

ГУМАНИТАРНЫЙ ТРАКТАТ

научный журнал о гуманитарных науках

Публикации для студентов, молодых ученых и научно-преподавательского состава на www.gumtraktat.ru

ISSN 2500-1159 Издательский дом "Плутон" www.idpluton.ru

Выпуск №135

КЕМЕРОВО 2023

01 мая 2023 г.

ББК Ч 214(2Рос-4Ке)73я431

ISSN 2500-1159

УДК 378.001

Кемерово

Журнал выпускается ежемесячно, публикует статьи по гуманитарным наукам. Подробнее на www.gumtraktat.ru

За точность приведенных сведений и содержание данных, не подлежащих открытой публикации, несут ответственность авторы.

Редкол.:

П.И. Никитин - главный редактор, ответственный за выпуск.

Н.В.Обелюнас - кандидат филологических наук, экс-преподаватель кафедры журналистики и русской литературы 20 века КемГУ, ответственный за финальную модерацию и рецензирование статей.

А.Е. Чурсина – редактор, ответственный за первичную модерацию и рецензирование статей.

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

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

В.А. Макеев - кандидат философских наук, доцент, заведующий кафедрой гуманитарных дисциплин филиала Воронежского государственного технического университета в г. Борисоглебске

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

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

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

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

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

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

А.О. Сергеева - ответственный администратор[и др.];

Научный журнал о гуманитарных науках «Гуманитарный трактат», входящий в состав «Издательского дома «Плутон», был создан с целью популяризации гуманитарных наук. Мы рады приветствовать студентов, аспирантов, преподавателей и научных сотрудников. Надеемся подарить Вам множество полезной информации, вдохновить на новые научные исследования.

Издательский дом «Плутон» www.idpluton.ru e-mail: admin@idpluton.ru

Подписано в печать 01.05.2023 г.

Формат 14,8×21 1/4. | Усл. печ. л. 6.2. | Тираж 300.

Все статьи проходят рецензирование (экспертную оценку).

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.

Содержание

1. СВЯЗЬ МЕЖДУ ДЕТСКОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ТРАВМОЙ И ЗАВИСИМОСТЬЮ ВО ВЗРОСЛОМ ВОЗРАСТЕ	4
Лукина А.И.	
2. БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ И ИНТЕГРАЦИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПОДСИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	7
Тянь Юнь, Попандопуло А.К., Попандопуло О.К.	
3. СОЗНАТЕЛЬНОЕ И БЕССОЗНАТЕЛЬНОЕ В ЧЕЛОВЕКЕ ПО ФИЛОСОФИИ.....	12
Казаева А.А.	
4. СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ КУЛЬТУРЫ.....	15
Казаева А.А.	

Лукина Анастасия Игоревна
Lukina Anastasia Igorevna

Филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова" в г. Северодвинске Архангельской области. Год окончания 2017.

УДК 159.9

СВЯЗЬ МЕЖДУ ДЕТСКОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ТРАВМОЙ И ЗАВИСИМОСТЬЮ ВО ВЗРОСЛОМ ВОЗРАСТЕ

THE LINK BETWEEN CHILDHOOD TRAUMA AND ADULT DEPENDENCE

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению причинно-следственных связей между зависимостью и социальными, эмпирическими или биологическими обстоятельствами человека. Поскольку обстоятельства формируют опыт ребенка, его физическое и психологическое развитие, то отсюда следует, что необходимо изучать роль, которую детский опыт может сыграть в становлении зависимости. Сделан вывод, что раннее вмешательство в детскую травму может значительно минимизировать психологические и эмоциональные нарушения во взрослой жизни.

Annotation. The article is devoted to the consideration of causal relationships between addiction and social, empirical or biological circumstances of a person. Since circumstances shape the child's experience, physical and psychological development, it follows that it is necessary to study the role that childhood experience can play in the development of addiction. It is concluded that early intervention in childhood trauma can significantly minimize psychological and emotional disturbances in adulthood.

Ключевые слова: детство, психологическая травма, злоупотребление психоактивными веществами, химическая зависимость, психологическая зависимость.

Key words: childhood, psychological trauma, substance abuse, chemical dependence, psychological dependence.

Понятие «детская травма» появилось одновременно с психоанализом, где детскому опыту присвоена важнейшая роль в формировании личности. Детская психологическая травма – это реакция на кризисное эмоционально и когнитивно сложное событие, которое может сопровождаться получением физического вреда (что не обязательно), а также сильными впечатлениями. Подобные травмы имеют множество «лиц». Иногда событие, которое человек называет травмирующим на самом деле таким не является – это его субъективная оценка (например, не купили то, что сильно хотел). Чаще к травмирующим ребенка событиям можно отнести:

- переживание утраты (смерти родственника, друга, питомца);
- развод родителей;
- взросление в асоциальной семье;
- домашнее насилие;
- физическое насилие;
- сексуализированное и эмоциональное насилие.

В контексте эмоционального насилия распространена травма отвержения – о ребенке заботятся, но не дают эмоциональной реакции, не проявляют включенность в его проблемы. Также любое сожаление родителей (или других значимых взрослых) ребенка, о том, что он родился и живет, травмирует его (возможно, необратимо) [1].

Эти инциденты могут следовать за ребенком во взрослую жизнь, создавая проблемы с психологическим здоровьем и заставляя прибегать к «успокаивающим» действиям в виде употребления психоактивных веществ (наркотики, алкоголь, сигареты) или поведенческой зависимости от видеоигр, секса, еды, работы.

Необходимо подчеркнуть, что родители (значимые взрослые) не всегда бывают виновны в травмирующем событии. Травма может произойти как в семье ребенка, так и за ее пределами – в детском саду, школе, спортивной или творческой секции, общественном транспорте, на улице. Ребенок может быть непосредственным участником травмирующих событий или выступать в роли свидетеля. Также немалую роль играет периодичность травмирующих эпизодов [2].

Дети, пережившие (или переживающие) психологическую травму, могут испытывать ряд краткосрочных и долгосрочных психологических и поведенческих симптомов, включая, помимо прочего:

- длительное возбуждение и раздражительность;
- избегание вещей, которые напоминают о травме;
- неустойчивые изменения в настроении и поведении;
- длительный страх и нервозность;
- робость и неуверенность;
- постоянное возвращение к переживанию прошлых событий;
- чрезмерное и часто неуместное проявление эмоций.

Мозг ребенка быстро растет и развивается, формируя новые нейронные структуры, способные изменяться и адаптироваться (нейропластичность), поэтому дети гораздо более восприимчивы к последствиям травмы, чем взрослые. Например, ребенок неоднократно переживает травмирующее событие – является свидетелем жестокого обращения со своей матерью. Его мозг начинает усваивать подобное поведение, что может вызвать долгосрочные последствия в виде повышенной тревожности, депрессии, низкой самооценки, а также нормализации насилия [3].

Непрерывный стресс из-за частых пережитых травм инициирует физиологические реакции на стресс, которые со временем вызывают структурные нарушения (наблюдаемые при неврологическом сканировании), которые делают жертв детских травм уязвимыми для расстройств, связанных со злоупотреблением психоактивными веществами. Кроме того, поведение, связанное со злоупотреблением химическими веществами, во взрослом возрасте также часто моделируется по образцу поведения родителя (или другого значимого взрослого), принимающего такие вещества (наркотики, алкоголь).

Помимо химических зависимостей существуют также поведенческие – зависимость от смартфона, видеоигр, секса, еды, работы, шопинга. Люди чрезмерно погружаются в такие занятия, чтобы справиться с болезненными воспоминаниями и собственной уязвимостью. Главная проблема поведенческих зависимостей в том, что часто их объекты нельзя навсегда исключить из жизни. Работа, поход за покупками, использование смартфона, прием пищи – это повседневные занятия. Поэтому такие зависимости (в отличие от химических) сложнее обнаружить и контролировать (можно свободно и без общественного осуждения обратиться к еде или погрузиться в работу). Чем больше подобные занятия отвлекают от негативных мыслей, тем выше риск развить зависимость и ухудшить качество жизни. Так, способ заглушать переживания с помощью еды (компульсивное переедание) может закончиться серьезными проблемами со здоровьем, а трудоголизм – разрушить семью.

Травмирующее событие не всегда легко идентифицировать. Психологическая травма также может возникнуть, если ситуация кажется безобидной. Такие, казалось бы, "неопасные" инциденты могут накапливаться и негативно сказываться на психическом здоровье человека. Таким образом, непрактичные детские травмы вызывают психоневрологическое истощение, которое вынуждает человека реагировать на накопленный психический материал. Обычно это происходит в подростковом возрасте, когда могут сформироваться определенные формы зависимого поведения.

Согласно теории Эрика Эриксона (о стадиях психоэмоционального развития), эго-идентичность формируется в период полового созревания: с 12-13 до 19-20 лет. В это время происходит поиск ответов на важные вопросы: «Кто я?», «Каков мой путь?», «Кем я хочу стать?» [4]. Задача подростка – собрать воедино все имеющиеся у него знания о себе (какой он сын (дочь), друг, студент) и создать единый образ себя (эго-идентичность), включающий осознание прошлого и предположения о будущем. В случае, если подросток не может решить проблему идентификации и самоопределения из-за детской психологической травмы, у него могут проявиться симптомы присваивания «чужих» ролей и развиться недоверие к среде, которой он принадлежит [5].

Чтобы установить, что ребенок перенес психологическую травму, необходимо обратить внимание на основные проявления, возникающие в результате ее воздействия:

- личность «застыла» в состоянии чувственного переживания;
- эмоциональный спектр сужен;
- образуются замкнутые эмоциональные связки;
- происходит настойчивый поиск виновных или самообвинения;
- развивается скованность тела, отсутствует спонтанность;

– прослеживается модель поведения неадаптивного типа.

Такой нестабильный психоэмоциональный фон является благодатной почвой для формирования зависимостей в будущем. Следовательно, реабилитационные программы будут более эффективны для применения именно в указанном выше возрасте, когда происходит самоопределение личности [6].

Однако, даже если программы восстановления были применены вовремя, невозможно достичь долгосрочных результатов, не работая с тем, какое событие привело к травме. Стресс из-за накопленного и неотработанного травматического материала будет искать выход и продолжит проявляться в других формах зависимого поведения. Зависимости будут сменять друг друга, а «Я-концепция» личности не сможет сформироваться, принимать все более и более невротические очертания [7]. Поэтому необходимо как вовремя начать психотерапевтическую работу с травмой, так и верно определить ее происхождение.

Психотравмирующий опыт индивидуален – дать точную оценку источнику и силе потрясения сложно. Необходимо подчеркнуть, что вовремя не оказанная помощь ребенку может существенно повлиять на качество жизни во взрослом возрасте, усложнив борьбу с зависимостями.

Библиографический список:

1. Дмитриева Н.В. Психологическая и психическая травма: теория и практика психотерапии / Дмитриева Н.В., Афанасикова Е.В. – Санкт-Петербург: Изд-во ВВМ, 2022. – 190, [1] с. – Библиогр.: с. 182-191
2. Молодцов Р. Перенесенная психологическая травма, как фундамент формирования зависимости и созависимости. URL: <https://www.psy-conference.ru/perenesennaya-psihologicheskaya-travma-kak-fundament-formirovaniya-zavisimosti-i-sozavisimosti/> (дата обращения: 20.04.2023)
3. Решетников М.М. Современная проблематика психической травмы и посттравматического расстройства. URL: <https://psy.su/feed/10186/> (дата обращения: 20.04.2023)
4. Болотова, А.К., Молчанова, О.Н. Психология развития и возрастная психология: учебник для вузов (Стандарт третьего поколения) / А.К. Болотова, О.Н. Молчанова. – Санкт-Петербург: Питер, 2018. – 512 с
5. Петрова Е.А. Влияние детского психотравматического опыта на формирование иррациональных установок взрослых // Вестник НовГУ. 2017. №1 (99). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-detskogo-psihotravmaticheskogo-opyta-na-formirovanie-irrationalnyh-ustanovok-vzroslyh> (дата обращения: 20.04.2023)
6. Московский институт коррективной педагогики Детские психологические травмы: как проработать психотравму? URL: https://www.defectologiya.pro/zhurnal/detskie_psixologicheskie_travmyi_kak_prorobotat_psixotravmu/ (дата обращения: 20.04.2023)
7. Чембарисова А. Все мы родом из детства, или как детские психотравмы мешают во взрослой жизни. URL: <https://www.stavpb.ru/archives/15510> (дата обращения: 20.04.2023)

Тянь Юнь
Tian Yun

Институт социально-гуманитарного образования,
Московский педагогический государственный университет (МПГУ), г. Москва

Попандопуло Ахиллес Константинович
Popandopulo Achilles Konstantinovich

Институт социально-гуманитарного образования,
Московский педагогический государственный университет (МПГУ), г. Москва

Попандопуло Одиссей Константинович
Popandopulo Odysseus Konstantinovich

Институт социально-гуманитарного образования,
Московский педагогический государственный университет (МПГУ), г. Москва

УДК 658.1:331.108

БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ И ИНТЕГРАЦИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПОДСИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

EMPLOYER BRAND AND CORPORATE HR MANAGEMENT SUBSYSTEMS INTEGRATION

Аннотация: ускоряющийся технико-технологический прогресс обуславливает изменения в структуре бизнеса, трудовых ресурсов, занятости. Быстро меняется отраслевая структура экономики, на первый план выходят цифровые, информационные технологии. В таких условиях деятельность HR-подразделений не может оставаться консервативной. Особые требования потенциальные соискатели рабочих мест предъявляют к бренду компании-работодателя, ее репутации на рынке труда. Авторы статьи предлагают уточненную дефиницию бренда работодателя. В статье предпринята попытка доказать, что результативный бренд работодателя формируется на основе глубокой – особенно в плане технологий – интеграции маркетинговых и планово-экономических подразделений, а также всех без исключения подсистем HRM.

Abstract: accelerating technical and technological progress causes changes in the structure of business, labor resources, and employment. The sectoral structure of the economy is rapidly changing, digital and information technologies are coming to the fore. Under such conditions, the activities of HR departments cannot remain conservative. Potential job seekers make special demands on the brand of the employer company, its reputation in the labor market. The authors of the article offer a refined definition of the employer brand. The article attempts to prove that an effective employer brand is formed on the basis of deep integration, especially in terms of technology, of marketing and economic planning units, as well as all HRM subsystems without exception.

Ключевые слова: бренд; работодатель; управление персоналом; подсистемы; интеграция.

Keywords: brand; employer; personnel Management; subsystems; integration.

В последние десятилетия корпоративные системы управления персоналом претерпевают серьезные изменения. Часть из них связана с распространением КСО – корпоративной социальной ответственности, другая часть – с современными информационными системами. Одновременно повышается требовательность сотрудников и соискателей рабочих мест по отношению к заработной плате и репутации работодателя.

Эти процессы находят свое выражение в направлении научных исследований. Организации брендинга, в том числе процессам разработки и реализации бренда работодателя, посвящены труды Ambler T., Barrow S., Mosley R., Walker P., Platt-Higgins A., Minchington B., Barrow S.; Verstegen C., Година А.М., Домнина В.Н., Карповой С.В., Моковой К., Чернышевой А.М.

Важную роль в коммуникационной политике компании играет способ работодателя выделиться на фоне конкурентов, и дифференциация предложения для потенциальных рекрутов. При этом важно акцентировать ключевые преимущества сильного бренда работодателя.

Когда соискатели начинают свой поиск, они могут ввести в свою поисковую систему «лучшие компании ИТ-сектора». Люди хотят работать в компании с хорошей репутацией, которая хорошо относится к сотрудникам, поэтому необходимо приложить серьезные усилия, чтобы убедить – это отличная компания для работы, и распространить позитивную информацию среди сотрудников и на рынке.

Недавнее исследование Hireology¹ показало, что 84% соискателей готовы отказаться от более высокой оплаты, если компания-работодатель может предложить важные нефинансовые преимущества, такие как отличная культура, возможности роста, гибкость, и многое другое. Соответственно, бренд работодателя – это сообщение о привилегиях, предпочтениях, что особенно значимо в условиях широкого развития социальных сетей.

С сильным брендом работодателя кадровый резерв компании скорее будет крепким, чем при слабом бренде, что позитивно скажется на результатах бизнеса в целом. С притоком талантов компания сможет заранее создавать пул кандидатов, даже если пока нет открытой вакансии. Как только откроется вакансия, у компании будет заранее сформированный список квалифицированных кандидатов, с которыми можно начать собеседование, а не начинать процесс с нуля. Важно, что кандидат выбирает между несколькими компаниями, и нужно преимущество в конкурентной борьбе – благодаря сильному бренду, деловой репутации.

Авторы статьи предлагают уточненную дефиницию: бренд работодателя – это инструмент маркетинга персонала; неотъемлемая часть корпоративного бренда, формирующая привлекательный образ компании на рынке труда; своеобразный нематериальный актив, результирующий ценностное предложение компании своим сотрудникам – реальным и потенциальным.

Такое определение имеет не только теоретический, но и прикладной характер. Для создания результативного бренда работодателя необходима действенная интеграция всех подсистем корпоративной системы управления персоналом. Кроме того, необходима реальная интеграция маркетинговых подразделений и служб HR.

Управление человеческими ресурсами (HRM) представляет собой систему, которая содержит различные подсистемы, связанные друг с другом и вносящие вклад в основную систему и компанию в целом. Каждая подсистема отличается определенными целями, процессами, функциями и нормами. Различные подсистемы связаны друг с другом, и если конкретная подсистема не работает должным образом, это оказывает негативное влияние на другие подсистемы. Должен быть надлежащий баланс между различными подсистемами управления персоналом, при этом следует учитывать, что каждая подсистема имеет свои подсистемы.

Внутренняя интеграция в рамках подсистем управления персоналом необходима для эффективного функционирования системы управления в целом. Подсистемы управления персоналом должны базироваться на интегративной технологической инфраструктуре, чтобы менеджмент компании имел полное представление о деятельности сотрудников, их продуктивности, формировании трудового потенциала на будущее. При этом необходимо учитывать как формальные, так и неформальные механизмы – к примеру в коммуникациях, механизм неформального лидерства, и другие. Руководители должны поддерживать и поощрять неформальные механизмы, играющие позитивную роль в интеграционных процессах.

Модуль управления персоналом системы планирования ресурсов предприятия (далее – ERP) имеет несколько подчиненных модулей управления персоналом: персонал, расчет заработной платы, управление временем, наем и удержание, оценка эффективности и отчетность. Управление персоналом базируется на множестве информационных блоков, связанных с задачами сотрудников HR. Второй блок управляет фондом заработной платы сотрудников и должен быть интегрирован с другими модулями, такими как учет и управление временем. Тайм-менеджмент в том числе нужен для организации и расчета выплат по каждому сотруднику и произведенных отчислений. Другие инструменты помогают в процессе найма и удержания сотрудников. Оценочный блок представляет систему оценки производительности, которая помогает оценить эффективность сотрудников и их знания о работе с другими в командах или проектах. Оценочный блок формирует базу для KPI – ключевых показателей эффективности. Reporting-блок предоставляет отчеты, связанные с персоналом.

¹ Verstegen Chelsea (2022). What is Employer Branding and Why is it Important? September 14, 2022. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://hireology.com/blog/the-5-key-benefits-of-a-strong-employer-brand>, открытый. (дата обращения 26.03.2023)

В ИТ-отрасли значение бренда работодателя выше, чем во многих традиционных отраслях. Обусловлено это тем, что сама отрасль быстро меняется, вслед за развитием технологий, жизненный цикл многих компаний весьма недолог, а персонал отрасли очень подвижен, и часто меняет место работы.



Рисунок – Подсистемы HR, связанные с брендом работодателя
(разработано автором)

Именно служба HR отвечает за разработку и реализацию стратегии брендинга работодателя – во взаимодействии с другими службами – маркетинговыми и планово-экономическими.

Чтобы разработать стратегию бренда, бизнесу необходимо выбрать свою нишу, определить бизнес-цели, маркетинговые цели, провести исследование бренда, выделить его отличия и подумать о своих краткосрочных и долгосрочных целях. Процесс стратегии бренда заключается в том, чтобы выделить четкий, отчетливый голос и имидж компании и придерживаться его во всех аспектах своей деятельности.

Следовательно, стратегия бренда жизненно важна для укрепления доверия и лояльности потребителей и является важной частью маркетинговой стратегии компании; усилий по привлечению и удержанию клиентов.

При формировании бренда работодателя «на старте» необходимо четко идентифицировать подсистемы HR, связанные с брендом, в том числе подсистемы:

- 1) внешней репутации;
- 2) внутренней оценки;
- 3) контроля продуктивности;
- 4) поощрений;
- 5) обучения и развития.

Центральное место в интеграции работы этих подсистем занимает ценностное предложение работодателя (далее – EVP). Именно совместная работа над EVP позволяет разным подсистемам найти «точки соприкосновения», понять позицию коллег из смежных структурных подразделений.

Такая деятельность позволяет создать стратегическую платформу бренда работодателя (далее – EBSP), основными элементами которой являются:

- миссия, видение;
- ценности;
- корпоративная социальная ответственность;
- HR-институты и механизмы;
- мониторинг результатов и корректировка.

Как правило, сотрудники компании агитируют новых кандидатов на открытые вакансии, если сами удовлетворены рабочей средой и культурой в своих структурных подразделениях. Именно

рекомендации сотрудников имеют самую высокую результативность, и достигают соискателей быстрее, чем на сайтах вакансий.

Крайне важен при этом моральный дух сотрудников. Поскольку бренд работодателя основан на том, насколько хорошо компания относится к своим сотрудникам – позитивный опыт сотрудников и высокий моральный дух становятся наиболее важным фактором найма.

Возникает гордость от работы в отличной компании, если сотрудники знают, что работодатель серьезно заботится о них. Развитие карьеры, инвестиции в непрерывное обучение и поддержку, а также предложение конкурентоспособных компенсаций и льгот – отличные способы убедиться, что бренд работодателя силен.

При этом важно учитывать – диджитал-бренд ИТ-компании близок с корпоративным брендом, но имеет свое собственное – дифференцированное – содержание.

Показатели удержания ценных работников сильно зависят от репутации компании. Здесь есть определенный цикл, воспроизводство – низкая текучесть кадров сама по себе – признак сильного бренда работодателя. Бренд работодателя влияет на развитие бизнеса, потому что с рынка привлекаются лучшие специалисты. Наличие лучшей команды повышает удовлетворенность клиентов.

Если компания может гарантировать качество, у каждого клиента будет положительный опыт, независимо от того, какой сотрудник их обслуживает, что укрепляет доверие к компании. Большинство потребителей будут рекомендовать компании, которым они доверяют. Завоевание доверия клиентов к компании – особенно в ИТ-сфере и услугах – больше всего зависит от сотрудников.

Стратегия бренда – это комплекс интегрированных элементов, подход, который включает в себя аудио эффект, повествование, идентичность, ценности, и общую атмосферу. Это план для входа и завоевания ниши компании. Стратегия бренда не ограничивается созданием красивого логотипа или броского слогана – нужны ценности, которые отличают бренд от конкурентов. Сильный голос бренда необходим для установления связей с клиентской базой путем интеграции индивидуальности бренда с основными ценностями.

В заключение отметим: бренд работодателя аккумулирует в себе отношение к компании как к месту работы и ценности, которые она предлагает своим сотрудникам. Это отличается от репутации корпоративного бренда и ценностного предложения для клиентов. Процесс создания и поддержания бренда работодателя важен для привлечения и удержания сотрудников, снижения текучести кадров и сокращения затрат на найм. Сильный бренд работодателя способен повысить моральный дух сотрудников, удовлетворенность клиентов и доверие к компании. Для развития бренда работодателя как реального инструмента повышения эффективности бизнеса необходима формализованная и технологичная интеграция:

а) HR-службы, маркетинговых и планово-экономических подразделений компании;

б) всех подсистем HRM, ответственных за рекрутинг, адаптацию, предпочтения, развитие карьеры, стимулирование.

Наше дальнейшее исследование будет направлено на изучение особенностей брендов стратегических зон хозяйствования и бизнес-направлений, так как в крупных холдингах, имеющих разветвленную структуру, топ-менеджменту необходимо целенаправленно выстраивать динамику подчиненных брендов («subbrands»).

Библиографический список:

1. Ambler, T. and Barrow, S. (1996), The Employer Brand, Journal of Brand Management, Vol. 4, pp. 185-206.
2. Barrow, S. and Mosley, R. (2005) The Employer Brand. Wiley.
3. Walker, P. and Platt-Higgins, A, (2009) Employer Branding, A No Nonsense Approach. CIPD.
4. Minchington, B. (2006) Your Employer Brand – Attract, Engage, Retain. Collective Learning Australia. <http://davidalee.com/>
5. Verstegen Chelsea (2022). What is Employer Branding and Why is it Important? September 14, 2022. <https://hireology.com/blog/the-5-key-benefits-of-a-strong-employer-brand/>
6. Годин А.М. Брендинг: Учебное пособие / А.М. Годин. - М.: Дашков и К, 2016. - 184 с.
7. Домнин В.Н. Брендинг / В.Н. Домнин. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 313 с.

8. Карпова С.В. Брендинг / С.В. Карпова, И.К. Захаренко. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 439 с.
9. Мокова К.В. Модели построения бренда работодателя / К.В. Мокова // Международный научно-исследовательский журнал.- 2015. - №6 (37). - URL: <https://research-journal.org/archive/6-37-2015-july/modeli-postroeniya-brenda-rabotodatelaya> (дата обращения: 22.03.2023).
10. Чернышева А.М. Брендинг / А.М. Чернышева, Т.Н. Якубова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 504 с.

Казаева Анна Алексеевна
Kazaeva Anna Alekseevna

студентка Ульяновского государственного технического университета, факультет
информационных систем и технологий.

E-mail: kazaeva.2015@mail.ru

УДК 159.964

СОЗНАТЕЛЬНОЕ И БЕССОЗНАТЕЛЬНОЕ В ЧЕЛОВЕКЕ ПО ФИЛОСОФИИ

CONSCIOUS AND UNCONSCIOUS IN MAN ACCORDING TO PHILOSOPHY

Аннотация: в данной статье рассмотрено деление психики на сознательное и бессознательное, которое является основной предпосылкой психоанализа.

Abstract: this article examines the division of the psyche into conscious and unconscious, which is the main prerequisite of psychoanalysis.

Ключевые слова: сознательное, бессознательное, человек, психоанализ.

Keywords: conscious, unconscious, human, psychoanalysis.

Деление психики на сознательное и бессознательное является основной предпосылкой психоанализа, и только оно дает возможность понять и приобщить науке часто наблюдающиеся и очень важные процессы в душевной жизни человека.

«Сознательное» и «бессознательное» — это соотносительные понятия, выражающие особенности работы человеческой психики. Человек обдумывает ситуации и принимает решения. Такие действия называют осознанными. Однако часто человек поступает необдуманно, а иногда он сам не может понять, почему он так поступил. Бессознательные действия предполагают, что человек поступает по внутреннему побуждению, но без всякого анализа ситуации, без выяснения возможных следствий. Слова, которые он использует для характеристики этого состояния, разные: необдуманно, неосознанно, спонтанно, интуитивно.

Главным условием возникновения и развития человеческого сознания является совместная продуктивная опосредованная речью орудийная деятельность людей. Эта деятельность требует кооперации, общения и взаимодействия людей друг с другом. Она предполагает создание такого продукта, который всеми участниками совместной деятельности осознается как цель их сотрудничества. Особо важное значение для развития человеческого сознания имеет творческий характер человеческой деятельности. Сознание предполагает осознание человеком не только внешнего мира, но и самого себя, своих ощущений, образов, представлений и чувств. Образы, мысли, представления и чувства людей материально воплощаются в предметах их творческого труда и при последующем восприятии этих предметов именно как воплотивших в себе психологию их творцов становятся осознанными. Итак, сознание есть высшая интегрирующая форма психики, результат общественно-исторических условий формирования человека в трудовой деятельности, при постоянном общении (с помощью языка) с другими людьми. [1, 411] В этом смысле сознание есть не что иное, как осознанное бытие. Какова же структура сознания, его важнейшие психологические характеристики? Первая его характеристика дана уже в самом его наименовании: сознание, т.е. совокупность знаний об окружающем нас мире. В структуру сознания входят важнейшие познавательные процессы, с помощью которых человек постоянно обогащает свои знания. Вторая характеристика сознания — закрепленное в нем отчетливое различие субъекта и объекта, т.е. того, что принадлежит «я» человека и его «не-я». Человек, впервые в истории органического мира выделившийся из него и противопоставивший себя ему, сохраняет в своем сознании это противопоставление и различие. Он способен осуществлять самопознание, т.е. производить сознательную самооценку своих поступков и себя самого в целом. Отделение «я» от «не-я» - путь, который проходит каждый человек в детстве, осуществляется в процессе формирования самосознания человека. Третья характеристика сознания — обеспечение целеполагающей деятельности человека. Приступая к какой-либо деятельности, человек ставит перед собой те или иные цели. При этом складываются и взвешиваются мотивы, принимаются волевые решения, учитывается ход выполнения действий, вносятся в него необходимые коррективы и т.д. Четвертая

характеристика сознания – наличие эмоциональных оценок в межличностных отношениях.

Что же касается философских характеристик сознания, то сознание в современной трактовке – это способность направлять свое внимание на предметы внешнего мира и одновременно сосредоточиваться на тех состояниях внутреннего духовного опыта, которые сопровождают это внимание; особое состояние человека, в котором ему одновременно доступен и мир и он сам. М.К. Мамардашвили, советский философ, гуманист определял сознание как светящуюся точку, какой-то таинственный центр перспективы, в котором мгновенно приводятся в соотношение то, что я увидел, почувствовал, пережил, подумал. В своей работе «Как я понимаю философию» он пишет: «Сознание – это прежде всего сознание иного. Но не в том смысле, что человек отстранен от привычного ему, обыденного мира, в котором он находится. В этот момент человек смотрит на него как бы глазами другого мира, и он начинает казаться ему непривычным, не само собой разумеющимся. Это и есть сознание как свидетельство. То есть, я подчеркиваю, во-первых, что есть сознание и, во-вторых, что термин «сознание» в принципе означает какую-то связь или соотношенность человека с иной реальностью поверх или через голову окружающей реальности». [2, 154] В структуру сознания входят важнейшие познавательные процессы, с помощью которых человек постоянно обогащает свои знания. К этим процессам относят ощущения и восприятия, память, воображение и мышление.

Сознание – это свойство высокоорганизованной материи мозга. Оно обеспечивает деятельность человека путем формирования целей деятельности, определением и оценкой ее мотивов, принятием волевых решений, учетом хода выполнения действий, внесением в него необходимых корректив и т.д. В сознание человека входит также мир эмоций и чувств, где находят отражения сложные объективные, общественные межличностные отношения, в которые включен человек. Будучи общественным продуктом, сознание присуще только человеку.

Психическое содержание человеческой личности кроме сознательной деятельности включает в себя многообразие неосознанных. В область бессознательного входят психические явления, возникающие во сне (сновидения); ответные реакции, которые вызываются неосязаемыми, но реально воздействующими раздражителями ("субсенсорные" или "субцептивные" реакции). Бессознательное – столь же специфически человеческое психическое проявление, как и сознание, оно детерминировано общественными условиями существования человека, выступая как частичное, недостаточно адекватное отражение мира в мозгу человека. Бессознательное представляет собой такую форму отражения действительности, при которой утрачивается полнота ориентировки во времени и месте действия, нарушается речевое регулирование поведения. [3, 194] В бессознательном невозможен целенаправленный контроль за совершаемыми действиями, невозможна и оценка их результата.

Поведенческие акты на бессознательном уровне регулируются неосознаваемыми биологическими механизмами. Они направлены на удовлетворение биологических потребностей – сохранение организма и вида (продолжение рода). Однако генетически обусловленная программа поведения человека не автономна, она находится под контролем более высоких и более поздно сформированных мозговых структур. И лишь в отдельных критических для индивида ситуациях (например, в состоянии аффекта) данная сфера психики человека может перейти в режим автономной саморегуляции. [4, 37]

Бессознательное в личности человека – это те качества, интересы, потребности и т.п., которые человек не осознаёт у себя, но которые ему присущи и проявляются в разнообразных произвольных реакциях, действиях, психических явлениях. Одна из групп – ошибочные действия: оговорки, опiski, ошибки при написании или слушании слов. В основе второй группы бессознательных явлений, лежит произвольное забывание имён, обещаний, намерений, предметов, событий и другого, что прямо или косвенно связано для человека с неприятными переживаниями. Третья группа бессознательных явлений личностного характера, относится к разряду представлений и связана с восприятием, памятью и воображением: сновидения, грезы, мечты. Разнообразие форм и проявлений бессознательного исключительно велико.

Термины «сознательное» и «бессознательное» имеют, помимо функционального, еще одно значение. В данном случае речь ведется о принципе определенного размещения сознательного и бессознательного в человеческой психике и их смысловом наполнении. В подобной трактовке «сознательное» и «бессознательное» представляют собой две различные части личности индивида, каждая из которых имеет свое особое содержание. По Фрейдю, бессознательное представляет собой хранилище всего иррационального. Со своей стороны, Юнг рассматривает бессознательное как

глубочайшую кладовую мудрости, а сознательному отводит роль вместилища человеческого интеллекта. Бессознательное вбирает в себя все, что неспособно разместиться в высших уровнях человеческой психики.

Бессознательное и сознательное являются двумя относительно самостоятельными сторонами единой психической реальности человека; между ними довольно часты противоречия, порой конфликты, но они взаимосвязаны, взаимодействуют между собой и способны достигать гармоничного единства. В бессознательном заключены богатые возможности для рационализации человеческой жизнедеятельности, в особенности это касается творческой деятельности субъекта.

Сознание, "питая" и в значительной мере формируя бессознательное, в целом способно его контролировать, а также определять общую стратегию поведения человека. И хотя поведение человека, особенно социальное его поведение, определяются сознанием, осознанное поведение не исчерпывает всех поведенческих актов, в нем остается место и бессознательному.

Библиографический список:

1. Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л.Ф.Ильичев, П.Н.Федосеев. – М.: Сов. Энциклопедия, 1993.
2. Мамардашвили М.К. Необходимость себя. М.: "Лабиринт", 1996.
3. Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л.Ф.Ильичев, П.Н.Федосеев. – М.: Сов. Энциклопедия, 1993.
4. Еникеев, М.И. Общая и социальная психология: Учебник для вузов. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА· М, 2005.

Казаева Анна Алексеевна
Kazaeva Anna Alekseevna

студентка Ульяновского государственного технического университета, факультет
информационных систем и технологий.

E-mail: kazaeva.2015@mail.ru

УДК 130.2

СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ КУЛЬТУРЫ

THE ESSENCE AND FUNCTIONS OF CULTURE

Аннотация: в данной статье рассмотрено аксиологическое понимание культуры, при котором она осмысливается в исключительно положительной значимости для человека и общества.

Abstract: this article examines the axiological understanding of culture, in which it is understood in an exclusively positive significance for man and society.

Ключевые слова: сущность культуры, функции культуры, общество.

Keywords: essence of culture, functions of culture, society.

Культура издревле является предметом внимания философов и их исследовательских работ и учений, где рассматривается с разных позиций и точек зрения. Несомненно, культура представляет собой фундаментальное явление социума, так как выживание и развитие индивида и общества в целом происходит посредством преобладания культуры над деструктивными антропогенными процессами.

Современная философская и культурологическая мысль включает в себя изучение всех форм проявлений культуры, куда входят формы художественно-образного постижения культуры (это искусство и литература), конкретные научные дисциплины, общественные науки. В условиях подобного проявления всего многообразия знания необходимо найти ответ на вопрос о том, что же такое культура. [6, 49]

Эксперты представители научного сообщества провели ряд исследований, на основе которых удалось сделать вывод о том, что на данный момент в научной литературе имеется более пятисот определений культуры.

По мнению исследователя в области философии, доктора наук Крапивенского С.Э., наличие большого количества дефиниций данного термина связано с тем, что «одни связывают культуру с традициями, рассматривают ее как социальное наследие общества; другие подчеркивают нормативный характер культуры и трактуют ее как свод правил, определяющих образ жизни данного общества; третьи на передний план выдвигают приспособительную функцию культуры, позволяющую человеку приспособиться к конкретным условиям данной социальной и природной среды и т.д.» [5, 312].

В рамках философской науки культура — это не только объект внешнего наблюдения и созерцания, но и продукт, результат ее собственной деятельности. В философии культура как изучается, так и творится, именно поэтому плоды трудов различных философов имеют культурное значение как уникальные духовные достижения человеческого творчества. [6, 50]

Другой исследователь Каган М., рассматривает культуру в качестве подсистемы более широкой системы — бытия. Каган выделяет четыре формы бытия: бытие общества, бытие природы, бытие человека, деятельность человека. Таким образом, культура — форма бытия, включающая в себя «сверхприродные» качества человека (формирующиеся в процессе общественной жизни); многообразие предметов: материальные, духовные, художественные (составляющие «вторую природу», возникающую благодаря человеческой деятельности); «сверхприродные» способы деятельности (возникшие, как и «сверхприродные» качества человека), с помощью которых люди воплощают и извлекают содержание, заложенное в продуктах их деятельности; общение как реализация потребности людей друг в друге. [6, 51]

На основе вышеописанных сущностных характеристик можно заявить, что культура — мир, который включает в себе условия и необходимые предпосылки подлинно человеческого и общественного существования [6, 53]. Именно поэтому философия культуры — это философия

самого человека, осознавшего себя в качестве творца мира, единственного источника, цели и результата общественно-исторического развития, изменяющегося по законам добра, истины, свободы и красоты.

Так же, объединив различные научные подходы и множество дефиниций термина «культура» следует выделить ее сущностные характеристики. Итак, культура — это:

1. система ценностей и норм, поддерживающих социализацию общества;
2. комплекс идей и их материальных воплощений, включающий в себя воспроизводство и развитие человека в качестве субъекта деятельности;
3. система культурных универсалий, обладающих структурными, функциональными и динамическими закономерностями;
4. совокупность артефактов, знаний, верований, выражающих адаптацию и воспроизводство жизненного уклада. [9, 244]

Подчеркивая особое значение культуры в жизни общества и его социальных институтов, философы, социологи и культурологи описывают присущие культуре функции, анализируют их сущность и содержание. В научных работах ряда отечественных исследователей: Флиера А.Я., Марковой А.Н., Соколова Э.В. и многих других, можно найти различные подходы к классификации функций культуры. Подобное различие в выборе функций обусловлено анализом взаимосвязанных между собой сторон культуры и ее структурных элементов. [8, 70]

Традиционно в качестве базовых функций культуры выделяют: адаптивную, коммуникативную, интегративную, социализации, информационную, нормативную и познавательную, которые будут рассмотрены подробнее:

1. Адаптивная функция обеспечивает соответствие между индивидом и окружающей его средой. В природе организмы приспосабливаются к среде, а индивид, наоборот, приспосабливает среду к себе, изменяя ее в соответствии с потребностями. [2, 9]

2. Коммуникативная функция культуры формирует средства и условия человеческого общения. Они устанавливаются между людьми только благодаря усвоению культуры. [2, 10]

3. Интегративная функция подразумевает объединение народов, социальных групп, государств под началом культуры. Межпоколенная связь создает условие для сохранения культурного наследия, исторической памяти, обычаев и традиций. Среди членов социальной общности создаются единые убеждения, ценности, идеалы, характерные для данной культуры и определяющие сознание и поведение индивидов. Именно таким образом формируется чувство принадлежности к одной культурной группе. [2, 10]

4. Функция социализации понимается в качестве процесса усвоения индивидом социального опыта. Социализация позволяет личности занять в обществе определенную позицию и жить так, как того требуют обычаи традиции. Процессы социализации начинаются с раннего детства и продолжаются всю жизнь индивида, обеспечивая сохранение структуры общества. [2, 10]

5. Информационная функция культуры связана с процессами накопления, передачи и хранения информации. Можно сказать, что культура — социальная информация, сохраняемая и накапливаемая в обществе, выступающая его информационным обеспечением. [8, 71]

6. Нормативная функция проявляется в том, что культура регулирует, координирует действия отдельных людей и человеческих групп; вырабатывает оптимальные пути решения конфликтных ситуаций; дает рекомендации при решении жизненных задач. Она определяется правом, моралью, идеологией. Принятые в обществе нормы и правила определяют границы жизнедеятельности его членов, регулируют их поступки и поведение. [8, 71]

7. Степень реализации познавательной функции культуры можно оценить по использованию индивидами культурологических знаний человечества. Накопленный в культуре социальный опыт поколений создает возможности человеку для познания и освоения окружающей его действительности в историческом развитии. [8, 71]

Стоит заметить, что все функции культуры социальные, «поскольку обеспечивают именно коллективный характер жизнедеятельности людей и обусловленную этим видовую устойчивость *homo sapiens*, а также определяют или корректируют почти все формы индивидуальной активности человека с точки зрения их социальной приемлемости и желательности» [10] — такой точки зрения придерживается известный в научных кругах доктор философии А.Я. Флиер.

Именно культура способствует обеспечению стабильности и целостности социальной жизни. Чем более развита культура, тем большее значение она имеет в жизни общества или социальных

групп. В то же время они отмечают, что сегодня многие социальные изменения носят культурную мотивацию и имеют культурное содержание.

Исходя из всего вышеизложенного, можно сделать вывод, что сегодня культура перестает осмысляться как самостоятельное уникальное явление; ее ценность, значимость не осознается, границы понятия культура необоснованно размываются, культура становится неотделимой от бескультурья, смешивается с ним. [1, 68]

Все приведенные примеры определений сущности культуры и ее функций, так же как и многие иные, имеют полное право на существование, важно помнить, что ни одно из них не исчерпывает феномен культуры как таковой, все многообразие ее функций и значений в жизни людей. [10, 22]

Библиографический список:

1. Булаева Д.В. Проблема ценности культуры на рубеже XX — XXI вв.: философское осмысление // Вестник ЧГАКИ. 2011. №2 (26). <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-tsennosti-kultury-na-rubezhe-xx-xxi-vv-filosofskoe-osmyslenie>, дата обращения: 13.04.2023.
2. Галинская И. Л. А. С. Кармин. Функции культуры // Вестник культурологии. 2011. №4. <https://cyberleninka.ru/article/n/a-s-karmin-funksii-kultury>, дата обращения: 13.04.2023.
3. Дзевенис А.А. Философия культуры // Дальневосточный аграрный вестник. 2013. №1 (25). <https://cyberleninka.ru/article/n/filosofiya-kultury-1>, дата обращения: 13.04.2023.
4. Квасова И.И. Личность в культуре, культура в личности // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2009. №4. <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnost-v-kulture-kultura-v-lichnosti>, дата обращения: 13.04.2023.
5. Крапивенский С.Э. Социальная философия: учебник для гуманит.- соц. спец. вузов. — Волгоград: Комитет по печати, 1996. — 352 с.
6. Кузнецова Е.В. Определение культуры: разнообразие подходов // ПНиО. 2013. №5. <https://cyberleninka.ru/article/n/opredelenie-kultury-raznoobrazie-podhodov>, дата обращения: 13.04.2023.
7. Лапина Т.С. Культура как объект философского осмысления // Философия и общество. 2005. №3 (40). <https://cyberleninka.ru/article/n/kultura-kak-obekt-filosofskogo-osmysleniya>, дата обращения: 13.04.2023.
8. Любина О. Н. Основные функции культуры и их роль в формировании инновационного общества // Приоритетные научные направления: от теории к практике. 2013. №5. <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-funksii-kultury-i-ih-rol-v-formirovanii-innovatsionnogo-obschestva>, дата обращения: 13.04.2023.
9. Скороход Л. А. Подходы к определению понятия «культура» / Л. А. Скороход. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 47 (181). — С. 243-245. <https://moluch.ru/archive/181/46717/>, дата обращения: 13.04.2023.
10. Флиер А.Я. Социальные функции культуры // Вестник МГУКИ. 2012. №4 (48). <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-funksii-kultury>, дата обращения: 13.04.2023.

Научное издание

Коллектив авторов

ISSN 2500-1159