitel'skaya-kultura-i-krizis-sotsializatsii> (дата обращения: 19.05.2019).
5. Огородников А.Ю., Чурин В.В. Аксиологические основания рисков социального участия в условиях глобализации // Информационное общество. 2016. № 6. С. 19-24.
6. Ткаченко О. В. Потребительская социализация: современные практики и требования общества риска / О. В. Ткаченко // Международный научно-исследовательский журнал. — 2016. — № 11 (53) Часть 1. — С. 142—144. — URL: <https://research-journal.org/social/potrebitel'skaya-socializaciya-sovremennye-praktiki-i-trebovaniya-obshhestva-riska/> (дата обращения: 06.06.2019.).

7. Dudin M.N., Afanasyev I.V., Kamyshansky V.P., Osokina I.V., Vashalomidze E.V. Risk management as a tool for ensuring economic security: a study of international practices // Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems. – 2019. Т. 11, № 7. – С. 1006-1012.

8. Kondaurova A.V., Surtaeva N.N., Afanasev V.V., Ivanova O.A., Rezakov R.G. A research of the psycho-emotional state of a teacher under the influence of social changes // Espacios. – 2018. Т. 39, № 46. – С. 19-26.

Рзаева Эльнара Низамиевна
Rzaeva Elnara Nizamievna

Доцент кафедры Социологии и управления МАДИ

УДК 159

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ

GENDER FEATURES OF PROFESSIONAL SUCCESS

Аннотация: профессиональная успешность зависит от многих факторов. К одному из таких факторов можно отнести и гендерные особенности личности.

Abstract: professional success depends on many factors. One of these factors can be attributed to the gender characteristics of the individual.

Ключевые слова: профессиональная успешность, гендер, гендерные особенности, профессионализм.

Keywords: professional success, gender, gender characteristics, professional attitude

В современном обществе каждый человек должен занять свою профессиональную нишу. Профессиональное самоопределение и самоидентичность должны способствовать удовлетворенности личности и ее самореализации.

В сложившейся современной экономической ситуации и политической нестабильности в обществе, каждый дееспособный человек вынужден полагаться исключительно на самого себя. Любому взрослому человеку необходимо быть очень мобильным и активным, способным быстро и правильно адаптироваться в любой специальности и определять свою пригодность к ней. Незнание содержания профессиональной деятельности и, соответственно, неудовлетворенность полученной специальностью, в свою очередь, является одной из причин текучести кадров, низкой производительности труда, смены трудовой деятельности [5].

Осознанный выбор профессии, профессиональное обучение и получение рабочего места по окончании учебного заведения влияют на дальнейшую жизнь, определяют как профессиональную, так и личную успешность, адаптацию, степень карьерного роста и профессионального уровня.

Но профессиональная успешность зависит от многих факторов. К одному из таких факторов можно отнести и гендерные особенности личности.

Наиболее сложной проблемой самореализации личности является сочетание внешних условий и внутренних стимулов. Если первые могут не только способствовать, но и препятствовать развитию человека, то вторые зависят только от самого себя, собственного Я.

Разделение по признаку полов - мужской/женский, общество перестает быть гомогенным – возникает стратификация, обусловленная рядом признаков, имеет непосредственное отношение не только к человеку, как к представителю социальной группы, но и обществу в целом, что не может не отразиться на специфическое восприятие мира человеком и своего места в нем [3].

В психологической и социальной науке понятие «гендер» – это социально-биологическая характеристика, с помощью которой люди дают объяснение категориям «мужчина» и «женщина».

Профессиональная успешность, или успех в профессиональной деятельности – понятие разноплановое. Оно включает в себя и продуктивность, и удовлетворенность своей трудовой деятельностью, и производительность труда.

Важно отметить, что мужской и женский стиль отношения, поведения и др. могут базироваться ещё и на гендерных отличиях психомоторики, которая является немаловажным фактором при выборе профессии.

Так, например, энергичность (энергетический уровень потребности в основании предметного мира) может быть присуще как мужчинам, так и женщинам, но у мужчин чаще может наблюдаться потребность в деятельности, избыток сил, энергии, высокая работоспособность, напряженность, стремление к напряженному умственному и физическому труду. Кроме того, мужчинам более характерны и гибкость мышления, и легкость переключения с одного вида деятельности на другой, высокая психомоторная скорость и др.

Женщинам же свойственно легкость вступления в новые социальные и профессиональные контакты, эмоциональность, импульсивность, а также беспокойство, тревога, неуверенность и др.

Необходимо отметить, что на уровне сбалансированного психофизиологического функционирования (темпераментальных свойств) можно отметить тот факт, что стилевые характеристики поведения мужчин и женщин существенно разнятся. На уровне характерологических свойств стилевые особенности проявляются в виде гендерных стереотипов полоролевого поведения. Под ними понимаются модели поведения, система предписаний, которые должен усвоить соответствующий индивид, чтобы его признали мужчиной или женщиной. Все это может сказаться на профессиональной деятельности.

Задачей исследования мы ставили выявить взаимосвязь между гендерными особенностями и успешностью профессиональной деятельности менеджеров [4].

Тестирование участников исследования проводилось при помощи 3 методик.

1. Поло-ролевой опросник «Маскулинность-фемининность» Сандры Бэм (BSRI; Bem, 1974);
2. Методика «Якоря карьеры» (автор Э. Шейн);
3. Тест-опросник А. Мехрабиана для измерения мотиваций достижения (модификация М.Ш. Магамед-Эминова)

Поло-ролевой опросник

Это наиболее широко используемый инструмент для измерения того, как взрослый человек оценивает себя с точки зрения гендера (Hargreaves, 1987).

Опросник включает в себя 60 прилагательных, на каждое из которых обследуемый должен дать ответ «да» или «нет», исходя из того, насколько точно оно его характеризует.

Двадцать прилагательных из этого списка составляют шкалу мужественности: мужественный(-ая), анализирующий(-ая), амбициозный(-ая), агрессивный(-ая), доминантный(-ая) и т. д.; еще двадцать составляют шкалу женственности: женственный(-ая), теплый(-ая), любящий(-ая) детей, внимательный(-ая) к нуждам окружающих и т. д.; а оставшиеся двадцать — нейтральные: завистливый(-ая), надежный(-ая), серьезный(-ая), с большим самомнением, тактичный(-ая).

Указанные прилагательные выбраны исходя из того, какие характеристики считались гендерно-соответствующими во время создания шкалы. Это было сделано, целясь на определение места гендера в культурном контексте, а не в личности отдельного человека.

Человек, который набрал значительное количество баллов по шкалам женственности и мужественности - андрогинный; тот, у кого был более высокий балл по шкале женственности, чем по шкале мужественности - женственный; тот, чей балл по шкале мужественности превышал результаты по шкале женственности, считается

мужественным [1].

Участники опроса, набравшие равно низкие баллы по шкалам мужественности и женственности, обозначаются в этом опроснике термином «недифференцированный».

Обработка методики: сначала высчитываются показатели маскулинности (М) и фемининности (F) по совпадению с ключом, а потом сумма баллов по тому и другому показателю делится на 20; затем считается основной индекс (IS) по формуле:

$$IS = (F-M) \times 2,322.$$

В итоге проведения данной методики определяется пять категорий гендерной идентичности: ярко выраженная маскулинность, маскулинность, андрогинность, фемининность, ярко выраженная фемининность.

Маскулинность. К типично мужским чертам традиционно относятся такие, как независимость, напористость, доминантность, агрессивность, склонность к риску, самостоятельность, уверенность в себе и др.

Фемининность. К типично женским чертам традиционно относятся такие, как уступчивость, чувствительность, мягкость, нежность, застенчивость, способность к сочувствию, сердечность, сопереживанию и др. Социальные стереотипы фемининности меньше касаются половых сторон личности и успешности деловой карьеры, уделяя значительное внимание эмоциональным аспектам.

Андрогинность. Соответственно устоявшимся представлениям индивид не обязательно является носителем четко выраженной психологической маскулинности или фемининности. В личности могут быть на паритетных началах представлены существенные черты как маскулинного, так и фемининного типов. При этом предполагается, что у андрогина эти черты представлены гармонично и взаимодополняемо. Считается, что такая гармоничная интеграция маскулинных и фемининных черт повышает адаптивные возможности андрогинного типа. При этом большая мягкость, устойчивость в социальных контактах и отсутствие резко выраженных доминантно-агрессивных тенденций в общении никак не связаны со снижением уверенности в себе, а напротив проявляются на фоне сохранения высокого самоуважения, уверенности в себе и самопринятия [7]. Андрогинны не уступают маскулинному типу ни по уровню самоуважения в целом, ни по уровню самооценок академических достижений и собственной внешности.

Методика «Якоря карьеры»

Эта методика дает возможность выявить ведущие и наименее выраженные карьерные ориентиры сотрудников организации.

Опросник содержит восемь диагностических шкал измерения карьерных ориентаций – «якорей карьеры» [2]:

1. **Профессиональная компетентность.** Эта ориентация связана с наличием талантов и способностей в той или иной области – научные исследования, финансовый анализ, техническое проектирование и т.д.

2. **Менеджмент.** Здесь основное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, соединение различных функций организации и полнота ответственности за конечный результат.

3. **Автономия.** В данном случае, первичная забота – это освобождение от организационных правил, ограничений и предписаний.

4. **Стабильность.** Эта карьерная направленность продиктована потребностью в стабильности и безопасности для предсказуемости будущих жизненных событий.

Различают два типа стабильности – стабильность места жительства и стабильность места работы.

5. **Служение.** Главными ценностями в этой ориентации являются «служение человечеству», «работа с людьми», «желание сделать мир лучше», «помощь людям», и т.д.

6. **Вызов.** Ключевые ценности при карьерной ориентации данного типа – конкуренция, преодоление препятствий, победа над другими, решение трудных задач. Ориентация человека данного типа направлена на то, чтобы бросать вызов.

7. **Интеграция стилей жизни.** Человек ориентирован на слияние разных сторон жизни, не желая отдать приоритет только карьере, или только семье, или только саморазвитию. Таким образом, стремясь все это сбалансировать.

8. **Предпринимательство.** Такая карьерная ориентация человека говорит о его готовности к риску, преодолению препятствий и созданию чего-то нового.

Тест – опросник А. Мехрабиана для измерения мотиваций достижения (модификация М. Ш. Могамед – Эминова)

Опросник построен на основе теории мотивации достижения Д. Аткинсона. При подборе теста учитывались индивидуальные различия людей с мотивом стремления к успеху *msi* избегания неудачи *MAFv* поведении, детерминированном мотивацией достижения. Рассматривались особенности уровня притязаний, эмоциональной реакции на успех и неудачу, различия в ориентации на будущее, фактор зависимости – независимости в межличностных отношениях и др.

Таблица 1

Показатели распределения мужчин и женщин руководителей среднего звена по гендерным ролям

Группы испытуемых (руководит. ср. звена)	Ярко выраженная маскулинность	Маскулинность		Андрогинность		Фемининность		Ярко выраженная фемининность
		Число	Процент	Число	Процент	Число	Процент	
мужчины	0	2	50%	2	50%	0		0
женщины	0	1	25%	2	50%	1	25%	0

В ходе исследования было выявлено, что мужчин и женщин являются андрогинами в равных долях, то есть у них одновременно проявляют и женские и мужские качества. У 50% мужчин и 25 % женщин руководителей среднего звена ведущей является маскулинная гендерная роль, то есть у них преобладают мужские черты характера, они в поведении напористы, целеустремленны, решительны, мало эмоциональны и т.п.

Выраженность у женщин-менеджеров среднего звена маскулинных черт обусловлено их стремлением достичь успеха в руководстве и сравняться с мужчинами, при этом отметим, что качества, обуславливающие эффективное руководство в основном относятся к маскулинным (решительность, уверенность, напористость, склонность вести за собой и т.п.). Женщины сознательно развивают в себе данные качества, либо позиционируют себя такими, в т.ч. и при заполнении опросника.

Фемининные черты присуще одному менеджеру– женщине среднего звена. Представим полученные результаты в виде гистограммы (рис. 1)

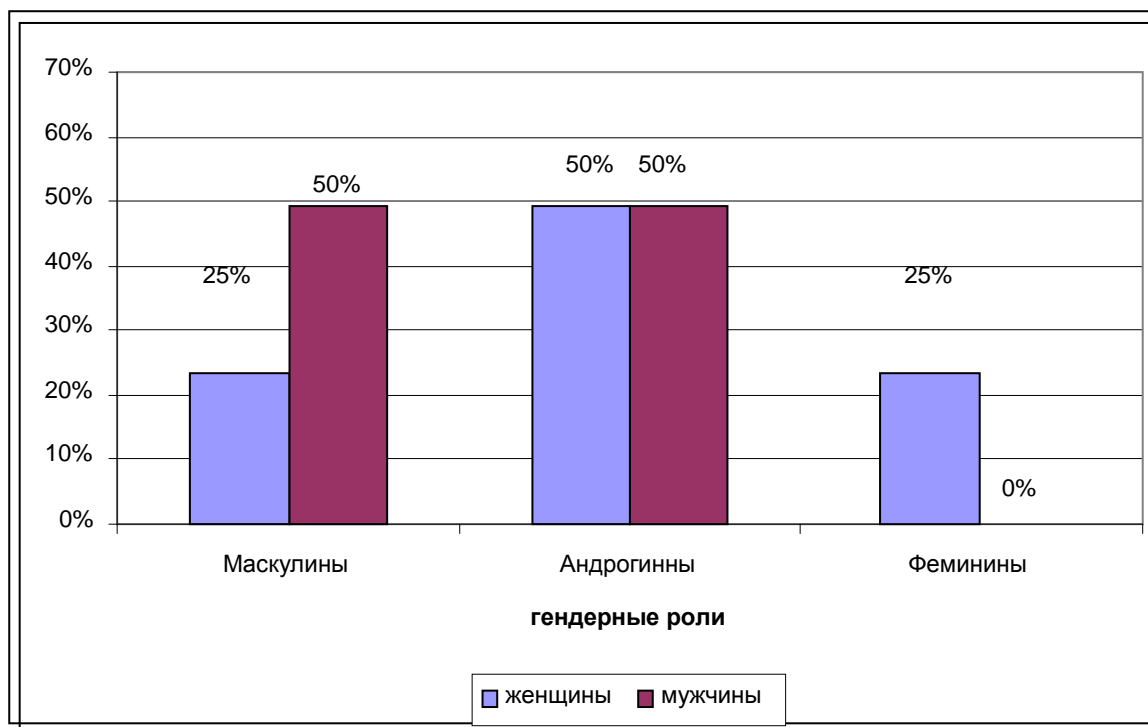


Рис. 1. Гистограмма показателей гендерной идентичности руководителей среднего звена

Таким образом, можно сделать вывод, что испытуемые и мужчин, и женщины обладают одновременно и мужественными и женственными чертами, то есть выбрали в себя лучшее из обеих половых ролей.

Проведя исследование опросника «Якоря карьеры», мы пришли к следующим результатам. Для руководителей среднего звена – иерархия «карьерных якорей» выглядит следующим образом:

Таблица 2
Значение карьерных ориентаций (в %).

Карьерная ориентация	Руководители среднего звена	
	Мужчины	Женщины
Профессиональная компетентность	70,5	62,6
Менеджмент	78,9	67,2
Автономия (независимость)	56,5	46,3
Стабильность	45,9	50,8
Служение	64,1	70,4
Вывоз	69,7	70,9
Интеграция стилей жизни	58,3	49,1
Предпринимательство	77,3	78,5

Согласно анализу проведенного сравнения опросника «Якоря карьеры», можно заключить, что руководители среднего звена полагаются в своем карьерном продвижении, главным образом, на современные бизнес – ориентиры [6]. Они готовы принимать ответственность за конечный результат и соединять различные функции организации.

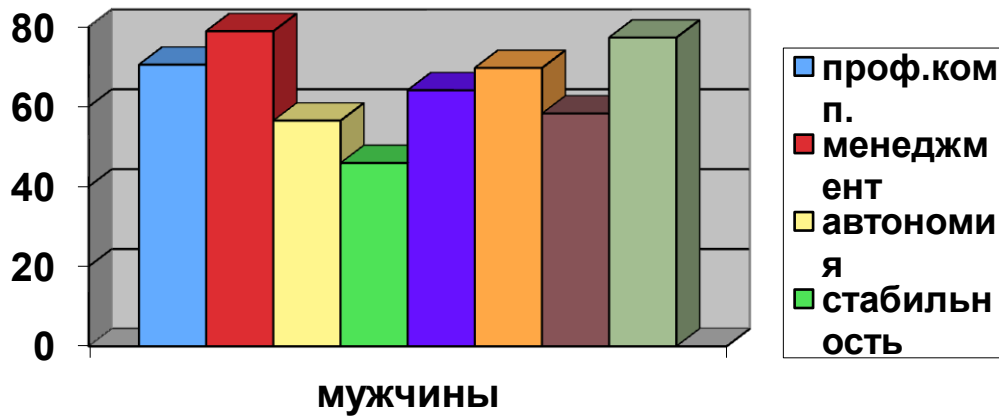


Рис. 2 Показатели «Якоря карьеры» среди мужчин

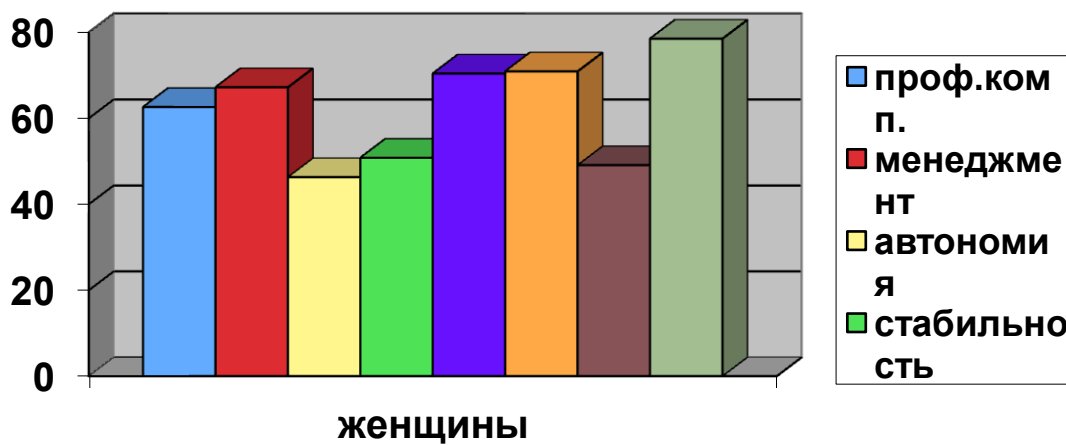


Рис. 3 Показатели «Якоря карьеры» среди женщин

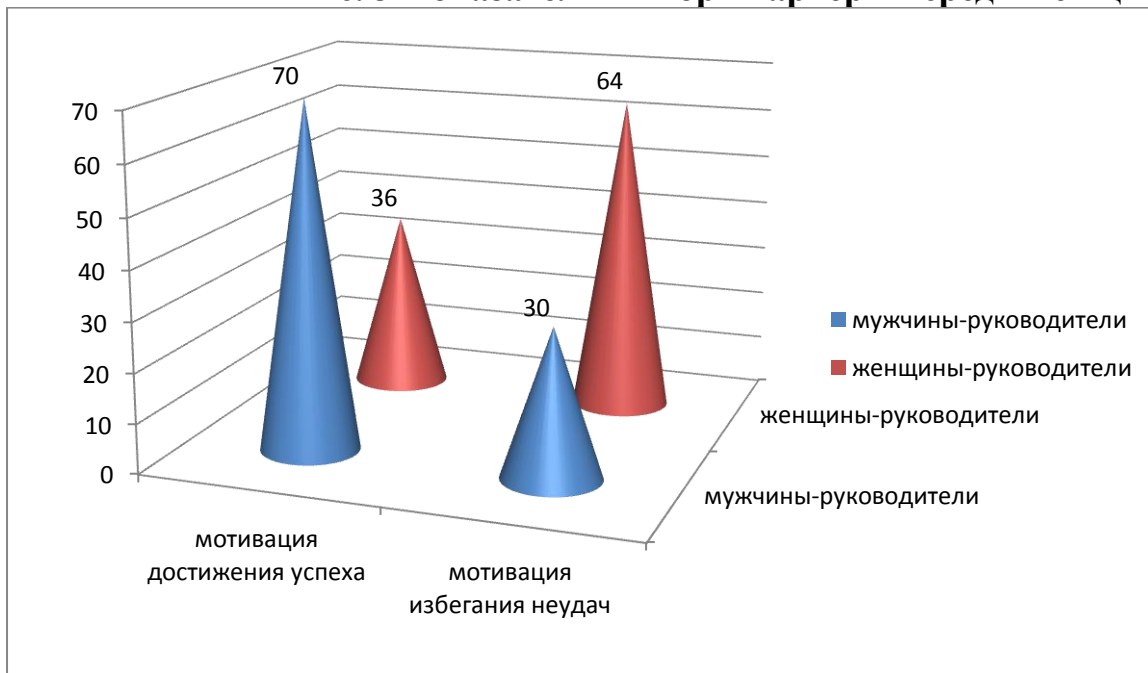


Рис.4. Диаграмма доминирующего типа мотивации руководителей

У одной женщины имеется выраженная маскулинность и фемининность.

У мужчин такие критерии, как: профессионализм, менеджмент, автономия (независимость) и интеграция стилей жизни имеют большие показатели, чем у женщин, а такие критерии, как: стабильность, служение, вызов и предпринимательство - больше у

женщин, чем у мужчин.

Гендерные различия оказывают большое влияние на профессиональное самоопределение. И даже если мужчина и женщина выбирают одну профессию, стили поведения, формы деятельности, методы работы и цели могут быть разными.

Профессиональная успешность, или успех в профессиональной деятельности – понятие не однозначное. Оно включает в себя и продуктивность, и удовлетворенность своей трудовой деятельностью. При выборе профессии мужчины руководствуются такими факторами, как дальнейшая перспектива, возможность карьерного роста, высокая заработная плата, а главной мотивацией для них является стремление к власти, независимости, возможность самостоятельного принятия решения, творческий характер труда. Для женщин характерна большая эмоциональность и ситуативность при выборе профессии, а главная мотивация для них - получить интересный опыт, быть социально значимой, возможность контактов с людьми. Для мужчин более важны содержание работы, её творческий характер, разнообразие, сам результат труда, оценка их труда коллегами, а для женщин - взаимоотношение в коллективе, условия труда, личностные отношения на работе.

Библиографический список:

1. Ильин, Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины./ Ильин Е.П. – СПб.: Питер, 2006. –554 с.
2. Клецина И.С. Гендерная социализация. – СПб.: Изд-во РПГУ им. А.И. Герцена, 2008. – 320 с.
3. Митина О. В., Петренко В. Ф. Кросскультурное исследование стереотипов женского поведения (в России и США) // Вопросы психологии. - 2000. - № 1. - С. 68-86.
4. Омельченко Е.Л. «Стилевые стратегии занятости и их гендерные особенности» /Е.Л.Омельченко //Социс .-2002.-№11.-С.36-47.
5. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. 3-е изд., исправ. и доп., 2011 – 536 с.
6. Самоукина, Н.В. Влияние половой принадлежности на профессиональную успешность // Мир психологии, 2006. - №4. - С.101 - 109.
7. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. - М., 1999. – 112 с.

Перекрестова Валерия Александровна
Perekrestova Valeria Aleksandrovna

Старший преподаватель кафедры «Социология и управление»
Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета
(МАДИ)

Фурсова Полина Васильевна
Fursova Polina Vasilevna

Магистрант Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ), факультет управления, направление «Управление персоналом»

УДК 159.9.072

ЦИФРОВОЙ ПРОФАЙЛИНГ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

DIGITAL PROFILING IN PERSONNEL MANAGEMENT

Аннотация. Для получения качественного результата, компаниям необходимо строить не только профиль должности, но и проработать профиль человека, сотрудника, который будет её занимать. От того насколько сотрудник по своим личностным и профессиональным качествам соответствует занимаемой должности будет зависеть эффективность его работы и как следствие, организации в целом. В статье рассматривается сущность цифрового профайлинга как автоматизированного инструмента не тестовой диагностики профиля личности и его возможности для задач управления персоналом.

Abstract: To achieve high quality result, companies have to build not just profile of the exact position, but also think about the profile of the person that will hold this position. The efficiency of the employee's work and the work of the whole organisation depends of the personal and professional qualities of the position keeper. The matter of the digital profiling as automated instrument of non test diagnostic of profile's personality and his possibilities for personnel management tasks.

Ключевые слова: управление персоналом, профайлинг, цифровой профайлинг, не тестовая диагностика, поведенческий анализ.

Key words: personnel management, profiling, digital profiling, non test diagnostic, behaviour analysis.

Идея профайлинга как разновидность типизации личности зародилась еще во времена физиогномики, но профайлинг в его современном понимании появляется в девятнадцатом веке образовавшись на стыке психиатрии и криминалистики. Составление психологического портрета на основе имеющихся данных о поведении, манерах, предрасположенностях преступника позволяло сузить круг подозреваемых и составить некий прогноз дальнейшего поведения. Яркой иллюстрацией практического применения профиля преступника для цели расследования является дело Джека Потрошителя. Позже, система распознавания психологического портрета по единичному деянию и прогнозирования на его основе поведения личности превратилось в самостоятельную науку. Так, задачи общественной и транспортной безопасности обусловили переход от расследования совершенных преступлений к предотвращению возможных. А с появлением концепции Пола Экмана о психофизиологическом проявлении эмоций

формируется методологическая часть основ профайлинга.

Уже зарекомендовавшая себя практическая методика не тестовой диагностики личности находит и свое применение в сфере бизнеса: в бизнес-коммуникациях, оценки банковских рисков невозврата кредитных средств, выявлении мошенников в страховой сфере и пр. В настоящее время к профайлингу обращаются полиграфологи, психологи и коучи, руководители компаний, менеджеры различных уровней и hr-специалисты.

В управлении персоналом профайлинг используется для решения таких задач, как проведение интервью или собеседования, обеспечение информационной безопасности компании со стороны персонала, мотивации персонала, а также обучения и развития персонала. Составление профиля сотрудника позволяет определить потенциал сотрудника, подобрать эффективные способы для его развития и удержания в компании.

Современный профайлинг обладает различным инструментарием и собственными технологиями. В общем виде инструментарий профайлинга можно разделить на три аспекта (рисунок 1).



Рис.1. Обобщенный инструментарий профайлинга

Качество применения инструментов профайлинга напрямую зависит от двух аспектов – наблюдательности и умения делать выводы из собранной информации. В связи с тем, что в профайлинге информация о человеке собирается в ходе непосредственного общения с ним, профайлер – специалист, составляющих профиль, должен быть очень внимательным к внешним проявлениям и действиям своих партнеров по общению. Однако всегда следует учитывать, что полученная информация о человеке в конкретной ситуации является лишь основой для составления прогноза о действиях этого человека в интересующей пользователя ситуации, в связи с чем, возрастает актуальность анализа не только вербального и невербального поведения человека, но также и контекста. Оценка особенностей контекста, в котором происходит профилирование и воздействующих на него факторов необходимо для корректной интерпретации

вербального и невербального поведения.

Использование инструментов профайлинга в управлении персоналом позволяет выявить о сотруднике следующие сведения:

- Индивидуальные привычки мышления, поведения и восприятия информации с прогнозом его поведения в значимых контекстах и ситуациях.
- Список базовых личностных качеств и актуальных для сотрудника ценностей, а также актуальные цели и способы их достижения.
- Эмоциональный профиль личности. Особенности характера, основные и второстепенные свойства.
- Привычные стратегии лжи и сокрытия информации.
- Уровень лояльности и факторы риска. Перспективы профессиональной деятельности сотрудника в интересующей области. Профессиональный потенциал.

Анализ психотипов всех сотрудников достаточно трудоемкий процесс, к тому же, ресурсозатратный – высокая стоимость услуг профайлера, потеря рабочего времени профилируемого сотрудника, но результат будет только на конкретную дату проведения диагностики, что является неоспоримым минусом. Большое количество современных форм профайлинга включает в себя и такое понятие как «цифровой профайлинг», наиболее актуальный в сфере HR, автоматизация которого происходит за счет модуля. Для построения профиля выделяются фрагменты каких-либо имеющихся переписок. Так как речь используют как один из ключевых ресурсов, которые позволяют профайлерам «выявить» тип испытуемого, то в цифровом варианте изучается манера письма. Из текста модуль выделяет наиболее «персональные моменты», которые демонстрируют индивидуальные особенности человека, поэтому переписка в корпоративной почте, вероятнее всего, будет малоинформативна.

Для четкой картины по сотруднику необходимо изучить более 25000 слов, такой объем, чаще всего, набирается за несколько месяцев, после чего текст проходит фильтрацию, отбрасываются цифры, скопированные фрагменты, слова с ошибками и цитаты. Далее оставшийся текст проверяется параметрам, среди которых можно выделить:

- использование местоимений и глаголов;
- сложность написанных предложений;
- расстановка знаков препинания;
- использование вводных конструкций;
- использование редких слов, сленга, терминов и др.

Каждый из рассмотренных параметров может охарактеризовать автора: частое использование глаголов характеризует активного и уверенного человека, а вот частое употребление вводных конструкций, наоборот, как нерешительного и задумчивого. Подобное обобщение может лишь косвенно указывать на те или иные характеристики человека, на деле же программа учитывает и сопоставляет более 70 критериев, после чего показывает наиболее сильные и слабые стороны человека, а также их возможное проявление в различных ситуациях и общее поведение в коллективе.

Создав такие профили каждому сотруднику организации, формируется единый полноценный профиль, в котором описываются возможные риски (в том числе риск-рейтинг по каждому сотруднику), даются рекомендации и демонстрируется связь между поведением человека и его реакциями на какой-либо случай.

Точность прогнозов на данный момент составляет 75-85%, однако, не смотря на то, что данный результат является достаточно высоким, Израиль, США и Россия продолжают развитие системы. И если в Израиле информация считается достаточно

закрытой в виду того, что в большей мере профайлинг используется для безопасности страны, то США ведет достаточно открытую политику в разработке и позволяет некоторым штатам принимать заключения в виде судебных доказательств.

В России же профайлинг начал свое существование преимущественно в государственном секторе, но не получив широкого распространения (исключение составила только сфера авиационной безопасности) создал множество направлений и часто используется в коммерческой деятельности. На территории Российской Федерации также многие профайлеры автоматизируют процессы и чаще всего для первичного анализа используют программы: для распознавания эмоций и голоса; анализа эмоционального состояния; тестирования поведенческих реакций; изучения характера по чертам лица. Для повышения точности необходимо уделять внимание не одному источнику анализа, а рассматривать все в комплексе – не только манеру письма, но также и голос, интонации, мимику.

Таким образом, профилирование человека осуществляется на основе комплексной оценки его вербального и невербального поведения, оценке особенностей контекста, в котором происходит профилирование, и факторов, оказывающих влияние на него. В заключении стоит отметить, что использование профайлинга в управлении персоналом является актуальным направлением, так как позволяет повысить качество подбора, развития и обучения персонала, находить персональные подходы к сотрудникам в области мотивации, а также отслеживать угрозы информационной безопасности компании со стороны сотрудников.

Библиографический список

1. Алексей Филатов. Профайлинг: Как научиться разбираться в людях и прогнозировать их поведение. Серия «Энциклопедии профайлинга». Книга 1, М.: Перо, 2016 г.
2. Апресян Е.Г., Николаева Г.Н. Формирование алгоритма оценки персонала организации // Научный журнал «Дискурс». 2018. 10 (24). С. 133-147.
3. Атабекян А.С., Германова В.А. Роль информационных технологий в управлении карьерой специалиста // Автоматизация и управление в технических системах. 4(21). 2016. С. 13.
4. Иванова Н.В., Шульгина Н.В. Мотивационный профиль персонала малого производственного предприятия // Научный журнал «Дискурс». 2016. 2(2). С. 320-325.
5. Маркелов К.А., Махонин И.А., Загрядский Д.С. Мотивация человека как главный побудитель освоения инноваций для развития АПК // Отраслевая специфика регионального природопользования. – М., 2006. С. 193-196.
6. Перекрестова В.А., Фурсова П.В. Информационные технологии в организации дистанционной работы персонала // Сборник материалов I Международной научно-практической конференции. 2018. С. 47-48.
7. Пол Экман. Психология лжи / Пер. с англ. Н. Исуповой, Н. Мальгиной, Н. Миронова, О. Тереховой. — СПб.: Питер, 2010 г. - 270 с.
8. Тимохина О.А., Власова Т.А. Методы оценки кадровых рисков в системе управления кадровым потенциалом современных российских организаций // Научный журнал «Дискурс». 2019. 3 (29). С. 147-153.
9. Фурсова П.В. Отдельные аспекты развития персонала // Материалы VIII Всероссийского межвузовского кадрового форума им. А.Я. Кибанова. 2017. С. 223-224.
10. Tsvetkov V.A., Gurinovich A.G., Afanasyev I.V., Anastasov M.S., Vrazhnova M.N., Churin V.V. Effective management of a company's economic security: 21st century challenges // International Journal of Civil Engineering and Technology. – 2019. Т. 10, № 2. – С. 1810-1820.

Николаева Галина Николаевна
Nikolaeva Galina Nikolaevna

кандидат экономических наук,
доцент кафедры социологии и управления
Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет
(МАДИ)

Пивинская Полина Игоревна
Pivinskaya Polina Igorevna

бакалавр по направлению подготовки «Управление персоналом»,
кафедра социологии и управления,
Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет
(МАДИ)

УДК:331.57

АУТПЛЕЙСМЕНТ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УВОЛЬНЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ

OUTPLACEMENT AS A TECHNOLOGY FOR DISMISSAL OF PERSONNEL IN HR MANAGEMENT

Аннотация. В данной статье авторы рассматривают возможность и необходимость применения технологий аутплейсмента в HR-менеджменте. Проблема высвобождения персонала является одной из самых сложных, болезненных и деликатных проблем в кадровом менеджменте, следовательно, поиск новой технологии для «мягкого» высвобождения является актуальным в настоящее время.

Ключевые слова: Технологии аутплейсмента; организационное развитие технологии аутплейсмента при высвобождении персонала; три пакета аутплейсмента: информационный пакет, консультационный пакет, психологический пакет.

Abstract. In this article, the authors consider the possibility and necessity of using outplacement technologies in HR management. The problem of personnel release is one of the most difficult, painful and delicate problems in personnel management, therefore, the search for a new technology for "soft" release is currently relevant.

Key words: Technology, outplacement; organizational development, outplacement technology with the release of staff; three of the outplacement package: the information package, advisory package, the psychological package.

Внедрение новых технологий, прекращение выпуска определенных видов продукции, падение спроса на оказываемые организацией услуги, могут привести к сокращению спроса на отдельные категории работников. Организация должна вовремя реагировать на изменяющиеся потребности рынка и принимать меры по приведению численности сотрудников в соответствие с ее реальными потребностями.

Каждый понимает, что процедура увольнения неприятная как, для самого сотрудника, так и для отдела по работе с персоналом. Особенно сложно об этом говорить, когда увольнение носит массовый характер[4]. Иногда, безработными становятся высококвалифицированные сотрудники, с которыми очень сложно расставаться. Проблема высвобождения персонала является одной из самых

сложных, болезненных и деликатных проблем в кадровом менеджменте, следовательно, поиск новой технологии для «мягкого» высвобождения является актуальным в настоящее время.

Чтобы сохранить хорошие отношения в трудовом коллективе и помочь своим коллегам, необходимо разрабатывать технологию аутплейсмента [1].

Аутплейсмент активно предоставляют как зарубежные консалтинговые компании, так и российские. В настоящее время применение аутплейсмента в России не является редкостью, но все же имеет значительное отличие от зарубежного.

Востребованность программы аутплейсмента на Западе подтверждает исследование, проведенное европейским кадровым агентством «MasonFinchCorporateandExecutive», в результате которого получилось выявить уровень результативности услуги аутплейсмента как для работодателей, так и для работников. Данные отражены на рис.1. [2].

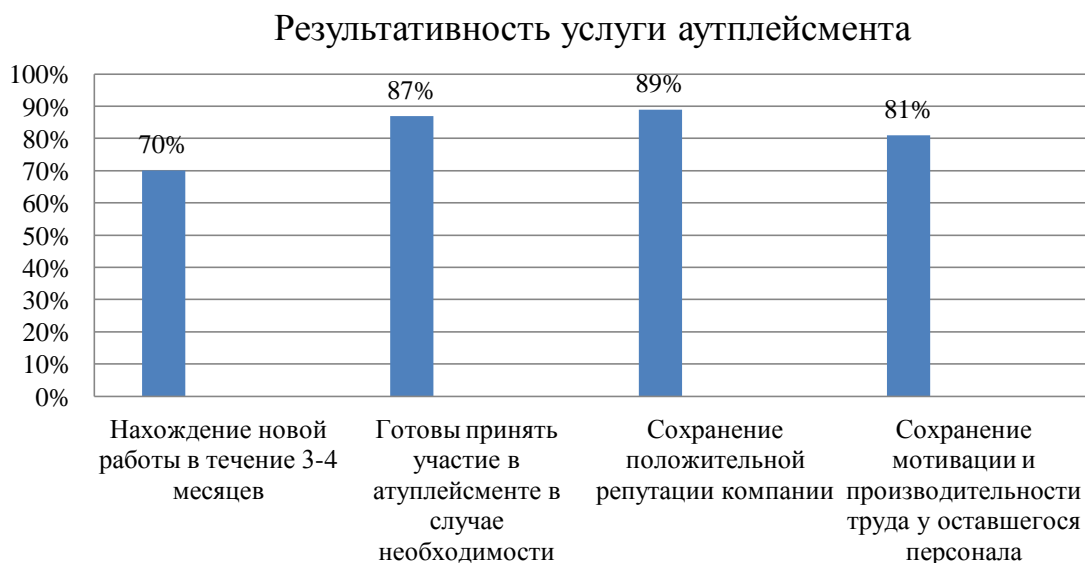


Рис. 1 - Результативность услуги аутплейсмента

Следует отметить, что аутплейсмент на Западе прописан законодательно: услуга относится к перечню программ и технологий, с помощью которых самым эффективным способом регулируется уровень безработицы. Аутплейсмент отображен во многих коллективных договорах, заключенных между работодателем и работником, и почти во всех индивидуальных трудовых договоров руководителей. Но самой основополагающей особенностью западного аутплейсмента является его высокая степень гарантии трудоустройства.

В отечественной практике работы с персоналом встает возможность и необходимость применения аутплейсмента целью повышения эффективности управления HR-процессами в организации. Очевидные преимущества, которые приносит аутплейсмент в современной организации, позволяют предположить его активное применение уже в среднесрочной перспективе.

Увольнение по инициативе вышестоящего руководства всегда означает психологический стресс и переживания. Раздражение и обида уволенного сотрудника могут обернуться для организации серьезными проблемами – от создания негативного имиджа на внешнем рынке до длительных судебных разбирательств, которые могут повлиять на функционирование всей организации. Увольнение, проведенное в грубом стиле, вызывает стресс у остального персонала и, следовательно, ухудшается социально-

психологический климат в коллективе. Оставшиеся сотрудники понимают, что рано или поздно с ними поступят точно таким же образом. В коллективе снижается трудовая мотивация, исчезает лояльность к руководству, начинаются тайные поиски нового места работы[3].

Отсюда следует важность психологического сопровождения увольнения работника. Сам процесс увольнения, по возможности, необходимо сделать максимально щадящим по отношению к сотруднику, покидающему организацию. Необходимо минимизировать негативные психологические последствия, чтобы обе стороны избежали чрезмерных переживаний при увольнении, чтобы работник не ушел озлобленным. Современным организациям предлагается разрабатывать «Положение о применении технологии аутплейсмента», которое должно включать в себя разделение аутплейсмента на три пакета [4]:

Информационный пакет

- Составление списка фирм с подобными вакансиями;
- Перевод в другой филиал;
- Подготовка рекомендательных писем;
- Информирование о правах и гарантиях при увольнении и трудоустройстве;
- Взаимодействие со службой занятости.

Консультационный пакет

- Обучение поведению на собеседовании;
- Обучение составлению резюме;
- Консультирование по рынку труда;
- Консультирование по вопросам трудового законодательства.

Психологический пакет

- Помощь в преодолении стресса на стадии трудоустройства и адаптации;
- Психологическая поддержка оставшихся сотрудников.

В заключении стоит сказать, что использование аутплейсмента в современных условиях актуально, поскольку возникает необходимость поиска новой технологии увольнения персонала, способной увязать между собой интересы работодателей и ожидания работников в сфере социально-трудовых отношений.

Библиографический список:

1. Камарова, Т.А. Применение программы аутплейсмента при высвобождении персонала в организациях / Т.А.Камарова// Гуманитарные научные исследования. — 2016. — № 5. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/primeneniie-programmy-autpleysmenta-pri-vysvobozhdenii-personala-v-organizatsiyah> (дата обращения: 17.01.2020).
2. Кузьева В.В., Афанасьев В.В. Зарубежный и отечественный опыт использования ротации персонала // Автоматизация и управление в технических системах. – 2016. – № 4 (21). – С. 16.
3. Кузьева В.В., Афанасьев В.В. Определение экономической эффективности совершенствования кадрового учета на ювелирном предприятии // Автоматизация и управление в технических системах. – 2016. – № 2 (19). – С. 1.
4. Скавитин, А.В. Управление сокращением персонала: опыт Великобритании / А.В. Скавитин <http://www.mevriz.ru/articles/2004/2/1149.html>

5. Аутплейсмент: как корректно уволить сотрудника и сохранить имидж компании? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.buhgalteria.ru/article/n48819>

6. Ауплейсмент как инструмент управления процессом высвобождения персонала. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.staffexpert.ru/up/Article/?article_id=333.

7. Геворкян Е.Н. Макроэкономические тенденции развития рынка образовательных ресурсов: дисс. ... доктора экономических наук. - Саратов, 2003.

8. Национальный союз кадровиков [Электронный ресурс]: URL: <https://www.kadrovik.ru> (дата обращения: 1.06.2020).

9. Tsvetkov V.A., Gurinovich A.G., Afanasyev I.V., Anastasov M.S., Vrazhnova M.N., Churin V.V. Effective management of a company's economic security: 21st century challenges // International Journal of Civil Engineering and Technology. – 2019. Т. 10, № 2. – С. 1810-1820.

10. Vysotskaya N.V., Sayfieva S.N., Afanasyev I.V., Dembitsky A.A., Nikolaeva G.N. Mathematical modelling of the dependence of foreign direct investments on the protection level of property rights // International Journal of Simulation: Systems, Science and Technology. – 2018. Т. 19, № 6. – С. 37.1-37.

Долганина Вера Васильевна
Dolganina Vera Vasil'evna

доцент кафедры общей и практической психологии и социальной работы
Ставропольского государственного педагогического вуза

Ширванян Аревик Эрниковна
SHirvanyan Arevik Ernikovna

доцент кафедры общей педагогики и современных образовательных технологий
Ставропольского государственного педагогического вуза

УДК 159.99

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ВУЗА

FEATURES OF PSYCHOLOGICAL SECURITY OF THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF THE UNIVERSITY

Аннотация: в статье актуализируется проблема безопасности и психологической комфортности личности в целом, представлено понятие «образовательная среда», а также критерии и факторы, определяющие психологическую безопасность образовательной среды вуза.

Abstract: the article updates the problem of security and psychological comfort of the individual as a whole, presents the concept of "educational environment", as well as criteria and factors that determine the psychological safety of the educational environment of the university.

Ключевые слова: психологическая безопасность, «образовательная среда», психологизация образовательной среды, психологическая безопасность образовательной среды вуза.

Keywords: psychological security, "educational environment," psychological psychology of the educational environment, psychological safety of the educational environment of the university.

В современном российском обществе и научном мире, в числе актуальных проблем, обсуждается проблема безопасности общества в целом, а также его психологической комфортности. В этой связи, важное значение в рамках решения обозначенной проблемы уделяется возможностям образовательной сферы, способной создавать необходимые эффективные условия с целью полноценного личностного развития и профессионального становления человека.

Так, В.А. Ясвин [1] под образовательной средой понимает систему влияний и условий в формировании личности, возможности для ее развития, содержащиеся в социальном и пространственно-предметном окружении. В основном, когда употребляют термин «образовательная среда», подразумевают конкретное окружение какой-либо образовательной организации.

Программа образования изучается в качестве одной из структурных единиц образовательной среды, к которой можно отнести следующие факторы: структура деятельности учащихся, содержание обучения, стиль преподавания и характер контроля, конкурентные или кооперативные формы обучения. Образовательный ресурс выступает в качестве среды содержания образования. От качества данного ресурса во многом будет зависеть развитие личности, а также ее профессиональные свойства. Содержание

образования выступает в качестве возможности развития личности как позитивной, так и негативной. Психологически безопасная образовательная среда включает положительные возможности развития личности, отрицательные условия среды выступают в качестве факторов угрозы психологической безопасности.

Психологизация образовательной среды для укрепления и сохранения здоровья ее участников, создания безопасных условий труда и учебы в образовательном учреждении, защиты от всех форм дискриминации может являться в качестве альтернативой агрессивной социальной среды, психоэмоционального и культурного вакуума, в следствии чего может увеличиваться рост социогенных заболеваний. В качестве важного условия выступает обеспечение психологической безопасности в рамках взаимодействия участников образовательной среды [3].

Составляющей национальной безопасности выступает психологическая безопасность, которая является включенной в категорию социальной безопасности.

И.А. Баева, Е.В. Бурмистрова, Б.А. Еремеев, П.Н. Ермаков, М.Е. Зеленова, В.В. Семикин психологическую безопасность личности рассматривают в трудных и экстремальных условиях на основе мобилизации ресурсов человеческой психики, а реализацию потребности в безопасности в качестве сохранения психологической целостности личности, имеющейся у нее чувства удовлетворенности настоящим, а также уверенности в будущем, ощущения защищенности ценностей и интересов, которые оказались включены в окружающую действительность [4].

Также, психологическая безопасность выступает в качестве основной характеристики, которая определяет развивающий характер образовательной среды. Она выступает в качестве основания для моделирования и проектирования психолого-педагогических условий воспитания и обучения, параллельно способствуя укреплению и развитию психологического здоровья всех участников образовательного процесса. Также категория безопасности может выступать в качестве показателя эффективности деятельности службы сопровождения в вузе. Психолого-педагогическая безопасность, которая понимается участниками как состояние защищенности от психологического насилия, удовлетворенности основных потребностей в личностно-доверительном общении, выступает и в качестве условия, запускающего позитивные возможности профессионального и психического развития всех субъектов образовательного процесса [1].

Интегративность категории «психологическая безопасность» предусматривает ее изучение в качестве процесса (создается каждый раз, когда встречаются участники социальной среды), в качестве состояния (базовая защищенность личности и общества), в качестве свойства личности (защищенность от деструктивных воздействий и внутренний ресурс сопротивляемости внешним воздействиям) (Е.В. Бурмистрова, И.А. Баева, Е.Б. Лактионова, Н.Г. Рассоха) [2].

Понятие «безопасность образовательной среды» является новым в отечественной науке и практике. Стоит подчеркнуть, что традиции нашей страны таковы, что публично и прямо обсуждать проблемы психологической защищенности от психологического насилия, зародившегося в условиях взаимодействия участников образовательной ситуации не приветствуются.

В науке, на сегодняшний день выделяют три эмпирических критерия, определяющих психологическую безопасность образовательной среды вуза:

1) отношение к образовательной среде (отрицательное, положительное или нейтральное), измеряемое системой шкал, включающих поведенческий, когнитивный и эмоциональный компоненты данного отношения;

2) ведущие характеристики образовательной среды и удовлетворенность ими, которые рассчитываются на основе суммарной оценки удовлетворенности некоторыми характеристиками социального взаимодействия в среде вуза;

3) защищенность в среде вуза от психологического насилия со стороны его участников (сокурсников и преподавателей).

Анализ основных характеристик психологической безопасности образовательной среды вуза позволил выявить следующие факторы:

- исключение психологического насилия между участниками образовательного процесса;

- удовлетворение потребностей в личностно-доверительном общении между всеми его участниками;

- создание благоприятного психологического климата в коллективе сверстников;

- формирование условий, которые нацелены на укрепление и сохранение психического здоровья личности;

- профилактика угроз, препятствующих устойчивому и эффективному развитию личности;

- обеспечение развивающего характера образовательного процесса, который направлен на функционирование всех его субъектов.

В качестве основных показателей психологической безопасности образовательной среды могут выступить:

- низкие показатели психологического насилия;

- преобладание диалогической направленности субъектов общения;

- положительное отношение к основным параметрам образовательной среды у всех ее участников;

- акцентирование внимания на гуманистическую центрацию у субъектов образовательной среды;

- высокий уровень удовлетворенности образовательной средой.

Таким образом, психологически безопасная образовательная среда вуза направлена на удовлетворение и развитие социально ориентированных потребностей студента, сохранение и повышение его самооценки, полного обеспечения и раскрытия потенциала личности.

Библиографический список:

1. Баева И. А. Психологическая безопасность в образовании: Монография. СПб., 2002.

2. Баева, И.А., Бурмистрова, Е.В., Лактионова, Е.Б., Рассоха, Н.Г. Обеспечение психологической безопасности в образовательном учреждении: практическое руководство [Текст] / И.А. Баева, Е.В. Бурмистрова, Е.Б. Лактионова, Н.Г. Рассоха. - СПб.: Речь, 2006. - 288 с.

3. Деулин Д.В. — Специфика психологической безопасности образовательной среды высшего учебного заведения МВД // Современное образование. – 2013. – № 3. – С. 25 - 37.

4. Семикин В. В. Психологическая культура в образовании человека: Монография. СПб., 2002.

Золотарёва Ксения Георгиевна
Zolotareva Ksenia Georgievna

Доцент Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ), доцент Финансового университета, к.полит.н., доцент

Фурсова Полина Васильевна
Fursova Polina Vasilevna

Магистрант Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ), факультет управления, направление «Управление персоналом»
УДК 159

**УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ НА ПРИМЕРЕ КРУПНЫХ РОССИЙСКИХ
СТРАХОВЫХ КОМПАНИЙ**

**TALENT MANAGEMENT ON THE EXAMPLE OF LARGE RUSSIAN INSURANCE
COMPANIES**

Аннотация. Управление талантами выступает дополнительным, но самостоятельным управленческим процессом. Оно сконцентрировано на контингенте, который демонстрирует высокую результативность или имеет перспективы дальнейшего продвижения в компании. Поэтому считается, что основная цель стратегического управления - привлечение ценных сотрудников, удержание ключевых специалистов и их развитие.

Abstract: Talent management is the additional, but independent of the management process. It is focused on a contingent that demonstrates high performance or has prospects for further promotion in the company. Therefore, it is considered that the main goal of strategic management is to attract valuable employees, retain key specialists and develop them.

Ключевые слова: менеджмент, таланты, управление талантами, формирование талантов, эффективность организации

Key words: management, talent, talent management, the formation of talent, the effectiveness of the organization

В последнее время много внимания стало уделяться теме управления ценными сотрудниками. Литературные источники, посвященные исследованиям ключевых сотрудников, позволяют выделять два подхода к определению данного понятия. Согласно первому подходу, это сотрудники, вносящие значительный вклад в ценность организации на текущий момент, согласно второму подходу – это сотрудники, которые стимулируют процесс развития бизнеса, т.е. удерживают либо создают дополнительную ценность на более отдаленную перспективу. При этом необходимо заметить, что данные подходы не взаимоисключают друг друга. Их различия заключаются в том, что согласно первого подхода внимание фокусируется на текущей бизнес-ситуации, в то время как согласно второму подходу акцент ставится на стратегию развития бизнеса.

Талантливые сотрудники - это сотрудники, которые улучшают эффективность компании (дают приращение организационной исполнительности) либо через непосредственный вклад уже сегодня, либо демонстрируя высочайший потенциал для работы компании в долгосрочной перспективе.

Многие ученые трактуют понятие «ценности» по-разному, как следствие вариативность определений существенно ограничивает формирование единого подхода к

управлению ценными сотрудниками.

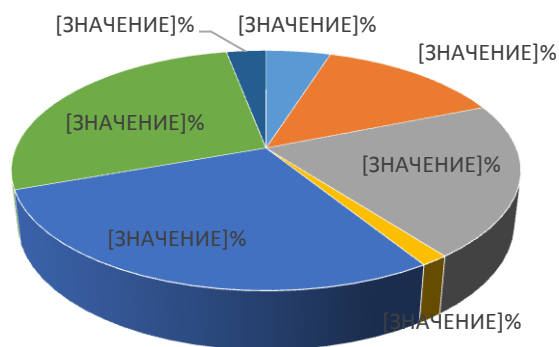
Ценного сотрудника часто воспринимают как одаренного и сообразительного, с выдающимися способностями и гениальностью. При данном восприятии считается, что талант постоянен и уникален, он дан от рождения, а знания и навыки, которыми благодаря ему обладает человек, невозможно приобрести без него. Также нередко ценность сотрудника рассматривают как определенные знания и ценные навыки, которые необходимы любой организации. При данном подходе ценный сотрудник – это совокупность способностей и одаренности, которые могут быть развиты по мере приобретения опыта и навыков.

Чаще всего первый и второй подходы сочетают, и в данном случае возникает следующая трактовка: талантливые сотрудники обладают суммой человеческих способностей, дарований, навыков, знаний, опыта, умственных способностей, суждений, характера и напористости, способности к обучению и росту.

По данным исследования, проведенного среди специалистов, служб персонала, наиболее подходящее определение для ценного сотрудника – это: сотрудник, способный творить, нестандартно мыслить, видеть то чего не видят остальные (рис. 1).

В категорию «другое» респондентами были внесены следующие ответы:

- Это сотрудник, который в рамках компании способен (может, хочет и делает) «приложить» свои способности во имя развития организации.
- Сотрудник, обладающий профессионализмом, занимающийся «своим делом», умеющий нестандартно мыслить, находящийся в процессе саморазвития.
- Сотрудник, обладающий способностью к лучшему выполнению какой-либо деятельности и делающий ее качественнее (быстрее, лучше, эффективней) других.
- Все перечисленное выше подходит, а также должно быть желание развиваться и быть открытым к новому [3].



- Сотрудник имеющий природный дар, способность к какой-либо деятельности
- Сотрудник способный творить, нестандартно мыслить, видеть то, чего не видят остальные
- Сотрудник имеющий большой потенциал к развитию хотя бы одной из корпоративных компетенций (управленческой или профессиональной)
- Сотрудник-пассионарий, обладающий жадой деятельности, которая касается его таланта
- Сотрудник со способностями, в той или иной сфере, выходящими за среднестатистический уровень или просто выдающимися
- Сотрудник, который опережает ожидания, самомотивирован, междисциплинарен, креативен

Рис. 1. Исследование наиболее подходящего определения «талантливого сотрудника»

Как видно на приведенном графике, лишь 5,4% респондентов акцентируют внимание именно на природном, врожденном таланте. Чаще всего, о талантливых людях говорят, что они благодаря присущим им способностям могут достигнуть выдающихся результатов. Из всех перечисленных определений наиболее релевантным для управления ценными сотрудниками является утверждение, что это люди, которые играют важнейшую роль в ходе достижения успеха организацией и при этом занимают лидерскую позицию благодаря своим способностям и результативности.

Качества ценного сотрудника: нестандартное мышление и умение находить решение в любой ситуации. Однако, наличие способностей - условие необходимое, но далеко не достаточное. Настоящий ценный сотрудник жаждет учиться, не боится делать ошибки и учится на них, получает удовольствие от выполняемой работы и постоянно стремится к лучшему результату, а его уход из фирмы повлечет за собой сбой в деятельности его подразделения. При этом нужно учитывать, что ценность это неструктурированное явление, сложно прогнозируемое и проявляющееся неравномерно, поэтому довольно сложное к его выявлению.

Автором книги Монден Я. «Система менеджмента Тойоты» сказано: «Мы не просто создаем машины, мы создаем людей». Следовательно, все новые продукты, все опытные образцы, все дефекты качества на заводе и все кайдзен-мероприятия используются, для повышения уровня развития сотрудников. На вопрос, заданный бывшему президенту Toyota Motor Manufacturing в Северной Америке Ацуси (Арт) Ниими - что было самым трудным при обучении американских менеджеров Дао Toyota, он дал ответ: «Они хотели руководить, а не учить». Согласно концепции Toyota все менеджеры являются учителями [1].

Многие достижения компании Toyota, которая из крохотного предприятия в аграрной зоне превратилась в мощную транснациональную корпорацию, объясняются исключительной одаренностью ее лидеров, инженеров, рабочих и поставщиков-партнеров.

Руководство большинства крупных зарубежных компаний убеждено: «единственным источником конкурентного преимущества компании являются незаурядные сотрудники, поэтому процесс воспитания таких сотрудников относится в компании к наивысшему приоритету». В Японии признана установка о возможности развития ценности сотрудников – «дайте нам зерна таланта, и мы посеем их, будем возделывать почву, поливать и подкармливать всходы и со временем пожнем плоды своего труда» [1].

Процесс развития и взаимодействия с сотрудниками чаще всего сравнивают с процессом ухода за садами. Скорее всего, данная ассоциация возникла во времена основания компании. Безусловно, для роста отбирают наилучшие семена, однако, как бы тщательно их ни отбирали, гарантия, что они будут всходы, и плоды вырастут сладкими отсутствует. Однако процесс отбора лучших семян, увеличивает возможность для хорошего урожая. При этом необходимо учесть, что даже отличные семена погибнут, при отсутствии ухода.

Вполне естественно, что с учетом сложившейся ситуации на рынке взаимодействие с талантами организации достаточно сложная работа, однако, собрав определенные элементы, как «конструктор», велика вероятность повышения HR-брендинга компании на рынке труда, повышение лояльности персонала организации и заинтересованность сотрудников в своей работе.

Для анализа действующей системы взаимодействия с талантливыми сотрудниками

крупных страховых компаний Российской Федерации и выявления ее недостатков было проведено исследование с использованием метода анкетирования. Выбор данного метода обуславливается тем, что он позволяет за достаточно короткий срок собрать необходимую информацию, которую легко систематизировать и анализировать. Во всех страховых компаниях действуют идентичные системы подбора и удержания персонала, управление всеми точками продаж централизовано. Для проведения анкетирования были выбраны ценные сотрудники таких страховых компаний, как:

- Общество с ограниченной ответственностью «Страховая компания «ВТБ Страхование»;
- Страховое публичное акционерное общество «Ингосстрах»;
- Страховое публичное акционерное общество «РЕСО-Гарантия»;
- Акционерное общество «Страховое общество газовой промышленности»;
- Открытое акционерное общество «АльфаСтрахование»;
- Страховое открытое акционерное общество «ВСК»;
- Публичное акционерное общество «Страховая компания «Российская Государственная страховая компания».

Изменение доли рынка (без учета страхования жизни) крупнейших страховых компаний в 2014–2018 гг. представлено на рисунке 2.

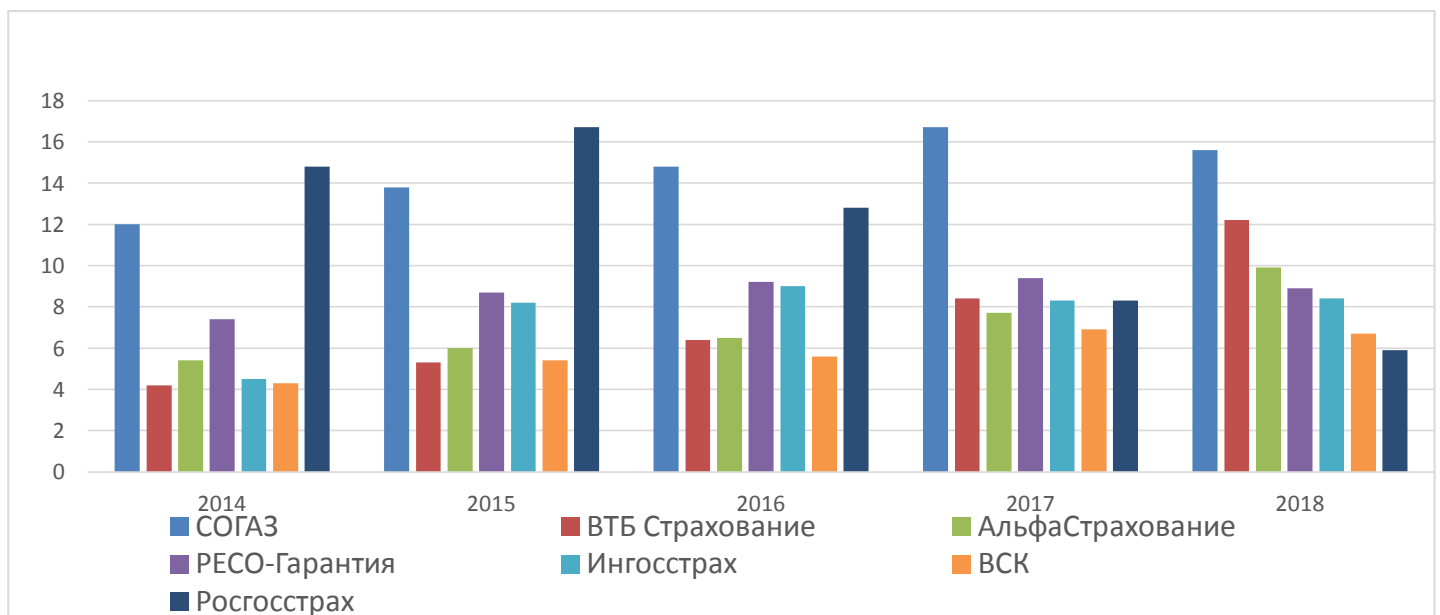


Рис.2. Изменение доли рынка (без учета страхования жизни) крупнейших страховых компаний в 2014–2018 гг.

Цель исследования – анализ системы взаимодействия с ценными сотрудниками и выявление ее недостатков.

Участники исследования – сотрудники, со способностями в страховой сфере, выходящими за среднестатистический уровень (250 человек) по мнению работодателя.

Анализируя полученные от работающих сотрудников данные в вопросах соответствия компетенций работника выполняемой работе, можно увидеть, что большинство сотрудников удовлетворены своими рабочими обязанностями. К тому же, большинство опрошенных сотрудников отметили, что их должностные обязанности совпали с ожидаемыми при устройстве на данную работу. При выявлении соответствия знаний, умений и навыков большинство опрошенных также указали на высокое

соответствие с выполняемыми обязанностями.

Показатель удовлетворенности заработной платой показал, что более 50% опрошенных удовлетворены ее размером, при этом, говоря о соответствии уровня заработной платы выполняемым обязанностям только 28% указали на ее соответствие, большинство опрошенных, а именно, 68% поставили оценку удовлетворительно. Из этого можно сделать вывод, что большинство ценных сотрудников, работающих на рынке страхования, считают, что заработная плата не соответствует труду, вложенному в компанию, хотя в целом заработная плата в той или иной степени устраивает.

Говоря о удовлетворенности качеством приобретения новых знаний, умений и навыков для качественного выполнения текущих обязанностей. Хочется отметить, наивысший балл удовлетворенности только у 12% опрошенных, что говорит о недостаточном обучении сотрудников страховой сферы. Максимальный балл в данном вопросе чаще всего указывали сотрудники СПАО «РЕСО-Гарантия».

Исходя из критерия соответствия должностных обязанностей можно сделать вывод, что более половины опрошиваемых все устраивает, однако большинству сотрудников не хватает свободы в реализации своей деятельности

При анализе ответов, полученных в категории «Знание работником социального пакета, предоставляемого компанией» (рис.2), становится ясно, что некоторые сотрудники не знакомы с материалами, представленными в крупных страховых компаниях РФ.

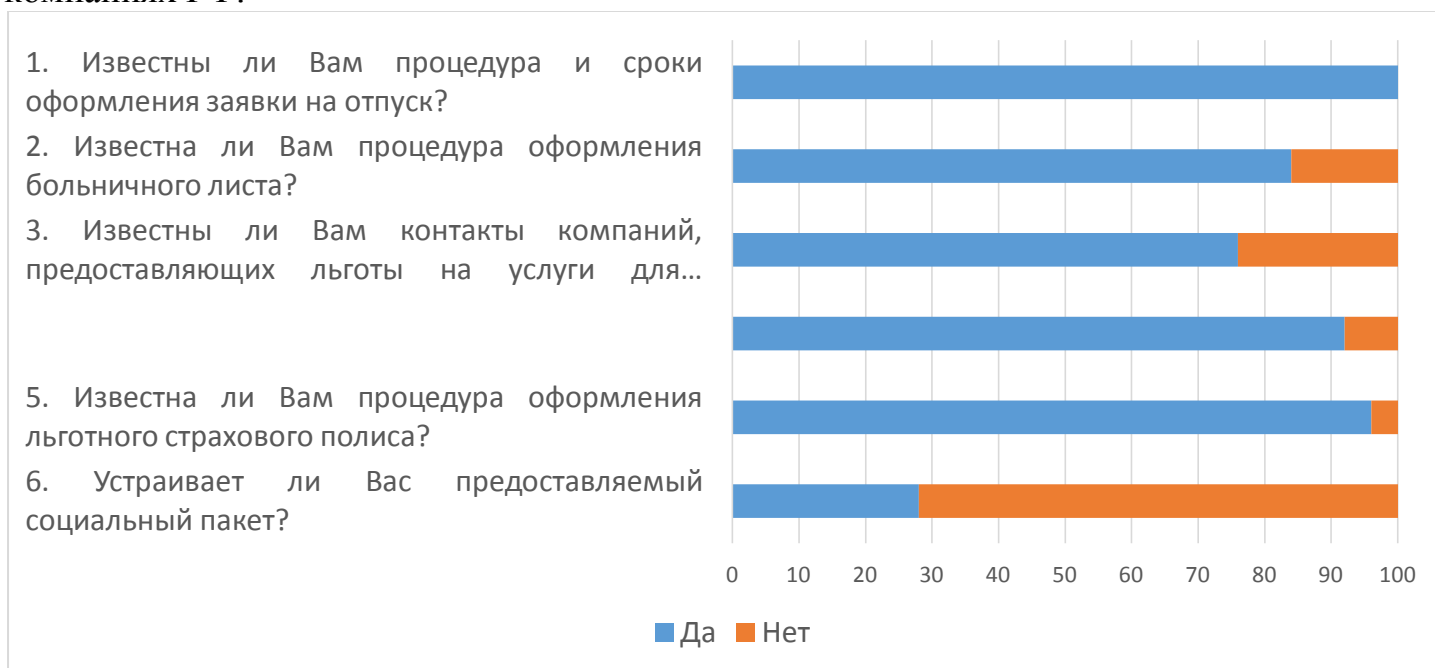


Рис.2 Диаграмма ответов на категорию «Знание работником социального пакета, предоставляющей компанией»

В результате проведенного исследования установлено, что в нескольких компаниях отсутствует полноценный регламент по стимулированию персонала. Основные вопросы, связанные с мотивацией и стимулированием частично прописаны в других документах (коллективном договоре и трудовом договоре). Отсутствие полноценного регламентирующего внутреннего документа по стимулированию персонала отрицательно характеризует кадровый менеджмент страховой компании и подтверждает теорию, что система нематериального стимулирования ниже среднего.

Исследуя оценку профессиональных аспектов работы (рис.3) можно сделать вывод, что сотрудники осваивают свои рабочие обязанности достаточно быстро (менее месяца),

при этом практически всегда все удается выполнять в срок, не смотря на трудности, с которыми сталкиваются во время рабочего процесса.

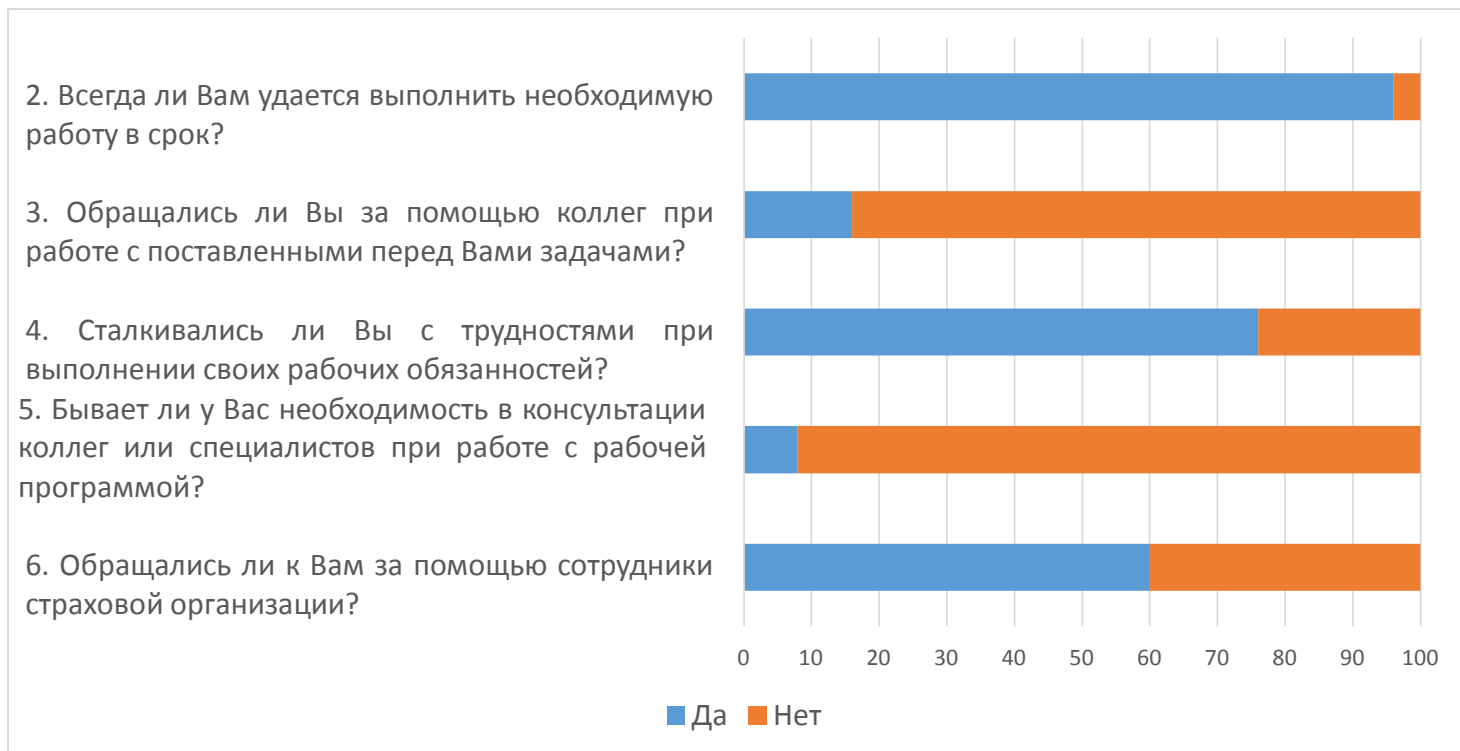


Рис.3. Диаграмма ответов на категорию «Оценка профессиональных аспектов работы»

При оценке социально-психологических аспектов работы, хочется отметить, что практически 50% не удовлетворены ни отношениями внутри коллектива (рис.4), ни отношением с руководителями (рис.5), стиль работы которых устраивает всего лишь 52% опрошенных. При этом, большинству сотрудников удается поддерживать хорошие отношения в коллективе и помогать новым сотрудникам адаптироваться, не смотря на конфликты, которые бывают внутри компании.

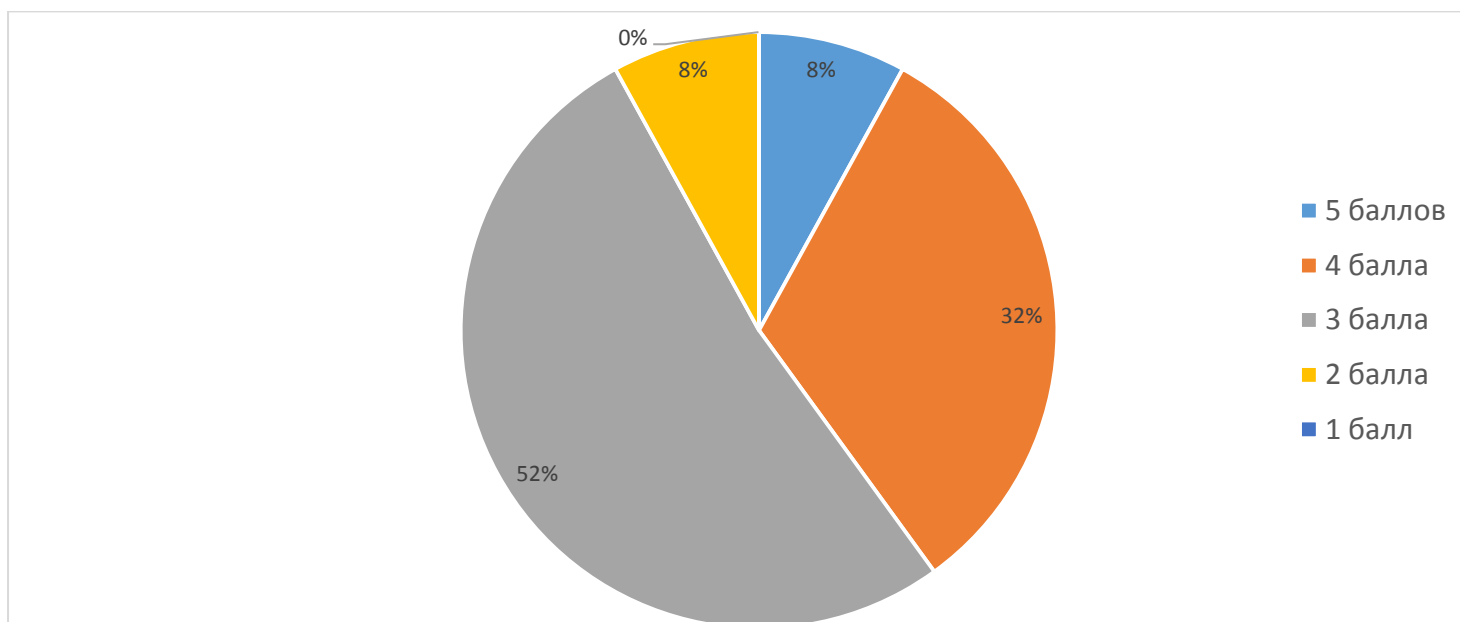


Рис.3. Диаграмма ответов на вопрос «Удовлетворены ли Вы отношениями с коллегами?»

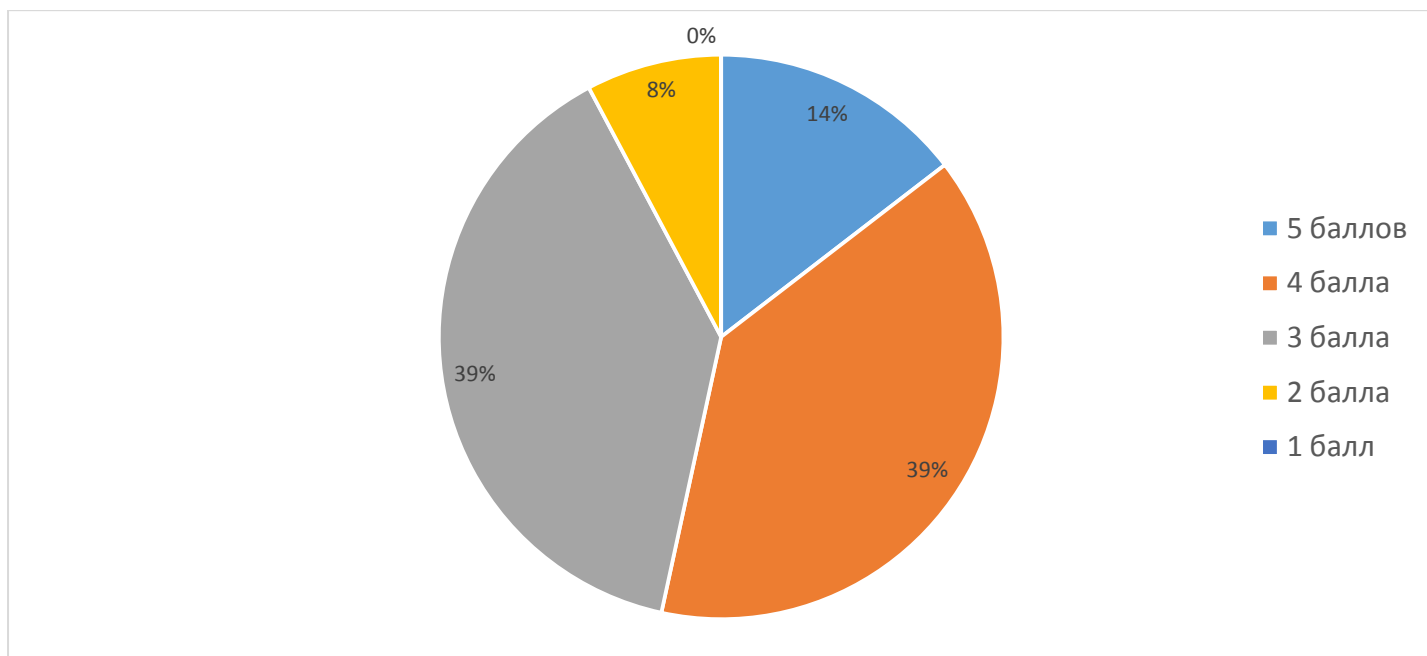


Рис.4. Диаграмма ответов на вопрос «Удовлетворены ли Вы отношениями с руководителем?»

Рассматривая результаты по организационным аспектам работы (рис.5) можно сделать вывод, что в большинстве случаев компания предоставляет все необходимые для работы документы вовремя, сотрудники организации ознакомлены с должностной инструкцией и имеют представление к кому обращаться в том или ином случае.



Рис.5 Диаграмма ответов на категорию «Организационные аспекты работы»

Также в процессе исследования было выявлено, что чуть менее 50% сотрудников не понимают, как формируется их заработная плата, также, большая более 30% сотрудников не ознакомлены с системой мотивации и стимулирования, данный факт крайне негативно сказывается на стимулировании сотрудников.

Исходя из предоставленных документов страховых компаний, размер премиальных выплат определяется как 25-40% от оклада работника, что прописано в нормативных

документах: штатном расписании и положении об оплате труда. Исходя из вышеописанной информации можно отметить, что система премирования, зачастую, предполагает общий, не индивидуальный подход. Согласно документам, большинство компаний ежеквартально формирует премиальный фонд, распределяющийся между работниками в зависимости от их должностного оклада. Идентичный механизм премирования, который одинаков для всех сотрудников компании никак не стимулирует персонал к эффективной и высокопроизводительной работе. Иными словами, распределение премиального фонда крупнейших страховых компаний страны является неэффективным.

Оценка психофизиологических аспектов работы (рис.6) показала, что более 80% удовлетворены графиком работы, организацией своего рабочего места и условиями труда, что является положительной характеристикой страховой компании, при этом, большая половина опрошенных не удовлетворена интенсивностью труда, это связано с личными предпочтениями сотрудника. Для кого-то важно, чтобы деятельность была наиболее интенсивной, а кому-то необходима размеренность и покой для выполнения своих обязанностей.

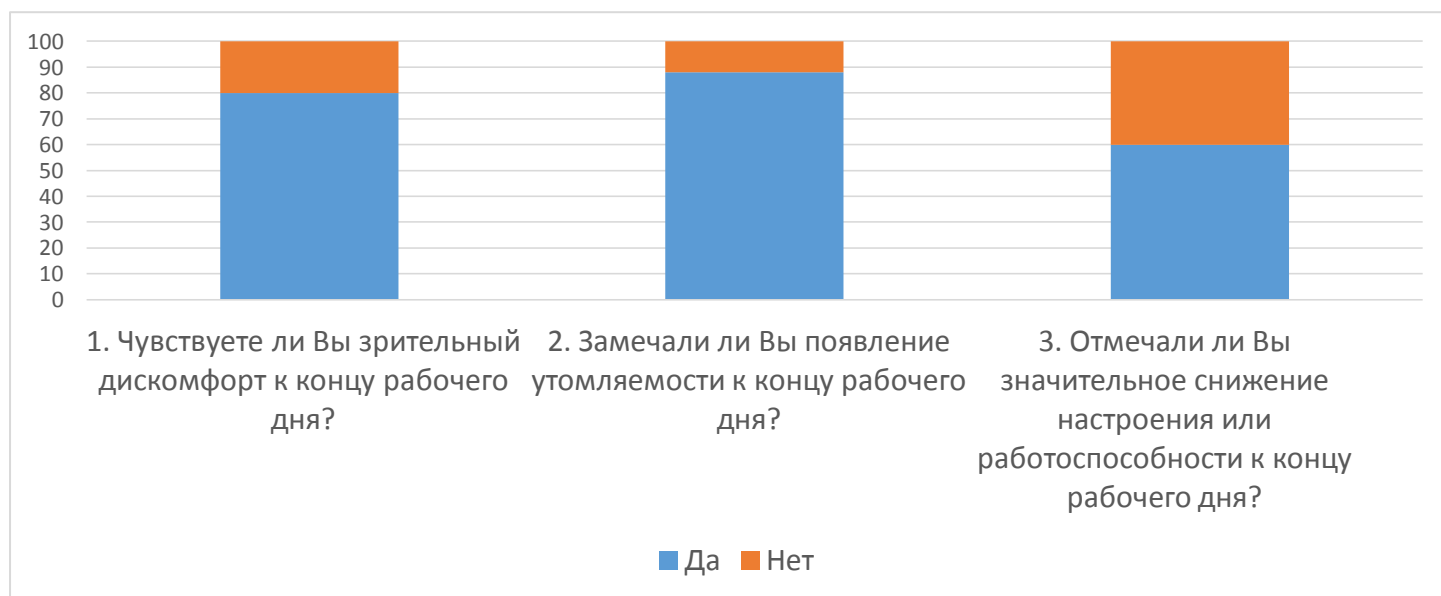


Рис.6 Диаграмма ответов на категорию «Оценка психофизиологических аспектов работы»

Не смотря на благоприятные условия работы, большинство опрошенных отметили, что к завершению трудового дня они чувствуют зрительный дискомфорт, проявление усталости и снижение настроение. Это связано с тем, что большинство сотрудников постоянно сидит за монитором компьютера и находится в постоянной трудовой деятельности.

Завершался опрос оценкой культурно-бытовых аспектов работы, в результате которой было выявлено, что каждый опрошиваемый участвовал в мероприятиях, проводимых страховой компанией, однако, большое количество не удовлетворено качеством и количеством проводимых мероприятий.

Таким образом, были выявлены следующие недостатки:

- отсутствие регламента по мотивации и стимулированию персонала;
- неконкурентоспособная заработная плата;
- ограниченность нематериальных методов стимулирования;
- отсутствие льгот;

- неудовлетворительный социально-психологический климат в коллективе.

Важным недостатком являются действующие в компаниях формы и системы оплаты труда, а также премирование и выплаты, которые удовлетворяют исключительно базовые потребности персонала. При этом, со стороны руководства не уделяется внимание социально-психологическому климату внутри организации и взаимоотношениям между сотрудниками.

Компании, применяющие техники управления ценными сотрудниками, способствуют повышению доходности, по сравнению с другими игроками в аналогичной отрасли. Соответственно предприятия, не использующие современные возможности, получают меньшую прибыль. Безусловно, уровень доходности владельцев компаний обуславливаться, помимо руководства ценными сотрудниками, множеством других факторов, однако приведенные данные являются убедительным свидетельством того, что результат наиболее качественного управления уникальными сотрудниками выражается повышением эффективности деятельности компании.

В исследовательской части были выявлены недостатки взаимодействия с талантливыми сотрудниками, которые не позволяют достигнуть сбалансированности личной мотивации работников и целей деятельности предприятия, им необходимо заниматься не только привлечением наиболее ценного персонала, но и постановкой высоких целей, реализацией правильных стратегий и проектов повышения эффективности. Современным российским предприятиям необходимо повышать энергетику и развивать целеустремленность персонала компаний, с целью достижения ими своих лучших результатов.

Библиографический список:

1. Жураховский А.С. Проблемы формирования эффективной системы управления талантами в современных организациях // Вестник МГОУ. Серия: Экономика. 2018. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-formirovaniya-effektivnoy-sistemy-upravleniya-talantami-v-sovremennyh-organizatsiyah> (дата обращения: 03.02.2020).
2. Литвина М.И. Управление талантами в среднем бизнесе: личный контакт и стандартные процедуры // I Всероссийский фестиваль науки: Всероссийская с международным участием конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Наука и образование» (г. Томск, 25-29 апреля 2011 г.): материалы конференции: в 6 т. – Том VI: Экономика, менеджмент, технология и предпринимательство. – Томск: Издательство Томского государственного педагогического университета, 2011. - С. 69-74.
3. Майклз, Э. Война за таланты / Э. Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс, Б. Экселрод. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 280 с.
4. Международные тенденции в сфере управления персоналом в 2017 году: Электронный ресурс: Deloitte. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/HC_Trends_2017_Russian_Federation.pdf
5. Монден Я. Система менеджмента Тойоты / Пер. с японского Щепетова С., Заверский С., Адлер Ю., Петровская И. – М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2013. – 216с.
6. Оsono Э., Симидзу Н., Такеути Х. Экстремальная Toyota. Парадоксы успеха японского менеджмента/Пер. с японского Кунина Н. – М.: Альпина Паблишер, 2011. – 288с.
7. Терновая Л.О., Золотарева К.Г. Антикризисные императивы перехода к управлению талантами // Вестник МАДИ.2015. № 3
8. Эффон М., Орт М. Управление талантами. Краткий курс / М.: Азбука-бизнес, 2014.- 224 с.

Алаеддин Лора Ибрагимовна
Alaeddin Lora Ibragimovna

магистрант ФГБОУ ВО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)», заочный факультет, направление «Управление персоналом»

Литвина Мария Иосифовна
Litvina Maria Iosifovna

к.э.н., доцент кафедры социологии и управления ФГБОУ ВО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)»
УДК 331.5.024.5

КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

CAREER COUNSELING AS AN INSTRUMENT FOR PERSONNEL DEVELOPMENT

Аннотация. Статья посвящена особенностям карьерного консультирования в современной России. Авторы показывают цель, задачи и сущность карьерного консультирования. Отражены практические ситуации, в которых может быть использовано карьерное консультирование. Подчеркивается перспективность развития как корпоративного, так и независимого карьерного консультирования.

Abstract. The article is devoted to the features of career counseling in Russia today. The authors show the purpose, tasks and essence of career counseling. The practical situations in which career counseling can be used are reflected. The prospects of developing both corporate and independent career counseling are emphasized.

Ключевые слова: карьера, карьерное консультирование, планирование карьеры, развитие персонала

Keywords: career, career counseling, career planning, personnel development

Осуществление профессиональной деятельности, помимо достижения необходимых результатов, предполагает и повышение профессионального уровня, и совершенствование квалификации, и развитие карьеры – все это способствует профессиональному успеху работника. Рынок труда меняется так стремительно, что кажется – планировать карьеру бессмысленно, не стоит и пытаться. Однако это не так. Карьерный план – это отражение целей и ценностей человека [1].

Карьера – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным и профессиональным ростом, последовательной сменой занимаемых должностей, профессиональных ролей и статусов [2, с.272].

Можно выделить несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры.

«Профессиональная карьера (рост знаний, умений, навыков) может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта, связанное с расширением инструментария и областей деятельности).

Внутриорганизационная карьера связана с траекторией движения человека в организации и может осуществляться в следующих видах:

- *вертикальная карьера* – должностной рост (собственно карьера);
- *горизонтальная карьера* – продвижение внутри организации, например, работа в разных подразделениях одного уровня иерархии, выполнение роли руководителя проекта, временной целевой группы;

- *центростремительная карьера* – продвижение к ядру организации, центру управления, все более глубокое включение в процессы принятия решений (приглашение на недоступные ранее встречи, совещания, получение доступа к информации и т.п.)» [2, с.272-273].

Планирование карьеры невозможно без учета личностных и деловых особенностей специалиста. Успешность построения карьеры зависит от повышения самооэффективности, формирования профессиональной позиции.

Для того чтобы спланировать свою карьеру, необходима помощь со стороны. Поэтому возникает целесообразность получить профессиональную помощь специалиста-консультанта.

Высокая скорость изменений в наше время провоцирует изменения в профессиональном мире: отмирают одни профессии, появляется много новых на стыке нескольких профессиональных областей. Все это обуславливает необходимость быстрой ориентации в новых условиях рынка труда, что повышает спрос на специалистов, занимающихся карьерным консультированием [3, с.5].

Карьерное консультирование – это «процесс совместной деятельности консультанта и клиента по определению ценностей и профессиональных интересов, выявлению профессиональной направленности, уровня подготовки, образования, навыков и трудового опыта; анализу ближайших и долгосрочных целей, ресурсов и возможностей клиента для самоактуализации и самореализации в профессиональной деятельности, в организации и на рынке труда» [4].

Карьерное консультирование – активно развивающаяся профессия. На данный момент нет единого принятого во всем мире определения карьерного консультирования в основном по причине культурных, концептуальных и лингвистических различий разных стран. Также есть большое разнообразие в терминологии, которая используется применительно к карьерному консультированию во всем мире: карьерный менеджмент, карьерный коучинг, карьерное сопровождение, карьерный менторинг и т.д. [5, с.65]

Основная цель карьерного консультирования заключается в оказании помощи работнику в профессиональном росте, повышении квалификации и развитии карьеры.

Задачи карьерного консультирования включают:

- информирование о видах и возможностях карьерного роста в организации;
- определение уровней профессиональной компетентности, которые обеспечивают должностной рост клиента;
- изучение условий и факторов, способствующих развитию карьеры работника (внутриорганизационных, профессиональных, личностных);
- определение и преодоление карьерных «тупиков», в которых для работника не остается возможности для развития;
- определение критериев профессионального роста, связанных с карьерой клиента;
- определение профессионального и личностного карьерного потенциала клиента (уровня притязаний, стиля деятельности, мотивации развития карьеры, ценностных ориентаций, инновационной направленности, творческого потенциала, достижений в профессиональной деятельности, особенностей взаимодействия и отношений с руководством и др.);

- помощь в составлении карьерограммы профессионального и служебного роста.

Как правило, программа консультирования по вопросам карьеры состоит из трех этапов:

- 1) определение отношения сотрудника к карьере, его профессиональной направленности и мотивации, профессиональных ценностей, планов и целей;
- 2) анализ текущей результативности труда, уровня профессиональной подготовленности, квалификации и определение степени их соответствия поставленным карьерным целям;
- 3) планирование карьеры и обсуждение стратегии карьерного роста сотрудника с целью реализации планов профессионального развития в организации или за ее пределами.

На практике большинство случаев, которые могут быть разрешены при помощи профессионального карьерного консультирования, имеют под собой одну или несколько достаточно простых причин. Рассмотрим их подробнее.

Сокращение штата. «При сокращении штата многие работники, особенно длительное время работавшие в одной сфере и редко или никогда не менявшие место работы, не могут понять, как именно и где им следует искать работу, пребывая в состоянии растерянности, что может значительно ухудшить как шансы на трудоустройство, так и новые условия труда. Карьерное консультирование поможет избежать основных ошибок подобного состояния и даст возможность в кратчайшие сроки вернуться строй, возможно, даже на более выгодных условиях на новом месте».

Руководящая должность. Работники, занятые ранее на руководящих должностях, всегда сталкиваются с большими сложностями при трудоустройстве в сравнении с рядовыми специалистами. «Даже попытки устроиться на обычную работу, не связанную с руководством, могут негативно восприниматься работодателями – интервьюеру может показаться, что такой кандидат достоин лучшей работы, или же будет приносить проблемы из-за своего более высокого статуса в прошлом. В этом случае карьерное консультирование помогает правильно преподнести себя работодателям и трудоустроиться с наилучшим результатом».

Возраст сотрудника. «Для несовершеннолетних сотрудников, равно как и для работников предпенсионного или просто достаточно большого возраста, трудоустройство практически всегда является проблемой. При помощи консультаций с профессионалами можно найти выход и из таких обстоятельств, как с возможностью переквалификации, так и без неё».

Особенности рынка. Далеко не все специальности являются одинаково востребованными – некоторые специалисты нужны везде и всегда, другие же могут найти работу только на нескольких предприятиях в масштабах всего региона. Для решения такого вопроса самостоятельных усилий может не хватить, а обращение за карьерным консультированием может помочь даже в таких, достаточно сложных и на первый взгляд неразрешимых случаях.

Завышенные или заниженные ожидания соискателя. «Множество проблем с трудоустройством связаны со слишком большими или слишком маленькими требованиями к себе и работодателю у некоторых соискателей. В таком случае карьерный консультант выступает во многом в качестве психолога, который позволяет адекватно взглянуть на себя со стороны и подобрать наилучший вариант работы в соответствии с реальными возможностями».

Начало карьеры. Первый прием на работу – серьезное испытание для большинства людей, и обращение за карьерным консультированием позволит избежать самых

распространенных ошибок молодых специалистов и будущих работников, равно как и найти достойную работу с хорошими перспективами, а не попасть на удочку жадных работодателей.

Поступление в вуз. «Современные тренды демонстрируют, что значительное количество людей работают не по той специальности, в которой получали образование. Подобной ошибки можно избежать еще перед поступлением на учебу, можно обратиться к карьерному консультанту, который точно поможет определиться с необходимостью образования и его направлением в соответствии с реальными возможностями, интересами и стремлениями будущего ученика» [6].

Период адаптации. Карьерное консультирование в период адаптации – тема мало исследованная, относительно новая, особенно со стороны внешних независимых консультантов. Но в последнее время все чаще у клиентов возникает потребность на сопровождение их в период испытательного срока на новом месте работы. То есть работники сами понимают важность данного периода становления их как специалистов в новых условиях, в их поддержке и правильном выстраивании отношений и прибегают к помощи независимых консультантов. Помочь новому сотруднику во время периода адаптации может как внутренний HR-специалист компании, так и независимый карьерный консультант [7, с.44].

Это лишь краткий перечень самых основных ситуаций, в которых помогает карьерное консультирование. В целом обращаться к услугам специалистов в данной сфере можно в абсолютно любом случае, если поиск подходящей работы вызывает сложности и, тем более, продолжается в течение длительного периода.

Современная реальность такова, что выделенных карьерных консультантов в отечественных корпорациях нет. Функции карьерного консультанта в большинстве случаев частично берут на себя представители HR-подразделений [3, с.5].

Их целью является формирование оптимальных планов карьерного роста и развития действующих сотрудников, снижение текучести кадров и решение других внутренних организационных вопросов [6].

Несмотря на то, что карьерное консультирование в обязательном порядке подразумевает исключительно индивидуальный подход к каждому клиенту, общие принципы оказания поддержки в трудоустройстве имеют место практически в каждом случае. Специалисты действуют в различных направлениях, но в общих случаях порядок работы с ними выглядит следующим образом (рис.1).

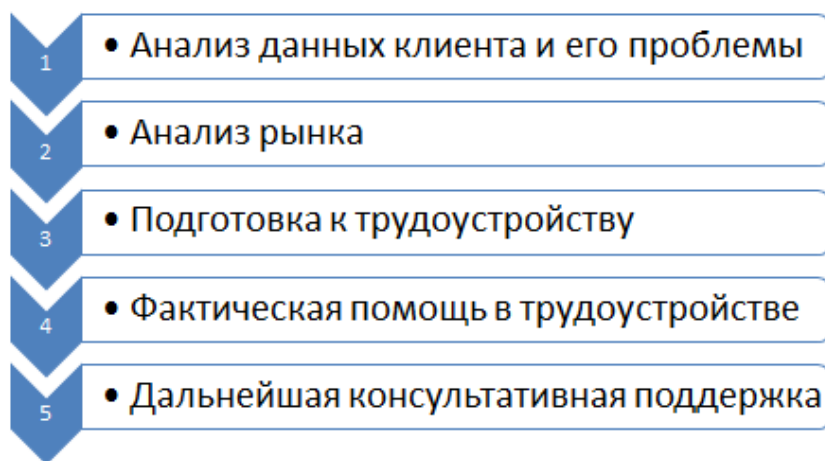


Рисунок 1. Порядок работы карьерного консультанта с клиентом

Прежде чем начать работать, «...специалист по карьерному консультированию

выясняет, какими профессиональными качествами и навыками обладает его клиент, какие пожелания он имеет по поводу своего трудоустройства, насколько его личностные качества соответствуют выбранной профессии, нуждается ли он в возможной переквалификации».

Специалисты в сфере карьерного консультирования топ-менеджеров и других специалистов обязаны знать о действующих условиях рынка труда в реальном времени. Более того, настоящие профессионалы в этой сфере также могут обладать контактами с определенными работодателями, что позволяет подыскать подходящую работу в кратчайшие сроки.

На основании имеющейся информации и с учетом пожеланий клиента, «разрабатывается полноценный план карьеры, включающий в себя как подготовительный этап и поиск работодателя, так и планирование последующего развития в рамках выбранного направления деятельности в целом.

Карьерные консультанты всегда рассказывают клиентам обо всех тонкостях и особенностях написания резюме и сопроводительных писем, способах поиска вакансии, правилах поведения на собеседовании и ответах на самые распространенные вопросы интервьюеров во время трудоустройства».

«Большинство карьерных консультантов предлагают не только помощь в поиске работы в рамках первичной консультации и разработки решений, но также помогают своим клиентам в дальнейшем, давая ценные рекомендации» [6].

Корпоративный карьерный консультант стремится встроить личные цели сотрудника в цели бизнеса. Здесь работает известный тезис о том, что когда личные цели сотрудника и цели компании совпадают, выигрывают все. Иными словами, если, решая задачи бизнеса, человек решает и свои задачи, то он работает максимально усердно и вовлеченно и при этом реализует себя. При такой концепции его не надо заставлять работать, контролировать и изобретать способы мотивации. Он уже мотивирован собственным вдохновением.

Например, «маркетолог начал изучать программирование – сначала он пишет макросы для Excel, потом учится простому коду, увлекается и в свободное время из любопытства делает приложение для телефона. Через какое-то время у него начинаются метания: стоит ли менять профессию, увольняться, как устроиться в программировании без опыта? Предположим, работодатель этого маркетолога знает о его интересе к переквалификации и предлагает ему участие во внутреннем проекте по автоматизации с перспективой перейти потом в ИТ-направление. С большой вероятностью сотрудник примет предложение с энтузиазмом. У работодателя при этом своя выгода: по сравнению с внешним кандидатом у этого сотрудника уже есть знание особенностей компании, внутренних процессов, он свой в коллективе» [8].

В небольших компаниях «аналогичные перемещения и продвижения происходят часто, потому что все на виду у руководителя, он хорошо знает потенциал каждого сотрудника, замечает, если кто-то заскучал или выгорел, стал задумываться о другом функционале. Когда речь идет о среднем и крупном бизнесе, требуется отдельная функция, которая могла бы соотносить цели сотрудников с целями бизнеса».

Например, нужно подготовить замену руководящему составу. Отобранные таланты могут долго просидеть в резерве. Такую модель кадрового резерва называют 2.0. Многие эксперты отмечают ее неэффективность и говорят о том, что ей на смену приходит кадровый резерв 3.0, который работает с приоритетными группами сотрудников и опирается на принципы карьерного консультирования.

В основе карьерного консультирования лежит внимание к интересам человека.

Пока компаний, которые по-настоящему внедряют этот инструмент, единицы. Прежде всего, это возможно только в определенной корпоративной культуре – открытой, свободной, инновационной, в которой людям комфортно делиться идеями, где не страшно экспериментировать.

Помимо этого, «в компании должны допускаться различные карьерные траектории – не только вертикальные, но и горизонтальные, проектные. Это свойственно компаниям с элементами внутреннего предпринимательства, кросс-функциональности, стартапа» [8].

Так, например, в Otto Group Russia реализовали проект «Диалоги о карьере», чтобы помочь руководителям разговаривать с сотрудниками о карьере. Как рассказывает В. Горынина, HR-бизнес-партнер компании Otto Group Russia, сначала в компании провели обучение для управленцев – серию тренингов и семинаров, а также выпустили специальную брошюру – методическое пособие «Построение эффективного диалога о карьере». При необходимости HR-бизнес-партнер консультирует руководителя, как провести разговор. Параллельно в компании продвигали идею среди сотрудников – информировали их о возможности открыто обсуждать с руководством карьерные цели и возможности.

По словам В. Горыниной, «целевая аудитория проекта – специалисты, инженерно-технические работники и менеджмент. Из массовых позиций – специалисты контактного центра: это персонал высокой квалификации и умственного труда, ротация персонала и количество продвижений здесь высокие».

Сейчас «диалоги о карьере» проходят дважды в год и приурочены к процедуре ежегодной и полугодовой (промежуточной) оценки эффективности деятельности сотрудников. «Это часть процедуры оценки, подведение итогов работы и постановки целей на новый период. Их инициирует непосредственный или вышестоящий руководитель. Дополнительно сотрудник может по своей инициативе попросить руководителя напрямую или через HR-специалиста о внеплановой встрече по карьерному вопросу. Обычно такая просьба связана с промежуточной оценкой сотрудником себя самого».

Инициатива задумывалась для того, чтобы расширить представление людей о карьерных возможностях и траекториях: например, популяризовать идею возможности не только вертикального, но и горизонтального роста. Благодаря проекту выросло количество внутренних кандидатов на вакансию. «В результате повысилось качество рекрутмента, часть позиций закрывается своими же сотрудниками всего за несколько дней. Появились даже прецеденты неожиданных переходов – между несвязанными функциями, например: руководитель группы контактного центра перешел на должность менеджера по управлению складскими запасами, административный координатор стал менеджером по логистике, специалист по складской аналитике – разработчиком» [8].

В заключение отметим, что тенденции рынка труда демонстрируют растущую потребность в карьерном консультировании и указывают на изменение содержания карьерных запросов. Вектор потребности смещается от банального трудоустройства до поиска предназначения, эффективной самореализации и стратегического долгосрочного планирования своей карьеры [9, с.58]. Значительный потенциал имеют как корпоративные программы карьерного консультирования, так и независимое карьерное консультирование как самостоятельное направление деятельности.

Библиографический список:

1. Дебольская О. Карьерный план: с чего начать. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://top-career.ru/how_to_start_your_career_plan
2. Аксенова, Е. А. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2017. – 560 с.
3. Пронина С. Карьерное консультирование в рамках развития талантов в корпорации // Управление персоналом 2019, №38 (546). – С.4-10.
4. Михайлова В.П. Роль повышения квалификации в развитии профессионализма управленческого персонала компаний // Вестник РУДН, серия Социология, 2010. - №4. – С. 99-104.
5. Валуева М. Карьерное консультирование в России и мире: история развития и ситуация сегодня // Управление персоналом 2019, №38 (546). – С.65-71.
6. Карьерное консультирование – что это такое. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://delatdelo.com/organizaciya-biznesa/karernoe-konsultirovanie-chto-eto-takoe.html>
7. Петрова О. Новый взгляд на адаптацию или особенности карьерного консультирования в период адаптации клиента на новом месте работы // Управление персоналом 2019, №38 (546). – С.43-51.
8. Карьерное консультирование внутри компании: в чем польза для бизнеса? // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nn.hh.ru/article/24658?customDomain=1>
9. Романова Л. Золотой ключик или как успешно применять инструменты карьерного консультирования, карьерного коучинга // Управление персоналом 2019, №38 (546). – С.57-63.

Афанасьев И.В.

Afanasyev I.V.

доцент департамента правового регулирования экономической деятельности
Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, кандидат
юридических наук.

Афанасьев В.В.

Afanasyev V.V.

профессор кафедры «Социология и управление» Московского автомобильно-дорожного
государственного технического университета, (МАДИ), доктор педагогических наук.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ МОДЕЛИ ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

DESIGNING A MODEL OF EXISTENTIAL COMPETENCIES OF PERSONNEL IN THE PROCESS OF FORMING THE INTELLECTUAL CAPITAL OF AN ORGANIZATION

Аннотация. Представлены подходы к проектированию модели экзистенциальных компетенций персонала в целях увеличения продуктивности интеллектуального капитала организации. Предложены и кратко описаны компоненты модели, функционально характеризующие оптимальность уровня сформированности таких компетенций.

Ключевые слова: персонал, организация, экзистенциальные компетенции, интеллектуальный капитал организации.

Abstract. The approaches to designing a model of existential competencies of personnel in order to increase the productivity of the intellectual capital of the organization are presented. The components of the model that functionally characterize the optimality of the level of formation of such competencies are proposed and briefly described.

Key words: personnel, organization, existential competencies, intellectual capital of the organization.

«Интеллектуальный капитал» правомерно рассмотреть в двух аспектах – нормативном (интеллектуальные активы, интеллектуальную собственность, нематериальные активы) и управленческом (человеческий капитал, как продукт знаниевых ресурсов). С содержательной стороны – это ресурс и результат, т.е. результат когнитивной активности персонала, управленческих структур организации. Этот «результат формирует конкурентные преимущества организации. Наличие уникальных или устойчивых конкурентных преимуществ позволяет организации получать выгоды, которые недоступны конкурентам» [1, с.15]. Интеллектуальный капитал включает три основных компоненты, которые не всегда могут быть выражены в стоимостном выражении; Интеллектуальный капитал позволяет формировать у организаций способность более эффективно чем прежде осваивать возможности, открывающиеся во внешней среде, а также максимизировать выгоды, недоступные конкурентам [2].

Экзистенциальные компетенции персонала - это «комплексная характеристика

знаний, умений и навыков социальной подсистемы и одновременно особые характеристики трудового потенциала отдельно взятого сотрудника, которые при должной мотивации приносят организации ощутимые выгоды, характеризующиеся синергией получаемых эффектов» [1, с.17].

В новой компетентностной модели центральными становятся личностные «экзистенциальные» компетенции персонала, т.е. «навыки которые можно применять на протяжении всей жизни, в различных жизненных контекстах. Это способность ставить и достигать цели, самосознание, способность учиться, саморазвитие».

Готовность персонала работать в условиях стратегической неопределенности проявляется через следующие экзистенциальные навыки:

- Осознанности, управлении вниманием;
- Жизнестойкости;
- Готовности действовать / решительность;
- Открытости и ориентации на развитие;
- Творческом подходе к делу;
- Эмпатии к коллеге.

Заявленная модель в упрощенном варианте может быть представлена в виде «матрешки», где внешний слой – это *контекстные навыки* (развитие и применение которых происходит в конкретном контексте: профессиональном, социальном) средний - *кросконтекстные навыки*, используемые в более широких областях социальной или личностной деятельности: навыки письма, тайм менеджмента, навыки работы в команде) и внутренний слой – *экзистенциальные*.



Рисунок 1. Модель, отражающая место экзистенциальных компетенций в структуре компетенций будущего

Факторы (источники) и результаты использования экзистенциальных компетенций по существу определяют стоимость интеллектуального капитала организации, то оценить уровень сформированности компетенций сотрудников можно посредством анализа каждого из его компонентов. На «оценочных критериев рассчитываются два интегрированных показателя - интегрированный показатель источников создания и показатель, отражающий следствия использования экзистенциальных компетенций персонала» [1, с.18].

Величина, «получаемая в результате проведенной оценки профессиональных компетенций персонала, представляет собой мультипликатор интеллектуального

капитала организации, т.е. характеризует уровень знаниевого ресурсного потенциала, необходимого для развития и экономического роста организации. Для того чтобы определить, насколько эффективно используются экзистенциальные компетенции персонала, целесообразно соотнести величину интегрированного показателя источников компетенций и интегрированного показателя их использования» [1, с.20]. Методика основывается на «совокупности и интеграции аналитических подходов: сравнительном, структурно-дифференцированным и экономико-математическом, включает два направления оценки: источники создания и использования компетенций персонала» [1, с.21]. Наиболее оптимальными методическими подходами «к расчету стоимости интеллектуального капитала признаны: коэффициент Тобина; суммированная неосязаемая стоимость (*Calculated Invisible Value*); коэффициент эксплуатации интеллектуального капитала (*Value Added Intellectual Capital*). Методика исследования стоимости интеллектуального капитала организации базируется на триаде подходов (упрощенном, кумулятивном, трехкомпонентном)».

Подобный оценочный комплекс целесообразно использовать: «для проведения оценки, которая обоснует наличие или отсутствие интеллектуального капитала у организации; для расчета чистой текущей стоимости интеллектуального капитала; для исследования способности организации формировать добавленную стоимость за счет интеллектуального капитала» [1, с. 23]. Оценка интеллектуального капитала служит базой для разработки подходов к изучению развития метапрофессиональных компетенций персонала организации [3, 4].

Ключевым «элементом в гибридном механизме эффективного формирования экзистенциальных компетенций персонала в целях повышения стоимости интеллектуального капитала будет процесс использования и восполнения компетентностного потенциала сотрудников организации на основе различных технологических подходов, при этом: а) система субъектных компетенций различается содержанием, структурой и динамикой развития и зависимости от категориальной принадлежности сотрудника» [1, с.25]; б) «границы субъектной мотивации определяют уровень соответствия экзистенциальных компетенций сотрудника занимаемой должности, и при этом стремление сотрудника к изменению своего потенциала раскрывается через ценности, ментальность и социальные нормы» [2- 4].

Выводы:

- экзистенциальные компетенции персонала необходимо рассматривать как факторы, обеспечивающие формирование интеллектуального капитала организаций. Экзистенциальные компетенции «обеспечивают прирост стоимости интеллектуального капитала, а также способствует формированию конкурентных преимуществ организации. В современных условиях от 10% до 51% стоимости интеллектуального капитала формируется за счёт экзистенциальных компетенций сотрудников» [1, 3, 4];
- наиболее «оптимально анализировать уровень развития профессиональных компетенций по динамическим и структурным характеристикам, позволяющим комплексно оценить состояние источников создания компетенций и уровень их использования для обеспечения прироста стоимости интеллектуального капитала» [3, 4];
- влияние экзистенциальных компетенций на интеллектуальную ценность и конкурентоспособность организации следует оценивать на основе дифференцированного подхода с целью объективного определения стоимости интеллектуального капитала и того вклада, который дают экзистенциальные компетенции в формирование интеллектуальной ценности организации;

– успешное освоение компетентностного потенциала позволяет повысить интеллектуально-ценностный капитал в среднем на 30%.

Библиографический список:

1. Беспалова Н.А. Профессиональные компетенции персонала как фактор формирования интеллектуального капитала организации : автореф. дис. ... кандидата экономических наук: Москва, 2018 – 27с.

2. Геворкян Е.Н. «Экономика знаний» и развитие образовательных ресурсов. - Саратов, 2002. – 165с.

3. Золотарев А.В. Экономическая безопасность как важнейший элемент системы управления современным предприятием // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. – 2017. – Т. 1. – № 4. – С. 100-104.

4. Leonteva L.S., Denis A. Maximov D.A., Kurbanov S.A., Afanasyev I.V., Melnikova T.E. and Rezakov R.G. Information Services and Development of Effective Urban Management // International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET) 9(11), 2018, pp. 2518-2525.

5. Dudin M.N., Afanasyev I.V., Kamyshansky V.P., Osokina I.V., Vashalomidze E.V. Risk management as a tool for ensuring economic security: a study of international practices // Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems. – 2019. Т. 11, № 7. – С. 1006-1012.

Вознесенский Игорь Сергеевич
Voznesenskij Igor' Sergeevich

старший преподаватель кафедры социологии и управления МАДИ, iv@sociomadi.ru
УДК 159

САМООРГАНИЗАЦИЯ ЗДОРОВЬЯ И ОТДЫХА — ИСТОЧНИКИ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

SELF-ORGANIZATION OF HEALTH AND RELAXATION - RESERVES OF RECREATION AND PERSONAL EFFECTIVENESS

Аннотация: Личный и профессиональный успех любого человека в настоящее время определяется не только наличием у специалистов необходимых знаний и умений работать с людьми, но и навыками развития персональной эффективности. Ее важнейшими компонентами выступает самоорганизация, включающая самоорганизацию здоровья и отдыха. Существуют различные теории, помогающие реализовать потребность человека в более продуктивном использовании своего времени, связанные с анализом биологических ритмов. Также в практическом плане есть тенденция развития рекреационной культуры, в которое имеются как институализированные компоненты, так и компоненты самоорганизации здоровья и отдыха. Их успешному сочетанию способствует создание особых рекреационных пространств.

Abstract: The personal and professional success of any person is currently determined not only by the availability of the necessary knowledge and skills to work with people, but also the skills of developing personal effectiveness. Its most important components are self-organization, including self-organization of health and relaxation. There are various theories that help to realize a person's need for a more productive use of his time associated with the analysis of biological rhythms. Also, in practical terms, there is a tendency for the development of a recreational culture in which there are both institutionalized components and components of self-organization of health and relaxation. Their successful combination is facilitated by the creation of special recreational spaces.

Ключевые слова: самоорганизация, здоровье, отдых, биологические ритмы, профессиональная культура, персональная эффективность, рекреация, рекреационное пространство,

Key words: self-organization, health, rest, biological rhythms, professional culture, personal effectiveness, recreation, recreational space.

Самочувствие делового человека является не только его личным капиталом, но и ценным ресурсом для близких людей и соратников по общему делу. Здоровье и профессиональная карьера — понятия неразделимые. Сложность и количество задач, ежедневно стоящих перед человеком, угрожают хроническим стрессом и постоянным перенапряжением. На фоне гиподинамии, нездорового питания, нерационального режима труда и отдыха это может привести к серьезным физиологическим и психологическим проблемам, грозящим потерей работоспособности, т.е. способности к творчески активной и напряженной деятельности. Если речь идет о самочувствии руководителя, то от его состояния зависит психологический настрой всего коллектива. Поэтому хандра и упадок сил руководителя недопустимы. Также неумение правильно работать и отдыхать, иногда заканчивается ошибочными попытками подхлестнуть нервную систему всевозможными стимуляторами.

Человеку необходимо сочетать умственную деятельность с физической, уметь самоорганизовать собственное здоровье. Цена упущенных карьерных возможностей слишком высока, поэтому продуктивные люди убеждены, что требуется постоянно следить за своим здоровьем, вовремя корректировать привычки, не ждать, когда без врачей уже не обойтись. Среди прочих фундаментальных жизненных ценностей, здоровье должно занимать главенствующую позицию. Материальное благосостояние должно быть, прежде всего, направлено на сохранение своего здоровья и здоровья близких. Инвестиции в качественное правильное питание и здоровый образ жизни всегда окупаются. Кроме того, что вредные привычки опасны для здоровья, они отнимают огромное количество времени, с дефицитом которого человеку приходится бороться.

Степень переключения во время перерыва является важным фактором хорошего отдыха, поэтому, отдыхая, следует максимально изменить условия (контекст) в которых человек находится во время работы. Чем выше степень переключения, тем быстрее и продуктивнее происходит отдых. Как показывают исследования, жизнедеятельность людей во всех своих проявлениях привязана к определенным ритмам. Ф.И. Комаров и С.И. Рапопорт в книге «Хронобиология и хрономедицина» дают такое определение биоритмов как характеристики периодической временной структуры, где ритмичность характеризует определенный порядок временной последовательности, а также длительность отрезков времени, поскольку содержит чередование фаз различной продолжительности.

Около ста лет назад кардинально меняющиеся условия жизни, вызванные переменами в научно-технической и социальной сферах, подтолкнули исследователей к анализу того, как ощущает себя человек во время таких трансформаций. Итогом научных поисков стала теория трех биологических ритмов человека: физического, эмоционального и интеллектуального. Ее авторами можно считать австрийского психолога Х. Свободу, немецкого врача-отоларинголога В. Флисса и австрийского преподавателя Ф. Тельчера, которые работали независимо друг от друга, но получили результаты, суммарно представляющие данную теорию. Несмотря на то, что позже другими авторами была доказана несостоятельность этой теории, и сама она, и ее создатели продолжают вызывать интерес по некоторым очень простым причинам: во-первых, важно понимать, когда и по каким направлениям обострялся интерес общества, а с ним и исследователей, к проблеме ритмичности труда и отдыха человека; во-вторых, в каких областях жизнедеятельности данная потребность ощущалась особенно остро; в-третьих, почему были допущены теоретические ошибки в изучении ритмов деятельности человека; в-четвертых, что из таких ошибок можно сейчас извлечь с точки зрения самоорганизации здоровья и отдыха людей, чтобы они были основой не только для продуктивной профессиональной деятельности личности, но и для ее саморазвития, повышения персональной эффективности.

Начнем с создателей данной теории. Так, Флисса, немецкого врача-отоларинголога и психоаналитика, друга и корреспондента З. Фрейда, практиковавшего в Берлине, интересовала проблема сопротивляемости организма человека различным болезням. Для ее разрешения он исследовал биологически циклы своих пациентов, в частности, данные о дате рождения, начале болезни, температуре и смерти. Его расчеты показали, что изменения иммунитета можно прогнозировать с помощью 23-дневного физического и 28-дневного эмоционального биоритмов. То, что эта проблема заинтересовала врача, неудивительно. Сейчас мы понимаем значимость выявления возможностей борьбы с заболеваниями особенно в экстремальных ситуациях, как например, в период заболеваемости в начале 2020 г. коронавирусом, когда представители разных

национальностей оказались во время круиза на одних океанских лайнерах с заболевшими и вынуждены были находиться в карантине в не самых пригодных для того условиях. Обращение к проблеме биоритмов психологов тоже объяснимо. Свобода, работая в Институте антропологии Венского университета, заметил, что идеи, мысли и мотивы поведения его пациентов имеют определенную периодичность, они связаны с состоянием их здоровья. Тельчер проанализировал циклы работоспособности студентов. Таким образом, мы видим, что причины, по которым обостряется ощущение ритмичности жизни, за столетие практически не претерпели изменения. Они относятся к выпадению человека из привычного хода событий из-за болезни или экстремальных обстоятельств, которыми могут быть экзамены.

Концепция трех ритмов говорит об одновременном наличии: физического ритма, влияющего на состояние человека, его выносливость и т.д., длительностью в 23 дня; эмоционального ритма, особенно выраженного у людей творческих профессий, длительностью в 28 дней; интеллектуального ритма, доминирующего у известных ученых, математиков, шахматистов, длительностью в 33 дня. Исследователи, которые придерживаются данной концепции, считают, что в результате таких трех ритмов формируется интегральный циркадианный ритм. Несмотря на критические отношения к положениям этой теории, следует учитывать, что одновременная физическая, эмоциональная и интеллектуальная перегрузка может быть основанием для обострения хронических заболеваний, автодорожных происшествий, несчастных случаев на производстве и в быту. Исходя из этого руководство одной из японских транспортных фирм ввело персональные биокарты водителей. В результате в этой организации в короткий срок добились снижения аварий на 50%. Хотя этот пример нельзя считать полностью корректным, поскольку просто появился дополнительный инструмент, заставляющий проявлять большую осторожность.

Если теория трех ритмов считается недоказанной, то наличие годового, недельного и суточного биологических ритмов не оспаривается. Суточный биоритм человека, связанный со сменой дня и ночи, иначе называется циркадным (от лат. *circa* — около, кругом и *dies* — день). Несмотря на внешние факторы, этот цикл имеет внутреннее происхождение, представляя собой «биологические часы» человека. Людей, привыкших рано ложиться и рано вставать, относят к категории «жаворонков». Их относительно немного, от 20 до 25%. «Совы» — люди, которые привыкли вставать поздно и поздно ложиться спать. Таковых насчитывается от 30 до 40%. Также выделяют группу «голуби», имеющих промежуточный более сбалансированный и подходящий к современным рабочим графикам биоритм. К «голубям» могут быть отнесены от 30 до 50% людей. В течение дня уровень активности ритмически изменяется. Периоды активности и последующих спадов различны для каждой из основных групп. Для каждого человека есть свои часы, в которые он наиболее продуктивен. Важно уметь прислушаться к себе, и планировать рабочий день с учетом своих биоритмов.

Большое значение имеют недельные биоритмы: одним людям требуется раскочка в начале трудовой недели, другие заметно больше устают к ее концу. При планировании расписания следует знать и учитывать свои недельные биоритмические привычки, распределяя творческую работу, рутину и деловые встречи так, чтобы они приходились на наиболее подходящий для этого период. Выработанные привычки, соответствующие заложенным биологическим ритмам, помогут существенно сэкономить энергию при выполнении задач.

Знание годовых (сезонных) биоритмов особенно востребовано в процессе организации труда. С развитием машинного производства предприниматели поняли, что

трудящиеся не могут работать непрерывно в течение года. Также многие из промышленных рабочих сохраняли связь с селом, а потому в пик сезонных работ вынуждены были увольняться, чтобы помогать родственникам в посеве или уборке урожая. Однако в Европе в XIX столетии отпуск стали первыми получать не представители рабочего класса, а государственные служащие и педагоги. Более того, их отпуск имел экономический расчет, ибо они проводили его на курортах, путешествовали, что способствовало развитию индустрии туризма. Правда, достаточно быстро отпусков, хотя и кратких, добились в своей социальной борьбе за улучшение условий труда и рабочие. В нашей стране эта практика была введена 14 июня 1918 г. постановлением «Об отпусках», подписанным председателем Совнаркома В.И. Лениным.

В повседневной жизни кроме работы обязательно должны быть не только полноценный отдых, но и регулярные физические тренировки. Речь идет о любительских видах спорта, направленных на укрепление мышц, повышение тонуса и гибкости, психологическую разрядку. Экстремальные виды спорта часто являются причиной травм и, как следствие, потери работоспособности. Высокий травматизм не в последнюю очередь связан с отсутствием необходимой физической формы и должной подготовки. Занятия спортом — один из способов сохранить здоровье. Но для регулярных тренировок необходима сила воли и привычка. Когда занятия физической культурой становятся образом жизни и приносят удовлетворение, необходимость заставлять себя этим заниматься отпадает. Физические тренировки — это еще и важная веха в поддержании презентабельного внешнего вида, который является неотъемлемой частью имиджа современного специалиста. Хорошая физическая форма — неотъемлемая часть образа любого успешного и продуктивного человека. Именно поэтому, многие владельцы компаний с готовностью внедряют физически активный образ жизни на уровне корпоративной культуры.

Работать без перерывов невозможно. В лучшем случае это приведет к физическому истощению, в худшем — закончиться истощением моральным, апатией и полным отторжением работы. Порой физическая усталость не ощущается, но становится заметным снижением концентрации. Значит, пришло время для переключения на другую работу: с текущего проекта на второстепенный, с умственной на физическую. Это обеспечивает хорошую энергетическую перезарядку, способствует восстановлению концентрации. Ощущение не падающей продуктивности поднимает настроение.

Одним из условий эффективного отдыха является его ритмичность. Хорошим примером служат школьные уроки по 45 минут (академический час), чередующиеся 10-минутными переменками или вузовские «пары». Существуют и другие варианты ритмического разделения работы и отдыха. Так, техника «*Pomodoro*», ведущая свою историю от применения небольшого кухонного таймера в виде помидора, предлагает 25-минутные периоды рабочей активности и 5-минутные перерывы. Непрерывно сохранять концентрацию более продолжительное время не под силу почти никому, поэтому стоит на некоторое время максимально изменить вид деятельности или устроить короткий перерыв.

В научной литературе термин «рекреация» (лат. *recreatio* — восстановление) появился в Соединенных Штатах Америки в конце 1890-х гг., когда происходило введение нормированного режима рабочего дня, дополнительного выходного дня и отпусков. Рекреация, соответственно, — это восстановление, оздоровление и пространство, где осуществляются эти виды деятельности. Именно эта точка зрения еще недавно бытовала в отечественной (в основном в советской) литературе.

В настоящее время появилось новое видение рекреации. В частности, в

«Энциклопедии туризма» данное понятие объясняется как:

- расширенное воспроизводство физических, интеллектуальных и эмоциональных сил человека;
- любая игра, развлечение и т.п., используемые для восстановления физических и умственных сил;
- наиболее быстро развивающийся сегмент индустрии досуга, связанный с участием населения в активном отдыхе на открытом воздухе, приходящийся преимущественно на уик-энд;
- перестройка организма и человеческих популяций, обеспечивающая возможность активной деятельности при различных условиях, характере и изменениях окружающей среды;
- цивилизованный отдых, обеспечиваемый различными видами профилактики заболеваний в стационарных условиях, экскурсионно-туристскими мероприятиями, а также в процессе занятий физическими упражнениями.

Рекреационное пространство выступает как часть пространства социального, а потому способствует решению многих социальных проблем. В их числе — самоорганизация здоровья и отдыха, которая позволяет человеку не плыть против течения, а настраивает его на то, чтобы, используя значительно меньше усилий, сохранять концентрацию и бодрость, расширять собственные возможности индивида, способствуя повышению его персональной продуктивности.

Библиографический список

1. Архангельский Г.А. Время на отдых. Для тех, кто много работает. 4-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2019. 394 с.
2. Биологические ритмы. В 2-х т. / Пер. с англ. Под ред. Ю. Ашоффа. М.: Мир, 1984. Т.1. 414 с.; Т. 2. 262 с.
3. Вознесенский И.С. Учим персональной эффективности. Пособие для педагогов и тренеров. М.: МАДИ, 2019. 216 с.
4. Гласс Л., Мэки М. От часов к хаосу: Ритмы жизни. М.: Мир, 1991. 248 с.
5. Десятниченко Д.Ю., Запорожан А.Я., Куклина Е.А. Рекреационное пространство как объект управления инновационным развитием территорий города // Управленческое консультирование. 2017. № 9. С. 64 – 73.
6. Зорин И.В., Квартальнов В.А. Энциклопедия туризма: Справочник. М.: Финансы и статистика, 2003. 368 с. // URL: <https://gigabaza.ru/doc/62154-pall.html>.
7. Лэмберг Л. Ритмы тела. Здоровье человека и его биологические часы. М.: Вече; АСТ, 1998. 416 с.
8. Макаров А.И., Яворский Д.Р., Ветютнев Ю.Ю. Ритмология культуры. СПб.: Алетейя, 2013. 280 с.
9. Прохорова Э.М. Биологические ритмы и здоровье // Сервис plus. 2010. № 3. С. 20 – 26.
10. Тель Л.З. Валеология: Учение о здоровье, болезни и выздоровлении: В 3 т. Т. 2. М.: ООО «Издательство АСТ»; Астрель, 2001. 480 с.
11. Хронобиология и хрономедицина / Под ред. Ф.И. Комарова, С.И. Раппорта. М.: Триада-Х, 2000. 488 с. // URL: https://www.studmed.ru/view/komarov-om-rapport-si-hronobiologiya-i-hronomedicina_82216285694.html?page=2.

Заварин Василий Александрович
Zavarin Vasiliy Alexandrovich

Студент Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ)

УДК 659.127.3

ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ РЕКЛАМНОЙ КОМПАНИЕЙ (НА ПРИМЕРЕ GRAND MEBEL)

FEATURES OF PROJECT MANAGEMENT OF AN ADVERTISING COMPANY (FOR EXAMPLE, GRAND MEBEL)

Аннотация: В статье рассмотрены особенности производства и сбыта компании по производству мебели. Описаны возможности для развития компании и задачи, которые ставятся руководством. Описан проект рекламной компании.

Abstract: The article describes the features of production and sales of furniture companies. The opportunities for the company's development and the tasks set by the management are described. The project of the advertising company is described.

Ключевые слова: бизнес, проектное управление, рекламная компания.

Keywords: business, project management, advertising company.

GM – это фабрика по производству мягкой мебели различных форматов, размеров. Фабрика основана в 2018 году, на ней работает 25 человек, а доход не превышает 120 млн.руб. На данный момент производство никак не рекламировалось и не выходило на розничный рынок. Фабрика ведет сотрудничество с 20 дилерами по Москве и Московской области.

Основной линейкой производства являются модульные диваны, но также на фабрике изготавливаются: угловые диваны, прямые диваны, кресла, пуфы, кровати и деревянная фурнитура. Наша мебель отличается высоким качеством и оригинальным дизайном, а также уникальностью механизмов, специально разработанными ведущими конструкторами фабрики. Развитие бренда «Гранд мебель» идет от внутренней политики компании и главный фундамент – это любовь к дизайну. Большое внимание уделяется качеству материалов.

Можно выделить такие конкурентные преимущества:

1. Наша фабрика работает под клиента и может выполнить заказа любой сложности, как наши конкуренты работают не индивидуально с каждым, а под массы.
2. Только мы предоставляем гарантию на механизмы 5 лет! Гарантия на изделия -18 месяцев.
3. Наши подушки содержат гипоаллергенный наполнитель.
4. Мы используем механизмы собственной разработки, проверенные временем.
5. Постгарантийный сервис.

Мы хотим достигнуть репутации производителя качественной продукции, именно поэтому мы уделяем внимание всем этапам производства, начиная от качества древесины, наполнителей и тканей обивки до упаковки и правильной транспортировки.

2019 год выдался удачным производство было полностью загружено. Ежемесячно с фабрики выходит от 70 до 90 отгрузок (в одной отгрузке обычно несколько изделий). Каждый месяц производство берет заказы и отстает от запланированного графика, т.к. на данный момент достигнут пик выпуска продукции и фабрика не успевает выполнить все

заказы.

В связи с этим руководством было принято решение о расширении:

- 1) Переезд на новую, более большую площадь.
- 2) Докупка более современного оборудования, для ускорения производства изделий.
- 3) Найм нового персонала.
- 4) Открытие своей розничной точки продаж.

На данный период времени фабрика работает только с дилерами и никак не рекламировалась. Открытие собственной точки продаж даст производству дополнительный сбыт. Однако, малоизвестная компания при открытии своей точки продаж сталкивается с высоким уровнем конкуренции. Для решения этого вопроса необходимо вести правильную рекламную кампанию.

Рекламу можно классифицировать таким образом [1, с.83]:

«1. Реклама конкретной торговой марки. Данный вид рекламы можно назвать преобладающим в ряду визуальной рекламы. Подобная реклама нацелена в первую очередь на узнавание бренда и определенной торговой марки.

2. Рознично-торговая реклама. Подобный вид рекламы нацелен на стимулирование продаж посредством привлечения покупателей к конкретной торговой точке или предприятию. Включается в себя чаще всего информирование о месте расположения и условиях продажи конкретных товаров и услуг.

3. Корпоративная реклама – подобный вид рекламы редко содержит рекламную информацию, заключается в склонении определенного сегмента покупателей к точке зрения компании.

4. Справочно-адресная реклама. Это одна из разновидностей рознично-торговой рекламы. Ее смысл заключается в предоставлении большого количества информации сразу нескольким группам потребителей.

5. Реклама с наличием обратной связи. Данный вид подразумевает обмен информацией с потенциальными покупателями товара или услуги. Частая форма подобной рекламы - почтовые сообщения по конкретным адресатам, которые могут быть потенциальными покупателями (к примеру, каталоги по почте).

6. Социальная реклама – ориентирована на аудиторию, объединенную по социальным признакам – подростки, пенсионеры, матери- одиночки и т.д.

7. Бизнес-реклама – вид рекламы, ориентированный на узкий круг профессионалов, предназначена для распространения рекламных сообщений среди групп населения, объединенных по общим признакам. Чаще всего распространяется при помощи специализированных изданий».

Выбрать способ рекламы удобно исходя из целей компании. Фабрика GM ставит перед собой такие цели.

1) В первую очередь нужно чем-то выделяться от конкурентов, в современном мире довольно тяжело завоевать покупателя. Реклама своего имени, необходимо стать узнаваемой компанией, должен быть свой слоган, громкое название, вирусный рекламный ролик или запоминающиеся событие для привлечения внимания.

2) Реклама своей точки продаж и ее расположения. Покупателю всегда должно было легко и понятно найти вашу точку продаж, и добраться до нее. Данный пункт бывает тяжело выполнить из-за финансовой проблемы, выгодные места дорогие в наше время. Это даст прирост людей которые не планировали покупку, а просто проходили мимо, легкая транспортная доступность дает хороший поток покупателей, ни каждый хочет тратить много времени на поездку в магазин мебели, а так как к вам будет легко

добраться вы будете одни из первых куда поедет покупатель. В основном сразу мебель не покупается а сравнивается с похожими моделями у других.

3) Правильное размещение цен в рекламе, дает хороший поток покупателей для которых цена один из важных показателей.

4) Реклама всегда должна быть информативной, чтобы покупатель понимал кто вы и чем занимаетесь. Для этого в рекламе мебельного изделия должны быть: размеры, цена, материал, комплектация, гарантийные условия.

5) Реклама в социальных сетях, печатных изданиях, по телевидению, в современном мире без этого нельзя. Создание канала с обзорами различных моделей диванов, кроватей и т.д. Это позволит привлечь покупателя которые часто пользуются такими платформами. Работа с блогерами, покупка у них рекламы в их профилях социальных сетях или работа по бартеру. Реклама в журнальных изданиях или банерах может быть продуктивной в общественных местах. Вещание рекламы по телевидению дает понять людям, что вы серьезная компания и будет определенной доверие с их стороны. Так как сейчас много строиться новостроек, это хорошо может дать быструю узнаваемость вашего бренда.

Руководством было принято решение внедрять социальную рекламу. Для развития бренда на начальных этапах это самый грамотный способ. Реклама будет пускаться в социальных сетях. Это позволит привлечь аудиторию, которая пользуются различными источниками в интернете, возрастной диапазон 20-45 лет. В данном возрастном диапазоне самая платеже способная аудитория. Для управление рекламной компанией было принято использовать проектный подход. «Проектная деятельность играет все более важную роль на уровне как отдельных организаций, так и государства и общества в целом» [3, с.377].

Данный вид по способу реализации и финансовой составляющей самый простой и с хорошим фидбеком.

1) Будет создан YouTube канал с обзором различных моделей мебели.

2) Будет создан Instagram аккаунт в котором будут: фотографии нашей продукции в различных интерьерах, актуальные цены, различные акции и многое другое.

3) Сотрудничество с блогерами, покупка у них рекламы в их профилях социальных сетях или работа по бартеру.

4) SEO продвижение сайта.

На выполнение поставленных задач будет выделено 365 дней.

Выделено 12млн.руб, распределяется 1млн.руб каждый месяц.

1. SEO продвижение 200 тыс.руб. в месяц.

2. Реклама у блогеров 350 тыс.руб.

3. Instagram продвижение 250 тыс.руб.

4. Снятие рекламных роликов на YouTube 200 тыс.руб.

Библиографический список:

1. Ким М.Н. Рекламная кампания как многоэтапный процесс // Управленческое консультирование. 2019. №1 (121). с. 79-87.

2. Маркелов К.А., Тарасов В.Г., Головин В.Г. Спецификация системы менеджмента качества предприятия // Научно-производственное обеспечение развития комплексных мелиораций Прикаспия. – М., 2006. С. 474-480.

3. Чуринов В. В., Погорельская А. М. Некоторые особенности управления проектами // Молодой ученый. — 2019. — №24. — С. 377-378. — URL <https://moluch.ru/archive/262/60541/> (дата обращения: 11.02.2020).

Москальчук К.А.

Moskalchuk K.A.

студент группы 1мУП кафедры «Социологии и управления» Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета, (МАДИ).

Шастина А.Е.

Shastina A.E.

доцент кафедры «Социологии и управления» Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета, (МАДИ), кандидат педагогических наук.
УДК 159

ДИВЕРГЕНТНОЕ МЫШЛЕНИЕ КАК ФАКТОР УСПЕХА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНЦА

DIVERGENT THINKING AS A FACTOR OF SUCCESS IN THE ACTIVITY OF A MODERN MANAGER

Аннотация. В статье рассмотрено понятие и природа дивергентного мышления. Проанализированы различия между конвергентным и дивергентным мышлением. Рассмотрено значение дивергентного мышления для современной организации.

Abstract. The article discusses the concept and origin of divergent thinking. The differences between convergent and divergent thinking are analyzed. The importance of divergent thinking for a modern organization is considered.

Ключевые слова: конвергентное мышление, дивергентное мышление, управленец, организация.

Key words: convergent thinking, divergent thinking, manager, organization.

Альберт Эйнштейн однажды заметил: «Существенные проблемы, с которыми мы сталкиваемся, не могут быть решены на том же уровне мышления, на котором мы их создавали».

Перефразируя Эйнштейна, можно сказать, что это вопрос восприятия. Мы не можем решить наши проблемы и преодолеть вызовы, просто делая что-то по-другому; нужно думать о проблемах по-другому.

Это требует особого образа мышления у людей, которых вы нанимаете, с которыми работаете или находитесь в подчинении. К счастью, наука проделала подготовительную работу и определила, кто же эти люди.

Ученые называют их людьми с развитым дивергентным мышлением, и если оно у вас есть, оно может изменить правила игры для повышения изобретательности и производительности.

Предпосылка дивергентного мышления заключается в следующем: те, у кого развито правое полушарие мозга, могут генерировать множество связанных идей для данной темы или проблемы, исследуя множество возможных решений.

Люди с дивергентным мышлением легко и просто мыслят не так как остальные; они обладают сверхъестественной способностью генерировать за короткий промежуток времени потоки идей и решений проблем, в отличие от своих конвергентно мыслящих коллег, которые решают отдельные проблемы систематическим и линейным образом.

Многомерный подход к исследованию человеческого разума и интеллекта – это творение психолога из США Джоя Пола Гилфорда. Он издал книгу «Природа

человеческого интеллекта» в 60-е годы XX века, где описал особенности конвергентного и дивергентного мышления [4]. Гилфорд пытался выстроить модель интеллекта, которая была многомерной и включала в себя 3 измерения: содержание, операции, результаты мышления, которые в свою очередь делились на переменные. Конвергентное и дивергентное мышление являлись, согласно его модели, переменными операций, то есть одного из измерений интеллекта.

Под конвергентным мышлением понимается поиск единственного решения. Другими словами, конвергентное мышление – это линейное, логическое мышление, предполагающее одно-единственное правильное решение проблемы. В случае конвергентного мышления человек анализирует и выстраивает последовательную цепочку событий или фактов, что неизбежно ведет к одному конкретному выводу или результату. Люди с конвергентным мышлением пытаются использовать имеющиеся знания и логические рассуждения, чтобы найти только одно единственно правильное решение.

Противоположное конвергентному мышлению – дивергентное. Если человек применяет стиль дивергентного мышления, его познавательная способность идет в разных направлениях. Дивергентное мышление использует компоненты сознания, чтобы с их помощью создать новый вариант решения задачи. Этот метод мышления связан с активностью познавательных процессов. Такое мышление опирается на воображение и креативность, подразумевает способность мыслить вширь и видеть разнообразные свойства объекта.

Дивергентное мышление – это метод мышления, который подразумевает под собой творческий подход в любом виде деятельности и поиск нескольких решений для одной задачи. Для решения задачи оно пускает движение мысли сразу в нескольких направлениях. Такое мышление за неимением подходящей информации ищет альтернативный материал заполнения пустот. Значение имеет быстрота и эффективность нахождения ответа. Человек, у которого развиты способности к дивергентному мышлению, свободен от стереотипов, поэтому может придумать немало интересных и нестандартных идей [2].

Этот тип мыслительной активности находит необычные решения, рождает неординарные идеи, использует нестандартные формы активности, формирует познавательный интерес. Человек с развитым дивергентным мышлением умеет как следует анализировать факты, выдвигать гипотезы, грамотно сортировать имеющуюся информацию.

Наличие у человека дивергентного мышления является ключевым фактором конкурентного преимущества при трудоустройстве на должность управленца.

Управленец – одна из ролей руководителя в рамках системного подхода, связанная с ответственностью за разработку и реализацию программ функционирования и развития организации, достижение поставленных перед ней целей. Он устанавливает цель управления. Для достижения цели часто используются другие сотрудники, которые находятся в непосредственном подчинении аппарату управления.

Дивергентное мышление современного управленца – форма мышления, основанная на стратегии генерирования множества управленческих, технологических, кадровых, организационных и иных решений для поставленной задачи и опирающуюся на широкое мировосприятие человека, глубокую информационную базу и развитые мыслительные способности. При этом предполагается, что каждое из решений должно представлять собой относительно самостоятельную идею.

Для современного управленца направление мышления, его глубина, широта и

многогранность непосредственно влияет на принятие организационных решений. Безошибочное и своевременное принятие управленческого решения может оказать благоприятное влияние на деятельность организации в целом. Ее благополучие зависит от успешного управленца, так как верно принятое решение управленческого аппарата может позволить организации достичь высокоэффективных показателей. В противном случае, искаженное управленческое решение может оказаться фатальным для организации.

Результат принятого решения напрямую зависит от метода мышления управленца. В случае если мышление развито многосторонне, нестандартно, а в деятельности управленца присутствует творческий подход, вероятно, что у него сформировано и развито дивергентное мышление, оно приводит к захватывающим идеям и уникальным решениям. В свою очередь, такие решения позволяют управленцу добиться успеха на занимаемой должности и продвинуться по карьерной лестнице.

Выводы:

Мы определяем дивергентное мышление как процесс выявления новых возможностей, нахождения множества творческих способов решения неразрешимых проблем или абстрактных задач и бросания вызова организационному статусу. Преимущество дивергентного мышления заключается в том, что оно побуждает людей смотреть на вещи с разных точек зрения, открывая теоретически безграничные варианты, осмысливая, и, в конечном итоге, предлагая более инновационные решения или прорывные возможности для решения стоящей задачи. Учитывая, что нет правильного или неправильного ответа, этот процесс также обеспечивает более глубокое понимание и значительное развитие для человека, команды и организации.

Люди, обладающие дивергентным мышлением, находят новые возможности для своей организации. Для большинства компаний сегодня самая сложная задача – определить правильные возможности и использовать их для получения хорошей прибыли. Дивергентное мышление может быть очень полезным для решения этой проблемы и изучения потенциальных областей роста.

Список литературы:

1. Афанасьев В.В., Афанасьева И.В. Феноменология подходов и методов решения управленческих проблем или еще раз о корректности их применения в образовательной практике // Современные векторы развития образования: актуальные проблемы и перспективные решения: сб. науч. тр. / XI Международ. науч.-практич. конф. «Шамовские педагогические чтения научной школы Управления образовательными системами» (25 января 2019 г.). В 2 ч. Ч.1. – М.: 5 за знания; МПГУ, 2019. – С. 585-593.
2. Афанасьев В.В., Афанасьева И.В., Куницына С.М. Формирование готовности студентов принимать грамотное управленческое решение в трудовой деятельности // Современные векторы развития образования: актуальные проблемы и перспективные решения: сб. науч. тр. / XI Международ. науч.-практич. конф. «Шамовские педагогические чтения научной школы Управления образовательными системами» (25 января 2019 г.). В 2 ч. Ч.1. – М.: 5 за знания; МПГУ, 2019. – С. 563-568.
3. Афанасьев В.В., Афанасьева И.В. Методология «современной» теории управления образовательными системами: структура и содержание // Современные векторы развития образования: актуальные проблемы и перспективные решения: сб. науч. тр. / XI Международ. науч.-практич. конф. «Шамовские педагогические чтения научной школы Управления образовательными системами» (25 января 2019 г.). В 2 ч. Ч.1. – М.: 5 за знания; МПГУ, 2019. – С. 40-48.

4. Эдвард Де Боно. Искусство думать. Латеральное мышление как способ решения сложных задач. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 176 с.
5. Дорфман, Л. Я. Дивергентное мышление и дивергентная индивидуальность: Ресурсы креативности // Ежегодник РПО. – М., 2002. – 162 с.
6. Богоявленская Д. Б. Психология творческих способностей: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 320 с.
7. Геворкян Е.Н. «Экономика знаний» и развитие образовательных ресурсов. Учебное пособие. - Саратов, 2002. – 165 с.
8. Журавлева Е.А., Потапов Д.А. Фасилитация творческих решений в группе обучающихся специалистов // Искусство и образование. 2019. № 4 (120). С. 191-200.
9. Guilford, J. The nature of human intelligence. – New York: Graw Hill. – 1968. – 334 p.
10. Tsvetkov V.A., Gurinovich A.G., Afanasyev I.V., Anastasov M.S., Vrazhnova M.N., Churin V.V. Effective management of a company's economic security: 21st century challenges // International Journal of Civil Engineering and Technology. – 2019. Т. 10, № 2. – С. 1810-1820.
11. Vysotskaya N.V., Sayfieva S.N., Afanasyev I.V., Dembitsky A.A., Nikolaeva G.N. Mathematical modelling of the dependence of foreign direct investments on the protection level of property rights // International Journal of Simulation: Systems, Science and Technology. – 2018. Т. 19, № 6. – С. 37.1-37.3.

Коротина Алина Алишеровна
Korotina Alina Alisherovna

Студент 4 курса по направлению подготовки «Управление персоналом», кафедра социологии и управления, Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)

Николаева Галина Николаевна
Nikolaeva Galina Nikolaevna

кандидат экономических наук, доцент кафедры социологии и управления
Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)
УДК:331.101.38

ВЛИЯНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ЕГО РАБОТОСПОСОБНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ

THE IMPACT OF STIMULATING STAFF WORK ON THEIR PERFORMANCE IN THE ORGANIZATION

Аннотация. Для любой компании очень важно работать не только с клиентами, но и с собственным персоналом, ведь именно от него напрямую зависит успешность выполнения поставленных задач. Грамотно выстроенная система стимулирования позволяет повысить уровень лояльности и мотивированности персонала, а значит, и эффективность его деятельности. Нужно учитывать индивидуальные особенности каждого работника, его намерения и цели в данной организации, его желания относительно содержания труда и выполнения той или иной работы.

Abstract. It is very important for any company to work not only with customers, but also with its own staff, because it is the success of the fulfillment of tasks that directly depends on it. Properly built incentive system allows you to increase the level of loyalty and motivation of the staff, and hence the effectiveness of its activities. It is necessary to take into account the individual characteristics of each employee - his intentions and goals in this organization, his desire for the content of labor and the performance of a particular work.

Ключевые слова: персонал, стимулирование, работоспособность, труд.

Key words: personnel, stimulation, working capacity, labor.

Грамотно выстроенная система стимулирования позволяет повысить уровень лояльности и мотивированности персонала, а значит, и эффективность его деятельности. Для любой компании очень важно работать не только с клиентами, но и с собственным персоналом, ведь именно от него напрямую зависит успешность выполнения поставленных задач. В современном мире на эффективность деятельности и лидирующую позицию организации на рынке влияет, прежде всего, работа квалифицированных, клиентоориентированных и мотивированных сотрудников. К большому сожалению, многие руководители систему поощрения своих сотрудников формируют без учета индивидуальных потребностей и мотивов персонала организации. Действующая система стимулирования не всегда позволяет включить мотив к эффективной работе у всех сотрудников организации. Особое внимание управленцев должно быть направлено к мотивационному ядру отдельных категорий сотрудников.

Мотивационное ядро персонала, это гармоничное сочетание мотивов и стимулов персонала, которые имеются в арсенале организации и способны увеличивать

работоспособность сотрудников для достижения целей и задач организации (Рис. 1) [2, с.82].



Рис 1 Мотивационное ядро персонала организации

Интересом организации является повышение производительности труда на основе эффективной работоспособности персонала, а интересами самих работников, выступают их мотивы, которые подкреплены системой стимулирования в организации. Следовательно, персонал организации должен быть в мотивационной среде, которая будет способствовать развитию его работоспособности. Формирование мотивационного ядра будет отражать интересы организации в усилении работоспособности персонала и их интерес в развитии системы стимулирования.

Таким образом, можно сделать вывод, что развитие работоспособности персонала находится в непосредственной взаимосвязи с системой стимулирования трудовой деятельности, ведь в совокупности данные факторы способствуют созданию более эффективной управленческой среды.

В последние годы управленцы осваивают все новые способы стимулирования, используют не только классическое экономическое стимулирование в виде денежных бонусов и оптимальных заработных плат, но и неэкономические способы стимулирования. К таким способам относят организационные и морально-психологические меры.

В целом можно сформулировать ряд правил осуществления эффективного стимулирования работников. Стимулирование тогда приносит результаты, когда подчиненные ощущают признание своего вклада в результаты работы и обладают заслуженным статусом. Участие в престижных конференциях и конгрессах, функция представителя фирмы на важных переговорах, поездка за рубеж, неординарное обозначение должности - все это подчеркивает положение сотрудника в глазах коллег и партнеров по работе. Прибегать к этому методу стоит деликатно: частичное или полное лишение работника ранее предоставленного статуса приводит, как правило, к чрезвычайно бурным реакциям с его стороны, вплоть до желания уволиться с работы.

Неожиданные, непредсказуемые и нерегулярные стимулы включают мотивацию лучше, чем прогнозируемые, когда они практически становятся неизменной частью заработной платы. Положительное подкрепление заработной платы дополнительными стимулами, результативнее отрицательного. Подкрепление должно быть безотлагательным, что выражается в незамедлительной и справедливой реакции на действия сотрудников. Персонал следует стимулировать по промежуточным достижениям, не дожидаясь завершения всей работы, так как большие успехи труднодостижимы и нерегулярны. Сотрудники начинают осознавать, что их неординарные достижения не только замечаются, но и ощутимо вознаграждаются. Выполненную работу и неожиданное вознаграждение не должен разделять слишком

большой промежуток времени; чем больше временной интервал, тем меньше эффект. Поощрения руководителя должны воплощаться в жизнь, а не оставаться в виде обещаний.

В настоящее время потребности людей меняются, поэтому классические теории мотивации и стимулирования персонала могут быть недостаточно эффективны, в связи с этим необходимо постоянно совершенствовать систему стимулирования на предприятии, искать новые подходы и методы к управлению персоналом. чтобы расширить и усилить мотивационное ядро. В связи с этим актуальным является рассмотрение современных механизмов, развивающих стимулирование персонала в организации, которые стали внедрять и применять руководители российских и зарубежных предприятий [1].

Разработка мероприятий по совершенствованию трудового стимулирования сотрудников задача сложная, т.к. система стимулирования организации не может, и не должна находится в статике, она всегда должна быть динамична, и ориентирована на результаты деятельности персонала. Для многих работников, особенно занимающихся интеллектуальным трудом, очень важно не только материальное, но и моральное поощрение, которое связано с уважением коллег, интересной работой, возможностью саморазвития. Надо отметить, что в некоторых случаях моральные и нематериальные стимулы для сотрудников важнее, чем большее количество денег, которые они могли бы получать в другой организации или в рамках другой должности. Следовательно, система стимулирования не будет эффективна без учёта жизненных ценностей работников, их взглядов и целей. Она должна быть гибкой, научно обоснованной, разнообразной, легко изменяющейся в отношении к любым категориям персонала. Для этого менеджмент организации использует специальные подходы и методы для совершенствования системы стимулирования.

В практической деятельности управленцы используют следующие основные методы стимулирования труда: экономические, организационно-административные, социально-психологические, административно-дисциплинарные и др. [3].

Применение экономических методов стимулирования во многом зависит от состояния внутренней и внешней среды предприятия, то есть, другими словами можно сказать, от успешности организации на рынке и возможности выделять необходимые средства на оплату труда работников организации.

Организационно-административные и административно-дисциплинарные базируются на жесткой дисциплине и власти. К организационно-административным методам можно отнести управленческое воздействие на персонал, их определяют приказы, распоряжения, устав предприятия, коллективный договор, штатное расписание, должностные инструкции, приказы, распоряжения и другие нормативные документы.

Социально-психологические методы управления стимулированием персонала организации относятся к нематериальной составляющей, которая при современном развитии производства часто является определяющей. Психологические методы направлены к внутреннему миру человека и часто опираются на индивидуальный подход к работникам предприятия, например: побуждение, аргументирование, поощрение, похвала, вовлечение, убеждение, принуждение, внушение и другие.

Специалисты выделяют четыре основные группы показателей, стимулирующих рабочих за индивидуальные результаты труда [3]. К ним относятся:

1. Количественные показатели стимулирования труда: выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции и номенклатуре, процент выполнения норм выработки, обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, соблюдение или сокращение плановых сроков проведения ремонтных

работ, выполнение работ меньшей численностью по сравнению с нормативной, снижение трудоемкости продукции и др.;

2. Качественные показатели стимулирования труда: повышение качества выпускаемой продукции, процент сдачи продукции с первого предъявления, снижение процента брака, повышение коэффициента сортности продукции и т.п.;

3. Экономия используемых ресурсов: экономное расходование сырья и материалов, экономия топлива и электроэнергии, сокращение затрат на обслуживание и ремонт оборудования и др.;

4. Рациональное использование техники: выполнение сроков освоения новой техники и прогрессивной технологии, соблюдение технологической дисциплины, повышение коэффициента загрузки оборудования и т.п.

Таким образом, показатели стимулирования должны быть конкретными, полностью понятными для работников, четко сформулированными.

Резюмируя представленные в статье данные, можно сказать, что в основе стимулирования труда конкретных категорий работников лежит система, включающая в себя принципы: комплексность, системность, регламентация, специализация, стабильность, целенаправленное творчество.

Библиографический список:

1. Афанасьев В.В. Психология: метод. рекомендации по подготовке практических и семинарских занятий по основам общей психологии для студентов дневного, вечернего и заочного форм обучения специальности «Социальная работа». – Муром, 2005. – 102 с.

2. Афанасьев В.В. Психология: методические указания по выполнению курсовых работ для студентов дневного, вечернего и заочного обучения специальности «Социальная работа». Издательство: Издательско-полиграфический центр Муромского института Владимирского государственного университета. Муром, 2005. – 44 с.

3. Бодак Ю.А. Методологические аспекты системы развития кадрового потенциала организационных структур /Ю.А. Бодак // Белгородский государственный университет.- 2019 - №1.-С.124-126.

4. Геворкян Е.Н. Инновационные процессы в высшей школе России в условиях переходной экономики: автореф. дисс... кандидата социологических наук. - Саратов, 1997.

5. Минева О.К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие. — М.: Инфра-М, 2015. — 272 с.

6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева, Е.А.Митрофанова, М.В.Ловчева, Москва: ИНФРА-М, 2019.— 524 с.

7. Маркелов К.А., Махонин И.А., Загрядский Д.С. Мотивация человека как главный побудитель освоения инноваций для развития АПК // Отраслевая специфика регионального природопользования. – М., 2006. С. 193-196.

8. Tsvetkov V.A., Gurinovich A.G., Afanasyev I.V., Anastasov M.S., Vrazhnova M.N., Churin V.V. Effective management of a company's economic security: 21st century challenges // International Journal of Civil Engineering and Technology. – 2019. Т. 10, № 2. – С. 1810-1820.

9. Vysotskaya N.V., Sayfieva S.N., Afanasyev I.V., Dembitsky A.A., Nikolaeva G.N. Mathematical modelling of the dependence of foreign direct investments on the protection level of property rights // International Journal of Simulation: Systems, Science and Technology. – 2018. Т. 19, № 6. – С. 37.1-37.3.

Литвина Мария Иосифовна
Litvina Maria Iosifovna

к.э.н., доцент кафедры социологии и управления, ФГБОУ ВО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)»

УДК 331.108; 338.46

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РЕСТОРАНАХ
 ВЬЕТНАМСКОЙ КУХНИ В РОССИИ**

**THE FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN RESTAURANTS OF
 VIETNAMESE CUISINE IN RUSSIA**

Аннотация. В статье рассматриваются особенности трудовых ресурсов в сфере ресторанного бизнеса, показаны основные направления работы с персоналом ресторанов. Отражены некоторые черты управления персоналом с учетом вьетнамской культуры в условиях ведения ресторанного бизнеса в России.

Abstract. The article discusses the features of human resources in the field of restaurant business, the main directions of personnel management in restaurants are shown. Some features of personnel management taking into account the Vietnamese culture in the conditions of restaurant business in Russia are reflected.

Ключевые слова: ресторан, вьетнамская кухня, управление персоналом, рынок труда
Keywords: restaurant, Vietnamese cuisine, personnel management, job market

По данным Федеральной службы государственной статистики о структуре занятого населения в возрасте 15-72 лет по видам экономической деятельности на основной работе в среднем за год в России в деятельности гостиниц и предприятий общественного питания в 2018 году было занято 2,6 %. При этом доля женщин, занятых в данном секторе экономики, составляет от 3% в 2005 году до 3,9% в 2018, в то время как доля мужчин – 0,8 и 1,4%, соответственно.

Динамика занятости населения в данной сфере с 2005 года представлена на рисунке 1 [1].

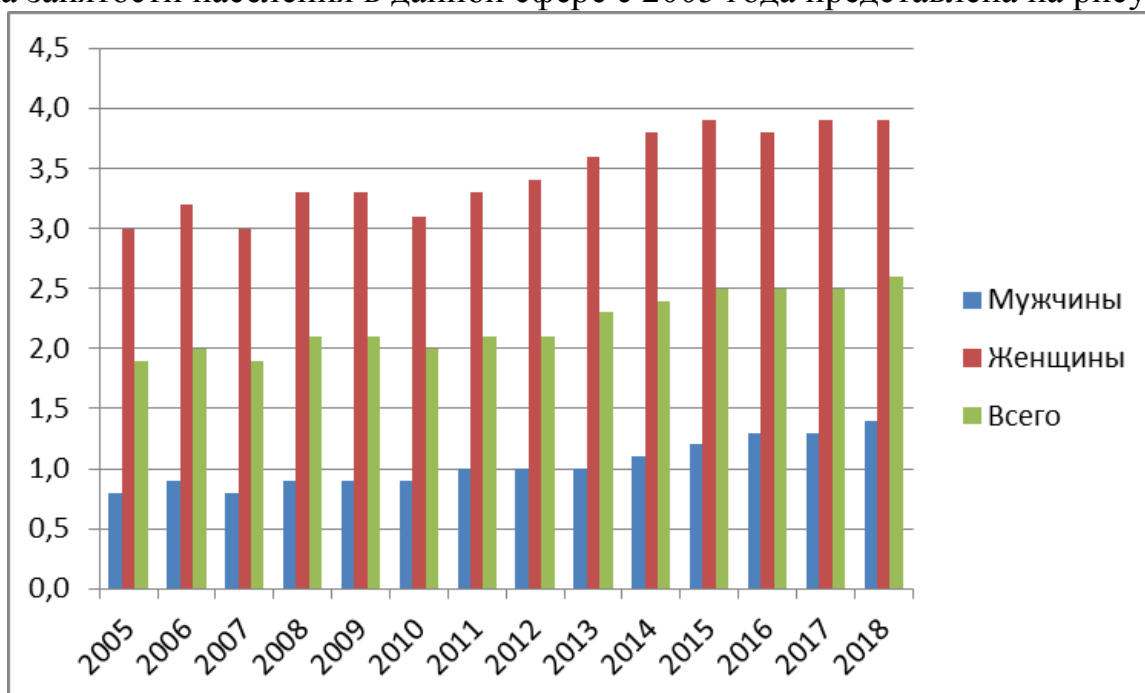


Рисунок 1 – Динамика занятости населения в деятельности гостиниц и предприятий общественного питания в России (в процентах)

Международные исследования также показывают, что заведения общественного питания более других отраслей испытывают приверженность к женскому персоналу. Не менее 60% всех занятых в приготовлении пищи, а также работников сферы общественного питания – представительницы прекрасной половины. В обслуживании едой и напитками тоже немало женщин – больше половины [2, с.387].

Рынок труда в сфере ресторанного бизнеса имеет специфические особенности: довольно большая доля рабочих мест с низкой квалификацией труда; часто, хотя не обязательно, высокий уровень текучести рабочей силы; возможность перемещать работников любого уровня между различными организациями общественного питания; низкий уровень оплаты, особенно для низкоквалифицированных работ [3, с.141].

Если ресторанный оператор – достаточно крупная организация, чтобы позволить себе специализированное HR-подразделение, менеджер может рассчитывать на помощь специалистов этого подразделения [2, с.412].

Однако вьетнамские рестораны в России в основном представлены в сфере малого бизнеса, численность их персонала невелика, поэтому в большинстве ресторанов отсутствуют отделы кадров или менеджеры по управлению персоналом.

Специфика ресторанного бизнеса такова, что владелец ресторана, как правило, является и его управляющим. В этом случае именно он формирует концепцию ресторана, определяет направленность и стиль, а также осуществляет управление кадрами.

Атмосфера ресторана оказывает непосредственное воздействие на посетителей. Помимо таких факторов, как дизайн интерьера, освещение, музыка и т.п., важным компонентом, формирующим атмосферу ресторана, является его персонал, прежде всего официанты [4, с.17].

Часто люди посещают ресторан зарубежной кухни, чтобы таким образом прикоснуться к другой культуре. По результатам исследования, проведенного авторами, более 40% респондентов отметили, что для них важно, чтобы в ресторане вьетнамской кухни шеф-повар и официанты были вьетнамцами. Так посетители ресторана могут глубже погрузиться в непривычную для них атмосферу [5].

В общей системе продаж продукции и услуг ресторана в разной степени участвуют все категории персонала. Однако есть ключевые фигуры, способные значительно влиять на поведение остальных сотрудников, создавать благоприятную рабочую атмосферу, формировать слаженную команду единомышленников, внедрять элементы корпоративной культуры во все подразделения ресторана, способствовать увеличению прибыльности и созданию благоприятного имиджа в глазах посетителей и постоянных клиентов заведения.

Таковыми ключевыми фигурами являются:

- управляющий рестораном, отвечающий за управление всей финансово-хозяйственной деятельностью ресторанного предприятия;
- менеджер зала (метрдотель), ответственный за подготовку и управление обслуживанием клиентов ресторана;
- шеф-повар, ответственный за управление процессом производства продукции (приготовления блюд) в ресторане.

Поэтому целесообразно при внедрении современных методов управления персоналом концентрировать внимание на развитии именно ключевых фигур в системе управления ресторанным бизнесом.

Наибольшее беспокойство в управлении персоналом ресторана вызывают такие проблемы, как уровень профессиональной квалификации, вознаграждение и меры

поощрения, подбор кадров, мотивация, обучение и удержание кадров. Постоянную озабоченность вызывает сложность привлечения квалифицированных опытных менеджеров ресторанов [2, с.384].

Анализ работы, т.е. периодически проводимый обзор содержания и специфики каждой должности, – критически важный фактор эффективности управления человеческими ресурсами. Рисунок 2 наглядно демонстрирует место и роль анализа работы в деятельности кадровой службы [2, с.401].



Рисунок 2 – Взаимосвязь анализа содержания работы с кадровыми функциями

Важной задачей кадрового менеджмента является формирование высокопрофессионального коллектива.

Ожидается, что в ближайшем будущем обострится необходимость управления разнородным по культуре и традициям персоналом. Данную тенденцию можно считать актуальной и для ресторанов вьетнамской кухни в России.

Основная сложность, связанная с набором сотрудников, заключается в том, что во вьетнамских заведениях работают преимущественно вьетнамцы [6]. Вьетнамцы высоко ценят семейные ценности, традиции и общество, что явно отражается в управлении.

Подбор персонала осуществляется на основании должностных требований к каждой категории работников ресторана.

При отборе персонала часто используются тесты на профессиональную пригодность. Их проводят, чтобы составить объективное представление о способностях, возможностях и личности кандидата на вакантное место. Это особенно важно в ресторанном бизнесе, где есть открытый доступ к наличным деньгам в кассе и продуктам питания и, следовательно, потенциальные проблемы с воровством работников. Кроме того, деятельность работников многих должностей предполагает непосредственный контакт с клиентами, поэтому брать на них можно только людей коммуникабельных, общительных и приветливых [2, с.406-407].

Требования, предъявляемые к работнику ресторана как к личности, разрабатываются психологией обслуживания. Профессия официанта (бармена) требует

хорошо развитых зрительных ощущений, а также слуховых ощущений, чтобы воспринимать обращенную к нему речь посетителей. Работнику ресторана большую помощь окажет творческое мышление. Оно способствует созданию в воображении наглядной мысленной «картины» контакта с гостем, т.е. модели обслуживания посетителя. Успех обслуживания во многом зависит от самоконтроля официанта или бармена [4, с.48].

Умение установить контакт с посетителями во многом определяется индивидуально-психологическими особенностями официанта (бармена, метрдотеля), его отношением к профессии, чувством профессионального долга. Работник ресторана должен оказать стимулирующее воздействие на посетителя.

Постоянное общение с гостями является важной особенностью труда работников ресторана. Именно стиль общения во многом определяет культуру обслуживания гостей, а следовательно, доход ресторана. Важным показателем общей культуры официанта, а также уровня его мышления служит культура речи. Поэтому сотрудникам необходимо овладевать грамотной, эмоциональной речью [4, с. 123-127].

Возникающие в ресторане конфликты необходимо умело разрешать. Выбор способа разрешения конфликта во многом определяется профессиональным мастерством и требовательностью к себе официанта (бармена). Он обязан не допустить разрастания конфликта, должен уметь погасить его в самом начале, не вступая в спор с посетителем [4, с. 132-133].

Трудовой коллектив ресторана – организованное объединение людей, направленное на достижение общественно значимых целей: культурное обслуживание посетителей и получение дохода. Для слаженного трудового коллектива характерны отношения сотрудничества и взаимопомощи. Очень важно, чтобы и руководитель, и все члены коллектива проявляли бережное, заботливое отношение друг к другу. Особое внимание необходимо уделять работе с новичками и молодежью. Не секрет, что среди покидающих ресторан много работников с трудовым стажем менее года. Это свидетельствует о том, что такой работник не адаптировался к условиям того или иного ресторана. Это может быть связано с различными причинами, например, его плохо «встретили», или он не нашел общего языка с коллективом, или не увидел перспектив профессионального роста [4, с.138-142].

В основе успехов или неудач ресторана лежат причины, которые прямо или косвенно связаны с уровнем его корпоративной культуры. Она отражает индивидуальность ресторана, которая проявляется в поведении работников, взаимодействии с окружающей средой. Наиболее важным показателем корпоративной культуры служит отношение руководства ресторана к посетителям и своим сотрудникам [4, с.143-145]. На корпоративную культуру оказывают влияние различные факторы, в том числе социокультурные. Вьетнамские рестораны в России сохраняют особенности вьетнамской национальной культуры, что отличает их от других ресторанов. Одновременно корпоративная культура таких ресторанов формируется с учетом культуры тех российских регионов, в которых они находятся.

Важность постоянного обучения не вызывает сомнения в любой сфере деятельности. Тщательно подготовленный и обученный персонал означает сокращение текучести, снижение затрат и сбоев в работе и, соответственно, рост эффективности деятельности.

Даже при наличии профессиональной поддержки от HR-отдела за обучение новых сотрудников отвечает менеджер подразделения. Программы обучения сотрудников ресторанного бизнеса формируются на основе должностных требований к соответствующей категории персонала. В частности, для официантов, барменов, метрдотелей вьетнамских ресторанов в случае, если они недостаточно свободно владеют

русским языком, можно рекомендовать курсы русского языка, поскольку, как уже упоминалось выше, эти категории персонала контактируют непосредственно с клиентами. Также могут быть полезны курсы английского языка, так как вьетнамские рестораны в России посещают и иностранные гости. Одним из наиболее эффективных методов обучения можно считать тренинги. Наставничество и обучение непосредственно в процессе деятельности – также необходимые методы обучения ресторанного персонала.

Так сложилось, что работа в ресторанном бизнесе не считается престижной. Если заинтересованные рестораторы не предпримут каких-то действий для улучшения имиджа своей отрасли, их ожидает острый дефицит кадров, как рядовых работников, так и управленцев [2, с.504].

В современном мире руководители различных организаций и в том числе предприятий общественного питания часто оставляют без внимания вопросы мотивации персонала. Мотивация персонала в ресторанном бизнесе включает в основном материальную составляющую. Необходимо повысить роль морального аспекта в мотивации персонала. Так, руководству ресторана следует находить время для обмена мнениями с сотрудниками, похвалы отличившихся сотрудников. Важно, чтобы руководитель замечал результат работы своих сотрудников, давал им устную оценку; прислушивался к новым идеям и мнениям сотрудников относительно организации работы ресторана [7].

В ближайшее время ценность человеческих ресурсов возрастет, равно как и их дефицит, что заставит менеджеров отказаться от авторитарного стиля управления и стать для своих людей наставниками в совершенствовании профессиональных навыков, одновременно совершенствуя свои навыки [2, с.512].

В целом можно сказать, что управление персоналом ресторана вьетнамской кухни в России не имеет принципиальных отличий от управления персоналом любого другого ресторана. Следует применять современные технологии кадрового менеджмента, учитывая специфику вьетнамской культуры и необходимость межкультурной коммуникации в условиях ведения бизнеса в России.

Библиографический список:

1. Федеральная служба государственной статистики. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
2. Милл Р.К. Управление рестораном: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социально-культурный сервис и туризм», «Экономика и управление на предприятии (в сфере сервиса)», «Менеджмент в сфере услуг», «Управление персоналом»/ Р.К. Милл; пер. с англ. – 3-е изд. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 535 с.
3. Райли М. Управление персоналом в гостеприимстве: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» (062100) и сервиса (230000) / М. Райли; Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 191 с.
4. Федцов В.Г. Культура ресторанного сервиса / Федцов В.Г., – 3-е изд. – М.: Дашков и К, 2017. – 248 с.
5. Литвина М.И., Луиен Х.Н. Потенциал развития вьетнамского ресторанного бизнеса в России / Экономика и общество: международный научно-практический журнал. – 2019. – № 5 (11). Режим доступа: <http://scipress.ru/economy/articles/potensial-razvitiya-vietnamskogo-restorannogo-biznesa-v-rossii.html> (Дата обращения: 31.05.2019)
6. Ресторан вьетнамской кухни: специфика, заложенная историей страны // РесторановедЪ. – 2010. – №4. Режим доступа: http://restoranoved.ru/magazines/magazine_4_2010/article_2087/
7. Удовиченко А.А. Проблемы совершенствования системы мотивации персонала в ресторане // SCIENCE TIME. – 2016. – №5. – С. 665-669.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ:

Лёза Роман Викторович
Leza Roman Viktorovich

Старший преподаватель кафедры «Социология и управление», Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)

Фурсова Полина Васильевна
Fursova Polina Vasilevna

Студент Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ), факультет управления, направление «Управление персоналом»
УДК 331.1

РОБОТ VS ЧЕЛОВЕК – ЗА И ПРОТИВ АВТОМАТИЗАЦИИ HR-СФЕРЫ

ROBOT VS HUMAN - PROS AND CONS OF HR AUTOMATION

Аннотация. HR-сфера и представители профессионального HR-сообщества зачастую выступают против роботизации HR-процессов и до последнего сопротивлялись всемирной автоматизации, однако, с каждым годом заказчики требуют подбирать персонал еще быстрее и менее затратно, данный запрос можно решить при помощи различных ботов.

Abstract. HR-sphere and representatives of the professional HR-community often oppose the robotization of HR-processes and until recently resisted global automation. However, every year customers demand to select staff even faster and less expensive. This request can be solved using various bots.

Ключевые слова: HR-бот, чат-бот, искусственный интеллект, роботизация, автоматизация, подбор, отбор, адаптация.

Key words: HR-bot, chatbot, artificial intelligence, robotics, automation, recruiting, preselection, adaptation.

С каждым годом увеличивается число компаний, внедряющих искусственный интеллект в работу различных подразделений. Сферу управления персоналом данная технология не обошла стороной и в настоящее время множество крупных известных компаний на территории Российской Федерации внедряют подобные проекты.

Оптимизировать работу кадровой службы путём внедрения новых технологий можно в процессе подбора и отбора персонала, в период адаптации, а также в различных административных процессах, например, в кадровом учете. Роботизация бизнес-процессов выгодна исключительно крупным компаниям, имеющим большой поток сотрудников.

Подбор сотрудника в любую компанию, как правило, не должно занимать более трёх-пяти дней, однако, за столь короткий промежуток времени не всегда возможно найти сотрудника, а там более его трудоустроить.

Робот-поисковик имеет возможность находить кандидатов по заданным параметрам и предоставлять список в необходимом рекрутеру порядке. Робот изучает данные и сопоставляет указанные данные с другими резюме кандидата, а также с различными социальными сетями.

Существующий в наше время аудиобот может обзванивать кандидатов в любое

время суток, что позволяет сотруднику кадровой службы тратить своё рабочее время на другие, не менее важные, вопросы. Робот-рекрутер умеет выяснять нашёл ли кандидат работу на данный момент времени, а также расскажет основные аспекты вакансии и предложит записаться на собеседование в удобное для предполагаемого сотрудника время.

Процесс отбора кандидатов занимает значительную часть времени, так как приходится более детально изучать резюме и непосредственно общаться с кандидатом.

Предварительную стадию отбора кандидатов можно переложить на чат-бота, который общается с кандидатом, предоставляет всю необходимую информацию, а также задаёт указанные сотрудником HR-службы вопросы. Также бот при проверке кандидата может выявить достоверность указанных личных данных, таких как фамилия, имя, дата рождения, образование и другое, а определенные технические механизмы позволят распознавать реакцию кандидата и выявлять честность ответа на какой-либо поставленный вопрос.

Не менее важная функция сотрудников HR-служб – адаптация персонала, как первичная, так и вторичная. Упуская данный аспект управления, руководители не замечают, как теряют талантливых, но не освоившихся в организации сотрудников. Чтобы не руководители не допускали подобных ошибок, на рынке IT-технологий предлагают HR-чат-бота, который поможет новичкам: объяснит структуру компании, расскажет о подразделениях и сообщит, куда обращаться при возникновении какой-либо проблемы. Данную технологию можно интегрировать с другими способами адаптации: камеры 360 градусов, онлайн-гид по компании, виртуальная экскурсия и другими.

HR-бот может помочь сотрудникам и с текущими административными процессами. В основные функции подобного бота входит объяснение сотрудникам как написать заявление на отпуск, оформить больничный лист, помощь в оформлении документов в командировки, а также помощь в получении различных документов в Банк или посольство.

В 2017 году эффективность продемонстрировал чат-бот XOR: посредством мобильного устройства соискатель может подбирать необходимую вакансию, записываться на собеседование, а также после получить обратную связь. На основании данных конференции ERC, XOR за 4 месяца отправил более 30000 сообщений кандидатам, из которых более 3000 успешно трудоустроились.

Однако, не смотря на множество положительных сторон роботизации HR-службы существуют и минусы, которые могут негативно сказаться на работе компании. Использование HR-бота направленно, в основном, на массовый подбор. При подборе и отборе ключевых специалистов использование HR-бота не является целесообразным: данная категория сотрудников зачастую не размещает резюме в свободном доступе.

Стоимость HR-бота зависит от выполняемых им функций, минимальная цена подобной кадровой технологии составляет 25000 российских рублей, при расширении функционала – стоимость возрастает и может достигать до 750000 рублей.

Все боты работают на основе четко выстроенного алгоритма, в виду этого, некоторые задачи им не под силу. Всевозможные ситуации нельзя спроецировать, а после, запрограммировать: бот не сможет ответить на нетиповые вопросы соискателя или нового сотрудника организации, проверить поведение кандидата в той или иной ситуации, а также оценить гибкость его мышления.

Искусственный интеллект не способен выявить все возможности кандидата и в виду этого компания может упустить ценного сотрудника, в то время как рекрутер при личной беседе может объективно оценить способности и предложить иную вакансию. Ко

всему прочему, лишь небольшой процент доверяет различным технологиям при поиске работы.

Практическое применение чат-бота «Вера» известного на территории Российской Федерации ретейла X5 Retail Group показало, что жители России пока не воспринимают всерьез подобные технологии: за три месяца использования чат-бота трудоустроили всего 55 сотрудников. Однако, не смотря на низкий процент конверсии при высокой стоимости бота, компания не намерена отказываться от подобного новшества и на данный момент ведется его усовершенствование.

Рано или поздно, соискатели научатся обходить подобных помощников кадровых служб различными способами, в виду этого, общение с ботом не скоро сможет абсолютно заменить собеседование. HR-боты, на данный момент, являются более имиджевым инструментом и показывают степень инновационности компании. Однако, при постоянном развитии HR-боты смогут стать незаменимым помощником специалистов кадровых служб.

Библиографический список:

1. Вражнова М.Н., Леза Р.В. Применение информационных технологий в работе с персоналом образовательных организаций // Автоматизация и управление в технических системах. 2016. № 4. С.20.
2. Николаева Г.Н. Имидж организации как фактор мотивации персонала. М.:МАДИ, 2019 – 74 с.
3. Фурсова П.В., Перекрестова В.А. Значение информационной культуры в современности // Перспективы экономического развития и современные методы управления: Сборник материалов I Международной научно-практической конференции. 2018. С. 48-51.
4. Чурин В.В. Игра в труд. Некоторые аспекты трудовой деятельности в современном обществе // Научный журнал «Дискурс». 2019. 2 (28). С. 201-207.
5. Tsvetkov V.A., Gurinovich A.G., Afanasyev I.V., Anastasov M.S., Vrazhnova M.N., Churin V.V. Effective management of a company's economic security: 21st century challenges // International Journal of Civil Engineering and Technology. – 2019. Т. 10, № 2. – С. 1810-1820.
6. Vysotskaya N.V., Sayfieva S.N., Afanasyev I.V., Dembitsky A.A., Nikolaeva G.N. Mathematical modelling of the dependence of foreign direct investments on the protection level of property rights // International Journal of Simulation: Systems, Science and Technology. – 2018. Т. 19, № 6. – С. 37.1-37.3.

Афанасьева А.А.

Afanas'eva A.A.

студент, Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина

Бунтовский С.Ю.

Buntovskij S.YU.

Рецензент, доцент, кандидат экономических наук

УДК 174.4

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

PECULIARITIES OF PROFESSIONAL ETHICS AT THE STATE-WALL SERVICE OF THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: В статье рассмотрены особенности профессиональной этики государственных служащих в органах власти Российской Федерации. Профессиональная этика раскрыта как основа компетентности и профессионализма деятельности государственных служащих.

Abstract: The article considers the features of professional ethics of civil servants in the authorities of the Russian Federation. Professional ethics is disclosed as the basis of competence and professionalism of public servants.

Ключевые слова: государственная служба, профессиональная этика, государственный служащий, этический кодекс, нравственность

Keywords: civil service, professional ethics, civil servant, code of ethics, morality

На сегодняшний день внимание к вопросам этики государственных и муниципальных служащих возрастает, так как деятельность органов государственной власти носит общественный характер и связана с выполнением важных функций государства. К государственному служащему предъявляют особые требования к нравственным качествам, внешне проявляющимся в их культуре поведения, культуре речи и внешнему виду. Профессиональная деятельность служащих признается качественной только тогда, когда осознание и оценка результата своей деятельности самим субъектом адекватны осознанию и положительной оценке результата его деятельности обществом [5, с.131].

Эффективным механизмом, способствующих профессиональной этики на государственной службе, признан специально разработанный и нормативно закрепленный «этический кодекс» в виде системы нравственных стандартов и свода конкретных правил поведения в сфере публичных правоотношений, необходимых для успешной деятельности граждан, должностные обязанности которых связаны с обеспечением реализации государственных задач и функций.

Начиная с 2008 года, после принятия законов против коррупции, начинается новый этап разработки этических норм государственных служащих. Профессиональная этика государственных и муниципальных служащих формализована в «Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих» [3, с.272]. Кодекс призван обеспечить повышение престижа и авторитета органов государственной власти и обучить служащих морально-нравственным

принципам, так как их деятельность осуществляется в условиях повышенных общественных ожиданий.

На государственной службе Российской Федерации признаны следующие нравственные принципы:

- 1) Принцип законности – соблюдение Конституции РФ, федеральных законов, а также установленных законами ограничений и запретов;
- 2) Принцип гуманизма – признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина;
- 3) Принцип ответственности - нести юридическую и нравственную ответственность за принятые управленческие решения;
- 4) Принцип лояльности - добровольное соблюдение государственными служащими правил, норм служебного поведения;
- 5) Принцип честности – исключение любых действий, связанных с влиянием исключать личных, имущественных и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- 6) Принцип справедливости – разумное использование властных полномочий, защита прав и законных интересов граждан.

В соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» государственный служащий выполняет ряд обязанностей согласно принципам нравственности и морали: добросовестное исполнение должностных обязанностей, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина, не совершать поступки, порочащие его честь и достоинство, проявлять уважение к обычаям и традициям народов, проживающих на территории Российской Федерации [1].

Государственная служба предполагает наличие у каждого служащего определенного объема властно-распорядительных полномочий, квалификационных знаний и умений[2, с.216]. В сфере государственной и муниципальной службы сложились специфические черты профессиональной этики государственного служащего:

- существует зависимость уровня этики служащего от его личностных характеристик;
- социально-экономическая обстановка в государстве определяет неудовлетворенность граждан работой органов государственной власти, что соответственно находит отражение в занижении оценок деятельности и уровня этики государственных (муниципальных) служащих;
- уровень этики в самооценке государственного служащего должно быть высоким;
- содержание профессиональной этики государственного служащего сопоставим с качеством профессионального образования;
- этика государственного служащего оказывает влияние на социальное самочувствие.

Следовательно, современный государственный и муниципальный служащий, олицетворяющий власть и интересы народа, должен обладать высоким уровнем этичности поведения. В то же время исследования современных социологов свидетельствуют о том, что в наибольшей степени неэтичному поведению государственных служащих способствуют недостаточная правовая организованность деятельности государственной службы, коррупция и падение нравственности в обществе[4, с.150].

Вследствие невыполнения своих полномочий государственными служащими в субъектах РФ участились случаи неэтичности поведения служащих при общении с населением. На заседании Совета по правам человека в 2019 году Президент РФ

Владимир Путин призвал усилить контроль над должным поведением сотрудников государственных и муниципальных учреждений, а именно поступило предложение ввести увольнение за хамство и оскорбления граждан. Необходимо усилить ответственность государственных служащих за свое поведение на законодательном уровне в форме федерального закона. Утверждение моральных и этических норм позволит укрепить имидж государственного служащего и повысить уровень доверия граждан к власти, что будет способствовать оптимизации деятельности государственного органа и всего государства в целом.

Таким образом, проблема профессиональной этики и соблюдения требований к служебному поведению служащих связана с тем, что деятельность гражданских служащих должна быть пересмотрена на законодательном уровне, а также отвечать общепринятым моральным принципам и нормам российского общества и государства.

Библиографический список:

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ.

2. Бунтовский С.Ю. Этика государственного гражданского служащего в условиях глобализации. / С.Ю. Бунтовский, А.Ю. Рожков // Донецкие чтения 2018: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: Материалы III Международной научной конференции (Донецк, 25 октября 2018 г.). – Том 7: Социальнополитические и исторические науки / под общей редакцией проф. С.В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2018. – С. 214-217.

3. Бунтовский С.Ю. Профессиональная этика государственного служащего. / С.Ю. Бунтовский, О.В. Матвиенко // Донецкие чтения 2018: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: Материалы III Международной научной конференции (Донецк, 25 октября 2018 г.). – Том 5: Филологические, психологические и философские науки / под общей редакцией проф. С.В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2018. – С. 270-273.

4. Дроздова, С. Ю. Профессиональная этика и проблема функционирования этических кодексов в современной госслужбе / С. Ю. Дроздова // Институциональная модернизация регионов: экономические, социальные и управленческие вызовы: мат-лы VII Всерос. науч.-практ. конф./Чебоксарский филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Администрация Главы Чувашской Республики. Чебоксары, 2016. – С. 147–152.

5. Крохина, Н. Б. Этика государственной и муниципальной службы: учеб. пособие /Н.Б. Крохина, И.Ю. Парфенова, Г.А. Антипов; РАНХиГС, Сиб. ин-т упр. — Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2013.—192с.

Болотских Леонид Викторович
Bolotskih Leonid Viktorovich

кандидат технических наук, доцент, директор филиала Воронежского государственного технического университета в городе Борисоглебске.

Макеев Валерий Александрович
Makeev Valerij Aleksandrovich

кандидат философских наук, доцент, заведующий кафедрой гуманитарных дисциплин филиала Воронежского государственного технического университета в городе Борисоглебске

УДК 316

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В КОМПАНИИ

INFLUENCE OF CORPORATE CULTURE ON SOCIAL RESPONSIBILITY PRIORITIES IN THE COMPANY

Аннотация: В статье рассмотрена корпоративная культура как инструмент влияния на коллектив компаний и предприятий. Приведены отличия понятий «организационная культура» и «корпоративная культура». Особое внимание уделено тому, как влияет корпоративная культура на Российские компании в современном обществе.

Abstract: the article considers corporate culture as a tool for influencing the staff of companies and enterprises. Differences between the concepts of "organizational culture" and "corporate culture" are given. Special attention is paid to how corporate culture affects Russian companies in modern society.

Ключевые слова: Корпоративная культура, социальная ответственность, социальная политика, этика.

Keywords: Corporate culture, social responsibility, social policy, ethics.

Корпоративная культура неофициально является внутренним сознанием коллектива организации. Она формируется на основе поведения ее членов и задает нормы и стандарты поведения, а также создаёт имидж фирмы. Благодаря ей происходит социальное взаимодействие в организации.

Организационная культура стала предметом исследований социологов, психологов, экономистов, представителей управленческих дисциплин и других специалистов во второй половине XX века, то есть сравнительно недавно.

Теоретические предпосылки и наблюдения по вопросу организационной культуры можно наблюдать в работах Г. Спенсера, Ф. Тенниса, О. Конта, М.М. Ковалевского и других ученых. Их теоретическая платформа помогла созданию методологических предпосылок формирования и изучения некоторых вопросов организационной культуры.

Большинство ученых, давая определение корпоративной (организационной) культуре, уделяют внимание, прежде всего, ценностям, нормам и правилам, из которых она состоит, и называют основные функции культуры: адаптационная и интеграционная. На этом основании корпоративная культура определяется как совокупность всех стереотипов, правил и ценностей, которые находят свое отражение в типичных моделях поведения, во взаимодействии всех сотрудников организации друг с другом, а также в различных продуктах организационной деятельности.

В некоторых научных публикациях понятия «организационная культура» и «корпоративная культура» употребляются как синонимы, но все-таки по своим признакам они отличаются одна от другой. Среди отличий в этих признаках можно выделить их происхождение, методы и способы распространения культуры; сущность, лежащая в их основе. Если для организационной культуры характерны внешняя среда, религия, национальная культура, традиции и системы ценностей персонала, то для корпоративной культуры характерны миссия цели, задачи организации, определенные управленцами, а также кодекс деловой этики и система управляющих принципов.

Для того, чтобы определить специфику корпоративной культуры организации, необходимо понять структуру взаимоотношений между основными участниками корпоративных отношений: управленцами (директоратом), наемными работниками, акционерами и инвесторами. Объектом отношений акционеров/инвесторов, топ – менеджеров и наемного персонала предприятия является формирование и реализация главных стереотипов, правил и ценностей. Субъектами отношений по формированию и реализации корпоративной культуры являются не только собственники предприятия, но и его управленцы и весь персонал.

Все они имеют конкретные интересы: коллективное или личное благосостояние предпринимателей и трудового коллектива, формирование имиджа фирмы, увеличение размеров управляемого бизнеса, всестороннее развитие личности.

В современной теории управления возрастает интерес к теоретическим и прикладным исследованиям социальной политики. Активно разрабатывается социальная и организационно-культурная проблематика в коммерческих структурах.

Корпоративная социальная ответственность – относительно новое понятие для российского бизнес - сообщества. В последние годы ведущие компании России пришли к необходимости объединить элементы корпоративной политики, связанные со взаимоотношениями компании с внешней средой и выработать целостные подходы ко взаимодействию с обществом. Фактически реализуя социальные программы, бизнес стремится улучшить свой имидж, укрепить репутацию торговой марки, увеличить конкурентоспособность продукции и, естественно, прибыль.

Существенным импульсом развития социальной ответственности компаний явилась взаимосвязь между общественным мнением и уровнем продаж. Отношение к тому или иному товару или бренду определяется не только качеством и доступной ценой самого товара, но и имиджем, репутацией компании, ответственностью ее поведения в отношении партнеров, своих работников и общества в целом.

Концепция социальной ответственности организации включает в себя:

- корпоративную этику;
- корпоративную социальную политику в отношении общества;
- политику в сфере охраны окружающей среды;
- принципы и подходы к корпоративному управлению;
- вопросы соблюдения прав человека в отношениях с компаньонами; потребителями, персоналом.

В новых экономических условиях социальные функции хозяйствующего субъекта не могли не претерпеть существенных изменений, поскольку модифицировались формы собственности, экономическая и социальная среда. Прежде всего, корпоративный сектор должен сосредоточиться на решении социальных проблем в своих организациях, выделяются при этом следующие приоритеты:

1. Разработка корпоративной социальной программы, которая обеспечивала бы персоналу условия для полноценной жизни и полноценного труда;
2. Расстановка приоритетов корпоративной социальной ответственности в компании;
3. Усиление стимулирующего характера систем социальных услуг и гарантий, полное и частичное субсидирование расходов работников на оплату услуг, оказываемых социальными учреждениями;
4. Установление партнерских отношений между работодателями и работниками;
5. Создание благоприятных условий труда;
6. Поощрение работников, помощь в приобретении необходимых знаний и квалификаций, гарантия равных прав и возможностей в профессиональном росте, независимо от пола, возраста и национальности;
7. Эффективное использование труда работников различной квалификации;
8. Переориентация социальной политики на адресную поддержку работников и членов их семей.

Реализация сформулированных выше приоритетов и направлений социальной политики предприятия позволит достичь социальной направленности развития, эффективного сочетания свободного предпринимательства и государственного регулирования социальных и экономических процессов. А корпоративная культура как раз и характеризует отношения между социальными и экономическими ценностями деятельности предприятия.

История развития корпоративной социальной ответственности в России насчитывает всего несколько лет. Основные приоритеты корпоративной социальной ответственности стали активно развиваться в конце 90 –х годов прошлого века. До этого ответственность бизнеса перед своими работниками применялась избирательно. В последние годы в связи с наметившейся экономической и политической стабильностью и активным выходом российских компаний на международный рынок ,назрела необходимость в пересмотре подходов к своей ответственности перед обществом.

Возник интерес компаний к продуманной политике социальной ответственности, к созданию ясной стратегии участия в жизни общества. Важно отметить, что в России проблема ответственности бизнеса стоит остро, учитывая, что около 80% населения страны негативно воспринимают руководителей крупного бизнеса и выступают за возвращение их имущества в госсобственность.

Именно поэтому сейчас востребована идея социальной ответственности бизнеса, поскольку социальная активность корпораций может хотя бы отчасти компенсировать негативные последствия рыночных отношений и либеральных принципов.

Достаточно концептуально к проблеме социальной ответственности подошел Российский Союз Промышленников и Предпринимателей (РСПП), разработавший социальную миссию российского делового сообщества. Один из руководителей РСПП И. Юргенс отмечал, что «социальная миссия современного делового сообщества России заключается, прежде всего, в достижении устойчивого развития самостоятельных и ответственных компаний, которое отвечает долгосрочным интересам акционеров и соответствует социальным целям общества, способствует достижению социального мира, безопасности и благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека».

Несомненно, принципы социальной ответственности бизнеса, уже прочно вошедшие в деятельность ведущих мировых компаний, будут использоваться в российской практике. Пока небольшая часть бизнесменов в этом вопросе придерживается либеральных принципов: прибыльный бизнес, выплачивающий налоги, больше

способствует уменьшению числа бедных, чем их благотворительная деятельность, организованная спонтанно.

Социальная философия большинства российских корпораций сводится к следующему: компания производит работы, получает прибыль и платит налоги в бюджет, а уже задачи властей – эффективно их потратить на те же социальные вопросы.

Однако можно смело прогнозировать, что в самом ближайшем будущем и критические настроения общественности и позиция государства неминуемо приведут российский бизнес к осознанию истинной роли и значения социальной ответственности в своей деятельности. Не учитывать это будет нельзя.

Библиографический список:

1. Гостенина В. И. Социология управления. СПб., 2013.
2. Граждан В. Д. Социология управления. М., 2008.
3. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления. М.:2004.
4. Макеев В. А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. М., 2011.
5. Персикова Т. Н. Корпоративная культура. М., 2012.
6. Управление персоналом. Журнал. М., 2007, №18.

Хлопкова Оксана Васильевна
Khlopkova Oksana Vasilievna

К.ф.н., доцент кафедры социологии и управления Московского автомобильно-дорожного государственного университета

УДК: 291.11

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОДХОДОВ К ИССЛЕДОВАНИЮ РЕЛИГИОЗНОСТИ В СОЦИАЛЬНЫХ НАУКАХ

TRANSFORMATION OF APPROACHES TO THE STUDY OF RELIGIOSITY IN THE SOCIAL SCIENCES

Аннотация: Статья посвящена изучению западных подходов к исследованию религиозности. В статье рассматриваются современные подходы к теоретическому объяснению религиозности и эмпирическому исследованию данного явления. Особое внимание уделяется построению единой теоретической модели религиозности.

Abstract: Transformation of the concepts «religiosity» in western social sciences is on the focus of this work. Special attention is paid to the problems of explaining religiosity and integration of the most important elements of explanations of religiosity in the unified theoretical model of religiosity.

Ключевые слова: религиозность, религия, единая теоретическая модель религиозности

The key words: religiosity, religion, unified theoretical model of religiosity

Процесс трансформации цивилизации на рубеже XX-XXI вв. повлек за собой возрождение религиозных ценностей и формирование качественно нового религиозного сознания¹⁹. Видимо, О. Конт ошибался, говоря о религии как о пройденной стадии в развитии человечества, духовная эволюция которого – процесс весьма сложный, неоднозначный и, в сущности, бесконечный. Разочаровавшись в политических догмах, изуродовавших человеческую жизнь зачастую ложными идеалами, принципами, практическими установками, homo sapiens потенциально активизировал свою чувственную духовность, являющуюся основой его бытия²⁰.

Вопросы религиозной веры, религиозности являются одним из основных элементов мировоззрения личности, ее духовно-нравственной, культурной, а нередко и национальной идентичности. Отсюда повышенная чувствительность к этой теме, ее неиссякаемая актуальность. В религиоведении так и не сложился единый подход к исследованию религиозности – настолько сложно и многогранно данное явление.

Философия как отрасль знания и особый тип мировосприятия первая попыталась осмыслить природу религии и религиозности. Социология, появившись позднее на базе социальной философии, во многих аспектах стала ее преемницей.

Так, зачатки философского осмысления религиозности и религии содержатся в древних учениях (например, в учении Аверроэса), которые впервые на основе сравнительного анализа признают относительные достоинства различных типов

¹⁹ Чернобель Г.Т., Иванюк О.А. Христианские истоки права в ценностном измерении // Журнал российского права. 2010. № 9. С. 135 - 143.

²⁰ Конт О. Дух позитивной философии. (Слово о положительном мышлении) / Перевод с французского И. А. Шапиро. Ростов н/Д: Феникс, 2003. С. 124.

религиозности и религиозных систем. Вместе с тем, данный анализ, по мнению П. Шантепи де ла Соссе, с особой силой проявился только во второй половине XIX столетия, когда сложились «предварительные условия для построения действительной науки о религии»²¹.

Особым этапом развития философской мысли, в центре которого лежала религиозная проблематика, стал период Нового времени. Формирование протестантизма в Европе с его рациональной хозяйственной этикой привело к развитию практического разума, «расколдовыванию мира» и, следовательно, и развитию науки. Если мир расколдован, значит, он рационален, посюсторонен. Соответственно его можно познать рациональными методами.

Религия и религиозность как социальный феномен начал осмысляться в рамках социальной философии, а философское понимание религиозности сформировалось в своей завершённой форме в XIX – XX столетиях²².

В современном мире проблема эмпирического исследования религиозности и ее теоретического обоснования по-прежнему остается одной из основных проблем науки. Классиками исследования религии и религиозности традиционно считают К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма, чьи работы актуальны до настоящего времени.

Так, концепция становления капитализма из духа протестантской этики, предложенная М. Вебером на основе анализа генезиса европейского общества во взаимосвязи с конфессиональной религиозностью, более полувека выступает как ведущая когнитивная модель отличия западного капитализма от «незападного»²³.

Как определяет американский исследователь А. Макинтайр, «нынешний век, в его собственном представлении, является, по большей части, веберовским»²⁴. Изучив основные религии, Вебер пришел к выводу, что ни одна из этих религий, кроме протестантизма, не смогла стать основой капитализма западного типа.

Подобную мысль о доминировании культурно-религиозных основ при определении цивилизационных особенностей отстаивает С. Хантингтон, по мнению которого выдвижение религиозного фактора на передний план осуществляется в периоды радикальных ценностных сдвигов²⁵. В настоящее время произошла коренная ломка ценностей в связи с завершением противостояния двух систем, начатого Октябрьской революцией 1917 г. и определявшего основные мировые противоречия вплоть до начала 1990-х гг. Новая ситуация заставила людей вернуться к их истокам, к поискам первичных смыслов и идентичностей, заключенных в религии.

Во второй половине XX в. наметившийся кризис в исследованиях религиозности обусловил пересмотр положений основных теорий религии. Французская социология религии продолжила исследования религиозности в русле воззрений Э. Дюркгейма. По мнению Клода Ривьера, правила повседневной школьной жизни, гигиены, приемов пищи, спорта и др. представляет собой не что иное, как «профанные обряды» в секуляризованном обществе, выполняющие функции религиозных ритуалов и обрядов²⁶.

²¹ Соссе де ла П. Учебник по истории религий // Классики мирового религиоведения. Антология. Т. 1. М.: Канон +, 1996. С. 198.

²² Лобазова О.Ф. Религиозность современного российского общества: социально-философский анализ // Автореферат дис. ... канд. филос. наук. М., 2009. С. 7.

²³ М. Вебер Протестантская этика и дух капитализма М., 2003.

²⁴ Макинтайр А. После добродетели: Исследования теории морали/ Пер. с англ. В.В. Целищев. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2000. С. 157..

²⁵ Huntington S. The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order. New York, 1996.

²⁶ Antes P. A Survey of New Approaches to the Study of Religion in Europe // New Approaches to the Study of Religion: In 2 vol. V. 1: Regional, Critical, and Historical Approaches / Ed. by Peter Antes, Armin W. Geertz, Randi R. Warne. Berlin; N.Y.: Walter de Gruyter, 2004. P. 48.

Секуляризованное общество, таким образом, предполагает сакрализацию профанных действий и практик. К. Ривьер доказывает, что светские общества сохраняют и воссоздают религиозные обряды, а значит – религиозность как таковая не исчезает, а приобретает новые формы, которые не ограничиваются верой в сверхъестественные силы.

В этот же период пересматривается и концепция религиозности М. Вебера. Р. Н. Белла в контексте веберовской парадигмы и под влиянием структурного функционализма Т. Парсонса разрабатывает эволюционную теорию религии, выделив, пять основных этапов: «примитивную религию», «архаическую религию», «исторические религии», «раннесовременную религию», «современную религию». Каждый из последующих этапов характеризуется возрастающей дифференциацией религиозных символов²⁷. В настоящее время религиозность не может существовать только в традиционных формах, т. к. современному миру присущ рационализм и плюрализм, в том числе плюрализм верований.

Существенное место среди послевеберовских трактовок его теории имеет дискуссия о взаимовлиянии христианской религиозности и демократии. Известные исследователи обсуждали изменения позиций католицизма, протестантизма и православия, а также религии в целом по отношению к демократии и экономике (Филпорт 2004; Вудберри, Шелт, 2004; Продрому, 2004; Бергер, 2004)²⁸. В результате дискуссии были сделаны выводы о том, что католическая церковь и католическая религиозность стала лидером в поддержании демократических государств, протестантизм помог формированию морального климата, грамотности, преодолению коррупции, а двойственное отношение православной этики к демократическому плюрализму способно содействовать выбору демократического пути. П. Бергер считает, что в христианской религии, с ее концепцией равенства всех перед Богом, заложены предпосылки универсальных человеческих прав и отделения церкви от государства. Вместе с тем, поскольку многие положения демократии нарушают незыблемость религиозных принципов, поэтому «любая... религиозная традиция, претендующая на верховенство в выработке моральных принципов, будет способна принять суверенитет народа только в определенных рамках»²⁹. Позиции церкви по тому или иному вопросу и конфессиональная религиозность, так или иначе, с точки зрения современных исследователей, влияет на развитие экономической и политической сфер общества.

Во второй половине XX в. в западной исследовательской традиции появляются новые концепции религиозности, созданные Б. Расселом, Дж. Роулзом, Ю. Хабермасом в связи с разработкой проблем публичного разума³⁰. Так, Ю. Хабермас, отмечая комплексную роль религиозности в общественной сфере: как основу правового регулирования и как выражение естественных прав последователей религии, утверждает, что в процессе модернизации общества происходит разрушение религиозной картины мира, на смену которой приходит постметафизическое мышление, основанное на

²⁷ Парсонс Т. Социология религии // Американская социология. Перспективы, проблемы, методы. М., 1972. С. 265-281.

²⁸ Philport D. The Catholic Wave // Journal of Democracy. 2004. April. V. 15. N 2. P. 241 – 256. Woodberry R., Shalt T. S. The Pioneering Protestants // Journal of Democracy 2004. April. V. 15. N 2. P. 145 – 158. Prodromou E. The Ambivalent Orthodox // Journal of Democracy 2004. April. V. 15. N 2. P. 256 – 270. Berger P. The Global Picture // Journal of Democracy. 2004. April. V. 15. N 2. P. 68 – 81.

²⁹ Berger P. The Global Picture // Journal of Democracy. 2004. April. V. 15. N 2. P. 77 – 78.

³⁰ Хабермас Ю. Философский дискурс о модерне. М., 2003. С. 122 – 123.

инструментальном разуме или целерациональных действиях³¹. Разум окончательно освобождается от своих притязаний на ценность и ассимилируется с ничем не прикрытой силой, властью, а все нормативные мерки утрачивают значимость перед авторитетом науки³².

В рамках феноменологической социологии создают свои концепции религиозности Т. Лукман и П. Бергер. Проводя функциональный анализ религии, они приходят к выводу, что религиозность – это качество, присущее самой природе человека, меняются лишь формы ее проявления, которые связаны с социальными изменениями в данном обществе³³.

Э. Гидденс отмечал, что степень религиозности в современном мире понижается и большинство людей просто не воспринимают окружающую среду как населенную божественными существами или духами, но при этом, религия, в ее традиционных и новых формах, будет еще долго оставаться притягательной. Религиозность в современном мире представляется своеобразным ответом на рационализацию мира. Нерелигиозных людей, как утверждает Гидденс, – практически нет, но это чувство почти не поддается научному изучению³⁴.

Особое место среди теорий, разрабатывающих вопросы, связанные с религиозностью, занимают методологические проблемы построения эмпирических исследований данного явления. Основания для представления о том, как нужно изучать религиозность, были заложены в 60-е и 70-е годы XX в.³⁵. Основной идеей стала мысль о многомерности и междисциплинарности изучаемого феномена, так как исследования часто проводились на стыке социологии и психологии.

Питером Хиллом и Ральфом Худом в книге «Меры религиозности», вышедший в 1999 г., была предпринята попытка классификации всех психологических шкал религиозности, которых было создано огромное множество³⁶.

Для французской научной школы характерны исследования религиозности с их акцентом на изучение религиозного культа и обрядовости. Необходимо отметить, что получаемая в ходе таких исследований социологическая информация легко поддается количественному анализу и статистической обработке. Наиболее полное выражение эта позиция получила в рамках школы католических социологов (прежде всего, Габриэля Ле Бра), сконцентрировавшихся на изучении посещения церквей и участия в обрядах. В связи с уменьшением числа верующих, отправляющих обряды, Г. Ле Бра приходит к выводу о снижении уровня христианской религиозности³⁷.

Американские исследователи в поисках критериев религиозности также предлагают показатели, акцентирующие ее практическую реализацию. В данном аспекте весомый вклад в методологию исследований религиозности внесли Г. Ленски, Ч. Глок, Р. Старк, Дж.М. Йингер, Д. Дэвидсон и Д. Книдсен, Дж. Фишер и др.³⁸ Все эти подходы различны, а иногда и конфликтны. Спор возникает между субстанционалистами и

³¹ Furseth I. Religion in Works of Habermas, Bourdieu, and Foucault/ The Oxford Handbook of the Sociology of Religion Clarke, Peter (Editor), Professor Emeritus King's College, University of London. Professor, Faculty of Theology, University of Oxford, 2008. P.110 – 111.

³² Фурс В.Н. Философия незавершенного модерна Юргена Хабермаса. Минск, 2000. С.30.

³³ Бергер П., Лукман Т. Конструирование социальной реальности. М.: «Медиум», 1995. С. 323.

³⁴ Гидденс Э. [электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://polbu.ru/giddens_sociology - загл. с экр.

³⁵ Пруцкова Е. Религиозность: способы операционализации и количественной оценки/ Материалы семинара «Количественные исследования религии. Международная практика». М.: Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет, 2010.

³⁶ Hill P.C., Hood R.W. Jr. Measures of Religiosity. Birmingham, Alabama: Religious Education Press, 1999.

³⁷ Гурановский Я. Кризис религиозности // Вопросы философии. Июль, 1967. С. 34-44.

³⁸ Алексеева М.С. Воцерквленность как показатель религиозности // Социологические исследования, №9, 2009.

представителями функционального подхода. Содержательный или субстанциальный подход стремится указать главное свойство, которое делает религию религией и отличает ее от любого другого явления, в чем-то может быть даже с ней сходного; функциональный – считает возможным определить религию, отвечая на вопрос – как она работает, а не что она есть. А. Робертс в книге «Religion in sociological perspective», исследуя систематизацию американской социологии религии, отмечает, что во многих ранних исследованиях чаще всего использовался показатель, характеризующий практическую религиозность, отражающий выполнение культовых действий³⁹.

Д. Дэвидсон и Д. Книдсен предложили анализировать религиозное участие (поведение) как важнейший показатель, характеризующийся с помощью оценки: участия в ритуалах, искренней приверженности к благотворительной деятельности и набожного поведения⁴⁰.

Наиболее полную методику эмпирического исследования религиозности создали Ч. Глок и Р. Старк. Ч. Глок первоначально предложил четыре основных показателя религиозности. В статье 1962 г. он выделяет уже пять измерений, которые, с его точки зрения, позволяют описать религию в ее полноте:

- 1) опытное (experiential dimension): субъективный эмоциональный религиозный опыт, отражающий личную религиозность;
- 2) ритуалистическое (ritualistic dimension): участие в религиозных практиках, действиях, ритуалах, например – посещение религиозных служб;
- 3) идеологическое (ideological dimension): принятие некоторой системы верований;
- 4) интеллектуальное (intellectual dimension): знания о вере, информированность;
- 5) последствия (consequential dimension): последствия, результаты, влияние на область светского предыдущих четырех проявлений религии⁴¹.

Дж. Фокнером и Г. де Йонгом в статье «Религиозность в пяти измерениях: эмпирический анализ», на основе теоретических построений Ч. Глока, предложены шкалы для каждого предложенного измерения при помощи шкалограммного анализа Гуттмана⁴². Они анализируют связь между пятью полученными шкалами, используя коэффициенты корреляции.

Дж. Фихтер к традиционным измерениям религиозности, предложенным Ч. Глоком добавляет «общность (литургическое общение, контакты)» (communion), представляющую собой социальную составляющую религиозности: «Измерение социальной общности (communion) ... означает, что религиозные люди, которых мы изучаем, в некотором смысле принадлежат (являются членами) к религиозной группе, вероисповеданию или церкви. Одна из мер религиозного поведения обязательно должна отражать степень церковной вовлеченности в смысле социальных отношений с людьми, принадлежащими к той же религиозной группе». Также Дж. Фихтер критикует шкалу последствий, предложенную Ч. Глоком, не только за то, что она с трудом операционализируется, но и потому, что она «логически избыточна»⁴³.

Вместе с Р. Старком позже Ч. Глок опубликовал еще несколько вариантов шкал

³⁹ Roberts A., Ketik B. Religion in sociological perspective. Chicago, 1984.

⁴⁰ Там же. С. 40

⁴¹ Glock Ch.Y. On the Study of Religious Commitment // Religious Education, Research Supplement, Vol. 42 (Jul.-Aug., 1962), pp. 98-110.

⁴² Faulkner J.E., de Jong G.F. Religiosity in 5-D: An Empirical Analysis // Social Forces, Vol. 45, No. 2 (Dec. 1966), pp. 246-254. Гуттман Л. Основные компоненты шкального анализа // Математические методы в современной буржуазной социологии. – М.: Прогресс, 1966, с. 288-343.

⁴³ Fichter J.H. Sociological Measurement of Religiosity // Review of Religious Research, Vol. 10, No. 3 (Spring, 1969). P. 169-177

измерения религиозности. В конечном итоге они включили восемь показателей⁴⁴, среди которых, в плане исследования категории «практикующих верующих», было включено уже не только «участие в ритуалах», но и такие показатели как «участие в жизни общины» и «приверженность ценностям общины».

В том же направлении работали и другие исследователи, например, Г. Ленски⁴⁵. Вместе с тем, единой методологии относительно того, сколько измерений имеет религиозность, так и не сложилось. Так, например, Р. Клейтон и Дж. Глэйден пришли к выводу об одномерности религиозности⁴⁶. М. Кинг, используя кластерный и факторный анализ, делают заключение о существовании девяти (1967 г.), и даже десяти (1975 г.) измерений «религиозной переменной»⁴⁷.

Другим направлением методологических построений изучения религиозности стало составление так называемых шкал-«брендов». Примером такой шкалы становится шкала «Квест», созданная Д. Батсоном (1976 г.). Д. Батсон вводит три оси исследования религиозности: «религия как цель», «религия как средство» и «религия как поиск»⁴⁸.

Решить указанную проблему, с точки зрения многих современных исследователей религиозности, можно лишь выйдя за границы исключительно эмпирических методов изучения данного феномена. В.Т. Лисовский пишет: «Сложности возникают потому, что социология религии носит феноменологический характер, когда определяющей является концептуальная позиция самого социолога. Занять нейтральную позицию в концептуальном плане не так-то просто: это сложнейшая теоретическая задача, решая которую, ученые – теологи и атеисты – сломали немало копий»⁴⁹. Таким образом, создание единой концепции религиозности – способ решения не только теоретических споров, но и выход на новый уровень эмпирических исследований.

Выходом из данной ситуации может служить не просто развитие теоретической базы исследований, но построение такой концепции, которая приближала бы исследователя к пониманию субъективных мотивов и переживаний верующих. Это возможно только при сближении религии и науки. Подобный вопрос ставит Т. Рендторф, доказывая необходимость дополнения социологического рассмотрения религии теологическим. «Чтобы понять религиозный мир, социолог должен принять теологические предпосылки», – пишет он⁵⁰. По мнению автора, социолог, изучающий религию, неизбежно сталкивается с такими явлениями, которые касаются отношения человека к трансцендентным реальностям.

Таким образом, сегодня в религиоведении так и не решена проблема выработки единого определения религиозности. В настоящее время каждый исследователь самостоятельно решает, какая теоретическая концепция ему ближе и, исходя из этого, рассматривает не только вопросы определения термина «религиозность», но и вопросы, связанные с ее измерением и исследованием. Все это приводит к тому, что при исследовании одной и той же общности могут быть получены совершенно противоположные результаты.

Рядом исследователей предлагается использовать термин «воцерковленность» в

⁴⁴ Roberts A., Ketik B. Religion in sociological perspective. Chicago, 1984. P. 37.

⁴⁵ Lenski G. The Religious Factor. New York: Doubleday & Co., 1961.

⁴⁶ Clayton R.R., Gladden J.W. The Five Dimensions of Religiosity: Toward Demythologizing a Sacred Artifact // Journal of the Scientific Study of Religion, Vol. 13 No. 2 (Jun., 1974), pp. 135-143.

⁴⁷ King M.B. Measuring the Religious Variable: Nine Proposed Dimensions // Journal for the Scientific Study of Religion, Vol. 6, No. 2 (Autumn, 1967), pp. 173-190.

⁴⁸ Batson C.D., Schoenrade P.A. Measuring Religion as Quest: 1) Validity Concerns // Journal for the Scientific Study of Religion, Vol. 30, No. 4 (Dec., 1991), p. 430 – 447.

⁴⁹ Лисовский В.Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России. СПб.:СПбГУП, 2000. С. 332.

⁵⁰ Яблоков И. Н. Социология религии. – М., 1979. С. 69.

качестве альтернативы термину «религиозность». Данный термин характеризует принадлежность респондента к какой-либо конфессии и степень выполнения требований к нему со стороны этой конфессии как истинному «адепту».

В настоящее время особый интерес представляют попытки построения единых теоретических моделей, объясняющих религиозность на индивидуальном и коллективном уровнях (Штольц (J. Stolz), Х. Эссер (H. Esser))⁵¹.

По нашему мнению, отдельные теории не в состоянии достоверно объяснить религиозность (уровень, социокультурную динамику, появление и развитие новых религиозных движений). Вместе с тем, объединение данных теорий в единую модель может представлять большую теоретическую и практическую значимость. Единая теоретическая модель религиозности может включать в себя совокупность основных теорий, объясняющих религиозность (депривация, социальный контроль, социализация, уровень культуры, этническая (расовая принадлежность), как составных частей причинного механизма рационального выбора религиозности на индивидуальном и коллективном уровнях.

К преимуществам построения такой модели можно отнести:

- выявление причинного механизма уровня религиозности в рамках заданных социально-исторических условий;
- прогнозирование уровня религиозности, социокультурной динамики религиозности, появления новых религиозных движений;
- определение надежного инструментария для исследования религиозности (методы исследования религиозности должны отвечать требованиям четкости, операциональности, верифицируемости);
- нахождение и опровержение теорий и факторов, не оказывающих существенного влияния на религиозность.

Библиографический список:

1. Алексеева М.С. Воцерквленность как показатель религиозности // Социологические исследования, №9, 2009.
2. Бергер П., Лукман Т. Конструирование социальной реальности. М.: «Медиум», 1995. С. 323.
3. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма М., 2003.
4. Гидденс Э. [электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://polbu.ru/giddens_sociology - загл. с экр.
5. Гурановский Я. Кризис религиозности // Вопросы философии. Июль, 1967. С. 34-44.
6. Конт О. Дух позитивной философии. (Слово о положительном мышлении) / Перевод с французского И. А. Шапиро. Ростов н/Д: Феникс, 2003.
7. Лисовский В.Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России. СПб.:СПбГУП, 2000. С. 332.
8. Лобазова О.Ф. Религиозность современного российского общества: социально-философский анализ // Автореферат дис. ... канд. филос. наук. М., 2009. С. 7.
9. Макинтайр А. После добродетели: Исследования теории морали/ Пер. с англ. В.В. Целищев. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2000. С. 157..

⁵¹ Stolz J. Explaining religiosity: towards a unified theoretical model / The British Journal of Sociology, 2009. V. 60. Issue 2; Esser, H. 1999 Soziologie. Spezielle Grundlagen, Band 1: Situationslogik und Handeln. Frankfurt: Campus P. 98 – 110.

10. Парсонс Т. Социология религии // Американская социология. Перспективы, проблемы, методы. М., 1972. С. 265-281.

11. Пруцкова Е. Религиозность: способы операционализации и количественной оценки / Материалы семинара «Количественные исследования религии. Международная практика». М.: Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет, 2010.

12. Соссе де ла П. Учебник по истории религий // Классики мирового религиоведения. Антология. Т. 1. М.: Канон+, 1996.

13. Фурс В.Н. Философия незавершенного модерна Юргена Хабермаса. Минск, 2000. С.30.

14. Хабермас Ю. Философский дискурс о модерне. М., 2003. С. 122 – 123.

15. Чернобель Г.Т., Иванюк О.А. Христианские истоки права в ценностном измерении // Журнал российского права. 2010. N 9. С. 135 - 143.

16. Яблоков И. Н. Социология религии. – М., 1979. С. 69.

17. Antes P. A Survey of New Approaches to the Study of Religion in Europe // New Approaches to the Study of Religion: In 2 vol. V. 1: Regional, Critical, and Historical Approaches / Ed. by Peter Antes, Armin W. Geertz, Randi R. Warne. Berlin; N.Y.: Walter de Gruyter, 2004. P. 48.

18. Batson C.D., Schoenrade P.A. Measuring Religion as Quest: 1) Validity Concerns // Journal for the Scientific Study of Religion, Vol. 30, No. 4 (Dec., 1991), p. 430 – 447.

19. Berger P. The Global Picture // Journal of Democracy. 2004. April. V. 15. N 2. P. 68 – 81.

20. Clayton R.R., Gladden J.W. The Five Dimensions of Religiosity: Toward Demythologizing a Sacred Artifact // Journal of the Scientific Study of Religion, Vol. 13 No. 2 (Jun., 1974), pp. 135-143.

21. Faulkner J.E., de Jong G.F. Religiosity in 5-D: An Empirical Analysis // Social Forces, Vol. 45, No. 2 (Dec. 1966), pp. 246-254. Гуттман Л. Основные компоненты шкального анализа // Математические методы в современной буржуазной социологии. – М.: Прогресс, 1966, с. 288-343.

22. Fichter J.H. Sociological Measurement of Religiosity // Review of Religious Research, Vol. 10, No. 3 (Spring, 1969). P. 169-177

23. Furseth I. Religion in Works of Habermas, Bourdieu, and Foucault / The Oxford Handbook of the Sociology of Religion Clarke, Peter (Editor), Professor Emeritus King's College, University of London. Professor, Faculty of Theology, University of Oxford, 2008. P.110 – 111.

24. Glock Ch.Y. On the Study of Religious Commitment // Religious Education, Research Supplement, Vol. 42 (Jul.-Aug., 1962), pp. 98-110.

25. Hill P.C., Hood R.W. Jr. Measures of Religiosity. Birmingham, Alabama: Religious Education Press, 1999.

26. Huntington S. The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order. New York, 1996.

27. King M.B. Measuring the Religious Variable: Nine Proposed Dimensions // Journal for the Scientific Study of Religion, Vol. 6, No. 2 (Autumn, 1967), pp. 173-190.

28. Lenski G. The Religious Factor. New York: Doubleday & Co., 1961.

29. Philport D. The Catholic Wave // Journal of Democracy. 2004. April. V. 15. N 2. P. 241 – 256.

30. Prodromou E. The Ambivalent Orthodox // Journal of Democracy 2004. April. V. 15. N 2. P. 256 – 270

31. Roberts A., Ketik B. Religion in sociological perspective. Chicago, 1984.

32. Stolz J. Explaining religiosity: towards a unified theoretical model / The British Journal of Sociology, 2009. V. 60. Issue 2; Esser, H. 1999 Soziologie. Spezielle Grundlagen, Band 1: Situationslogik und Handeln. Frankfurt: Campus P. 98 – 110.

33. Woodberry R., Shalt T. S. The Pioneering Protestants // Journal of Democracy 2004. April. V. 15. N 2. P. 145 – 158.

Научное издание

Коллектив авторов