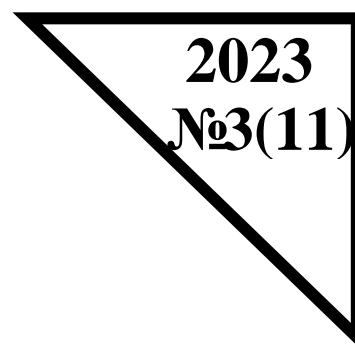
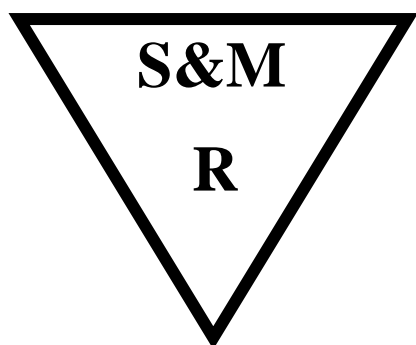


РОССИЙСКИЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
«ТЕЛЕСКОП: ЖУРНАЛ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ И
МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ»

RUSSIAN ACADEMIC JOURNAL
«TELESCOPE: JOURNAL OF SOCIOLOGICAL AND MARKETING
RESEARCH»

ТЕЛЕСКОП



Социология молодежи

Экономическая социология

Школа молодых исследователей

РОССИЙСКИЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
«ТЕЛЕСКОП: ЖУРНАЛ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ И МАРКЕТИНГОВЫХ
ИССЛЕДОВАНИЙ»

Редакционная коллегия:

Главный редактор:

В.К. Потемкин

Заместители главного редактора:

Д.В. Вельмисова

С.Г. Михайлов

Члены редакционной коллегии:

Д.П. Гавра

К.С. Дивисенко

П.П. Лисицын

Я.А. Маргулян

А.В. Морозов

А.Г. Филипова

Верстка и дизайн обложки:

А.А. Ахтырский

С.А. Степанов

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (РОСКОМНАДЗОР) как «Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований»», свидетельство ПИ № ФС 77 – 79052 от 15.09.2020 г.

Учредитель издания:

Некоммерческая организация «Ассоциация развития бизнеса и некоммерческих проектов «Холдинг-Спектр» (дата государственной регистрации организации при создании: 10.12.2004 г., ОГРН 1047855163190, ИНН 7838311367, юридический адрес: 192029, г. Санкт-Петербург, пр. Большой Смоленский, д. 2, литер А, пом. 4Н, ком. №66 (1 этаж)).

Почтовый адрес редакции:

192238, г. Санкт-Петербург, проспект Славы, д. 40, стр. 1, пом. 677.

Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований» получают по адресной рассылке: Администрация Президента РФ и Правительства РФ, Совет Федерации, Государственная Дума, министерства и ведомства РФ, полномочные представители Президента РФ в федеральных округах, главы администрации субъектов РФ, Российская Академия Наук, научные институты, российские и зарубежные ВУЗы, предприятия, организации, учреждения отраслей народного хозяйства, краевые, областные и районные библиотеки.

Журнал выпускается 4 раза в год.

e-mail: telescope-journal@yandex.ru

Редакционный совет:

А.В. Андреевкова, д.с.н., заместитель директора Института сравнительных социальных исследований (ЦЕССИ).

О.Я. Гелих, д.филос.н., профессор каф. управления образованием и кадрового менеджмента Института экономики и управления, Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена.

А.Д. Евменов, д.э.н., проф., заслуженный деятель науки РФ, директор Санкт-Петербургского института кино и телевидения.

И.И. Елисеева, д.э.н., проф., член-кор. РАН, зав. сектором Социологического института РАН.

С.А. Иванов, д.э.н., проф., ведущий научный сотрудник института политических исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

О.В. Калинина, д.э.н., директор Высшей школы производственного менеджмента Санкт-Петербургского государственного Политехнического университета Петра Великого.

И.А. Максимцев, д.э.н., проф., ректор Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

С.Б. Мурашов, д.с.н., проф., ректор Северо-Западного института повышения квалификации Федеральной налоговой службы РФ.

Н.А. Пруель, д.с.н., проф., зав. каф. социального управления и планирования Санкт-Петербургского государственного университета.

П.А. Хриенко, д.с.н., проф. каф. государственного и муниципального управления Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского», Генеральный директор Фонда социальных инициатив «Крым – Москва».

И.В. Федосеев, д.э.н., проф., декан факультета управления Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

В.А. Симхович, д.с.н., профессор кафедры экономической социологии и психологии предпринимательской деятельности Белорусского государственного экономического университета.

Д.Г. Ротман, д.с.н., проф. заслуженный работник БГУ. Начальник центра социологических и политических исследований Белорусского государственного университета.

З.К. Шаукенова, д.с.н., проф. заслуженный деятель науки Республики Казахстан. Вице-Президент Казахской академии наук. Директор Казахстанского института стратегических исследований при Президенте Республики Казахстан.

А.К. Саакян, д.с.н., профессор Ереванского филиала Российского государственного экономического университета им. Г.В. Плеханова

RUSSIAN ACADEMIC JOURNAL
«TELESCOPE: JOURNAL OF SOCIOLOGICAL AND MARKETING RESEARCH»

Editorial Board:

Editor-in-Chief:

V.K. Potemkin

Deputy editor

D.V. Velmisova

S.G. Mikhailov

Members of the editorial board:

D.P. Gavra

K.S. Divisenko

P.P. Lisitsyn

Ya.A. Margulyan

A.V. Morozov

A.G. Filipova

Layout and cover design:

A.A. Akhtyrsky

S.A. Stepanov

The journal is registered by the Federal Service for Supervision of Communications, Information Technology and Mass Media (ROSKOMNADZOR) as «RUSSIAN ACADEMIC JOURNAL «TELESCOPE: JOURNAL OF SOCIOLOGICAL AND MARKETING RESEARCH»», certificate ПИ № ФС 77 – 79052 dtd. 15.09.2020

Founder of publication:

Non-profit organization «Association for business development and non-commercial projects «Holding-Spector»» (date of state registration of the organization during its creation: 10.12.2004, OGRN 1047855163190, TIN 7838311367, legal address: 192029, St. Petersburg, Bolshoy Smolensky Prosp. 2, letter A, office 4H, room No. 66 (1st floor).

Editorial office and publisher address:

192238, St. Petersburg, Glory Avenue, 40, building 1, office 677.

RUSSIAN ACADEMIC JOURNAL «TELESCOPE: sociological and marketing research» is received by direct mail: the Executive Office of the President of the Russian Federation and the Government of the Russian Federation and the Government of the Russian Federation, the Federation Council, the State Duma, ministries and departments of the Russian Federation, plenipotentiaries of the President of the Russian Federation in federal districts, heads of administrations of the constituent entities of the Russian Federation, the Russian Academy of Sciences, scientific institutes, Russian and foreign universities, enterprises, organizations, institutions of sectors of the national economy, regional, regional and district libraries.

The magazine is published 4 times a year.

e-mail: telescope-journal@yandex.ru

Editorial Council:

A.V. Andreenkova, Doctor of Social Sciences, Deputy Director of the Institute of Comparative Social Research (CESSI).

O. Ya. Gelikh, Doctor of Philosophic sciences, Professor, Professor of the Department of Education Management and Personnel Management of the Institute of Economics and Management, Herzen State Pedagogical University of Russia. A.D. Evmenov, Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of Russian Federation, Director of Saint-Petersburg Institute of Film and Television.

I.I. Eliseeva, Doctor of Economics, Professor, Corresponding Member of Russian Academy of Sciences, Head of the Sector of the Sociological Institute of Russian Academy of Sciences.

S.A. Ivanov, Doctor of Economics, Professor, Head of the Laboratory for Study of Socio-Economic and Political Processes of Modern Society, Saint-Petersburg State University.

O.V. Kalinina, Doctor of Economics Director of the Graduate School of Industrial Management, Peter the Great Saint-Petersburg State Polytechnic University.

I.A. Maksimtsev, Doctor of Economics, Professor, Rector of Saint-Petersburg State Economic University.

S. B. Murashov, Doctor of Social Sciences, Professor, Rector of the Federal State Institution of Advanced finance Professional Training «North-West Federal Tax Service Training Institute»

N.A. Pruel, Doctor of Social Sciences, Professor, Head of the Department of the Sociology Faculty, Saint-Petersburg State University.

P.A. Khrienko, Doctor of Social Sciences, Professor of State and Municipal Administration Department of the V.I. Vernadsky Crimean Federal University, chief executive officer of the Social Initiatives Fund «Crimea – Moscow».

I.V. Fedoseev, Doctor of Economics, Professor, Dean of the Management Faculty, Saint-Petersburg State University of Economics

V.A. Simkhovich, Doctor of Social Sciences, Professor of the Department of Economic Sociology and Psychology of Entrepreneurship of the Belarusian State Economic University.

D.G. Rotman, Doctor of Social Sciences, prof., Honored Worker of the Belarusian State University. Head of the Center for Sociological and Political Research, Belarusian State University.

Z.K. Shaukenova, Doctor of Social Sciences, prof. Honored Worker of the Republic of Kazakhstan. Vice President of the Kazakh Academy of Sciences. Director of the Kazakhstan Institute for Strategic Studies under the President of the Republic of Kazakhstan.

A.K. Sahakyan, Doctor of Social Sciences, Professor of the Yerevan branch of the Russian State University of Economics named after G.V. Plekhanov

СОДЕРЖАНИЕ

CONTENTS

Социология молодежи

Sociology of Youth

<i>С.А. Иванов.</i> Инновационная инфраструктура и профориентация молодежи в решении кадровых проблем промышленности.....	6
<i>С.В. Велиева.</i> Наставничество как инструмент профессиональной адаптации молодого преподавателя высшей школы.....	14
<i>В.К. Потёмкин.</i> Социальные ожидания молодежи в развитии общественных отношений.....	19
<i>С.Н. Лихачева.</i> Исследование профессиональной ориентации студенческой молодежи.....	27

<i>S. Ivanov.</i> Innovative infrastructure and youth career guidance in solving staff problems of the industry	6
<i>S. Velieva.</i> Mentoring as a tool for professional adaptation of a young higher school teacher.....	14
<i>V. Potemkin</i> Social expectations of youth in the development of public relations.....	19
<i>S. Likhacheva.</i> Research of professional orientation of students.....	27

Экономическая социология

Economic Sociology

<i>С.Г. Михайлов.</i> Социальная среда как потенциал саморазвития человека.....	31
<i>Д.В. Вельмисова.</i> Управленческое взаимодействие как контекст смыслообразования.....	36
<i>О.В. Медяник, Н.Н. Легостаева, С.И. Медяник.</i> Влияние привлекательной внешности мошенников на потребителей финансовых товаров и услуг	45
<i>А.В. Резаев, Н.Д. Трегубова.</i> Является ли криптовалюта проблемой для социолога?.....	53
<i>О.В. Герасименко.</i> Корпоративная культура как фактор эффективной реализации стратегических целей компании.....	61

<i>S. Mikhailov.</i> Social environment as a potential for human self-development.....	31
<i>D. Velmisova.</i> Managerial interaction as a context of meaning formation.....	36
<i>O. Medyanik, N. Legostayeva, S. Medyanik.</i> The impact of fraudsters' appearance on consumers of financial goods and services.....	45
<i>A.Rezaev, N. Tregubova.</i> Cryptocurrency as a problem for sociologists: what and how to explore?.....	53
<i>O. Gerasimenko.</i> Corporate culture as a factor in the effective implementation of the company's strategic goals.....	61

Школа молодых исследователей

School of Young Researchers

<i>Ю.М. Коблякова.</i> К вопросу о регулировании этических аспектов во взаимодействии медицинских работников с пациентами.....	65
<i>Ф.С. Рубцов.</i> Проблемы кадрового обеспечения российской системы высшего образования.....	70
<i>А.В. Штерле, О.И. Волкова.</i> Сравнительный анализ публичных страниц центров управления регионами в социальной сети «ВКонтакте» в Вологодской и Ярославской областях.....	77 84

<i>Y. Koblyakova.</i> Regulation of ethical aspects in the interaction between medical workers and patients.....	65
<i>F. Rubtsov.</i> Staffing Problems of the Russian Higher Education System.....	70
<i>A. Shterle, I. Volkova.</i> Comparative analysis of the public pages of the regional management centers in the social network "Vkontakte" in the Vologda and Yaroslavl regions.....	77 84

<i>М.С. Потемкин.</i> Социальная политика и развитие человеческого потенциала в современной России.....		<i>M. Potemkin.</i> Social policy and human development in modern Russia.....	
<i>А. О. Попов.</i> Развитие профессиональных компетенций работника через социальные технологии.....	89	<i>A. Popov.</i> Development of professional competences of an employee through social technologies.....	89
<i>С. Ш. Шарафутдинов, Е. П. Ростова.</i> Эффективность внедрения корпоративных информационных систем в 21 веке.....	95	<i>Sharafutdinov S. S., Rostova E. P.</i> Efficiency of implementing corporate information systems in the 21st century.....	95
<i>Д.А. Зимин.</i> Роль гендерной социализации во взаимодействии детей и родителей в игре.....	100	<i>D. Zimin.</i> The role of gender socialization in the interaction of children and parents in the game.....	100
<i>С.Г. Арутюнян.</i> Корпоративная культура как фактор мотивации персонала	105	<i>S.G. Arutyunyan.</i> Corporate culture as a factor of staff motivation.....	105
<i>А.В. Станкова.</i> Рекомендации по совершенствованию комфортной городской среды в контексте цифровизации общественных отношений.....	111	<i>A. Stankova.</i> Recommendations for improving a comfortable urban environment in the context of digitalization of public relations.....	111
<i>В.Н. Володин.</i> Профессиональное самоопределение молодежи.....	117	<i>V. Volodin.</i> Professional self-determination of youth.....	117
<i>И.Д. Селезнев, П.Н. Кузикова.</i> Исследование современных факторов и причин социальной жестокости в обществе.....	122	<i>I. Seleznev, P. Kuzikova.</i> Research of modern factors and causes of social cruelty in society.....	122
<i>Н.В. Бояринцева.</i> Социальные технологии влияния информационных сервисов на процесс управления в организации.....	132	<i>N. Boyarintseva.</i> Social technologies of the influence of information services on the management process in an organization.....	132

СОЦИОЛОГИЯ МОЛОДЕЖИ

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-6-13

УДК: 331.548

С.А. Иванов

ИННОВАЦИОННАЯ ИНФРАСТРУКТУРА И ПРОФОРИЕНТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ В РЕШЕНИИ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

S. Ivanov. Innovative infrastructure and youth career guidance in solving staff problems of the industry

Аннотация. В статье исследуется проблема кадрового обеспечения промышленности, приводятся результаты опроса предприятий Санкт-Петербурга о потребности в специалистах разного уровня. Анализируется структура подготовки специалистов на примере вузов Санкт-Петербурга и динамика структуры выпуска специалистов по укрупненным группам направлений подготовки. Даются рекомендации по совершенствованию системы профессиональной ориентации молодежи с использованием объектов современной инновационной инфраструктуры как инструмента решения кадровых проблем промышленности.

Ключевые слова: промышленность, дефицит кадров, вузы, профили подготовки, трансформация, профессиональная ориентация, инновационная инфраструктура.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д.30/32;
e-mail: ivanov.sa@hse.ru

Abstract. The article examines the problem of staffing the industry, provides data on the needs of St. Petersburg enterprises for specialists of various levels. An analysis of the training of specialists is carried out on the example of Universities in St. Petersburg and the dynamics of the structure of the release of specialists for enlarged groups of areas of training. Recommendations are given for improving the system of vocational guidance for young people using modern innovative infrastructure facilities as a tool for solving personnel problems in the industry.

Keywords: industry, shortage of personnel, universities, training profiles, transformation, professional orientation, innovative infrastructure.

Contact information: 193023, St. Petersburg, Griboedov Canal Embankment, 30/32;
e-mail: ivanov.sa@hse.ru

Одной из центральных проблем российской экономики является проблема кадрового обеспечения хозяйствующих субъектов, нехватка квалифицированных специалистов, особенно в промышленности. Именно эта проблема была в фокусе обсуждения на совещании по экономическим вопросам, которое провел Президент России 11 апреля текущего года.

В ходе совещания В.Путин указал на необходимость решения трех главных задач: во-первых, «использовать кадровый потенциал регионов, населённых пунктов, где пока ещё сохраняется высокий уровень безработицы»; во-вторых, для вовлечения дополнительных кадровых резервов более «активно применять технологии бережливого производства и автоматизации»; в-третьих, «увеличить инвестиции в подготовку специалистов по самым важным, востребованным профессиям» [1].

Иванов Сергей Анатольевич – доктор экономических наук, ведущий эксперт Института прикладных политических исследований НИУ «Высшая школа экономики»

S. Ivanov - Lead expert, Doctor Sciences of economics National Research University Higher School of Economics

© Иванов С.А., 2023

Проблема дефицита квалифицированных кадров особенно остро стоит в промышленности. Как показали результаты опроса предприятий – членов Российского союза промышленников и предпринимателей (далее - РСПП), эта проблема самая острая и она опережает все остальные проблемы, включая «рост цен и тарифов», «избыточно высокие налоги», «снижение спроса на продукцию предприятий» и пр.

В ходе опроса 2022г. проблему недостатка квалифицированных кадров отметили 53,0% предприятий. Это несколько меньше, чем было в предыдущем году (в 2021г. – 57%), но также более половины от общего числа опрошенных предприятий. При этом в 2022г. кадровая проблема находилась на втором месте, деля эту позицию с проблемой роста тарифов, а в лидерах был рост цен производителей, который в качестве наиболее острой проблемы отмечался 61,0% респондентов (рисунок 1).

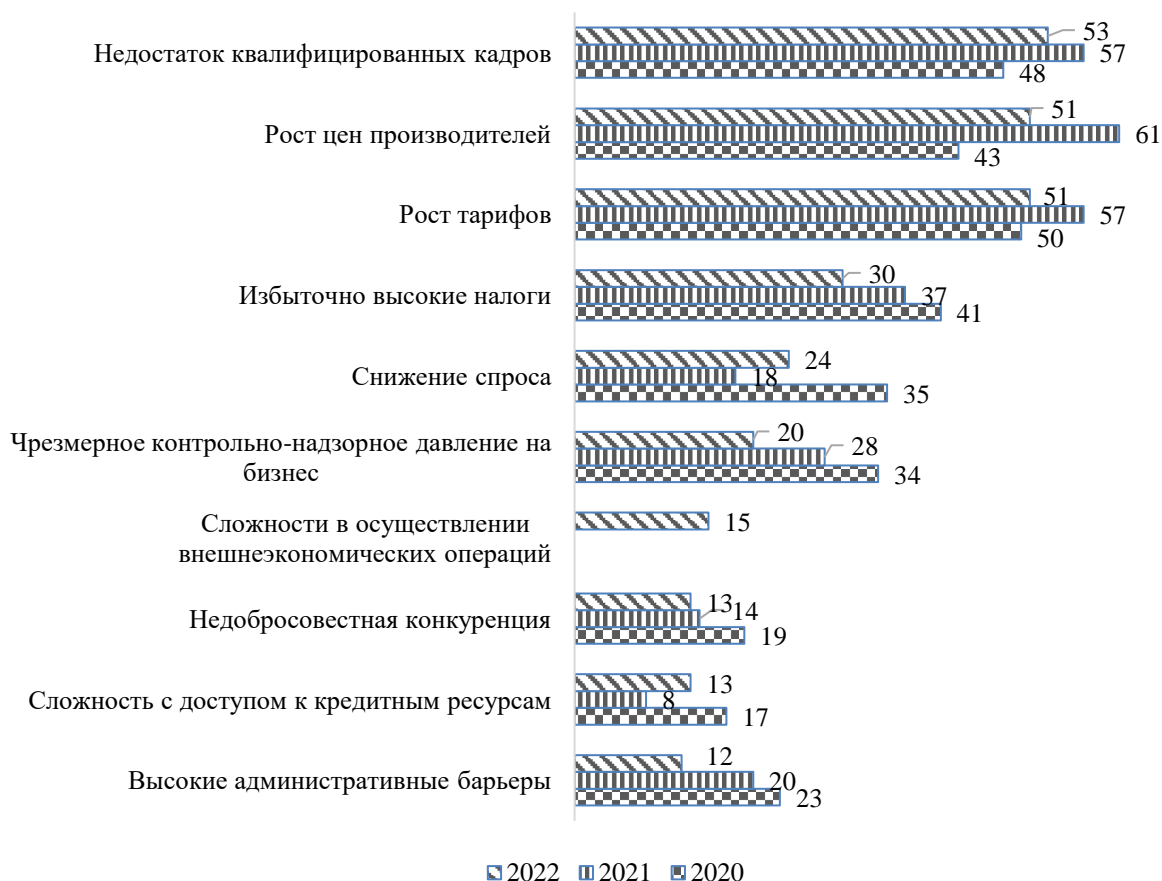


Рисунок 1. Наиболее острые проблемы, мешающие предпринимательской деятельности в России в 2020–2022 годах, %

Источник: [2, с.13]

Нехватка квалифицированных кадров в наибольшей степени отмечается на предприятиях промышленности. Как показали, например, результаты исследований, проведенных автором совместно с Союзом промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга, для предприятий города особенно актуальной является проблема дефицита квалифицированных рабочих, которая в последние годы не только не потеряла своей остроты, но, наоборот, усилилась (рисунок 2).

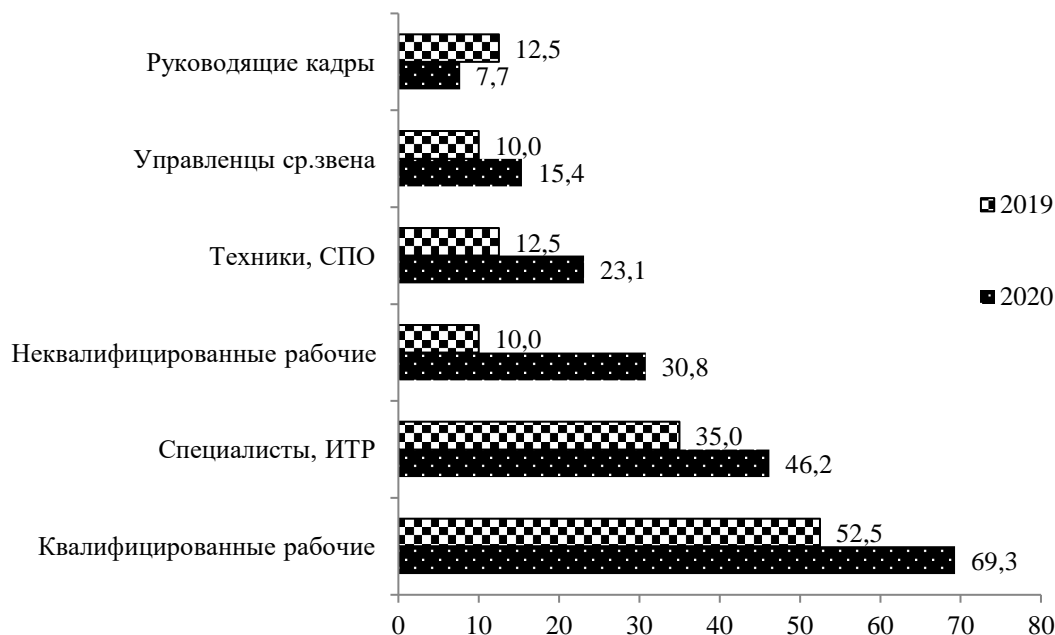


Рисунок 2. Дефицит кадров на предприятиях – членах Союза промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга (доля предприятий, испытывающих дефицит по данным опроса), %

Источник: [3, с. 68]

Город активно помогает решать кадровую проблему промышленных предприятий, и для этого есть необходимые предпосылки. Санкт-Петербург, как известно, не только промышленный, но и один из ведущих научно-образовательных центров страны.

По данным Комитета по науке и высшей школе Санкт-Петербурга, система высшего образования города по состоянию на 2022 год включала «43 государственных гражданских вуза (28 университетов, четыре академии, одну консерваторию, четыре института и шесть филиалов вузов) и 25 частных вузов, а также Институт медицинского образования федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр имени В.А.Алмазова» Министерства здравоохранения Российской Федерации, реализующий подготовку по программам высшего образования» [4, с. 63-64]. При этом из 43 государственных гражданских вузов 18 имели инженерно-технический профиль.

Анализ контингента студентов вузов Санкт-Петербурга 2022 года по отраслям наук для высшего образования показывает, что к инженерно-техническим специальностям, включающим «инженерное дело, технологии и технические науки», математические и естественные науки», «сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки», можно было отнести чуть менее половины обучающихся (46,2%). Большинство (53,8%) составляли студенты, осваивающие специальности гуманитарного, социально-экономического профиля: «науки об обществе» (28,5%), «здравоохранение и медицинские науки» (7,6%), «искусство и культура» (6,9%), «гуманитарные науки» (6,2%), «образование и педагогические науки» (4,6%) [4, с. 66].

Городская система среднего профессионального образования в 2022/2023 учебном году включала 106 образовательных организаций. В нее входили 76 профессиональных образовательных организаций, 25 государственных и 5 частных вузов, реализующих программы среднего профессионального образования [4, с. 114].

В структуре студентов, получающих среднее профессиональное образование, преобладали в 2022 году обучающиеся, осваивающие технические специальности. Их доля составляла: в организациях, подведомственных Комитету по науке и высшей школы Санкт-Петербурга, - 59,1%, в вузах - 41,1 %. В структуре подготовки специалистов со средним

профессиональным образованием в негосударственных вузах почти три четверти (72,3%) составляли обучающиеся по специальностям в области экономики и управления, туризма и т.п. [4, с. 119–120].

Чтобы оценить, как менялась за последние годы динамика подготовки вузами Санкт-Петербурга специалистов с инженерно-техническими специальностями, был проведен анализ выпуска по направлениям подготовки бакалавров, специалистов и магистров государственными/муниципальными и частными образовательными организациями высшего образования, научными организациями высшего образования Санкт-Петербурга с использованием данных государственного статистического наблюдения в 2017-2021 гг.

Общие показатели численности выпускников государственных/муниципальных вузов Санкт-Петербурга представлены в таблице 1.

Таблица 1. Выпуск бакалавров, специалистов и магистров государственными, муниципальными и частными образовательными организациями высшего образования Санкт-Петербурга по направлениям подготовки, чел.

Направления подготовки	2017	2018	2019	2020	2021
Государственные и муниципальные образовательные организации высшего образования и научные организации высшего образования					
Всего по направлениям подготовки	51557	51530	49644	50846	50562
Математика и механика	634	685	724	835	831
Физика и астрономия	433	418	419	325	354
Науки о земле	904	850	822	844	762
Техника и технологии строительства	1690	1804	1746	2143	1929
Информатика и вычислительная техника	2413	2596	2351	2652	2891
Информационная безопасность	480	435	399	444	474
Электроника, радиотехника и системы связи	1864	1895	1905	1925	1835
Фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии	999	959	999	948	928
Электро- и теплоэнергетика	1331	1374	1388	1438	1596
Машиностроение	1512	1510	1512	1636	1708
Физико-технические науки и технологии	419	412	409	390	378
Химические технологии	879	920	928	916	974
Промышленная экология и биотехнологии	627	630	603	591	537
Техносферная безопасность и природообустройство	590	574	553	567	595
Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия	562	485	604	596	575
Техника и технологии наземного транспорта	1032	995	950	887	975
Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта	447	670	612	589	654
Управление в технических системах	1285	1328	1556	1565	1538
Сельское лесное и рыбное хозяйство	858	830	854	773	656
Психологические науки	696	703	594	633	645
Экономика и управление	13968	13121	10959	10838	9906
Социология и социальная работа	634	598	507	481	472
Юриспруденция	3656	3713	3697	3944	4099
Политические науки и регионоведение	1059	1127	1217	1360	1253
Средства массовой информации и информационно-библиотечное дело	1487	1471	1447	1375	1642
Сервис и туризм	1147	696	602	593	568
Образование и педагогические науки	3164	3407	3658	3690	3621
Языковедение и литературоведение	1073	1043	1190	1341	1231
Физическая культура и спорт	794	1027	1030	1107	1117
Культуроведение и социокультурные проекты	618	587	645	581	550
Изобразительное и прикладные виды искусств	806	839	870	1007	991

Окончание Таблицы 1

Частные образовательные организации высшего образования и научные организации					
Всего по направлениям подготовки	8481	6585	6521	4401	5039
Информатика и вычислительная техника	739	326	256	55	116
Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия	61	21	14	50	12
Психологические науки	1112	885	644	520	590
Экономика и управление	3362	3039	2975	1908	2082
Социология и социальная работа	140	39	44	19	42
Юриспруденция	1709	1017	1446	809	1032
Средства массовой информации и информационно-библиотечное дело	286	235	159	267	213
Сервис и туризм	212	223	192	191	216
Образование и педагогические науки	46	29	28	27	29
Языкознание и литературоведение	121	185	173	156	187
Геология	113	79	87	96	68
Культуроведение и социокультурные проекты	213	174	168	80	247
Изобразительное и прикладные виды искусств	191	158	162	111	108

Источник: [5, с 61-62]

Для анализа все направления подготовки были объединены в две группы, обозначенные как «технические специальности» и «гуманитарные специальности».

В состав технических были включены следующие направления: математика и механика, физика и астрономия, науки о земле, техника и технологии строительства, информатика и вычислительная техника, информационная безопасность, электроника, радиотехника и системы связи, фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии, электро- и теплоэнергетика, машиностроение, физико-технические науки и технологии, химические технологии, промышленная экология и биотехнологии, техносферная безопасность и природообустройство, прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия, техника и технологии наземного транспорта, техника и технологии кораблестроения и водного транспорта, управление в технических системах, сельское лесное и рыбное хозяйство.

К разряду «гуманитарных» были отнесены психологические науки, экономика и управление, социология и социальная работа, юриспруденция, политические науки и регионоведение, средства массовой информации и информационно-библиотечное дело, сервис и туризм, образование и педагогические науки, языкознание и литературоведение, физическая культура и спорт, геология, культуроведение и социокультурные проекты, изобразительное и прикладные виды искусств. Динамика выпуска специалистов государственными, муниципальными и частными образовательными организациями высшего образования Санкт-Петербурга по двум этим укрупненным группам направлений подготовки представлена ниже, при этом в силу крайне малой доли «технических специальностей» в выпуске специалистов частными вузами (в 2021г. – 2,5%), эти данные в качестве отдельной линии тренда в диаграмму не включались (рисунок 3).

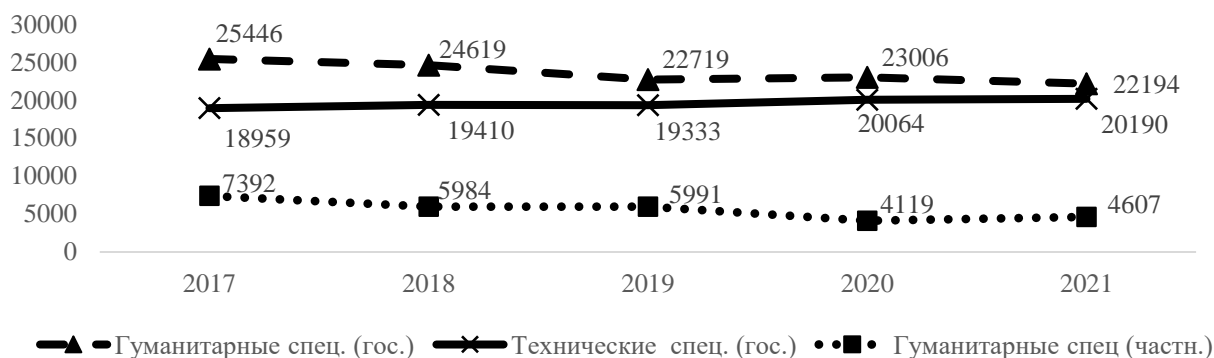


Рисунок 3. Динамика выпуска бакалавров, специалистов и магистров государственными/муниципальными и частными образовательными организациями высшего образования Санкт-Петербурга по двум укрупненным группам направлений подготовки («гуманитарные специальности» и «технические специальности»), чел.

Источник: расчеты автора.

Как видно из данных, приведенных на рисунке 3, баланс выпуска специалистов государственными/муниципальными и частными вузами Санкт-Петербурга в последние годы медленно, но устойчиво, смещался в сторону подготовки специалистов технических специальностей. Их выпуск вырос с 18959 чел. в 2017г. до 20190 чел. в 2021г. Одновременно наблюдалась тенденция сокращения выпуска специалистов гуманитарного профиля, как государственными/муниципальными образовательными организациями, так и частными организациями высшего образования Санкт-Петербурга. Выпуск по укрупненной группе «гуманитарные специальности» снизился с 2017г. по 2021г.: в государственных/муниципальных вузах - с 25446 чел. до 22194 чел.; в частных вузах – с 7392 чел. до 4607 чел. Однако стоит заметить, что частные вузы в 2021г. по сравнению с 2020 годом все-таки нарастили объем выпуска специалистов гуманитарного профиля (на 488 человек).

Результаты количественного анализа динамики выпуска специалистов разного профиля будут, однако, недостаточно показательными, если не соотнести количество выпускников каждого профиля с общим выпуском в конкретном году. Результаты такого анализа представлены на рисунке 4.

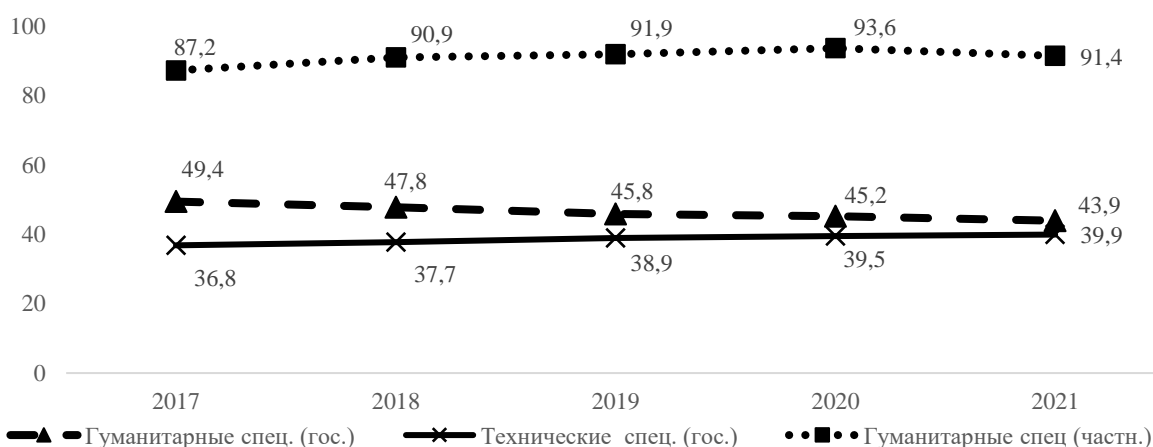


Рисунок 4. Динамика удельного веса укрупненных групп направлений подготовки («гуманитарные специальности» и «технические специальности») в структуре выпускников государственных, муниципальных и частных вузов Санкт-Петербурга в 2017-2021гг., %

Источник: расчеты автора.

Первый вывод, который можно сделать при анализе динамики удельного веса укрупненных групп направлений подготовки («гуманитарные специальности» и «технические специальности») в структуре выпускников государственных, муниципальных и частных вузов Санкт-Петербурга в 2017-2021гг., заключается в том, что государственные/муниципальные образовательные организации высшего образования города, действительно взяли курс на замещение гуманитарных специальностей техническими. И хотя доля укрупненной группы направлений подготовки «технические специальности» в 2021 году оставалась все еще ниже доли группы «гуманитарные специальности» (соответственно, 39,9% и 43,9%), разнонаправленность тенденций в динамике величины этих групп направлений подготовки стала очевидной.

Второй вывод, которой напрашивается, также очевиден: частные вузы не спешат увеличивать набор абитуриентов на подготовку по направлению «технические специальности». Более того, в период с 2017г. по 2020г. доля выпускников гуманитарного профиля в общем объеме выпуска устойчиво росла и лишь в 2021г. немного снизилась (с 93,6% до 91,4%). При этом, как видим, даже это снижение не меняет в целом общей картины: гуманитарные специальности остаются абсолютно доминирующими в структуре подготовки специалистов в частных образовательных организациях высшего образования Санкт-Петербурга.

Безусловно, частные вузы города ориентируются в первую очередь на запросы абитуриентов, которые формируются не в последнюю очередь, на представлениях родителей этих абитуриентов о перспективных профессиях. В свою очередь, эти представления, как родителей, так и молодежи, далеко не всегда основаны на глубоком понимании не только перспектив трансформации экономики, но и текущей ситуации на современных предприятиях, в научной и инновационной сферах. Комплексная система профессиональной ориентации молодежи до настоящего времени тоже до конца не выстроена.

В этой связи представляется, что для знакомства в первую очередь выпускников школ с современным производством, для мотивации молодежи, осваивать технические специальности необходимы новые неординарные решения и совместные усилия региональных органов управления образованием, общеобразовательных организаций (школ, колледжей, вузов), объединений работодателей. Необходима совместная работа всех заинтересованных сторон по профессиональной ориентации, знакомству молодёжи с разноуровневыми инновационными пространствами в вузах, современными цифровыми технологиями на производстве.

Надо сказать, что в Санкт-Петербурге уже накоплен определенный опыт в этом вопросе, который, однако, требует развития и широкой популяризации. В качестве примера можно привести следующие инновационные пространства, которые можно использовать, в том числе, для знакомства молодёжи с инновационными процессами на производстве.

«Кванториумы» и детские технопарки - площадки, оснащенные высокотехнологичным оборудованием, где молодежь знакомится с инновационными технологиями, перспективными профессиями: детский технопарк ИТМО.KIDS; ДТ «Кванториум» - «Центр развития творчества и научно-технических инициатив детей и молодежи» Калининского района Санкт-Петербурга; «ТехноЛофт», созданный на базе ГБУДПО «Центр детского (юношеского) технического творчества «Охта» Красногвардейского района Санкт-Петербурга и другие.

«Точки кипения», как места, где организуется демонстрация и обсуждение идей, проектов, в том числе, молодежных проектов в образовательно-культурной, научно-инновационной сфере. Всего в Санкт-Петербурге действует уже шесть «Точек кипения»: «Точка кипения — Санкт-Петербург. ГУАП», «Точка кипения — ПромТехДизайн», «Точка

кипения Политех Санкт-Петербург», «Точка кипения МБИ Санкт-Петербург», «Точка кипения — РГПУ», «Точка кипения — Центр Алмазова».

Инновационные площадки - пространства, где обсуждаются и генерируются новые идеи и направления модернизации образования, формирования новых компетенций, востребованных в цифровой экономике. В 2022 году в Санкт-Петербурге было создано две инновационных площадки: «Адаптация ключевых бизнес процессов в образовательных учреждениях СПО Санкт-Петербурга в условиях цифровизации» (на базе Петровского колледжа) и инновационная площадка по разработке модульных ступенчатых образовательных программ СПО (на базе Академии транспортных технологий).

Технополисы и технопарки – объекты научно-образовательной инфраструктуры. В Санкт-Петербурге такими являются единый университетский городок Санкт-Петербургского государственного университета; ИТМО Хайпарк Санкт-Петербургского национального исследовательского университета информационных технологий, механики и оптики; технополис «Политех» Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого; научно-технологический центр «Приморская долина» Санкт-Петербургского государственного морского технического университета.

Созданная в городе на базе вузов, промышленных и научных организаций инновационная инфраструктура должна стать одним из элементов региональной системы профессиональной ориентации, должна помогать формированию у детей уже со школы интереса к технике, новым, в том числе цифровым, технологиям, способствовать развитию детского и юношеского творчества в области науки и техники. В конечном итоге все это отразится на выбираемой молодежью образовательной траектории и станет одним из направлений преодоления тех кадровых проблем, от которых из года в год говорят работодатели, решения тех задач, которые поставил Президент России в своем недавнем выступлении на совещании по экономическим вопросам.

Литература

1. Совещание по экономическим вопросам. Сайт Президента России. [Электронный ресурс] URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/70897> (дата обращения: 09.08.2023).
2. Доклад о состоянии делового климата в России. / Российский союз промышленников и предпринимателей. Март 2023. – М.: РСПП. 120 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://rspp.ru/activity/analytics/> (дата обращения: 10.08.2023).
3. Горин Е.А., Иванов С.А., Имзалиева М.Р. Четвертая промышленная революция и профессиональное образование: социальный аспект. // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: вузовско-академический сборник научных трудов. Вып. № 4 (21) / под ред. В.В.Окрепилова, А.Д.Шматко, И.М.Алиева. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2021. – 229 с.
4. Итоги работы Комитета по науке и высшей школе в 2022 году. Правительство Санкт-Петербурга. Комитет по науке и высшей школе. [Электронный ресурс]. URL: <http://knvsh.gov.spb.ru/doc/?type=18>. Дата доступа: 22.08.2023.
5. Здравоохранение, образование, культура в Санкт-Петербурге в 2021 году. Стат. сб./Петростат. – СПб., 2022. – 76 с.

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-14-18

УДК: 373.1

С.В. Велиева

Наставничество как инструмент профессиональной адаптации молодого преподавателя высшей школы

S. Velieva. Mentoring as a tool for professional adaptation of a young higher school teacher

Аннотация. В статье показана роль наставничества в образовании; представляется опыт разработки и апробации проекта пролонгированного сопровождения начинающего преподавателя как эффективной практики наставничества.

Ключевые слова: наставничество, сопровождение, начинающий преподаватель

Контактная информация: 428000, г. Чебоксары, ул. К. Маркса, д.38; e-mail: stlena70@mail.ru

Abstract. The article shows the role of mentoring in education; the experience of developing and testing a project of prolonged support for a novice teacher as an effective practice of mentoring is presented.

Keywords: mentoring, support, novice teacher

Contact information: 428000, Cheboksary, st. K. Marx, 38; e-mail: stlena70@mail.ru

Период вхождения в профессию всегда связан с адаптацией, от успешности которой зависит направление и качество дальнейшего профессионального и личностного маршрута личности. У начинающего преподавателя высшей школы профессиональная деятельность имеет высокий уровень нагрузки, напряженности, требующей интенсивного включения всех эмоциональных, ментальных и личностных ресурсов. Своевременная диагностика дефицитов, предупреждение и купирование рабочих трудностей, индивидуальное сопровождение начинающего преподавателя позволят обеспечить овладение профессиональными компетенциями. Профессиональная адаптация начинающего преподавателя связана с освоением новой социальной роли и функций в относительно непривычных социально-психологических и профессиональных условиях, где требуется знакомится и постигать лучшие традиции профессионального коллектива, критерии профессионализма, выстраивать ивент-события и осознавать представление о себе как о компетентном специалисте.

Психологическая помощь молодому преподавателю на начальной профессиональной социализации личности, на стадии вхождения в профессию заключается в актуализации потенциальных и резервных возможностей личности, формировании адекватной самооценки, помощи в освоении норм и требований профессионального сообщества, правил поведения в образовательной организации, выработки целей собственной профессиональной деятельности, надлежащего и творческого исполнения должностных обязанностей.

На этом этапе особое место занимает проблема закрепления начинающих педагогов в образовательной сфере. Успех адаптации в коллективе, налаживание контактов в педагогическом сообществе можно обеспечить через наставническую деятельность, которая

Велиева Светлана Витальевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры дошкольной педагогики и психологии образования, ведущий научный сотрудник научно-образовательного инновационного Центра педагогики и психологии детства.

S. Velieva – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Preschool Pedagogy and Educational Psychology, Leading Researcher at the Scientific and Educational Innovation Center for Pedagogy and Psychology of Childhood

© Велиева С.В., 2023

создает условия для преемственности специальных профессиональных знаний и практического опыта, активизации процесса ускоренного и осмысленного освоения социально-культурного и профессионального опыта, педагогического мастерства и компетенций, сохранения морально-этического климата.

Возрождение института наставничества создает условия для эффективной интеграции и социализации молодого педагога (М. А. Черевко [6]), для формирования понимания функциональности наставника (Т. Ю. Осипова [3]), для повышения кадрового потенциала и профессионализации молодежи (В.Ф. Потуданская, Н.В. Боровских, Е.А. Кипервар [4]). Е.С. Назарова [2] провела анализ отечественных и зарубежных публикаций по проблеме наставничества, выявив разновидности наставничества, базовые компетенции эффективного наставника.

Наставничество оказывается важным образовательным ресурсом (Ф.Ш. Мухаметзянова, Н.Н. Исланова [1]), технологией передачи опыта (Е.В. Иванова, М. А. Лобанова [5]), средством профессионализации (Л. И. Скворцова, О. А. Смирнова, Н. В. Токоткина [5]), механизмом преодоления профессиональных дефицитов, маршрутизации личностного и профессионального пути. Здесь важно создать гибкую и мобильную систему наставничества, непрерывное сопровождение начинающего специалиста, развитие мотивации к самопознанию, саморазвитию и самосовершенствованию.

Ф.Ш. Мухаметзянова, Н.Н. Исланова [1] выделяют в качестве эффективной организацию сетевого взаимодействия между педагогами, их участие в групповых проектах и грантах, сотрудничество в реальной практике.

Исследователи подчеркивают эффективность своевременной организации процесса системного сопровождения молодого специалиста для ускорения адаптации, карьерных переходов, подготовки к качественному выполнению профессиональных задач в ситуации неопределенности и стратегических вызовов.

Молодой преподаватель жизненно нуждается в систематическом сопровождении, в получении содействия опытного педагога-наставника.

В настоящем исследовании представляется опыт разработки и реализации инициативного проекта по апробации и внедрению практики наставничества «Менторинг: 24/7».

Цель проекта: освоение нового профессионального поля молодым преподавателем, повышение степени профессиональной адаптации, развитие и актуализации личностных ресурсов и творческих потенциалов, формирование профессиональных компетенций.

Методологической основой построения системы наставничества служат фундаментальные философские законы и принципы, положения о всеобщей связи, целостности и взаимообусловленности явлений и процессов окружающего мира (законы диалектики, принципы системности, детерминизма и развития). Ключевые положения психологии об активности и ведущей роли личности в процессе ее развития (Б. Г. Ананьев, В. В. Давыдов, Р. Н. Досаева, А. В. Запорожец, Б. Ф. Ломов, С. Л. Рубинштейн, Д. Б. Эльконин). Научные исследования, посвященные изучению саморегуляции (М. Д. Гаралевой, Л. Г. Дикой, Е. М. Коноз, О. А. Конопкина, Н. Ф. Кругловой, В. И. Моросановой и др.).

В обсуждаемом проекте используется:

– практика пролонгированного ведения перспективного обучающегося на бакалавриате (первый этап), в ходе обучения в магистратуре (второй этап) и аспирантуре (третий этап); на этапе трудоустройства, вхождения в профессию и в непосредственной профессиональной деятельности (непрерывно, пролонгировано);

– практика сопровождения наставляемого осуществляется сразу в нескольких направлениях: в осуществлении преподавательской, психолого-педагогической, научно-образовательной, инновационной, исследовательской и проектной деятельности;

– материальное поощрение практики наставничества со стороны руководства вуза и школы в виде стимулирующих выплат, снижения учебной нагрузки и платы за обучение, предоставления бесплатного отдыха и пр.

В ходе реализации проекта создаются условия для становления профессионала, способного самостоятельно овладевать новыми базовыми, цифровыми, общепрофессиональными, личностными компетенциями, быть мобильным и эффективным в условиях неопределенности и стратегических вызовов, решать задачи в области сопровождения, научно-исследовательской и проектной деятельности.

Наставничество понимается как одно из приоритетных направлений реализации кадровой политики, деятельность по созданию условий для раскрытия и эффективного использования личностного, профессионального и творческого потенциала личности, выбора вектора собственного профессионального развития.

Основное содержание наставничества включает оказание пролонгированной упреждающей и оперативной помощи молодому педагогу в постижении, творческом осмыслении и внедрении в практику образовательной организации успешного педагогического опыта; знакомство с научными открытиями и инновациями психологических и педагогических практик, с особенностями организации педагогического процесса в условиях цифровизации; совершенствование универсальных и профессиональных компетенций; овладение новыми формами и методами изучения индивидуальных особенностей обучающихся, развивающими и коррекционными технологиями; вовлечение наставляемого во все виды профессиональной деятельности в качестве преподавателя, исследователя и куратора высшей школы.

Организация процесса сопровождения профессионального пути молодого преподавателя реализуется по нескольким направлениям профессиональной деятельности: учебно-методической, воспитательной, преподавательской, психолого-педагогической, научно-образовательной, инновационной, исследовательской, проектной, творческой.

Осуществляется непосредственная помощь наставника молодому специалисту и в деятельности начинающего педагога-психолога образовательной организации, и в должности преподавателя кафедры, научного сотрудника научно-образовательного инновационного центра педагогики и психологии факультета. В ходе взаимодействия наставника с молодым преподавателем ведется совместная разработка плана и программы наставничества; осуществляется персональное взаимодействие в любое время в дистанционной, онлайн и офлайн формах при сохранении паритетных (равных, партнерских) отношений и синтонного общения (теплого, дружеского, сотруднического) в диаде «наставник – наставляемый» на всех этапах пролонгированного процесса сопровождения. На каждом этапе наставничества предусматривается постепенное введение новых форм и направлений деятельности, их усложнение (согласно табл. 1.1), применение разнообразных типов и методических подходов к организации наставничества (согласно табл. 2.1).

Таблица 1. Особенности элементов наставничества на разных этапах

Этапы	Профессиональная деятельность в образовательной организации	Направления сопровождения по видам деятельности	Общение в диаде «наставник – наставляемый»	Характер и элементы наставничества
1. Бакалавриат (с 3 курса)	Трудоустройство, вхождение в профессию, адаптация в новом профессиональном поле	воспитательная, психолого-педагогическая, образовательная, инновационная, проектная	паритетные отношения и синтонное общение	неформальное наставничество, модель «баддинг», виртуальное наставничество, флеш-наставничество
2. Магистратура	Профессиональная деятельность в образовательной организации	воспитательная, психолого-педагогическая, научно-образовательная, инновационная, проектная, исследовательская	паритетные отношения и синтонное общение	неформальное наставничество, виртуальное наставничество, ситуационное и партнерское наставничество
3. Аспирантура	Участие в профессиональных конкурсах, олимпиадах, включение в состав преподавательского состава кафедры и научного сотрудника НОИЦ факультета	воспитательная, преподавательская, психолого-педагогическая, научно-образовательная, инновационная, проектная, исследовательская	паритетные отношения и синтонное общение	официальное наставничество, супервизия, виртуальное наставничество, ситуационное, реверсивное и партнерское наставничество

Система сопровождения осуществляется в диалоге со сменой ролей в диаде «наставник-наставляемый»: «педагог вуза – молодой специалист педагог-психолог образовательной организации», «педагог вуза – молодой преподаватель», «педагог вуза – исследователь». На каждом этапе реализации программы сопровождения последовательно вводятся методические приемы, техники, формы и способы организации практики наставничества.

Таблица 2. Методические подходы к организации наставничества

Обучение действием и через действие	Тренажеры компетенций	Непосредственное обучение
Проектно-ориентированное обучение	Игры-симуляции	Коучинг
Программа личностного развития	Нарративная практика	Менторинг
Модель вопрос-ответной эстафеты	Слэйм-практика	Обучение в стиле слэйм
Модель программированного обучения	Геймификация	Викарное научение
Исследовательская и творческая модель реализации индивидуальной программы наставничества	Открытые занятия в рамках марафона Российского Общества «Знание»	Шедоунг
Проектная модель	Деловые игры	Рабочая коммуникация

Необходимыми ресурсами для полноценной реализации практики оказываются прежде всего личностные и профессиональные качества начинающего преподавателя, его мотивация, ценности, направленность и устремленность в профессиональном развитии.

Таким образом, рационально вводить наставничество как практику сопровождения молодого преподавателя высшей школы для ускорения его адаптации, профессионального развития, обеспечения карьерных переходов, качественного выполнения профессиональных задач в ситуации неопределенности, стратегических вызовов. Разработка и внедрение

программы и механизмов наставничества в высшей школе будут эффективны, если в основу будет положен системный подход. Сопровождение наставником должно реализовываться пролонгировано, с оказанием упреждающей и оперативной помощи, в разных форматах и с обязательным выстраиванием паритетных отношений и синтонного общения.

Литература

1. Мухаметзянова, Ф. Ш. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов / Ф. Ш. Мухаметзянова, Н. Н. Исланова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – №5. – <https://mir-nauki.com/PDF/12PDMN520.pdf>.
2. Назарова, Е. С. Институт наставничества: опыт применения в России и за рубежом / Е. С. Назарова // Человеческий капитал. – 2020. – № S12-2. – С. 135-143. – EDN TPCCSN.
3. Осипова, Т. Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества / Т. Ю. Осипова // Концепт. – 2015. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/funktsionalnye-vektory-pedagogicheskogo-nastavnichestva>.
4. Потуданская, В. Ф. Роль профессионализации молодежи в формировании кадрового потенциала региона / В. Ф. Потуданская, Н. В. Боровских, Е. А. Кипервар // Russian Journal of Labor Economics. – 2019. – 6(1):613. – DOI:10.18334/et.6.1.39760
5. Скворцова, Л. И. К вопросу о внедрении системы наставничества в деятельность организаций / Л. И. Скворцова, Е. В. Иванова, М. А. Лобанова, О. А. Смирнова, Н. В. Токоткина // Управление пространственным развитием территорий: глобальные тренды и региональные приоритеты. – Вологда : Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2019. – С. 87–102.
6. Черевко, М. А. Педагогическое наставничество как фактор профессионального самоопределения молодых педагогов: региональный аспект / М. А. Черевко // Власть и управление на Востоке России. – 2022. – №3 (100). – DOI: 10.22394/1818-4049-2022-100-3-150-159.

В.К. Потёмкин

СОЦИАЛЬНЫЕ ОЖИДАНИЯ МОЛОДЕЖИ В РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

V. Potemkin. Social expectations of youth in the development of public relations

Аннотация. На протяжении многих десятилетий молодежная политика государства формируется с учетом интересов развития народнохозяйственного комплекса, территориальных образований, предприятий и организаций, имеющих важное значение в структуре государственного управления. В этом контексте создается образовательный комплекс страны, включающий новые знания, компетенции, технологии, акцентация которых направлена на получение планируемого результата развития общественных отношений. Несмотря на позитивные изменения в практике созидательного включения молодежи в решении общественно значимых задач, все же имеет место напряжение во взаимодействии молодежи с органами управления молодежной политикой в вопросах кадровой политики, профессиональной подготовки персонала для предприятий и организаций, учета интересов молодых людей в развитии общественных отношений.

Предпринятые исследования уже на протяжении более чем 30 лет призваны расширить значение вовлечения молодежи в созидательную деятельность, наметить контуры учета и механизм реализации социальных ожиданий молодежи в развитии общественных отношений.

Ключевые слова: молодежь, молодежная политика, социальные ожидания, общественные отношения, общественные противоречия, рынок труда, компетенции, образование, социальные нормы, профессия, социальные реакции, социальные действия, общественно-трудовые практики.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д.30/32; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Abstract. For many decades, the state's youth policy has been formed taking into account the interests of the development of the national economic complex, territorial entities, enterprises and organizations that are important in the structure of public administration. In this context, the country's educational complex is being created, including new knowledge, competencies, technologies, the emphasis of which is aimed at obtaining the planned result of the development of social relations. Despite positive changes in the practice of creative inclusion of youth in solving socially significant problems, there is still tension in the interaction of youth with youth policy management bodies in matters of personnel policy, professional training of personnel for enterprises and organizations, and taking into account the interests of young people in the development of public relations.

The research undertaken for more than 30 years is intended to expand the meaning of involving youth in creative activities, to outline the contours of accounting and the mechanism for realizing the social expectations of youth in the development of social relations.

Keywords: youth, youth policy, social expectations, social relations, social contradictions, labor market, competencies, education, social norms, profession, social reactions, social actions, social and labor practices

Contact information: 193023, St. Petersburg, Griboedov Canal Embankment, 30/32; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

В исследовании социальных ожиданий молодежи мы исходим не из позиции отвлеченного взгляда на развитие общественных отношений, не из сетевого отклика на возникающие проблемные ситуации в повседневной жизни, а из того, что государство

Потемкин Валерий Константинович - доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий кафедрой социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

V. Potemkin, Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Department of Sociology and Human Resource Management, Saint-Petersburg State University of Economics

© Потемкин В.К., 2023

является своеобразным полем, в котором формируется гражданский потенциал молодежи, включающий в себя приобретение новых знаний, компетенций, развитие творческого мышления, проявление инициативы и предприимчивости в различных сферах приложения труда, осознание важности своего непосредственного участия в общественной жизни, понимание необходимости соотнесения личных и коллективных ценностей, включение в процессы профессионализации, обеспечивающие создание инновационных технологий, информации, производственных процессов и т.д.

Осознанность социальных ожиданий молодежи и реалии развития общественных отношений позволяет реализовать рассматривать молодое поколение в качестве главного ресурса государства в XXI веке [17]. Фиксация социальных ожиданий молодежи, более внимательное отношение к их общественному и трудовому потенциалу способствует формированию качественно новых рабочих мест в системе государственного устройства, ставить перспективные цели, ориентированно на рост благосостояния, условия и качества жизни.

Несомненно, рост социальных ожиданий молодежи вполне объективен, так как в настоящее время формирование производственно-экономического и научно-технического потенциала страны связано с развитием человеческого потенциала, гармонизацией общественных отношений и усилением внимания к социальным потребностям и ожиданиям самых различных групп населения страны. Длительное невнимание к проблеме социальных ожиданий молодежи приводит к уходу значительной ее части от непосредственного включения в производственные и социальные практики и к появлению новых общественных противоречий, связанных с формированием позиции, отвлеченного взгляда на всё происходящее в общественной жизни. Однако, эти противоречия в сознании молодежи касаются отношений: между инициативными, энергичными и пассивными, неумелыми людьми - 9,5%; между богатыми и бедными - 60,5%; между молодым и старшим поколением - 20,7%; между властью и народом 33,1%; между властью и олигархами - 12,9%; между местными и приезжими - 15,5%; между “западниками” и сторонниками самостоятельного российского пути развития - 4,7%; между демократами и противниками демократии - 4,3%; между русскими и нерусскими - 23,2%; между православными и мусульманами - 5,3% [1, с. 80]. К сожалению, обозначение социальных противоречий в сознании молодежи, видимо, в меньшей степени касается внутренних противоречий, например, отношение к труду, к процессам самооценки, самоорганизации и саморазвития в социально-трудовой сфере, ускоренного благосостояния без соответствующего компетентностного и морально-нравственного наполнения социальных и производственных практик. Именно на эти противоречия обращал внимание О.И. Шкаратан, отмечавший, что существует достаточно серьезные противоречия, обусловленные ожиданиями молодежи в отношении реализации ее общественного потенциала в конфликтной среде приложения труда с целью максимально возможного материального обеспечения и создания условий превосходства над другими социально-профессиональными группами [16]. Совершенно не случайно в структуре социальных ожиданий преобладают устойчивые показатели, среди которых: улучшить материальное положение - 32,0%; найти хорошую, стабильную, высококвалифицированную работу, карьерный рост - 47,5%; купить машину, квартиру, создать семью, завести ребенка - 20,5%. Однако зафиксированные социальные ожидания не всегда соотносятся с желанием внести свой трудовой вклад в решение общественно значимых задач. Так, только 22,5% готовы трудиться с полной отдачей сил; 22,7% - проявлять инициативу и предприимчивость; 20,5% предполагают строить свои отношения в коллективе по методу “ладить с начальством”; 17,5% считают важным в работе соблюдать дисциплину и ответственное поведение [11, с. 107].

Социологическое исследование среди выпускников и вузов (N1270), проведенное в 2016 году, показало, что на вопрос о перспективах своей профессиональной деятельности только двое ответили - «служить Отечеству».

На 19 промышленных предприятиях полного технологического цикла из 380 молодых специалистов 1-2 года трудоустройства работают по специальности 35%; работали по специальности, но были вынуждены сменить специальность - 18%; не работали по специальности 24%, а 23% - устранились от ответа на поставленный вопрос. Причиной такому положению стали: не соответствие профессиональной квалификации и профессиональных компетенций требованиям работодателей - 38%; низкий уровень оплаты труда для молодых специалистов, не имеющих опыта работы - 40%; приоритеты отдаются работникам в возрасте от 15 до 25 лет уже имеющим трудовой стаж - 22%.

В этой же группе молодых специалистов только 8% удалось полностью приспособиться к условиям профессиональной деятельности, на предприятиях; 26% — частично и 66% хотели бы сменить место работы.

Молодые специалисты, проработавшие около 3 лет на предприятиях, осознанно отмечают проявление в их сознании чувства - 71,8%; чувства собственного достоинства - 59,0%; ответственности за результаты труда - 55,0%; верности трудовым традициям - 42,4%, целеустремленности - 46,7%, уважения к другим людям - 35,0% и честности во взаимоотношениях - 41,0% [10].

Вместе с тем необходимо принять во внимание тот факт, что практически 66% молодежи не нашли своего применения в сфере приложения труда, не удовлетворены состоянием и возможностью применения своих профессиональных качеств на предприятиях. Эта репрезентативная группа молодежи хотя и в незначительной степени, но является объектом отклоняющегося поведения. В связи с этим необходимо заметить, что в последние годы апробируется на практике статистическая структурная модель взаимодействия общества и личности, в которой каждый процесс социализации человека представлен в виде круговой модели, где центром являются на уровне общественных отношений конкретные социальные институты, а на уровне личности - референтные группы, характеризующиеся общностью интересов, социальными ориентациями, коммуникациями в общественной среде и поведением.

Сложность реализации данной модели поведения молодежи состоит в одномерном мышлении и сознании, которые формируются при несоответствии возможностей государства и ожиданий молодежи, благодаря повышению уровня и качества жизни, профессионализации, росту профессиональных компетенций при ограничениях в получении бесплатного образования, работы «без опыта», бесплатной социально-культурной среды, разделяющей молодежную популяцию по интересам, возможностям и степени манипуляций ее сознанием [4].

При этом в наших исследованиях мы отмечаем наряду с активизацией молодежи в различного рода социальных процессах, формирование иждивенческой психологии, неумение «выживать» в конкурентной профессиональной среде, формирование сознания «созерцателя», а в ряде случаев и девиантное поведение, связанное с желанием достичь в ускоренном темпе материального благосостояния и признания собственных интересов как преобладающих в системе общественного развития. Заметим, что формирование сознания у молодого поколения, признающего приоритет равноправной трудовой конкуренции, возможно лишь на основе развитых и доминирующих общественных отношений, которые, по мнению многочисленных экспертов в последние годы резко усложнились. По мнению Г.А. Чередниченко и В.Н. Шубкина причина здесь кроется в том, что профессионально-квалификационная структура населения страны на 70% и более представлена работниками средней и низкой квалификации и более 40% выпускников вузов пополняют ниши начальной профессионализации [14]. С этим можно согласиться, так как посредством включенного

наблюдения на ряде предприятий выявлено, что молодые специалисты имеют затруднение в “прочтении” технологической карты или баланса предприятия.

Начальный уровень профессионализации молодежи и факторы его сопровождающие могут стать вполне объективной причиной неосознанного поведения индивидов. Д. Уотсон в этой связи отмечал, что определение поведения работника необходимо найти “стимулы”, получаемые индивидом из окружающей среды, а сами стимулы проектируют реакцию, формирующую признаки конкретного поведения [12]. К сожалению, не всегда можно определить, какая из окружающих сред является доминирующей в формировании поведения молодежи: семейная, образовательная, гражданская, социально-трудовая, социокультурная, политическая и, пожалуй, девиантная.

Влияние на поведение молодежи, какой-либо из общественных сред невозможно преодолеть или искоренить. Речь может идти об адекватных способах регулирования государственными и гражданскими институтами общественных отношений, порождаемых социокультурными, экономическими, производственно-техническими, информационными изменениями общественного бытия. Заметим, что почти 100 лет назад С.А. Оранский сформулировал закон гетерогонии целей, по которому каждый отдельный человек преследует в жизни свои частные цели, на этом пути он неизбежно сталкивается с другими; стремления и действия отдельных лиц взаимно перекрещиваются, из такого столкновения частных интересов и действий отдельных людей возникает результат, которого никто из них не предвидел и не ожидал [6].

Лучшей иллюстрацией этого закона могут служить явления конкуренции: ввод технических улучшений на отдельном предприятии для увеличения прибыли ведет к росту производительных сил всего общества. Но чтобы данный процесс перехода от индивидуальной к коллективной эффективности производственной деятельности стал реальностью, необходимо формирование не только интересов, ценностей и ориентирования на результаты в труде, но и стереотип созидательного поведения работников.

К. Маркс писал, что “лишь взаимодействие человека с другими людьми превращает его в представителя рода человеческого, обнаруживает его родовую сущность, проявляет социальную природу” [3, с. 62].

Отвлеченное присутствие в массовом сознании молодежи целей, задач и результатов развития общественных отношений в современной России, а возможно и государственной идеологии, раскрывает спектр основных социальных ожиданий потребительского свойства: возможность быть самому себе хозяином - 31,0%; наличие покровителей и надежных друзей - 22,0%; возможность получения жизненных впечатлений - 20,0%; свободное передвижение и ознакомление с окружающим миром - 19,0%; быть материально независимым - 38,0%; успех в делах и общественной жизни - 14,4%.

По сути, данные социальные ожидания могут свидетельствовать о их потребительских свойствах ничего общего не имеющих с ростом профессиональных компетенций и закрепления в определенной сфере приложения труда, целеустремленности в профессиональной деятельности, нацеленной на решение общественно значимых задач; обязанности полезности в развитии общественных отношений. Возникает вполне очевидный вопрос о причинах преобладания в сознании молодежи потребительских ожиданий?

Р. Фрейджер и Д. Фейдимен - исследователи феномена личности и личностного роста отмечали наиболее характерные черты характера молодого поколения людей, среди которых: жестокость, агрессивность, деспотизм, паразитизм, стяжательство, стремление к лидерству, развитость потребительских черт характера, ослабленный самоконтроль, неустойчивость интересов, склонность к девиантному поведению, отсутствие устойчивых нравственных чувств и убеждений, постоянное чувство обиды, фрустрация, претенциозность и т.п. [13] Данная типология черт характера присуща в различной интерпретации и другим

возрастными группами людей, однако, учитывая неустойчивость социальных ожиданий молодежи может привести к углублению общественных противоречий, тем более, что преобладающие в обществе ценности, нравственные и морально-этические нормы усваиваются в молодежной среде с запозданием и фиксируются только в зрелом возрасте (40-45 лет). К. Роджерс в контексте запаздывания молодежи в приобщении к ценностям и социальным нормам общественного бытия выводит тип «социально полезного человека» [18, р. 73]. Он, в частности, относил к социальным полезным типам только 15,0% населения, а 10,0%, по его мнению, обладают преобладающей позицией по типу «а нам все равно». И другое.

Развитие потребительских свойств личности приводит к ее обесцениванию и отстраненности от целей общественного развития. Решение проблемы отстраненности от целей общественного развития мы видим в раннем формировании социально профессионального конструкта личности, включающего поведение, социальные действия, этические и нравственные нормы, участие в социальных процессах, раннюю профессионализацию [7].

Своеобразное начало формирования социально-профессионального конструкта личности молодежи позволяет не только объяснить, но и зафиксировать тенденции приобретения знаний об обществе, о государственном устройстве, о процессах жизнеобеспечения, об основных вехах формирования жизненного и трудового опыта, о включенности в общественную созидательную деятельность, а также определить спектр социальных реакций и социальных действий на различные вызовы, противоречащие общественным социальным устоям.

Социальная диагностика социальных ожиданий молодежи показывает, что они не всегда достижимы.

Так, в среде молодежи даже в зрелом возрасте 26-29 лет, когда приобретены необходимые профессиональные знания, умения и опыт, только 4,0% добились успеха в жизни, их работа хорошо вознаграждается — 14,0%, она дает достаточные материальные средства для жизни — 7,0%. В более раннем возрасте показатели успеха в жизни и материального благополучия либо незначительны, либо вообще не определены [8].

Подчеркнем, что студенческая молодежь хотя и относится весьма практически к так называемым образовательным услугам, однако препятствие в достижении ценностных ориентаций видят совсем в другом, а именно: в постоянном росте цен — 64,7%; в низком уровне заработной платы — 53,9%; в коррупции — 35,1%; в бюрократизации общественных отношений — 30,0%. О.А. Косалимова в этой связи отмечала, что подобные препятствия в достижении ценностных ориентиров молодежи вызывают: чувство тревоги и страх — 56,6%; чувство беспомощности 19,1%; склонность к употреблению наркотиков и алкоголя - 19,6%; склонность к девиантному поведению — 14,7% при одновременном повышении чувства ответственности перед семьей — 42,0% и перед обществом — 21,0% [2]. Причем, выпускники вузов на начальных стадиях своей профессиональной деятельности сталкиваются с:

- принижением на предприятии общечеловеческих и профессиональных качеств молодежи — 85,0%;
- проявлением недоверия со стороны руководителей и «старожил» к молодежи при выполнении ответственных и хорошо оплачиваемых работ 78,0%;
- принуждением со стороны руководителей к выполнению работ более низкой квалификации, рутинных операций и функций — 67,0%;
- втягиванием молодежи во внутригрупповые конфликты, «подставы», интриги — 58,0%;
- организацией труда молодежи по остаточному признаку — 42,0%;

- отстранением молодежи от вопросов стратегического планирования, инновационного развития, работ, характеризующихся как «ноу-хау», имеющих статус коммерческой тайны — 40,0%;
- выполнением за счет молодежи общественных работ по благоустройству, уборке и т. п. — 34,0%;
- не предоставлением молодежи условий для повышения квалификации, стажировок, участия в научно-практических конференциях и семинарах — 40,0%.

При анализе процессов мотивирования роста профессиональных компетенций молодых работников предприятий были установлены достаточно устойчивые позиции респондентов: «современная жизнь трудна и жестока», если прижмет, то можно временно принять участие в работе криминальных группировок - 24,1%. И более того, 31,1% респондентов полагают, что сегодня это нормальный способ зарабатывать деньги [5].

На подобные эмпирические данные нельзя не обращать внимания. На выход из подобных ситуаций в поведении молодежи дал ответ в начале прошлого века Б. Чичерин, который утверждал, что существующая практика образования суживается, она вращается исключительно в области отдельных частных случаев, приводящих к понижению умственных способностей людей и нравственного уровня человеческих общностей. Результатом положительного знания, дающего лишь частные решения по частным вопросам, привело к отсутствию общих идей и что современное русское общество превратилось в умственную пустыню, а также серьезное отношение к мысли, искреннее уважение к науке почти исчезли, всякий живой источник вдохновения иссяк [15]. С этим выводом можно не согласиться применительно к процессам развития общественных отношений современной России, однако, в сфере образования можно констатировать все углубляющийся процесс несоответствия образовательных практик и компетенций студентов общественным потребностям и запросам, что выражается в аморфности трудового потенциала работников, отсутствии его целевой ориентации и адаптации к изменяющимся условиям профессиональной деятельности [9].

Не вызывает сомнений, что целью модернизации системы образования становится создание гибкой, целенаправленной и эффективной системы функционирования всего образовательного комплекса, воспроизводящего новые организационные и профессиональные компетенции работников, занятых в различных отраслях и предприятиях народнохозяйственного комплекса страны. Так, около 90% выпускников вузов полагают, что обладают общекультурными компетенциями, что позволяет им работать в команде, развивать способности к самоорганизации и самообразованию. 50,0% респондентов считают, что обучение в вузе не создало предпосылок для взаимодействия со службами управления персоналом, рекрутинговыми компаниями, налоговой инспекцией, пенсионным фондом и т. п., что сужает профессиональный маневр молодежи на рынке труда. Для 18,0% респондентов не совсем ясна экономическая составляющая развития страны, не позволяющая развивать такие человеческие и профессиональные качества личности, как инновационность, экономическое мышление, толерантность и т. п. Это положение касается не только образовательного процесса в вузах, но и на конкретных предприятиях. Отражение в сознании молодежи, подобных общественно-трудовых практик, во многом становится основанием самоорганизации своего поведения: поиск компромиссных решений - 84,0%; учет интересов других людей - 92,0%; сохранение отношений между людьми - 93,0%; избегание бесполезной напряженности - 93,0%; отложение решения спорных вопросов - 71,0%; обоснование логики личной позиции - 75,0%; учет чувств других людей - 78,0%; нахождение компромиссов в решении возникающих проблемных вопросов - 80,0%. Пожалуй, в ответах респондентов наблюдается больше позитивизма в решении общественно значимых задач, чем в деятельности руководящего состава предприятий, которые предпочитают формирование персонала с позиций сложившихся ранее нормативных требований и личной

приверженности и лояльности к деятельности руководящего состава предприятия. Несмотря на возникающие трудности вхождения в сферу профессиональной деятельности выпускники вузов уже в первые 2 года работы вырабатывают адаптивно-коммуникативную позицию: при решении социально-трудовых вопросов стараются найти компромиссное решение - 84,0%; используют методы профессионального взаимодействия с учетом интересов другого работника - 92,0%; стараются избегать бесполезной напряженности в профессиональной и общественной работе - 92,0%; предпринимают меры для аргументированного обоснования профессиональной позиции - 71,0%. Вместе с тем, значимым фактом в последние годы становится: применять насилие в ответ на оскорбление или унижение - 9,5%; не осуждение агрессивного поведения других в ситуациях профессиональной неопределенности - 10,8%.

Как известно, молодежная политика в последние тридцатилетия разрабатывалась «сверху», а в нашем исследовании становится возможным сформулировать контуры государственного сопровождения фактических и декларируемых мер по активизации молодежи в сфере трудовой деятельности следующим образом:

- ориентация системы профессионального образования на спрос со стороны личности, различных социальных и профессиональных групп рыночной экономики;
- устранение диспропорций между структурой подготовки кадров и структурой спроса на них на общероссийском и региональном рынках труда;
- организация профессиональной ориентации всех учащихся с целью формирования и коррекции мотивации учащихся в соответствии с реальными потребностями экономики;
- изучение тенденций развития негосударственного сектора
- профессионального образования, его места и роли в удовлетворении потребностей населения в профессионально-образовательных услугах с учетом тенденций развития рынка труда;
- развитие профессиональных учебных заведений новых типов, где обучение осуществляется с учетом ориентации на конкретные виды деятельности и рабочие места;
- внедрение в образовательный процесс инновационных персонал-технологий, обеспечивающих личностный профессиональный рост студента и его ориентирование на деятельность на предприятиях инновационного типа;
- поиск талантливой молодежи не после окончания учебного заведения, а на ранних стадиях профессиональной ориентации.

Исследование метода социальных ожиданий молодежи в формировании современной молодежной политики способствует формированию у выпускников вузов инструментальных, межличностных, общественных и специальных профессиональных компетенций, обусловленных их позиционированием в соответствующей сфере приложения труда. Кроме того, образовательная программа обучения студентов в вузе приобретает взаимосвязанный комплекс знаний и умений, ориентированный на формирование у выпускников необходимых способностей к профессиональной деятельности, а также готовности не только к участию в ней, но и развитию исходя из современных вызовов политического, экономического и социального развития.

Литература

1. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. – М. : ЦСПиМ. - 2010.
2. Косалимова О.А. Саморегуляция экономического поведения молодежи в сфере труда: автореф. дисс. – СПб.: СПбГУЭФ, 2008.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения: в 50 т., Т. 23, 2-е изд. М. : Гос. изд. полит. Литературы. - 1960.
4. Маркузе Г. Одномерный человек: исследование идеологии развитого индустриального общества/ пер. с англ., послесл., примечание А.А. Юдина; сост., предисл. В.Ю. Кузнецова. М. : ООО «Изд-во АСТ», 2002. – 526 с.

5. Михайлов С.Г. Мотивирование роста профессиональных компетенций работников предприятий: препринт научного доклада. – СПб. : Лема. - 2013.
6. Оранский С.А. Основные вопросы марксистской социологии. – Л. : Прибой, 1929. – 245 с.
7. Потемкин В.К. Диссеминация семейных отношений как фактор активизации молодежи в профессиональной деятельности // Социология и право. 2019. №1 (43). С. 11-17.
8. Потемкин В.К. Модернизация системы образования и новое качество профессиональных компетенций выпускников вузов // Социология и право. 2016. №4 (34). С. 22-29.
9. Потемкин В.К. Профессиональная деятельность. Человек. Личность. Работник. – СПб. : Изд-во Инфо-Да. 2009. - 238 с.
10. Потемкин В.К., Андреева Т.А. Компетентностный подход к формированию ценностных ориентаций работников крупных промышленных предприятий // Социология и право. 2017. №3 (37). С. 17-22.
11. Потемкин В.К., Михайлов С.Г. Молодежь. Общественная среда. Православие. – СПб. : Изд-во «ОМ-Пресс». - 2016.
12. Уотсон Дж. Поведение: введение в сравнительную психологию, 1914; Уотсон Дж. Психология как наука о поведении. – Одесса. 1925.
13. Фрейджер Р., Фейдимен Дж. Теории личности и личностный рост. М. : Олма Пресс. – 2004. - 657 с.
14. Черединовиченко Г.А., Шубкин В.Н. Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессии и трудоустройства). М. : Мысль, 1985. - 240 с.
15. Чичерин Б. Наука и религия. – М. : Типография Т-ва И.Н. Кошнеровъ и Ко. - 1901.
16. Шкаратан О.И. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство и современной России. М. : ЗАО Олма Медиа Групп, 2009. – 560 с.
17. Ювенология и ювенальная политика в XXI веке: опыт комплексного междисциплинарного исследования/ Колл. Монография / под ред. Е.Г. Слущкого. – СПб. : Знание, ИВЭСЭП, 2004. – 734 с.
18. Rogers C.R. On becoming a Person: A therapist's view of psychotherapy, Boston: Houghton Mifflin, 1961. P.73.

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-27-30

УДК: 316.346.32-057.87:37.047

С.Н. Лихачева

Исследование профессиональной ориентации студенческой молодежи

S. Likhacheva. Research of professional orientation of students

Аннотация. Рассматриваются особенности профессионального выбора студентов, их представлений о профессиональном развитии и перспективах трудоустройства. Результаты социологического исследования свидетельствуют о наличии противоречий в мотивах получения высшего образования и намерениях работать по специальности.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, студенты, мотивы обучения, профессиональное самоопределение, карьера.

Контактная информация: 212022 г. Могилев, ул. Космонавтов, 1; e-mail; lihacheva_sn@mal.ru

Abstract. The features of the professional choice of students, their ideas about professional development and employment prospects are considered. The results of a sociological study indicate the presence of contradictions in the motives for obtaining higher education and the intentions to work in the specialty.

Keywords: professional orientation, students, learning motives, professional self-determination, career

Contact information: 212022 Mogilev, st. Kosmonavtov, 1; e-mail; lihacheva_sn@mal.ru

Современная экономика подвергается существенным трансформациям в связи с ее цифровизацией, насыщением новыми технологиями и видами техники, появлением новых услуг, ускорением информационных, производственных процессов. Все это ведет к качественным изменениям в трудовой деятельности человека. Характер труда, принадлежность к той или иной профессиональной группе налагает заметный отпечаток на образ и качество жизни человека, его социальные связи, формирование ценностных ориентаций. Вместе с тем в таких условиях значительно затруднена профессиональная ориентация молодежи, появление большого числа новых профессий приводят к утрате преемственности как на уровне общества, так и на уровне семьи.

Большая роль в воспроизводстве трудовых ресурсов принадлежит профессиональной ориентации. Специалисты отмечают актуальность изучения направлений профориентационных процессов в современном обществе. «Мотивация профессионального самоопределения и система ценностных ориентаций студенческой молодежи служит основой функционирования высшего образования. Таким образом, необходимо продолжать изучение профессиональных ориентаций молодежи в условиях современного рынка, поскольку общество заинтересовано в снижении численности безработных граждан и профилактике безработицы, особенно среди молодого поколения». [1, с. 20] С экономической точки зрения ее можно рассмотреть как рациональное формирование профессиональной структуры работающих и эффективного использования трудовых ресурсов. Социальная значимость состоит в том, чтобы исходя из потребностей рынка труда, помочь человеку определиться в своих склонностях и интересах, чтобы затем выбрать

Лихачева Светлана Николаевна – кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой политологии и социологии Могилевского государственного университета имени А.А. Кулешова

S. Likhacheva – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Political Science and Sociology at Mogilev State University named after A.A. Kuleshova

© Лихачева С.Н., 2023

профессию, наиболее полно отвечающую потребностям личности и общества. Профессиональная ориентация в наши дни продолжается на первой ступени получения высшего образования, так как студенты не всегда осознанно совершают выбор профессии, будучи абитуриентами. Она рассматривается как составляющая более широкого социального феномена – профессионального самоопределения. Исследователь Н. С. Пряжников определяет профессиональное самоопределение как «выбор личностью сферы трудовой деятельности на основе свободного волеизъявления; нахождение личностных смыслов в выбираемой, осваиваемой или уже выполняемой трудовой деятельности, а также нахождение смыслов в самом процессе самоопределения». [2, с. 21]

Отмечается необходимость педагогического сопровождения профессионального самоопределения в вузах, которое рассматривается как «система педагогической деятельности, нацеленная на помощь студенту в формировании ориентационного поля профессионального развития и на основе рефлексивно-ценностного диалога и методов фасилитации раскрывающая его личностно-профессиональный потенциал, обеспечивающая развитие его субъектности для построения траектории профессионального развития». [3, с. 47] Обосновывается необходимость выделения конкретных критериев для диагностики уровней профессионального самоопределения студентов, а именно: «уверенность в правильности профессионального выбора; удовлетворенность профессиональной подготовкой; профессиональные планы в рамках избранной специальности; оптимальная мотивация будущей профессиональной деятельности; идентификация себя как будущего профессионала в избранной сфере труда; активность в планировании трудоустройства». [4, с. 30]

В настоящее время в Республике Беларусь в 50 учреждениях высшего образования насчитывается около 227 тыс. студентов. В Могилевской области в 5 учреждениях высшего образования – около 19 тыс. студентов. На эту социальную группу молодежи всегда обращают особое внимание, поскольку в ближайшей перспективе они пополнят ряды специалистов во всех отраслях страны, в том числе начнут работать в управленческой сфере. Возрастной период 18-23 года в настоящее время преобладает среди студентов и его можно назвать наиболее интенсивным периодом социального формирования и образовательного роста для будущей профессии. Распределение студентов по полу в нашей стране, примерно, одинаковое: 52% девушки и 42% юноши. [5]

Как показало исследование, проведенное отделом социологических исследований и информационно-аналитической работы КИУП «Информационное агентство «Могилевские ведомости» среди студентов учреждений высшего образования в Могилевской области в 2023 году (выборка составила 560 человек), выбор будущей специальности у многих происходил не всегда осознанно. В настоящее время в нашей стране обеспечена широкая доступность любого уровня образования, а среднее образование является обязательным. Имея необходимое количество баллов, выпускник общеобразовательной школы может получить специальность в высших учебных заведениях, колледжах, лицеях на бюджетной или платной формах. Сегодня можно констатировать, что высшее образование в нашей стране приобрело массовый характер. Мотивы его получения: иметь диплом для трудоустройства 53,8%; сделать карьеру 43,5%; получить отсрочку от армии 32,3%; заставляют родители/родственники 32,3%; повысить свой социальный статус 30%; получить специальные знания 17,9%; оказаться в культурной, образованной среде 14,8%; сегодня это престижно 13%. Высшее образование дает значительно больше шансов устроить успешно свою профессиональную карьеру и в целом широкий выбор жизненного пути. Однако оно не отменяет необходимости упорно трудиться, ответственно выполнять свои трудовые обязанности.

При ответе студентов на вопрос: «По Вашему мнению, является ли наличие высшего образования обязательным условием для построения карьеры?» полностью согласились

14,3%, скорее да, чем нет – 35, 4%, скорее нет, чем да – 32,7%, точно нет – 11,2%, затруднились ответить – 6,3%. Распределение ответов показывает, что практически половина современных студентов учится в высших учебных, чтобы получить диплом ради его наличия, но не как ступень карьеры. Такая ситуация типична для последних десятилетий и вызывает немало дискуссий в обществе, поскольку это – немалые материальные и временные затраты, но вместе с тем, поднимает общий образовательный уровень населения.

Несмотря на то, что наличие высшего образования у молодого поколения становится общепринятым, важно выяснить, является ли его получение собственным выбором, желанием приобрести специальность. Решение получать высшее образование было самостоятельным для половины респондентов (52,9%), примерно четверть рассматривает это как неизбежность, т. к. без него невозможно работать по желаемой специальности (27,8%). Но немало тех, кто затрудняется с ответом, почему пошел учиться (9%), или делает это под давлением родственников (7,6%). Достаточно противоречиво выглядят ответы на вопрос по поводу планов после окончания вуза. Результаты показывают, что среди нынешних студентов работать по получаемой специальности точно планируют только немногим больше половины (58,3%), также многие затрудняются ответить (24,2%). Это указывает на проблемы с профессиональным самоопределением у студентов, и, на наш взгляд, это недостаточная работа вузов по развитию профессиональных компетенций, преподавание учебных дисциплин без «привязки» к конкретной профессии. Также еще будучи абитуриентами некоторые молодые люди ориентировались только на возможность быть зачисленными с их баллами на любую специальность.

В настоящее время имеется возможность получать высшее образование на платной основе, и ею активно пользуются те, кто не прошел по конкурсу на бюджетные места. В нашем исследовании за свой счет обучается примерно половина студентов, что соответствует ситуации в генеральной совокупности. В нашей стране существует система обязательного распределения после окончания учебного заведения и отработки по специальности в течении двух лет, которая решает две основные задачи: 1) обеспечение кадрами организации, которые в них нуждаются; 2) предоставление первого рабочего места молодым специалистам. Кроме «бюджетников» получить первое рабочее место вместе со статусом молодого специалиста могут также «платники», но по желанию. Исследование показало, что собираются работать по распределению после окончания учебы в вузе, поскольку это гарантированная возможность получить место работы 30,5%; будут работать по распределению, т.к. у них нет другого выбора 24,2%. Собираются возмещать государству средства, затраченные на учебу, т. к. не хотят отрабатывать по распределению 1,8%; не будут отрабатывать, т.к. получают образование на платной основе 42,2%. Таким образом, практика обязательного распределения студентов требует дальнейшего совершенствования, в том числе повышения заинтересованности организаций и предприятий в молодых специалистах.

Что же получают современные молодые люди в системе высшего образования, если далеко не все собираются работать по получаемой специальности? Ответы были получены следующие: приобретают профессиональные навыки - 64,6%; развивают общие интеллектуальные способности - 52,9%; учатся находить выход из сложных ситуаций - 47,1%; нашли новых друзей - 43,5%; учатся самодисциплине - 25,1%; весело проводят время - 16,6%; устроили личную жизнь – 13%; нашли свое профессиональное предназначение – 12,6%; ничему не научились и ничего не приобрели – 1,3%. Большая часть студентов рассматривают учебу в вузе как возможность обучиться профессиональным навыкам или развить свой интеллект. Многие считают, что приобретают умения находить выход из сложных ситуаций или учатся самодисциплине, что можно назвать умением адаптироваться. Немало тех, кого привлекает студенческая жизнь, в том числе кругом общения, образом жизни студенчества.

Литература

1. Гончарова С. В., Кожуховская А.А. Профессиональные ориентации студенческой молодежи в современном обществе // Общество: социология, психология, педагогика. 2016. № 10. С. 20-22.
2. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. М.: Академия, 2008. 320 с.
3. Разуваев И. С. Тьюторские технологии в педагогическом сопровождении профессионального самоопределения студентов бакалавриата // Alma mater. Вестник высшей школы. 2018. № 2. С. 46–49.
4. Тарасова Е.М., Разуваева Л.Н. Профессиональное самоопределение студентов бакалавриата // Гуманитарные науки. 2020. № 2. С. 28-34.
5. Статистический обзор ко Дню молодежи и студенчества / Национальный статистический комитет Республики Беларусь: Статистический обзор 23.06.2022 [Электронный ресурс] URL:: https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/oficial_statistika/statobzor_stud-2022.pdf (дата обращения: 05.04.2023).

Экономическая социология

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-31-35

УДК: 316

С.Г. Михайлов

Социальная среда как потенциал саморазвития человека

S. Mikhailov. Social environment as a potential for human self-development

Аннотация. Социальная среда практически всегда рассматривается как совокупность материальных, экономических, политических и духовных условий существования человека, социальных групп населения. Однако, социальная среда не является однородной и решает как общие, так и частные задачи, обусловленные современными вызовами общественного развития. Изменения технико-технологической структуры предприятий и организаций, формирование внутрипроизводственных отношений и культуры поведения персонала предполагает обращение внимания на потенциал опережающего саморазвития человека.

В статье предпринята попытка акцентировать внимание на возрастающей роли социальной среды в определении и саморазвитии потенциала человека, адекватного целям и задачам общественного развития.

Ключевые слова: социальная среда, саморазвитие, потенциал, человек, самоактуализация, общественные отношения, сознание, социальное поведение, социальный интерес, компетенции, социальные ожидания.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Abstract. The social environment is almost always considered as a set of material, economic, political and spiritual conditions for the existence of a person, social groups of the population. However, the social environment is not homogeneous and solves both general and particular problems due to modern challenges of social development. Changes in the technical and technological structure of enterprises and organizations, the formation of intra-production relations and a culture of personnel behavior presupposes paying attention to the potential for advanced self-development of a person. The article attempts to focus on the growing role of the social environment in determining and self-development of a person's potential, adequate to the goals and objectives of social development.

Keywords: social environment, self-development, potential, person, self-actualization, public relations, consciousness, social behavior, social interest, competencies, social expectations.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-19-04; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

В стремлении познать сущность развития общественных отношений многие исследователи обращают внимание на сознание человека, процессы его функционирования в общественной среде под воздействием различных социальных и производственных практик.

Сознание как социальный феномен личности состоит из ощущений человека, его переживаний, возможных социальных реакций и социальных действий. На сознание человека прямо и косвенно воздействуют его характер, поступки, мысли, чувства и чувствования, ощущения в контексте сопричастности к определенной социально-профессиональной среде [6; 7; 14].

Михайлов Сергей Григорьевич – доктор социологических наук, профессор. Консультант центра развития науки и образования АНО ВО «Университет при МПА ЕврАзЭС»

S. Mikhailov – Doctor of Sociological Sciences, Professor. Consultant of the Center for the Development of Science and Education, ANO VO "University under the IPA EurAsEC"

© Михайлов С.Г., 2023

Сознание имеет социокультурный и морально-этический контекст, который является своеобразной предпосылкой для самооценки, самоорганизации и саморазвития человека.

В последние годы учеными и специалистами подчеркивается особая роль потенциала саморазвития человека в социальных процессах преобразования общественных отношений. Так, Ж.П. Сартр писал, что «Человек не что иное, как то, чем он делает себя сам» [13, с. 15]. В саморазвитии наиболее полно отражаются интересы и преобладающие ценности и социальные ожидания человека. Однако, в реалиях общественного развития люди в силу сложившихся обстоятельств становятся отчужденными и отстраненными от социальных процессов, вынуждены придерживаться каких-то старых шаблонов, предполагающих ожидание, иждивенчество, зависимость от сложившихся стереотипов поведения и управления общественными процессами.

Саморазвитие человека, видимо, невозможно без развития потребностей в самоуважении. Самоуважение включает в себя такие понятия, как компетентность, уверенность, достижения, независимость и свобода. И, действительно, в обосновании своего участия в социальных процессах человеку необходимо знать, что он достойный, заслуживает уважения, может справляться с задачами и требованиями, стоящими перед обществом. Самоуважение - это не только самопризнание своих достоинств, но и уважение другими, строящееся на основе таких понятий, как престиж, признание, репутация, статус, оценка и приятие. В этих случаях человеку как участнику социальных и производственных процессов важно учитывать в своей общественной позиции складывающееся по отношению к нему общественное мнение.

В саморазвитии человека выделяется аспект самоактуализации, то есть, то, что характеризует человека с позиций его желаний в достижении определенного уровня развития. Иными словами, самоактуализироваться - значит стать тем человеком, которым мы можем стать, достичь вершины человеческого потенциала. Люди, которые озабочены условиями самоактуализации по мнению А. Маслоу должны обладать следующими характеристиками: более эффективное восприятие реальности; приятие себя, других и природы; непосредственность; простота и естественность; централизованность на проблеме; независимость и потребность в уединении; автономия и независимость от культуры и окружения; свежесть восприятия; вершинные переживания; общественный интерес; глубокие межличностные отношения; демократический характер; разграничение средств и целей, философское чувство юмора; креативность; сопротивление окультуриванию [10, с. 122].

Н.Н. Семенов, обращаясь к исследователям общественных отношений, отмечал, что в процессе научного творчества постоянно возникают противоречия между желаемым и действительным [3, с. 235-261]. Так, попытка управлять процессом самоактуализации человека может привести к отрицательному результату, повысив напряженность в процессе коллективной деятельности, сомнению в выборе пути развития, тревоги по поводу возможных результатов. Видимо, тезис А.Н. Маслоу «Улучшите природу человека, и вы улучшите все...» [9, с. 227] можно использовать в общественной практике с ограничениями. Однако, было бы справедливо предположить, что стремление человека к самоуважению и самоактуализации является способом совершенствования не только внутреннего потенциала саморазвития, но и развития общественного, достигаемого посредством участия человека в социальных процессах. В этой связи следует отметить, что К. Роджерс полагал, что человеком управляет процесс роста, в котором его личностный потенциал приводится к реализации... Это сущность жизни. [11, с. 123] Пособием участия человека в социальных процессах самореализуется не только потенциал человека, он становится не только полноценно функционирующей личностью, но способствует общественному развитию.

Многообразие интересов и направлений в общественном развитии, обусловленных неопределенностью его целей и задач, а иногда и отсутствием ресурсной базы, усиливает

позиции тех ученых и специалистов, которые обосновывают необходимость управления саморазвитием человека. Однако, процесс управления в этом случае нельзя сводить лишь к управленческому воздействию, так как управленческий процесс всегда имеет и обратную зависимость.

Выдвигая тезис о взаимозависимости управляющей и управляемой подсистем в той или иной степени участвующих в социальных процессах, необходимо отметить весьма распространенную точку зрения, по которой «...рассуждения о субъекте, сознании, свободном духе, творящем историю, становятся насмешкой или надувательством... Люди не существуют уже вне установленных отношений, а лишь специфицируют вид поведения. Вместо субъектов мы получаем формы» [8]. Если вспомнить М. Фуко, то проблема «состоит в том, чтобы заменить абстрактную, общую и монотонную форму «изменений» анализом дифференциальных типов трансформации» [5, с. 634].

Общественные трансформации, во-многом, являются основой для формирования социального поведения человека, оформляются и направляются импульсами и побуждениями, как правило, находящимися вне сферы сознания. Эти влияния не только не осознаются человеком, так как формируются под воздействием бессознательного, но и полностью недоступны для осознания, хотя в полной мере определяют и поведение, и социальное развитие человека.

Социальные действия человека, и это надо констатировать, во многом, являются следствием внешних раздражителей, в меньшей степени внутренних, таких как условия жизни и т.д. Внешние раздражители по принципу воздействия на сознание человека подразделяются на адресно-целевые, импульсивные, иррациональные, нарцисстические. Они формируют социальный образ человека, его представлений о характере и направленности происходящих в обществе социальных процессах.

Социальные оценки в сознании человека способствуют преодолению комплекса неполноценности, сглаживают стремление к превосходству, реализующемуся зачастую посредством эгоистичного поведения и озабоченности достижением личной славы за счет других, обеспечивают формирование стиля жизни, характеристиками которого являются «жизненный план» или карьерный рост.

Социальный интерес представляет чувство эмпатии ко всем людям, проявляется в сотрудничестве и коммуникациях с другими индивидами ради общего успеха, выступает критерием социально-психологической и общественной зрелости человека. Социальная активность в полной мере зависит от того, как человек подходит к решению жизненных проблем: от вялости и апатичности до постоянной активности. Заметим, что социальная активность играет либо конструктивную, либо деструктивную роль только в сочетании с социальным интересом, который может складываться из самопредпочтений или под воздействием сформированной социальной среды. Объективизация социального интереса вполне логична, так как человек никогда не бывает статичным, соотносит свои реакции и социальные действия с социальной средой. Социальная среда представляет собой своеобразное хранилище коллективных инстинктивных побуждений, эмоций, воспоминаний и настроений, которые могут стать побудительным мотивом к созидательной деятельности и наоборот стать угрозой сознанию человека и стать первопричиной отклоняющегося поведения. При этом возникает объективная необходимость влияния на сознание человека с целью осознания им своих социальных действий хотя бы по принципу: «правильно-неправильно», «хорошо-плохо», «нравственно-безнравственно» и т.д. Здесь необходимо обратить внимание на высказывание Дж. Кейнс о следующем: «... опасные человеческие склонности можно направить по сравнительно безобидному пути там, где существуют перспективы «делать деньги» и накапливать личное богатство. Эти же склонности, если они не будут удовлетворены таким путем, могут найти выход в жестокости, безрассудном стремлении к личной власти, влиянию и других формах самовозвеличивания» [2, с. 425].

Вместе с тем, в конце своей знаменитой книги Дж. Кейнс отмечал: «Я уверен, что сила корыстных интересов значительно преувеличивается по сравнению с постепенным усилением влияния идей ... рано или поздно именно идеи, а не корыстные интересы становятся опасными и для добра, и для зла» [2, с. 432].

Социальная среда является носителем «доступной памяти», которая включает в себя ранее накопленный человеком опыт общественной жизни, человеческих взаимоотношений и коммуникаций, кризисных общественных явлений, которые оказывают влияние на социальный облик людей и их общественную позицию в сферах труда и управления. При этом выделяется социально-полезный тип человека, соединяющий в себе высокую степень социально-профессионального интереса и высокого уровня социально-профессиональной активности, в достижении намеченного уровня и качества жизни.

По К. Роджерсу «хорошая жизнь» - это не конечный пункт, в котором происходит фиксация какого-то уровня благосостояния человека, а направление, в котором человек движется, следуя своей истинной природе [12]. В последние годы отчетливо проявился рыночный тип человека, который исходит из того, что личность оценивается как товар, который можно продать или обменять. Этот тип человека является по своей сути самоакцентированным на своей деятельности, и, во-многом, отстранен от глобальных целей общественного развития.

Отметим, что структура социальной среды достаточно сложна. Она определяется разнообразием сфер жизнедеятельности человека (сфер преломления общественных отношений), в которых непосредственно протекает деятельность горожанина, его обычная, будничная жизнь. Обобщенно можно выделить следующие: производственная сфера (все многообразие производственных предприятий от самых мелких до самых крупных объединений и комплексов); социально-бытовая и рекреационная (внепроизводственная - эксплуатация жилья, пользование социально-бытовыми услугами, возможностями здравоохранения, физкультуры и спорта, зонами отдыха и т. п.); культурно-просветительская сфера (сфера приобщения к духовным ценностям - посещение культурных и учебных заведений). Все вместе они предоставляют необходимые для человека условия, в которых формируются отношения «совместной деятельности». Уровень развития этих сфер (бытие) в значительной мере определяет уровень развития самого человека (сознание). В них, через них, через их посредство формируется «совокупность всех общественных отношений», формируется и сам человек, человеческая личность. Это сферы тех «действительных отношений», которые возникают в человеческом обществе в процессе их производства, их общения, их общественной и политической организации».

На практике социальная среда не есть саморазвивающаяся система, а создается для социального воспроизводства человека, с учетом все возрастающих его потребностей, и, пожалуй, что очевидно, на нормативной основе. Именно в этой социальной среде происходит совместная жизнедеятельность, формирование прямых человеческих взаимосвязей и отношений на различных уровнях (межличностных и межколлективных, межгрупповых и межрегиональных, межгородских и межреспубликанских) непосредственность этих взаимосвязей, непосредственность взаимосвязи между людьми составляет действительное богатство человека. Эти отношения в отличие от отношений человека и природы мы бы определили как второй уровень общественных отношений. Если первый уровень - это собственно материальные отношения, то второй уровень - собственно социальные, человеческие. Отношения первого и второго уровней объединены тем, что это отношения реальной, практической жизнедеятельности. Вместе с тем известно, что действительность, хотя и определяется материальной стороной жизнедеятельности, однако ею не исчерпывается. Базируясь один на другом, эти уровни представляют собой основание для перехода из одного порядка общественных отношений в другой, третий уровень - духовные взаимосвязи и отношения, отношения на уровне сознания, интеллекта, освоения духовного

и интеллектуального опыта человечества. Так определяется качественно иной, высший, по отношению к первым двум, уровень общественных взаимосвязей и отношений, хотя и тесно связанный с ними.

Без учета и анализа этого уровня отношений невозможно представить социальное воспроизводство человека в полной мере. Это столь же неотъемлемая сторона процесса воспроизводства человека в крупном городе, как и материальная, и социальная. Последнее обстоятельство, в частности, прослеживается в том, что, например, и производственная сфера и бытовая являются источниками формирования общественного сознания, так или иначе, питают развитие человеческого мозга, сознания, интеллекта. На чем основывается эта позиция? Известно, что любой производительный труд невозможен без синтеза человеческого разума, мускульной силы, нервов, социальных отношений.

И если общество не создает необходимые экономические условия для воспроизводства интеллекта человека, то человеческое в нем умирает [4, с. 14]. То есть возникает объективная потребность постоянного насыщения трудовой деятельности человека новыми знаниями, компетенциями, опытом, формирования духовной и нравственной позиции, отвечающих решению общественно значимых задач. Видимо, справедливо утверждение, что высокопроизводительный труд человека обеспечивается не административным и экономическим принуждением к напряженному труду, а его интеллектуализацией, свободным выражением творческого потенциала человека, его творческих и созидательных способностей. Тогда оправдаются надежды исследователей, полагающих, что учет условий труда, условий развития и приложения способностей человека превратит функцию потребления в функцию благосостояния, что механизм рационализации социальных процессов сместится от структур административных к структурам интеллектуальным, что реальной станет перспектива удовлетворения потребностей людей не только «посредством произведенного продукта, но и непосредственно через сам произведенный процесс как решающую сферу реализации творческих способностей человека», что общественное производство станет, по сути, производством и воспроизводством в расширенном масштабе способностей самих людей [1, с. 123].

Литература

1. Ельмеев В.Я. Воспроизводство общества и человека. - М. : Мысль. 1988. с. 123.
2. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег // Антология экономической классики. Т.2. М.: Эконов, 1993. С. 425.
3. Семенов Н.Н. Наука и общество. Статьи и речи. Второе, дополненное изд. – М.: Наука, 1981, с. 235-261.
4. Сила общества - в интеллекте // Моск. новости. 1989. 5 марта, с. 14.
5. Фуко М. В книге: Реале Дж., Антисери Д. Западная философия от истоков до наших дней. Книга 4. СПб. : Петрополис, 1997, с. 634.
6. Adorno T.W., Frenkel-Brunswick E., Levinson D.I. & Sanford R. N. The authoritarian personality. New York: Harper & Row, 1950. 990 p.
7. Balay J, Shevrin H. The subliminal psychodynamic activation method. A critical review. Am Psychol. 1988 Mar;43(3):161-74. doi: 10.1037//0003-066x.43.3.161. PMID: 3284423.
8. Levi-Strauss C. Tristi Tropici, Milano: 1960.
9. Maslow A.H. A philosophy of psychology. In Y. Fairchild, Personal problems and psychological frontiers. New York: Sheridan House, 1956, p. 227.
10. Maslow A.H. Motivation and personality. New York: Harper and Row, 1987, p. 122.
11. Rogers C.R. A way of being. Boston: Houghton Mifflin, 1980, p. 123
12. Rogers C.R. On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy, Boston: Houghton Mifflin. 1961.
13. Sartre, J.P. (1957). Existentialism and Human Emotions. New-York: Wisdom Library 1957, p. 15.
14. Westen D., Gabbard G. & Ortigo K. (2008). Psychoanalytic approaches to personality. In L. Pervin (ed.), Handbook of Personality: Theory and Research. Guilford Press. pp. 21-65. New-York: Guilford Press, 1990.

Д.В. Вельмисова

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК КОНТЕКСТ СМЫСЛООБРАЗОВАНИЯ

D. Velmisova. Managerial interaction as a context of meaning formation

Аннотация. Смыслы в деятельности предопределяют направленность поведения человека в социально-трудовых взаимоотношениях, не случайно, междисциплинарное понятие смысл, которое первоначально исследовалось преимущественно в психологии, культурологии, философии, в последние годы актуализируется в контексте социального управления во взаимосвязи с феноменом лидерства (духовного, вдохновляющего, трансформационного, этического и др.). Роль современных лидеров и руководителей трансформируется, интегрируя функции коуча, ментора, наставника, а в сферу управленческого влияния входят вопросы смыслообразования, тем самым преобразуя ситуацию управленческого взаимодействия в ситуацию смыслополагания. Формирование на предприятиях и в организациях системы смыслополагающего управленческого взаимодействия предполагает обращение внимания к личности работника, создание условий для полисубъектного диалога, что становится возможным при развитии направлений человекоориентированного управления.

Ключевые слова: смысл в деятельности, лидерство, смыслообразование, управленческое взаимодействие, вдохновляющее лидерство, трансформационное лидерство, стратегии смыслообразования.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д.30/32; E-mail: daria-babiy@yandex.ru

Abstract. Meanings in activity predetermine the direction of human behavior in social and labor relations; it is no coincidence that the interdisciplinary concept of meaning, which was initially studied mainly in psychology, cultural studies, and philosophy, has been updated in recent years in the context of social management in connection with the phenomenon of leadership (spiritual, inspirational, transformational), ethical, etc.). The role of modern leaders and managers is being transformed, integrating the functions of a coach, mentor, and the sphere of managerial influence includes issues of meaning-making, thereby transforming the situation of managerial interaction into a situation of meaning-making. The formation of a system of meaningful management interaction at enterprises and organizations involves paying attention to the personality of the employee, creating conditions for multi-subjective dialogue, which becomes possible with the development of areas of human-oriented management.

Keywords: meaning in activity, leadership, meaning-making, managerial interaction, inspiring leadership, transformational leadership, meaning-making strategies.

Contact information: Griboedov Canal Embankment, 30/32, Saint Petersburg, 193023; E-mail: daria-babiy@yandex.ru.

В контексте развития концепции человекоориентированного управления, в центре внимания которой находится не только продуктивность трудовой деятельности, но и личность работника, ценностно-смысловые ориентиры, возможности для реализации потенциала, актуализируется исследовательский интерес к сущности категорий «смысл» и «смыслообразование». Смысл представляет собой междисциплинарное понятие, изучаемое в философских, психологических, культурологических аспектах.

Д.А. Леонтьевым [9] зафиксированы два теоретических направления в изучении смысла, соответственно которым отличаются и взгляды ученых на процесс смыслообразования: 1)

Вельмисова Дарья Владимировна - кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления персоналом. Санкт-Петербургский государственный экономический университет.

D. Velmisova - PhD in Social Sciences, associate professor at the Department of Sociology and Human Resource Management, Saint-Petersburg State University of Economics.

© Вельмисова Д.В., 2023

смысл как *интегральное образование личности*; 2) смысл как *производный структурный элемент сознания и деятельности*. В рамках первого направления смысл может рассматриваться как жизненная задача; интерпретация жизни; аспект интеграции личной и социальной действительности. Второе направление позволяет рассматривать смыслы во множественном числе как неотъемлемый структурный элемент самих механизмов функционирования сознания и деятельности человека. И в данном случае смыслы действий и ситуаций генерируются:

- объективными отношениями;
- чисто субъективной интерпретацией действий и ситуаций;
- задаются социальной общностью, т.е. в плоскости отношений с другими людьми.

Применительно к смыслам профессиональной деятельности смыслообразование может реализовываться вследствие взаимодействия личностных диспозиций индивида с объективными условиями его жизнедеятельности в определенном ситуационном контексте, создаваемом на уровне макро-, мезо- и микросоциальной среды. Существенное влияние на смыслы профессиональной деятельности оказывают состояние общественного сознания, система социальных институтов, показатели качества и уровня жизни, сформированный уровень социальной ответственности предприятий и организаций, а также факторы субъективного характера, в т.ч. социальная принадлежность, личностные особенности работников, их субъективный социальный опыт.

Значительный вклад в развитие теории смыслообразования в трудовом контексте внесли труды Б. Россо и его коллег [16], которые изучили четыре области, являющиеся источниками смысла в профессиональной деятельности: я, другие люди, рабочий контекст и духовная жизнь, в рамках которых функционируют следующие *механизмы смыслообразования*: целостность (аутентичность), самоэффективность, самоуважение, цель, принадлежность, трансцендентность, культурное и межличностное смыслообразование. Данные идеи позволили детализировать понимание смыслообразования применительно к профессиональной деятельности.

Вместе с тем, процесс смыслообразования необходимо рассматривать с учетом внутреннего строения смысловой структуры личности. Б.С. Братусь [4] предлагает выделить четыре уровня смысловой сферы личности, отличающиеся областью смыслопорождающей действительности:

- *уровень прагматических*, ситуационных смыслов, определяемых самой предметной логикой достижения цели в данных конкретных условиях;
- *эгоцентрический* уровень, в котором исходным моментом являются личная выгода, удобство, престижность, а другие люди и обстоятельства рассматриваются с позиций содействия или противостояния эгоцентрическим смыслам;
- *группоцентрический* уровень, где определяющим смысловым моментом отношения к действительности становится близкое окружение человека, группа, которую он либо отождествляет с собой, либо ставит ее выше себя в своих интересах и устремлениях;
- *подлинно просоциальный* уровень, в особенности его высшие ступени, характеризующийся внутренней смысловой устремленностью человека на создание таких результатов (продуктов труда, деятельности, общения, познания), которые принесут равное благо другим, даже лично ему незнакомым, «чужим», «дальним» людям, обществу, человечеству в целом.

А.В. Серым [13] отмечается не только иерархичность смысловой структуры личности, но и отличие смыслов с точки зрения когнитивной сложности и временной перспективы. Первым уровнем в представленной смысловой системе является уровень *биологически обусловленных смыслов*, которые возникают на базе ощущений, являются неосознаваемыми и обуславливают функционирование организма, его реакции на физическое воздействие окружающей действительности. На втором уровне смыслы носят *индивидуальный характер* и

отражают потребностную сферу личности, оставаясь слабоосознаваемыми. Эти смыслы выражают отношение мотива к цели, где в качестве целей, мотивирующих это отношение, выступают желания, элементы предметного мира и ограничения социального окружения. Отражая неудовлетворенные потребности, подобные смыслы носят исключительно ситуативный характер. Временные рамки обуславливаются контекстом ситуации, смыслы локализуются либо в «настоящем», либо в «недалеком прошлом». Если смыслы первого уровня обеспечивают адаптацию к физическим условиям среды, то смыслы второго уровня – адаптацию к окружающим условиям социальной действительности.

Третий уровень представляют собственно *личностные смыслы*, имеющие устойчивый характер и опосредующие всю жизнедеятельность человека. По определению А.В. Серого, на этом уровне смыслы выступают в виде ценностных ориентаций личности, основная функция которых заключается в интегрировании личности в новые условия социальной жизни. В отличие от адаптации, под которой понимается процесс приспособления, направленный на поддержание жизнедеятельности человека в определенных условиях, интеграция предполагает активное, осознанное поддержание определенного напряжения для творческой реализации своих возможностей в условиях социального взаимодействия. Временная перспектива включает на этом уровне долгосрочное планирование, основанное на осмысленном отношении к личностному опыту и объективной действительности. Четвертый уровень системы личностных смыслов отражает *смысложизненные отношения человека*. Это уже не комплекс отдельных отношений к себе, другим, миру, а целостное восприятие человеком своей жизни как значимости. Временная перспектива охватывает широкий спектр событий прошлого, настоящего и будущего. Личностные смыслы на этом уровне выполняют функцию генерализации и операционализации смыслов нижележащих уровней и выступают в качестве смысложизненных ориентаций личности. Автором концепции отмечается, что причинность реакции, действия, поступка, жизнедеятельности человека не может находиться снаружи или внутри психологического события. Она охватывает взаимодействие человека и действительности в целом, включая контекст ситуации.

В последние несколько десятилетий возрастает количество научных работ, изучающих смыслы трудовой деятельности и организационный контекст смыслообразования. Проведенный нами наукометрический анализ публикаций, размещенных в базе Scopus в 2012-2022 гг., отобранных по ключевым словам («meaningful work», «values», «behaviour», «motivation») позволил выявить ряд понятий, во взаимосвязи с которыми чаще всего исследуются смыслы деятельности. К числу наиболее упоминаемых понятий в данном контексте относятся: «значимая работа», «удовлетворенность трудом», «призвание», «вовлеченность», «самочувствие», «джоб-крафтинг»¹, «лидерство», «мотивация», «трансформационное лидерство», «корпоративная социальная ответственность». Примечательно, что первые 10 наиболее упоминаемых понятий вошли 3, отражающие роль лидера и организации в целом в формировании смысла деятельности: «лидерство», «трансформационное лидерство», «корпоративная социальная ответственность». А дальнейший анализ перечня ключевых терминов, выявил 7 упоминаемых разновидностей лидерства, которые рассматриваются в контексте смыслообразования:

- *духовное лидерство* (spirituality leadership). Феномен деятельностного преобразования действительности через взаимозависимость и взаимообусловленность ценностного мира

¹ Индивидуальный процесс проектирования работы, который относится к самостоятельным инициативным, упреждающим стратегиям по изменению характеристик своей работы, чтобы лучше согласовать ее с личными потребностями, целями и навыками. Джоб-крафтинг представляет собой процесс проактивного совершенствования своей работы сотрудником, ее «конструирования» с точки зрения активностей, задач, используемых навыков, совершенствования взаимоотношений таким образом, чтобы максимально соотнести работу со своими интересами, целями, и, в конечном счете, смыслами, которые человек стремится реализовать.

конкретного человека (духовного лидера) и универсальности ценностных перспектив человеческих общностей [7]. Компоненты ценностной трансформации, осуществляемой духовным лидером, по Л.Б.Зубановой: психологическая (лидер как кумир), нормативная (лидер как идеолог), трансцендентальная (лидер как духовный учитель), онтологическая (лидер как новатор истории).

- *вдохновляющее лидерство* (empowering leadership). Чаще всего вдохновляющее лидерство рассматривается как способность оказывать положительное влияние на окружающих и мотивировать на успех. Руководитель-вдохновляющий лидер предлагает работникам возможности для развития их творческого потенциала, основанные на его действиях и отношении.

- *трансформационное лидерство* (transformational leadership). Руководитель-трансформационный лидер фокусирует внимание на видении, которое вдохновляет других и способствует преобразованию цели в действие, убедительно доносит значение нового видения и убеждает в его правильности; управляет доверием, будучи предсказуемым и последовательным в действиях чтобы действия были совместимы с видением и ценностями; развивает последователей интеллектуально, мотивационно, практикует индивидуальный подход [14].

- *этическое лидерство* (ethical leadership). Руководителя – этического лидера отличает «нравственность, его честность, этическое сознание, а также способность взаимодействовать, не нарушая этических принципов, и привносить этический аспект в деятельность команды и организации» [10].

- *лидерство-служение* (servant leadership). Лидеры-служители действуют во благо людей (последователей), организации и общества, они отодвигают в сторону личные амбиции, ими движут не корыстные побуждения, не желание власти, контроля и титулов, а искреннее стремление помочь другим развиваться [5]. Одним из основных признаков лидерства как служения является этическое поведение и высокий уровень доверия: высокий уровень моральной зрелости, сознательности, следование нравственным принципам и др.

- *аутентичное лидерство* (authentic leadership). Согласно Б. Джорджу в лидерской аутентичности шесть измерений: рост самосознания; следование своим ценностям; баланс экстринсивной и интринсивной мотивации; создание команды поддержки; сохранение целостности личности; понимание своих стремлений и целей лидерства [15].

- *лидерство* (в общем понимании – «leadership»). Взаимоотношения между лидером и членами группы, оказывающими влияние друг на друга и совместно стремящимися к реальным изменениям и достижению результатов, отражающих общие цели [6].

На основе проведенного анализа было условно определено 3 направления исследований смысла в профессиональной деятельности, причем наибольшее количество упоминаний лидерства встречается во втором и третьем из них.

1. Исследования «смысла работы (деятельности)» в широком понимании, в контексте поиска человеком своего призвания и «значимой» работы, в том числе исследования психологических последствий отсутствия значимой деятельности: намерения по смене работы, выгорание, поиск достойного труда. В данном направлении исследуются вопросы социальной поддержки, социальной справедливости, приверженности, социальной идентичности в профессии.

2. Исследования «смысла в трудовой деятельности», смыслообразования в организационной среде, факторов мотивации, в т. ч. поиск методов управления значимостью работы и смыслообразованием при помощи управленческих технологий, лидерства, профессиональной и трудовой этики, управления целями в деятельности.

3. Исследования «осмысленности» деятельности», самоопределения человека, целостности, духовности.

Таким образом, смыслы в деятельности исследуются во взаимосвязи с вопросами лидерства как совокупности социальных технологий управленческого взаимодействия, позволяющих решать задачи смыслообразования в организационной среде. По определению Р.Дафта, «лидерство — это взаимоотношения между лидером и членами группы, оказывающими влияние друг на друга и совместно стремящимися к реальным изменениям и достижению результатов, отражающих общие цели» [6]. Лидерство согласно современным исследованиям смыслов и смыслообразования выходит за пределы организационного контекста, когда руководитель выполняет роли ментора, коуча, наставника. Не случайно, по данным исследований [11], ценностно-мотивационный смысл «взаимодействие с руководителем» в ранговом распределении смыслов деятельности по степени значимости оценивается работниками различных статусных и профессионально-квалификационных групп рангами № 1-2 (наряду с «гарантиями финансовой стабильности»), опережая такие смыслы как «бытовой комфорт, удобство», «социальные гарантии», «поддержка семейных ценностей организацией», «материально обеспеченная жизнь», «профессиональное развитие» и др. Данные опроса работников (N600) производственного предприятия свидетельствуют о том, что к наименее удовлетворенным смыслам деятельности относятся (по шкале от 1 до 6, где 1 – не удовлетворен возможностью реализации смысла в профессиональной деятельности, 6 – полностью удовлетворен):

- руководители высшего звена: общественное признание (3,6), забота о здоровье (3,6), поддержка семейных ценностей (3,6), принадлежность к социальной группе (3,8), расширение кругозора (4,0), результативность и продуктивность деятельности – 4,2;

- руководители среднего звена: расширение кругозора (2,6), забота о здоровье (2,8), принадлежность к социальной группе (3,0), поддержка семейных ценностей (3,5), общественное признание (3,6), социальные гарантии (3,7), познание и изучение нового (3,7);

- главные/ведущие специалисты: расширение кругозора (2,5), забота о здоровье (2,7), принадлежность к социальной группе (3,0), познание и изучение нового (3,2), общественное признание (3,3), профессиональное развитие (3,4), результативность, продуктивность (3,5).

Не отрицая значимую роль системы управления персоналом в создании возможностей для реализации перечисленных смыслов в деятельности (социальная политика предприятия; работа с кадровым резервом и программы управления талантами; обучение и развитие персонала; оценка уровня развития ключевых компетенций; программы развития человеческого потенциала), отметим, что большинство перечисленных выше смыслов находится в зоне влияния руководителей различного уровня и зависит от качества управленческого взаимодействия.

Вместе с тем, если обратить внимание на наиболее значимые смыслы деятельности, то к ним относятся (ранги 1-5): взаимодействие с руководителем, гарантии финансовой стабильности, материально обеспеченная жизнь, социальные гарантии, профессиональное развитие. Таким образом, смыслы более высокого порядка не встречают поддержки со стороны управленческого звена и не актуализируются в сознании работников (в т.ч. руководителей).

Учитывая влияние на процесс смыслообразования внешних условий, смыслы деятельности работников могут моделироваться относительно будущих периодов, предполагающих изменение контекста. Создаваемый в организации или на предприятии контекст смыслообразования в совокупности с другими условиями жизнедеятельности приводит к коррекции внутренней структуры смыслов. Этот процесс можно рассматривать как 2 стратегии смыслообразования: приспособительная и развивающая [1]:

- 1) *приспособительная стратегия смыслообразования* – основанный на формальной и стереотипной предзаданности целей способ организации смысловой сферы, направленный на необходимость компенсации недостатков развития индивида путем подстройки и однообразного движения в слое уже приобретенных личностных смыслов под воздействием

внешней среды, воспринимаемой как доминирующий и детерминирующий его жизнедеятельность.

2) *развивающая стратегия смыслообразования* – ориентированный на осознание мотивов и порождение актуальных целей способ трансформации смысловой сферы, направленный на формирование перспективных смыслов и своевременную перестройку их содержания для осуществления возможности личностного роста под влиянием внешних факторов, оцениваемых как преодолимые условия жизни при самодетерминации индивидом своей деятельности.

Несмотря на то, что в предложенных определениях подчеркивается роль самодетерминации деятельности, представляется возможным исследовать управленческое взаимодействие как контекст реализации индивидом развивающей стратегии смыслообразования, которое, как было рассмотрено выше, не может находиться полностью внутри психологического события, а во многом, предопределяется ситуацией. В этом случае ситуация управленческого взаимодействия становится одновременно ситуацией смыслополагания и формами реализации подобного взаимодействия становится диалог, сотрудничество.

Однако, анализ данных глубинных интервью и анкетирования работников предприятий и организаций позволил выявить ряд противоречий, которые в большинстве случаев относятся именно к управленческому взаимодействию и приводят к следующим негативным последствиям в смысловой структуре:

- смещение смысловых акцентов с группоцентрических и просоциальных смыслов более высокого порядка на эгоцентрические и прагматические смыслы деятельности;
- отсутствие среднесрочной и долгосрочной перспектив смыслополагания в профессиональной деятельности, доминирование ориентации на краткосрочный горизонт планирования;
- выбор работниками приспособительной стратегии смыслообразования, не предполагающей развития личности, ее активной социальной интеграции посредством порождения актуальных целей и трансформации смысловой сферы.

Так, при ответе на вопросы относительно *качества управленческого взаимодействия*, работниками отмечаются следующие проблемы¹:

- отсутствие доверия к работникам;
- отсутствие аргументации при постановке задач, директивная постановка задач;
- нежелание руководителей слышать работников и вносить какие-либо корректировки в процессы даже в случае потенциального повышения их эффективности;
- отсутствие внимания руководителей к вопросам обучения и развития работников, низкая оценка возможностей развития, предоставляемых руководителями;
- отсутствие индивидуальных планов развития работников, либо формально отношение к их формированию;
- нежелание руководителей давать работникам обратную связь после знаковых (или нестандартных) ситуаций;
- несогласованность поставленных целей и ресурсов;
- неспособность руководителей быть лидером и ролевой моделью для работников, новатором и идейным вдохновителем, реализовывать мотивирующее управление командой и др.

Руководители не всегда имеют представление о смысловых и ценностных приоритетах работников, либо представляют их поверхностно. Это является результатом отсутствия доверительной коммуникации, основу которой составляет психологический контакт между

¹ Анкетирование работников торгово-производственной компании (N40), глубинные интервью с работниками производственного предприятия (N50).

руководителем и подчиненным. Задачи ставятся вне общего процесса целеполагания и индивидуального плана развития работника, не рефлексирован потенциал выполняемых функций. Руководителями не предоставляется обратная связь относительно деятельности сотрудников, а также не реализуется коммуникация «снизу -вверх», т.е. сотрудники не имеют возможности «быть услышанными».

Это приводит к формированию отстраненного взгляда у работников на процесс и результаты труда, в крайнем случае отношения безразличия к качеству работы; несогласованности целей деятельности на уровне руководитель-работник, компания-работник, отсутствию заинтересованности работников в общем результате; непониманию и недооценке своего вклада в общий результат деятельности предприятия, формирование ощущения «каждый сам за себя» и т.д.

Фактически, руководителями не используется смыслопорождающий потенциал управленческого взаимодействия, а усилия сфокусированы на экономических показателях качества управленческого труда в ущерб социальным. Вместе с тем, учитывая, что организационный контекст является одним из важнейших условий смыслообразования, управленческое взаимодействие оказывает существенное влияние на то, в чем сотрудники видят смысл своего труда: в ходе постановки целей деятельности, предоставления обратной связи о результатах деятельности, обсуждении текущих задач, принятии решений и их реализации, применении тех или иных способов поощрения и др.

Формирование на предприятиях и в организациях системы смыслополагающего управленческого взаимодействия предполагает обращение внимания к личности работника, создание условий для полисубъектного диалога, что становится возможным при развитии направлений человекоориентированного управления, предложенных В.К. Потемкиным [12]:

1. Формирование общественной ценности результатов деятельности предприятий и организаций с акцентом на уникальную культуру и этику поведения персонала.

2. Создание условий для понимания профессиональной значимости выполняемых работ, поддержания инициативы и предприимчивости, профессиональной преемственности поколений.

3. Проведение политики полной занятости за счет приведения в соответствие перечня работ, специальностей и профессий, введения системы внутрифирменного совместительства за счет создания смежных производств и сервисных центров.

4. Определение на предприятии зон экономической ответственности и усиление личных стимулов.

5. Создание системы контроллинга на предприятии, фиксирующей не только издержки и их отклонения от нормативных величин, но и степень влияния на этот процесс работников с целью их обязательного поощрения.

6. Развитие неспециализированной карьеры, что предполагает в рамках предприятия освоение новых, до сих пор не существовавших специальностей и профессий. Это дает возможность взглянуть на свою основную специальность, профессию со стороны, обеспечить модернизацию сферы приложения труда, усилить комбинацию и маневренность трудовых усилий.

7. Развитие системы участия персонала предприятия в принятии производственных решений, а при определенных условиях — и стратегических.

8. Создание холизма персонала, предполагающего усиление понимания персонала как единого целого, развивающего причастность руководства к образу жизни персонала, создание стереотипа руководителя-демократа.

Дополняя формулу лидеров пятого уровня, предложенную Дж. Коллинзом [8], наряду с личной скромностью и профессиональной волей, в нее возможно включение такого элемента как *смыслообразующее управленческое взаимодействие*.

Ситуация управленческого взаимодействия с учетом обозначенных ранее областей смыслообразования в деятельности [16]: я, другие люди, рабочий контекст и духовная жизнь – может рассматриваться как ситуация смыслополагания, а формами реализации подобного взаимодействия становится диалог, сотрудничество. Подобный диалог формируется в системах формальной и неформальной коммуникации, существующих в организации, при осуществлении руководителями функций планирования, организации, стимулирования, контроля, анализа. Управленческое взаимодействие становится ситуацией смыслообразования через механизм аутентичности (Б. Россо и др.) при обеспечении содержательности, привлекательности труда, постановку целей деятельности и определение выполняемых задач при условии учета результатов социально-психологической диагностики работников. Управленческое взаимодействие, направленное на повышение автономии работников, постановку достижимых целей с учетом квалификации и компетентности работников, возможностей самостоятельного контроля результатов деятельности, предоставление конструктивной обратной связи работникам - создает предпосылки для формирования значимости труда, осмысленности деятельности на основе опыта личной компетентности и возможности влияния на конечные результаты. Как следствие, актуализируется механизм смыслообразования на основе формирования самоуважения работника, чувства успеха и уверенности в своей возможности решения более сложных и значимых для организации задач, более полного использования своего творческого потенциала. Не менее существенное влияние оказывает управленческое взаимодействие на реализацию таких механизмов смыслообразования в труде как «цель» и «принадлежность» через применение технологий целеполагания, формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе; технологии материального и нематериального стимулирования. Причем чувство цели имеет важное значение в построении смысла работы не только в контексте субъективно значимого результата деятельности, но и вследствие согласованности с системой ценностей, которые значимы в организации. Целенаправленное управленческое взаимодействие конструирует корпоративную и профессиональную идентичность работников, восприятие постоянной или временной принадлежности к ценностям, традициям, символам, целям деятельности определенной социальной группы. Механизм *культурного и межличностного смыслообразования* в деятельности реализуется в более широком контексте социальной и организационной среды, в которой происходит жизнедеятельность индивида. В процессе коллективной деятельности работники интерпретируют сигналы, получаемые от руководителя, коллег, партнеров, клиентов, что также оказывает влияние на субъективное восприятие смысла своей деятельности.

Модель смыслообразующего управленческого взаимодействия основывается на культуре лидерства, включающей характеристики таких его видов как трансформационное, духовное, вдохновляющее, этическое, лидерство-служение, аутентичное лидерство. Поэтому формирование смыслообразующего управленческого взаимодействия подразумевает у руководителей всех уровней управления развитие *ценностно-смысловых метакомпетенций*, которые связаны со способностью осмысления профессиональной роли; умением вырабатывать систему целей и приоритетов деятельности в широком контексте; умением управлять внутренней устойчивостью; адаптационными способностями; умением диагностировать ценностно-смысловые характеристики личности работников. Как следствие, становится возможной реализация развивающей стратегии смыслообразования – трансформаций смысловой сферы на основе осознания мотивов и порождения актуальных целей, направленных на формирование перспективных смыслов и своевременную перестройку их содержания для осуществления возможности личностного роста под влиянием внешних факторов. Как справедливо отмечается, смыслообразование является способом «самоосмысления человеком своего места в мире и осознанного выбора жизненной направленности, который обеспечивает освоение «внеличностных» по форме существования

культурных смыслов и их последующее возвращение в культуру через продуктивную творческую деятельность субъекта понимания. При этом особое значение приобретают связи между несколькими содержательными контекстами освоения культуры: пространство культурных смыслов – индивидуально-личностный контекст – ситуация субъект-субъектного взаимодействия» [2]. Развивающая стратегия смыслообразования служит цели не просто адаптировать человека в социальном контексте, а интегрировать в социальный контекст за счет активной деятельной позиции, предполагающей творческую самореализацию.

Литература

1. Абакумова И. В., Ермаков П. Н., Годунов М. В., Данченко И. В. Психология стратегий смыслообразования: полимодальность каузальных образов и выбор в условиях неопределенности : монография / И. В. Абакумова, П. Н. Ермаков, М. В. Годунов, И. В. Данченко. - Москва : Кредо, 2021. - 442 с. 65-66
2. Белякова Е.Г. Смыслообразование в педагогическом взаимодействии: монография. Тюмень : Изд-во ТГУ, 2008, 208 с.
3. Братусь Б.С. Аномалии личности. - М.: Мысль, 1988.
4. Братусь Б.С. Смысловая сфера личности [Электронный ресурс]// Режим доступа: <http://test-method.ru/index.php/stati/138-smyslovaya-sfera-lichnosti-b-s-bratus> Дата доступа: 10.01.2018;
5. Виханский О.С., Миракян А.Г. Лидерство-служение как фактор социального предпринимательства // Управленческие науки. 2018. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/liderstvo-sluzhenie-kak-faktor-sotsialnogo-predprinimatelstva> (дата обращения: 12.08.2023).
6. Дафт Р.Л. Уроки лидерства // пер. с англ. А.В. Козлова; под ред. проф. И.В. Андреевой // М.: Эксмо, 2006.
7. Зубанова Л.Б. Духовное лидерство в социокультурном пространстве современной России : автореферат дис. ... доктора культурологии : 24.00.01 / Зубанова Людмила Борисовна. - Челябинск, 2009. - 42 с.
8. Коллинз Дж. Лидеры пятого уровня: триумф скромности и жесткой решительности // Лидерство: сборник лучших статей HBR / Шалунова М. - Москва : Альпина Пабли., 2016. - 224 с.
9. Леонтьев Д. А. Психология смысла : Природа, структура и динамика смысловой реальности / Д.А.Леонтьев. - М. : Смысл, 1999. - 486 с.
10. Петрушихина Е.Б. Этическое лидерство: понятие и проблемы исследования // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2016. №1 (3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/eticheskoe-liderstvo-ponyatie-i-problemy-issledovaniya> (дата обращения: 12.08.2023).
11. Потемкин В. К. Вельмисова Д.В. Ценностно-мотивационные смыслы формирования инновационных компетенций работников предприятий и организаций– Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2023. – 174 с.
12. Потемкин В.К. Человекоориентированное управление предприятиями и организациями // Экономика и управление, 2020. Т. 26. № 2. С. 165-176.
13. Серый, А. В. Структурно-содержательные характеристики системы личностных смыслов / А. В. Серый // Сибирская психология сегодня : Сборник научных трудов / Кемеровский государственный университет. Том Выпуск 2. – Кемерово : ООО "Авторское издательство Кузбассвуиздат", 2004. – С. 4-13.
14. Хамзина Ю. С. Сила трансформационного лидерства // ОмГУ. 2022. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sila-transformatsionnogo-liderstva> (дата обращения: 12.08.2023).
15. George B. True North: Discover Your Authentic Leadership. San Francisco: Jossey Bass, 2007. Цит. по: Петрушихина Е.Б. К вопросу об аутентичном лидерстве // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2016. №2 (4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-autentichnom-liderstve> (дата обращения: 12.08.2023).
16. Rosso B. D., Dekas K. H., Wrzesniewski A. On the meaning of work: A theoretical integration and review // Research in Organizational Behavior, 2010. 30. P. 91–127. DOI:10.1016/j.riob.2010.09.001

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-45-52

УДК: 316.454.54
334.021.1

О.В. Медяник, Н.Н. Легостаева, С.И. Медяник

ВЛИЯНИЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОЙ ВНЕШНОСТИ МОШЕННИКОВ НА ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ФИНАНСОВЫХ ТОВАРОВ И УСЛУГ

O. Medyanik, N. Legostayeva, S. Medyanik. The impact of fraudsters' appearance on consumers of financial goods and services

Аннотация. В статье рассматривается влияние привлекательного внешнего вида финансовых мошенников на потенциальных жертв. В результате проведения онлайн-опроса «Определение профиля виктимности в условиях финансового мошенничества» в мае 2023 года с охватом 1018 российских респондентов, авторы исследования пришли к выводу, что устойчивым к воздействию со стороны мошенников является рационально-тревожный психотип российского потребителя товаров и услуг в сочетании с финансовой грамотностью.

Ключевые слова: привлекательность мошенников, мошенничество, психотипы потребителей, доверие.

Контактная информация: 191123, Санкт-Петербург, ул. Чайковского, 62; тел.: (812) 363-64-94; e-mail: medyanikov@list.ru; legostaeva.rozhdenie@gmail.com; medn@list.ru

Abstract. The article examines the impact of the attractive appearance of financial fraudsters on potential victims. As a result of the online survey "Determining the victim profile in the context of financial fraud" in May 2023 with the coverage of 1018 Russian respondents, the authors of the study concluded that the rational-anxious psychotype of the Russian consumer of goods and services in combination with financial literacy is resistant to the impact of fraudsters.

Keywords: attractiveness of scammers, fraud, consumer psychotypes, trust.

Contact information: 62, Tchaikovsky St., St. Petersburg, 191123; tel.: (812) 363-64-94; e-mail: medyanikov@list.ru; legostaeva.rozhdenie@gmail.com; medn@list.ru

В настоящее время проблема финансового мошенничества становится все более актуальной. Мошенники используют различные методы обмана, в том числе манипулирование своей внешностью, чтобы завоевать доверие потенциальных жертв. Авторы данного исследования предположили, что финансовая грамотность поможет потенциальной жертве сопротивляться воздействию со стороны мошенников, которые могут

¹ **Медяник Ольга Викторовна** - кандидат психологических наук, доцент кафедры управления рисками и страхования Санкт-Петербургского государственного университета.

Легостаева Наталья Игоревна - кандидат социологических наук, старший научный сотрудник факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета.

Медяник Станислав Игоревич - аспирант кафедры управления рисками и страхования Санкт-Петербургского государственного университета.

O. Medyanik - PhD in Psychology, Associate Professor at the Department of Risk Management and Insurance, St. Petersburg State University

N. Legostayeva - PhD in Sociology, Senior Researcher at the Department of Sociology, St. Petersburg State University

S. Medyanik - postgraduate student of the Risk Management and Insurance Department of St. Petersburg State University

© Медяник О.В., Легостаева Н.Н., Медяник С.И., 2023

² Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда No 23-28-00701, <https://rscf.ru/project/23-28-00701/>

использовать свою привлекательную внешность с целью обмана. Результаты данного исследования позволят выявить определенные паттерны воздействия со стороны мошенников, связанные с их внешностью, что позволит разработать эффективные меры профилактики в сфере финансовых преступлений и повысить уровень осведомленности населения об этом виде преступлений.

Наряду с широким ассортиментом инструментов, которые используют мошенники, в том числе, достижения в области цифровых технологий и социальной инженерии, они не забывают и о классических способах обмана потенциальных жертв: «фокусы с переодеванием» и «профессиональный жаргон». Например, они могут носить дорогие костюмы, специализированную одежду или использовать профессиональную лексику, чтобы создать впечатление, что они являются экспертами в своей области. Среди поведенческих стратегий воздействия на потенциальную жертву мошенники нередко используют тактики убеждения и создания ситуаций срочности, говоря о том, что сделка должна быть закрыта как можно скорее. Среди распространённой поведенческой тактики воздействия мошенников на потенциальных жертв выделяют финансовое «соблазнение» – создание иллюзии выгодного предложения или ситуации привлечения внимания жертвы с целью заинтересовать ее в своих услугах, предложение «выгодных» льгот и бонусов, убеждение с использованием подмены логики, эмоционального воздействия или угрозы, активация с использованием психологических триггеров с целью убеждения жертвы перевести деньги или предоставить личную информацию.

Среди популярных методов манипулирования своей внешностью с целью обмана потенциальных жертв можно выделить следующие: 1) фальшивые документы – мошенники могут создавать поддельные удостоверения личности, чтобы выглядеть как представители правоохранительных органов, официальных организаций (например, страховых или юридических компаний); 2) имитация авторитетных личностей – мошенники могут выдавать себя за сотрудников банка, судебных приставов, представителей телекоммуникационных компаний, руководителя организации, в которой работает потенциальная жертва; 3) использование костюмов – мошенники могут маскироваться под представителей официальных организаций (например, сотрудников полиции, сотрудников товарищества собственников жилья или управляющей компании); 4) манипуляция внешностью – мошенники могут изменять свой внешний вид, чтобы выглядеть более привлекательными или авторитетными, они могут использовать грим, менять прически или одежду, чтобы создать нужный образ; 5) использование языка тела – мошенники могут использовать язык тела (улыбки, жесты или взгляды), чтобы создать нужное настроение и обмануть жертву.

Литературный обзор. Рост финансового мошенничества и киберпреступности в России в последние годы достиг тревожных масштабов и представляет серьезную угрозу как для всего общества, так и для физических и юридических лиц. По оценке Министерства Внутренних Дел России, ущерб от телефонного мошенничества в 2021 году составил 45 млрд руб. [4]. Всего в 2022 году злоумышленникам удалось украсть у банковских клиентов 14,1 млрд руб. [5]. Это рекордно высокий показатель минимум с 2019 года. До этого периода ЦБ в статистике мошеннических операций учитывал только транзакции по картам. Сейчас в статистику входят все транзакции, проведенные с помощью электронных средств платежей.

Тема влияния внешнего вида финансовых мошенников на потенциальных жертв имеет большое значение, поскольку касается психологических и эмоциональных аспектов. Внешний вид мошенника может оказать значительное влияние на восприятие и доверие потенциальных жертв. Люди склонны рассматривать внешность как показатели честности и надежности. Следовательно, мошенникам, которые имеют привлекательную или заслуживающую доверия внешность, легче обмануть и манипулировать своими жертвами, заставляя их принимать безрассудные финансовые решения или раскрывать личную информацию. С другой стороны, мошенники, которые намеренно принимают устрашающий

или угрожающий вид, могут вызывать страх и беспокойство, чтобы запугать и оказать давление на своих жертв.

Данное исследование посвящено анализу психологических аспектов финансового мошенничества и тому, как внешний вид финансовых мошенников может повлиять на принятие решений и поведение жертв. Например, первое впечатление играет решающую роль в оценке человека. Наше восприятие часто основано на внешних характеристиках, таких как внешний вид, стиль одежды и язык тела. Финансовые мошенники хорошо осведомлены об этом факте и умело используют его, чтобы завоевать доверие своих потенциальных жертв.

На формирование общественных стандартов красоты влияют различные факторы, включая средства массовой информации, культурные нормы и личный опыт. Влияние суждений и стереотипов может ощущаться как на индивидуальном, так и на социальном уровне. На индивидуальном уровне у людей, которых оценивают негативно, может развиться низкая самооценка, и они могут испытывать дискомфорт из-за своей внешности. Им может быть трудно наладить отношения, воспользоваться возможностями карьерного роста или чувствовать себя комфортно в ситуациях успеха. На социальном уровне распространение суждений и стереотипов может привести к социальной изоляции, неравенству и предрассудкам.

Исследователи Eagly, Ashmore, Makhijani, Longo в своей работе показали, что физическая привлекательность часто рассматривается как показатель компетентности и интеллекта [9]. В работе Fiske, Cuddy, Glick, Xu показано, как стереотипы компетентности часто основаны на воспринимаемых различиях в статусе и конкуренции [10]. Авторы демонстрируют, что предрассудки и стереотипы, связанные с внешним видом, широко распространены и могут иметь последствия для социальных взаимодействий. Важно осознавать эти предубеждения и активно работать над их преодолением, при этом помнить, что средства массовой информации играют решающую роль в создании более реалистичных представлений о красоте и образе тела.

Первое впечатление играет значительную роль в оценке достоверности и зависит от различных факторов. Исследователи подчеркивают роль невербальных сигналов, интуиции, сходства и авторитета в быстрой оценке достоверности. Эти выводы важны для более углубленного понимания того, как мы укрепляем доверие и как подвергать сомнению наши собственные суждения, чтобы получить более справедливое и объективное представление о других людях.

Kahneman описывает, как наш мозг имеет тенденцию быстро выносить суждения на основе ограниченной информации, что приводит к быстрой оценке людей как заслуживающих или не заслуживающих доверия на основе их внешнего вида или языка тела [12]. Meuer исследует, как люди подсознательно используют зрительный контакт, позу и микровыражения для оценки надежности человека [15]. Автор приходит к выводу, что первое впечатление часто основывается на этих невербальных сигналах, и что мы реагируем на них интуитивно. Другую точку зрения высказывает Gladwell, утверждая, что первое впечатление иногда позволяет делать быстрые интуитивные выводы, которые на самом деле могут быть более точными, чем тщательно продуманные суждения [11]. Cialdini исследует, как определенные факторы (например, сходство, симпатия и авторитет) могут влиять на первое впечатление и доверие [7]. Он утверждает, что мы с большей вероятностью доверяем людям, которые похожи на нас или кажутся нам симпатичными, и что авторитетные фигуры автоматически считаются заслуживающими доверия.

Влияние привлекательности на восприятие надежности широко изучалось различными авторами. Skowronski, Carlston [16], а также Snyder, Tanke, Berscheid [17] изучали влияние физической привлекательности на восприятие надежности и обнаружили, что привлекательные люди считаются более заслуживающими доверия, чем менее привлекательные люди. Buss исследует роль привлекательности и обаяния в контексте

межличностных отношений [6]. Он подчеркивает, что люди целенаправленно используют свою внешнюю привлекательность, чтобы завоевать доверие и расположение потенциальных партнеров и продвигать свои собственные интересы. Dreeke объясняет, как люди могут быстро завоевать доверие, используя внешность и обаяние, вызывая симпатию и устанавливая связь на межличностном уровне [8]. Konnikova проанализировала, как люди целенаправленно используют внешнюю привлекательность и обаяние, чтобы завоевать доверие своих жертв и манипулировать ими в своих целях [13]. Она подчеркивает, что наивность и доверие являются фундаментальной частью человеческой жизни, но в то же время оно может представлять собой уязвимость, которой пользуются мошенники. Konnikova описывает, как мошенники вовлекают своих жертв в эмоциональную игру, умело используя внешний вид и обаяние, чтобы завоевать доверие своих потенциальных жертв.

Таким образом, результаты исследований показывают, что внешность человека играет важную роль в том, как он влияет на суждения и восприятие других. Потенциальные жертвы мошенников, как правило, с большей вероятностью верят привлекательным людям. Это подчеркивает важность критического мышления и осознанного размышления о влиянии внешнего вида, чтобы распознавать и противодействовать манипуляциям со стороны мошенников.

Метод исследования. Авторы на базе предыдущих исследований описали 11 факторов, влияющих на финансовое поведение россиян, а также выявили 4 базовых психотипа потребителей товаров и услуг: рациональный, тревожный, недоверчивый и доверчивый [2; 3]. Учитывая результаты исследований, проведенных в 2022 году, авторы в мае 2023 года провели онлайн опрос «Определение профиля виктимности в условиях финансового мошенничества», в котором приняли участие 1018 российских респондентов. Опросник состоял из 5 разделов, включающих установки о первом впечатлении, доверчивый, тревожный, недоверчивый, рациональный психотипы потребителей. Опросник включал вопросы, направленные на выявление уровня доверия к незнакомым людям, оценку привлекательности внешности мошенников, а также наличие опыта взаимодействия с финансовыми мошенниками. Гипотеза исследования состояла в том, что потребители, имеющие экономическое образование, будут менее восприимчивы к привлекательной внешности мошенников. Цель данного исследования заключалась в изучении влияния внешности финансовых мошенников на потенциальных жертв. Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи: 1) проанализировать способы манипуляции внешностью, используемые мошенниками; 2) выявить психотипы потребителей, которые наиболее уязвимы перед мошенниками.

Опросник включал пять измерительных шкал, включивших 59 утверждений: 1) Особенности влияния первого впечатления. 2) Доверчивый профиль потребителя. 3) Тревожный профиль потребителя. 4) Недоверчивый профиль потребителя. 5) Рациональный профиль потребителя. Утверждения подбирались с учетом акцентуированных форм поведения, связанных с проблемами, с которыми человек может столкнуться при оценке страховых, инвестиционных и финансовых рисков. Опросник состоял из утверждений по семибалльной шкале Лайкерта, где 7 — «полностью согласен», а 1 — «абсолютно не согласен». Опросник был размещен на интернет-платформе SurveyMonkey5. Обработка результатов проходила с использованием программы SPSS26. Уровень коэффициента альфа Кронбаха для всех шкал ($N=59$) опросника составил 0,908, что свидетельствует о достаточном уровне надежности этих шкал и позволяет использовать данный опросник в дальнейших исследованиях в сфере мошенничества.

Результаты исследования. В исследовании приняли участие 58,5% женщин и 41,5% мужчин. Треть опрошенных указали возраст от 26-35 лет – 33,4%, чуть меньше в возрасте от 36-45 – 31,5%, примерно каждый пятый участник исследования находится в возрасте от 18-25 – 18,2%, 46-65 – 16%. Примерно половина опрошенных отметили, что у них высшее

образование (диплом специалиста, бакалавра, магистра и т.п.) – 47,1%, каждый пятый участник исследования отметил среднее специальное образование (колледж, техникум и т.п.) – 22,3%, примерно поровну набрали среднее общее (школа), среднее профессиональное (ПТУ, лицей и т.п.) и незаконченное высшее (обучение в вузе не менее 3 курсов без получения диплома) – 9,2%, 9% и 9,4% соответственно, 77,3% участников опроса отметили, что у них нет экономического образования. 70% респондентов оценили свое материальное положение как среднее, еще примерно каждый пятый участник опроса оценил его как низкое – 19,7%. Чуть менее трети респондентов отметили, что работают на негосударственном предприятии, в коммерческом секторе – 32,5%, примерно одинаково распределились позиции между работающими на государственном предприятии, в бюджетной сфере и временно не работающими, безработными – 16,7% и 16,6% соответственно. Заняты домашним хозяйством, находятся в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком 15,1%. Учащиеся и студенты – 8,2%. Большинство участников опроса проживают в городе – 71,3%, 16,2% проживают в крупном мегаполисе (Москва, Санкт-Петербург), а десятая часть респондентов проживают в сельской местности – 10,2%.

Уровневый анализ.

Шкала влияния первого впечатления. В результате проведенного онлайн опроса было выявлено, что большинство респондентов согласны с тем, что положительное первое впечатление может увеличить вероятность сотрудничества покупателя с продавцом – 59,14%, двое из пяти участников опроса отметили, что негативное первое впечатление о продавце может привести к отказу от покупки товара, даже если его качество высокое – 43,42%. Большинство опрошенных считают, что приятный и дружелюбный продавец может увеличить вероятность продажи товара – 61,98%, чуть более половины отметили, что внешний вид продавца и первое впечатление о магазине могут повлиять на решение покупателя – 51,76%, и эффективность рекламы может быть снижена, если первое впечатление о магазине или продавце негативное – 52,16%.

Шкала доверчивого профиля. Чуть менее трети потребителей товаров и услуг с данным психотипом склонны доверять первому впечатлению (30,55%). Они могут быть легко обмануты мошенниками, поскольку склонны смотреть на них слишком лояльно, что может привести к тому, что они могут отдать деньги привлекательному мошеннику, хотя сами они так не считают (23,97% и 44,6% соответственно).

Шкала тревожного профиля. Двое из пяти респондентов отметили, что склонны искать подтверждения и проверять информацию перед тем, как довериться привлекательному человеку – 45,28%. Четверть опрошенных отметили, что соблюдают осторожность и не доверяют незнакомым людям из-за боязни обмана – 26,81%, примерно столько же ответили, что их тревожность может помочь им избежать обмана со стороны привлекательного мошенника – 24,07%.

Шкала недоверчивого профиля. Треть респондентов отметили, что они склонны к осторожности – 33,11% и чуть менее половины участников опроса подчеркнули их стремление проверять информацию перед тем, как довериться кому-либо – 46,17%. Каждый пятый участник исследования отметил, что он не доверяет незнакомым людям и боится обмана – 21,22%. Такой подход может быть полезным для того, чтобы избежать воздействий со стороны мошенников, но, если он не сбалансирован с доверием и открытостью, то может так же привести к изоляции, как и в случае с тревожным психотипом потребителя.

Шкала рационального профиля. Результаты указывают на то, что двое из пяти респондентов данного психотипа потребителя склонны к анализу и проверке информации перед тем, как довериться кому-либо – 43,91%. Чуть менее трети опрошенных отметили, что они критичны к другим людям, особенно если имеются достаточно веские доказательства их недобросовестности – 32,12%. Такой подход может быть полезным для того, чтобы избежать воздействия со стороны мошенников, но если он не сбалансирован с доверием и

открытостью, то может привести к изоляции и недоверию, как и в случаях с тревожным и недоверчивым психотипами потребителей.

Факторный анализ.

Структурные характеристики профилей потребителей условиях мошенничества. Для обоснования конструктивной валидности опросника был выполнен эксплораторный факторный анализ методом главных компонент с Варимакс-вращением с нормализацией Кайзера. В результате факторного анализа данных опросника было получено 5 факторов. Учитывая то, что при использовании факторного анализа происходит потеря данных, мы определили 5 наиболее весомых факторов для нашего анализа (согласно табл. 1).

Таблица 1. Факторная матрица данных опросника «Оценка профиля виктимности в условиях финансового мошенничества (N=1018)

Факторы	Вес
1. Профиль рационального поведения	6,6
2. Профиль доверчивого поведения	5,9
3. Профиль недоверчивого поведения	5,0
4. Фактор первого впечатления	4,6
5 Профиль тревожного поведения	3,9

Первый по весу фактор был назван нами "профилем рационального поведения" (вес 6,6). Фактор объединил показатели проявлений рационального поведения в условиях встречи с мошенниками (потребитель обращает внимание на язык тела продавца, чтобы распознать возможные манипуляции и ловушки, склонен к критическому мышлению и анализу, чтобы выявить потенциальные ловушки и обман, уверен в своих способностях анализировать ситуацию и распознавать за маской мошенника).

Второй по весу фактор был назван "профилем доверчивого поведения" (вес 5,9). Фактор объединил показатели проявлений доверчивого поведения в условиях встречи с мошенниками (потребитель склонен доверять продавцу без достаточной проверки информации, не обращает внимание на язык тела продавца и другие признаки манипуляции, не проводит анализ ситуации и не распознает ловушки).

Третий по весу фактор был назван "профилем недоверчивого поведения" (вес 5,0). Фактор объединил показатели проявлений недоверчивого поведения в условиях встречи с мошенниками (потребитель склонен не доверять продавцу и проверять информацию, обращает внимание на признаки манипуляции и ловушки, проводит анализ ситуации и распознает за маской мошенника).

Четвертый по весу фактор был назван "фактором первого впечатления" (вес 4,6). Фактор объединил показатели влияния первого впечатления на поведение потребителя в условиях встречи с мошенниками (потребитель склонен доверять продавцу на основе первого впечатления, не проводит достаточный анализ ситуации и не распознает ловушки).

Пятый по весу фактор был назван "профилем тревожного поведения" (вес 3,9). Фактор объединил показатели проявлений тревожного поведения в условиях встречи с мошенниками (потребитель чувствует тревогу и неуверенность при встрече с продавцом, склонен к доверчивости или недоверчивости в зависимости от своего эмоционального состояния).

По результатам факторного анализа можно сделать вывод, что профиль рационального поведения является наиболее желательным для предотвращения воздействия со стороны финансовых мошенников. При этом профиль доверчивого поведения и фактор первого впечатления могут увеличить вероятность попадания в ловушку мошенников. Наличие тревожного поведения не оказывает значительного влияния на вероятность попадания в

ловушку мошенников. Также стоит отметить, что наличие финансовой грамотности и экономического образования может повысить уровень рационального поведения и уменьшить вероятность попадания в ловушку мошенников.

Регрессионный анализ.

Зависимая переменная: наличие экономического образования. Данные представляют собой результаты регрессионного анализа зависимости наличия экономического образования от ответов на 59 вопросов (q0001_0001 - q0059_0001) (согласно табл. 2). Из таблицы коэффициентов можно увидеть, что только две независимые переменные имеют статистически значимую связь с зависимой переменной (уровень значимости 0,05): q0029_3.2 («Я склонен искать подтверждения и проверять информацию перед тем, как довериться кому-то, даже если он выглядит привлекательно» (p-value = 0,1%)) и q0059_5.10 («Я не всегда способен понимать чувства других людей и увидеть знаки обмана» (p-value = 0,6%)). Это означает, что наличие экономического образования связано с ответами на вопросы q0029_3.2 (тревожный профиль) и q0059_5.10 (рациональный профиль). Таким образом, экономическое образование связано с тревожно-рациональным профилем поведения.

Таблица 2. Зависимая переменная: у вас есть экономическое образование?

Модель		Коэффициенты ^a				Значимость
		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	
		B	Стандартная ошибка			
1	(Константа)	1,659	,116		14,276	,000
	q0029_0001	,026	,016	,088	1,647	,100
	q0059_0001	,035	,013	,119	2,767	,006

Зависимая переменная: пол, возраст, род занятий, оценка личного дохода, места проживания. По данным регрессионного анализа можно увидеть, что ни одна из независимых переменных не имеет статистически значимой связи с зависимыми переменными (уровень значимости 0,05). Это означает, что никакая из представленных переменных не может быть использована для выводов о влиянии пола, возраста, рода занятий, личного дохода, места проживания жертв на воздействия мошенников в контексте привлекательной внешности.

Выводы и перспективы исследования. Результаты исследования показали, что финансовые потребители рационально-тревожного профиля с экономическим образованием будут менее подвержены манипулятивному социальному воздействию со стороны привлекательных мошенников. Рационально-тревожный профиль потребителя может одновременно проявлять осторожность и критическое мышление при принятии финансовых решений. Финансовые потребители данного профиля склонны проверять информацию перед тем, как довериться кому-либо, что может помочь избежать обмана в финансовом секторе. Однако, тревожность может вызвать переживания и страхи, связанные с неизвестными ситуациями и людьми, что может привести к избеганию новых возможностей и потенциально выгодных сделок. При этом необходимо помнить, что чрезмерная тревожность может затруднить распознавание предупреждающих знаков и манипуляций со стороны мошенников, особенно если они используют сложный жаргон или язык тела. Результаты исследования показали, что наличие экономического образования (финансовой грамотности) влияет на снижение виктимизации финансовых потребителей товаров и услуг. В перспективе авторы исследования планируют более детально изучить, какие психологические рычаги

воздействия со стороны финансовых мошенников являются доминирующими и переводят установки потенциальных жертв в сектор ошибочных действий.

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 23-28-00701, <https://rscf.ru/project/23-28-00701/>

Литература

1. Медяник О.В. Отношение к финансовой политике как фактор экономической безопасности личности // Материалы научной конференции молодых ученых. Санкт-Петербург, 19-20 апреля 2016 г. «Психология XXI века: российская психология в контексте мировой науки / Под науч. редакцией О.Ю. Стрижицкой. СПб: СПбГУ. 2016. С. 265–266.
2. Медяник О.В., Легостаева Н.И. Трансформация финансового поведения россиян в условиях цифровизации рынка финансовых услуг // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2022. № 4. С. 22-37.
3. Медяник О.В., Легостаева Н.И. Финансовое поведение россиян: факторы, типы, коды уязвимости // Телескоп. 2022. № 4. С. 50 – 55.
4. Терещенко М. Ущерб от телефонного мошенничества с начала года в России составил 45 млрд рублей. URL: <https://tass.ru/obschestvo/13194049> (дата обращения 16.08.2023)
5. Чернышова Е. Россияне сдали мошенникам рекордные Р14 млрд. ЦБ раскрыл данные об инцидентах при переводе денежных средств. URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2023/02/15/63eb5da89a794701b759621f> (дата обращения 16.08.2023)
6. Buss D.M. The dangerous passion: Why jealousy is as necessary as love and sex. Simon and Schuster. 2000.
7. Cialdini R.B. Influence: The psychology of persuasion. New York: Collins. 2007. Vol. 55. 339 p.
8. Dreeke R.K. It's not all about "me": the top ten techniques for building quick rapport with anyone. 2011.
9. Eagly A.H., Ashmore R.D., Makhijani M.G., Longo L.C. What is beautiful is good, but...: A meta-analytic review of research on the physical attractiveness stereotype // Psychological Bulletin. 1991. Vol. 110. № 1. P.109–128.
10. Fiske S.T., Cuddy A.J., Glick P., Xu J. A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition // Social cognition. 2018. 53 p.
11. Gladwell M. Blink: The power of thinking without thinking // Journal of chemical education. 2005. Vol. 82. №. 6. P. 823.
12. Kahneman D. Thinking, fast and slow. New York: Farrar, Straus and Giroux. 2011.
13. Konnikova M. The Confidence Game: Why We Fall for It // Every Time. 2016. P. 4-5.
14. Langlois J.H., Kalakanis L., Rubenstein A.J., Larson A., Hallam M., Smoot M. (2000). Maxims or myths of beauty? A meta-analytic and theoretical review // Psychological Bulletin. 2000. Vol. 126. № 3. P. 390–423.
15. Meyer P. Liespotting: Proven techniques to detect deception. St. Martin's Press. 2010. 235 p.
16. Skowronski J.J., Carlston D.E. Social judgment and social memory: The role of cue diagnosticity in negativity, positivity, and extremity biases // Journal of personality and social psychology. 1987. Vol. 52. №. 4. P. 689.
17. Snyder M., Tanke E.D., Berscheid E. Social perception and interpersonal behavior: On the self-fulfilling nature of social stereotypes // Journal of Personality and social Psychology. 1977. Vol. 35. №. 9. P. 656.

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-53-60

УДК: 316.4

А.В. Резаев, Н.Д. Трегубова

ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ КРИПТОВАЛЮТА ПРОБЛЕМОЙ ДЛЯ СОЦИОЛОГА?

A. Rezaev, N. Tregubova. Cryptocurrency as a problem for sociologists: what and how to explore?

Аннотация. Авторы статьи полагают, что осмысление феномена криптовалюты поможет социологам более продуктивно анализировать динамику современного общества. Статья начинается с характеристики основных этапов развития криптовалюты. Затем рассматриваются вопросы, характеризующие криптовалюту как феномен и как исследовательскую проблему. После этого авторы обращаются к биткойну – первой и наиболее известной разновидности криптовалюты, и рассматривают ключевые отличия биткойна от денег. Статья завершается обсуждением того, как соотносятся развитие криптовалют и технологий искусственного интеллекта в условиях «искусственной социальности».

Ключевые слова: криптовалюта, цифровая валюта, биткойн, искусственная социальность.

Контактная информация: 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9, тел.: (812) 710 00 77, e-mail: rezaev@hotmail.com; n.tregubova@spbu.ru.

Abstract. The paper argues that understanding cryptocurrencies' essential characteristics and dynamics will help sociologists analyze contemporary society. The article begins with an overview of the stages in the development of cryptocurrency. Then, the authors discuss several questions about cryptocurrency as a phenomenon and a research problem. In what follows, they focus on Bitcoin, the first and most noticeable cryptocurrency introduced to society's socio-economic life, and consider the key differences between Bitcoin and traditional currency. The paper concludes with a discussion of how the developments of cryptocurrencies and artificial intelligence technologies are interrelated in the age of 'artificial sociality.'

Keywords: cryptocurrency, digital currency, Bitcoin, artificial sociality.

Contact information: Universitetskaya Emb.7/9, St Petersburg 199034, phone: 8 812 710 00 77, e-mail: rezaev@hotmail.com; n.tregubova@spbu.ru.

О понятии «криптовалюта». Криптовалюта — относительно новое явление. Впервые термин «криптовалюта» был использован в 2011 году для описания биткойна (bitcoin) - новой цифровой валюты, которая использует криптографию для защиты своих транзакций. К настоящему времени, по данным Google Scholar, термин “cryptocurrency”² упоминается более

Резаев Андрей Владимирович - доктор философских наук, профессор, руководитель Международной исследовательской лаборатории ТАНДЕМ Санкт-Петербургского государственного университета.

Трегубова Наталья Дамировна - кандидат социологических наук, доцент кафедры сравнительной социологии Санкт-Петербургского государственного университета.

A. Rezaev - Prof. Dr. habil., Professor, Director of International Research Laboratory TANDEM, St. Petersburg State University.

N. Tregubova - PhD in Sociology, Associate Professor of Comparative Sociology Chair, St. Petersburg State University.

© Резаев А.В., Трегубова Н.Д., 2023.

² Следует различать собственно криптовалюту и цифровую валюту центрального банка. В различных странах появляется своеобразный «официальный» взгляд на криптовалюту. Центральные банки начинают разрабатывать и внедрять свои цифровые валюты. К примеру, в Китае с 2020 года начались масштабные испытания «электронного юаня». Европейские чиновники хотят запустить цифровой евро к 2025 году. На Багамских островах уже ввели в обращение свою версию — «песочный доллар». Многие люди уже используют цифровую валюту, будь то в мобильных приложениях для платежей или на сайтах банков для переводов. Что это за новые цифровые валюты и почему центральные банки их создают? Central Bank Digital Currency (CBDC) - это просто цифровая версия наличных, выпущенных центральными банками. В большинстве стран их дизайн,

чем в 140 000 научных публикациях. При этом растет не только объем научной литературы, в которой рассматриваются характеристики, потенциальные преимущества и риски криптовалюты [2], - растет и количество разнообразных криптовалют [7].¹

В самом общем виде, можно выделить несколько этапов в развитии феномена, который называется «криптовалюта».

Первый этап развития криптовалюты (2008-2013 гг.) начался с создания биткойна. В 2008 г. Сатоши Накамото - анонимное лицо или группа лиц - публикует статью, в которой описывается технология блокчейн и объявляется создание первой криптовалюты — биткойна – децентрализованной цифровой валюты, использующей криптографию для обеспечения безопасности [5]. Биткойн не выпускается каким-либо центральным органом и не подлежит контролю со стороны какого-либо правительства или финансового учреждения. Поначалу биткойн вызывает скептицизм, но постепенно он становится новой формой цифровой валюты. В 2011 году основана первая крупная биткойн-биржа Mt.Gox. В 2013 году стоимость одного биткойна достигает уровня в 1100 долларов.

Второй этап развития криптовалют (2013-2015 гг.) начался, когда несколько крупных онлайн-магазинов и компаний начали принимать биткойн в качестве платежного средства. В это же время появляются альтернативные криптовалюты – альткойны. Альткойны часто создаются для устранения некоторых очевидных недостатков биткойна, таких как низкая скорость транзакций и высокие комиссии. В 2014 году компания Mastercoin проводит первое ICO (Initial Coin Offering). ICO становится популярным способом финансирования проектов, особенно в сфере блокчейн-технологий. На этом этапе рынок криптовалют переживает бурный рост. Общая рыночная капитализация всех криптовалют увеличилась с 1 миллиарда долларов в 2013 году до 800 миллиардов долларов в 2017 году. Этот рост был обусловлен рядом социальных факторов, в том числе повышенным вниманием СМИ, увеличение инвестиций со стороны институциональных инвесторов.

Третий этап (2015-2016 гг.) связан с началом регулирования криптовалют. Некоторые страны начали вводить законы и регулирование в сфере криптовалют и блокчейна, создаются легальные основания развития криптовалют.

Четвертый этап (2017-2022 гг.) характеризуется сокращением рынка криптовалюты. Он начался с краха криптовалютного рынка. Какие факторы вызвали «аварию» в развитии криптовалюты? Прежде всего, это вмешательство различных регуляторов (регуляторные репрессии), увеличение мошенничества и взломов, а также опасения по поводу воздействия майнинга криптовалюты на окружающую среду. Тем не менее, к 2022 г. рынок восстановился и стоил более 2 триллионов долларов.

Пятый, текущий этап развития криптовалюты (с 2022 г. по настоящее время) связан с внедрением криптовалюты в повседневность. Он характеризуется массовым внедрением криптовалюты и разработкой новых приложений, таких как децентрализованные финансы (DeFi) и невзаимозаменяемые токены (NFT). Цена биткойна и других криптовалют нестабильна, и трудно предсказать, что нас ждет в

вероятно, будет напоминать существующие платформы онлайн-платежей с одним ключевым отличием: деньги, хранящиеся в приложении или на веб-сайте CBDC, будут эквивалентны депозиту в центральном банке. Подробнее см. [9].

¹ Сегодня существует множество различных криптовалют, которые используются в разных частях мира. Некоторые из самых известных видов криптовалют: Bitcoin, Bitcoin Cash, Ethereum, Litecoin. Каждая криптовалюта имеет свои уникальные особенности и используется в различных целях, от инвестирования до покупки товаров и услуг. Каждый вид криптовалюты отличается от других в зависимости от нескольких факторов, включая цели и технологию их создания, степень безопасности, скорость транзакций, возможность майнинга и т.д. Подробнее см. [3; 4].

будущем. Тем не менее, появляется все больше свидетельств того, что криптовалюты могут революционизировать финансовую систему во всем мире.

Одна из причин этого – рост популярности криптовалют во время пандемии COVID-19:

Во-первых, социальная изоляция, вызванная пандемией, привела к тому, что многие люди стали искать альтернативные способы инвестирования денег, а также новые пути и средства для заработка. Интерес к криптовалютам значительно возрос. Увеличилось число пользователей и инвесторов.

Во-вторых, пандемия обусловила переход многих операций повседневной жизни в онлайн-пространство. Соответственно, криптовалюты стали более удобным и безопасным способом перевода денег между людьми и компаниями.

В-третьих, в пандемию разные страны обратились к идее цифровых денег. В США начинается разработка цифровой версии доллара. Логика появления цифрового доллара состояла в том, чтобы помочь людям получать государственные пособия и выплаты без необходимости посещения банка. При этом появление цифровых денег может отрицательно повлиять на популярность криптовалют.

Что должен знать простой пользователь о том, как работает сегодня криптовалюта?

1. Криптовалюта – это цифровая валюта, которая использует шифрование для управления и защищена криптографическими методами, что делает данную валюту достаточно безопасной и надежной.

2. Криптовалюта не является физической валютой и не имеет центрального управления или регулирования.

3. Создание и передача криптовалюты основаны на технологии блокчейн, которая является распределенной базой данных, где информация хранится на многих компьютерах, а не на одном центральном сервере. Транзакции с криптовалютой выполняются без участия посредников, таких как банки или платежные системы. Вместо этого, они осуществляются напрямую между участниками сети.

4. Криптовалюты можно покупать и продавать на специализированных биржах.

5. Криптовалюту хранят в цифровых кошельках, которые могут быть онлайн-кошельками на биржах. Возможно также хранение в «холодных кошельках», которые являются физическими устройствами для хранения криптовалюты вне интернета – обычно это флэшка или карточка, которые обеспечивают высокий уровень безопасности для хранения криптовалюты.

6. Для проведения транзакций с криптовалютой необходимо использовать уникальный адрес кошелька, который можно получить при регистрации на бирже или создании собственного цифрового кошелька.

7. Криптовалюты могут быть использованы только для покупки товаров и услуг у тех продавцов, которые принимают данную форму оплаты.

8. Цена криптовалюты очень сильно колеблется, что связано с высокой волатильностью рынка.

9. Криптовалюта не защищена государственными гарантиями, поэтому инвестирование в нее и хранение связано с высоким риском потери денег.

10. Владение криптовалютой обязывает соблюдать меры безопасности, такие как использование надежных паролей, двухфакторной аутентификации и резервного копирования ключей доступа и т.д.

Криптовалюта как проблема для социологов

Принципиальный вопрос для работы над этой статьей для нас был следующий: а почему собственно социологи должны заниматься криптовалютой? Может быть, это дело экономистов и юристов, специалистов по шифрованию и инженеров?

Для нас аргументы «за» выглядели следующим образом.

Во-первых, криптовалюта – это социальный феномен, который развивается в системе, которую мы называем «искусственная социальность», где алгоритмы становятся активными участниками и посредниками социальных взаимодействий [1].

Во-вторых, исследование криптовалют поможет социальным ученым развивать новые теоретико-методологические схемы для анализа современных социально-экономических процессов капиталистических обществ.

В-третьих, криптовалюты вызывают интерес социологов не только как экономический инструмент, но и как социальное явление, связанное с различными общественными и политическими процессами, включая онлайн-культуру, цифровизацию, децентрализацию власти и новые формы управления.

Мы полагаем, что криптовалюты уже сейчас оказывают существенное влияние не только на экономику и финансовую сферу общественной жизни, но и на развитие политических и культурных процессов. Каким образом новые социальные феномены влияют на распределение богатства и власти в обществе? – это вопросы классической социологической науки. Кроме того, криптовалюты вызывают широкое обсуждение в обществе, и социологи могут изучать, как они влияют на развитие общественных отношений и формирование новых социальных норм.

Социологический анализ также может помочь в понимании того, как криптовалюты взаимодействуют с другими социальными процессами и явлениями, такими как искусственный интеллект и онлайн-культура. Кроме того, социальные ученые способны выявлять риски и проблемы, связанные с использованием криптовалют в повседневной жизни, такие как мошенничество, терроризм, угрозы безопасности, финансовая нестабильность и политические кризисы.

Мы предлагаем следующие варианты *исследовательских вопросов* для конкретных социологических исследований:

1. Какие социально-экономические характеристики определяют поведение людей по отношению к криптовалютам? Что делает людей более или менее склонными к принятию криптовалюты?

2. Как люди связываются друг с другом, чтобы узнавать, покупать, продавать и использовать криптовалюту? Как эти сети влияют на принятие и использование криптовалюты?

3. Каким образом формируются новые социальные нормы относительно использования криптовалюты? Какие правила и ожидания возникают у людей в связи с использованием криптовалюты?

4. Какова роль криптовалюты в развитии новых форм социальности? Как криптовалюта влияет на развитие (трансформацию) социальных отношений, экономическую деятельность и политические институты?

5. Как криптовалюта используется для продвижения социальных изменений? С какими проблемами и возможностями сталкиваются социальные движения при использовании криптовалюты?

6. Каковы социальные риски внедрения криптовалюты в повседневность? Как можно использовать криптовалюту для содействия / противодействия преступности, мошенничеству и другим формам социального вреда?

7. Есть ли у криптовалюты реальные социальные преимущества? Как можно использовать криптовалюту для содействия экономическому развитию и расширению доступа людей к финансовым услугам? Как влияет внедрение криптовалюты на различные формы социального благополучия?

8. Как регулирование влияет на принятие и использование криптовалюты? Каковы компромиссы между регулированием и инновациями?

9. Какие новые направления, обусловленные внедрением криптовалюты в повседневную жизнь общества, возникают в теоретической социологии? Какие методы и техники эмпирических социологических исследований нужно использовать при изучении криптовалюты?

10. Как пользователи криптовалюты взаимодействуют друг с другом, как они понимают криптовалюту и как они используют ее в своей повседневной жизни?

Основная *проблема* для социологов при исследовании криптовалют заключается в том, что это новое социальное явление, которое а) появилось сравнительно недавно; б) очень быстро, но нестабильно развивается; в) развитие происходит в том, что мы называем «искусственная социальность».

С одной стороны, социологи не имеют доступа к базе данных о статистических параметрах развития криптовалют в мире, с другой стороны, официальной статистической информации и документации о криптовалютах просто недостаточно накоплено. Существенным фактором, препятствующим появлению значимых данных является неоднородность и сложность криптовалютного рынка, который включает различные типы валют, технологии и биржи.

Криптовалюты основываются на новых технологиях, таких как блокчейн и шифрование, что, соответственно, делает их сложными для понимания и анализа со стороны социальных ученых, не знакомых со спецификой компьютерных наук.

Кроме того, криптовалюты не имеют централизованного управления, что затрудняет сбор информации и анализ социальных взаимодействий в их экосистеме. Отсутствие правовых норм в отношении криптовалют также затрудняет анализ их влияния на социальные процессы.

Существенной проблемой является тот факт, что криптовалюты часто связаны с незаконными операциями и криминальной деятельностью. Это значительно усложняет «выход в поле», их исследование и оценку социального влияния.

Отсюда, социологи с необходимостью должны применять принципиально новые методы и инструменты для изучения феномена криптовалют, равно как и выработать новые теоретические подходы и концепции. Перспективными представляются анализ содержания форумов и групп в социальных сетях о криптовалютах, дискурс-анализ новостных статей о криптовалютах и постов в блогах, этнографические исследования криптовалютных сообществ, включая онлайн-этнографию.

Переходя от исследовательских проблем к практическим, необходимо указать на «темную сторону» использования криптовалют.

Какие опасности для общества исходят от криптовалюты?

1. Криптовалюты очень волатильны, то есть цены на криптовалюты могут сильно колебаться. Это делает их очень рискованными инвестициями и может затруднить их использование в качестве повседневного средства обмена.

2. Криптовалюты с самого начала были объектом профессиональных хакеров. Криптовалюты хранятся в цифровых кошельках, которые можно взломать.

3. Криптовалюты можно использовать для отмывания денег и различных форм мошенничества, для финансирования терроризма и незаконного оборота наркотиков. Это связано с тем, что транзакции с криптовалютой трудно отследить, и их можно использовать для перемещения денег через границы без обычных ограничений. Криптовалюты также можно использовать для уклонения от уплаты налогов, поскольку на них не распространяются те же правила, что и на традиционные валюты.

4. Добыча криптовалют требует значительного количества энергии. Это может оказать негативное влияние на окружающую среду.

5. Криптовалюты часто используются в спекулятивных целях. Люди покупают их не потому, что хотят использовать их в качестве валюты, а потому, что думают, что их

стоимость в будущем вырастет. Такие установки являются источником появления различных финансовых пузырей и оснований для обвалов на рынке криптовалют.

6. Криптовалюты могут вызывать привыкание. Суть дела в том, что с их помощью можно быстро заработать много денег – очень мощный психологический стимул поведения при капитализме.

7. The Fear of Missing Out (FOMO) - Страх упустить выгоду (СУВ) — ставший распространенным в эпоху социальных медиа психологический феномен. FOMO — это страх или эмоциональная реакция на веру в то, что другие люди живут лучше, чем ты, у других людей всё благополучнее, чем у тебя, что ты можешь упустить выгоду, если не сделаешь что-либо. В контексте использования криптовалют FOMO может побудить людей инвестировать в криптовалюты, которые они не понимают, или вкладывать больше денег, чем они могут позволить себе потерять.

8. Криптовалюта может быть использована для создания нового класса богатых людей, которые контролируют большую часть мирового богатства. Криптовалюта может быть использована для создания новой формы цифрового слежения. Очевидно, что криптовалюта может быть использована сугубо в политических целях, к примеру, для дестабилизации правительств и экономики конкретных национальных государств. Криптовалюты, такие как биткойн и «стейблкоины» (stablecoin), которые привязывают свою стоимость к доллару или другим активам, представляют угрозу национальным денежным системам, потенциально подрывая государственную власть.

Проблема биткойна

Из всего многообразия существующих криптовалют и цифровых валют мы бы хотели более подробно остановиться на проблеме биткойна – исходя из двух обстоятельств. Во-первых, биткойн был первой и остается наиболее известной среди неспециалистов криптовалютой. Во-вторых, для социальной аналитики, а не специального экономического анализа или компьютерного анализа, биткойн по сути дела не отличается от других крипто-цифровых-валют.

Для социологов важны, прежде всего, следующие характеристики биткойна:

- 1) Биткойн — это децентрализованная цифровая валюта.
- 2) Биткойн не контролируется каким-либо правительством или финансовым учреждением.
- 3) Биткойн может работать только онлайн, в одноранговой сети (peer-to-peer network).

4) Биткойн «использует» криптографию для защиты и проверки транзакций.

5) Главное: биткойн не материализуется в физическом объекте, он не поддерживается каким-либо физическим товаром или государством, и имеет ценность только потому, что люди верят (соглашаются), что он обладает ценностью.

Одна из основных проблем, которые обсуждаются в связи с биткойном - *является ли биткойн деньгами?* В специальной литературе отмечается, что, несмотря на то, что биткойн имеет некоторое сходство с деньгами, это отдельный тип валюты, который работает по-другому и подчиняется другим правилам игры, обуславливается другими рыночными параметрами [6; 8]. В чем принципиальное отличие биткойна от денег, находящихся в повседневном обращении?

Опираясь на основные характеристики биткойна, можно выделить следующие отличия биткойна от денег.

Во-первых, деньги – элемент регулирования рынков, их выпускают и контролируют центральные банки государств или правительства стран, либо международные финансовые учреждения. Биткойн полностью децентрализован и не контролируется каким-либо правительством или международным финансовым органом.

Во-вторых, деньги могут быть как физическими, так и цифровыми, деньги могут принимать различную опредмеченную форму: наличные бумажные деньги, монеты, банковские депозиты и т.д. В то же время, деньги могут существовать в цифровом виде (PayPal, Venmo или мобильные банковские приложения). Биткойн — это цифровая валюта, которая существует исключительно в цифровом виде.

В-третьих, стоимость денег, как правило, более стабильна и зависит от экономических факторов, таких как инфляция, процентные ставки и государственная рыночная политика. Стоимость биткойна очень изменчива и определяется исключительно рыночным спросом и предложением

Главное, денежные транзакции могут быть отменены при определенных обстоятельствах, например, в случаях мошенничества или несанкционированных транзакций, в то время как биткойн-транзакции принципиально необратимы.

Что хорошего и плохого в биткойнах для простых пользователей?

Несмотря на то, что уже сейчас биткойн производит революцию в представлениях о деньгах, люди должны тщательно взвесить pro и contra использования биткойна в повседневности.

Что хорошего в биткойнах?

1. Децентрализация. Биткойн децентрализован, что означает, что он не контролируется какой-либо центральной властью или правительством. Транзакции с биткойном могут совершаться без посредников, что может привести к снижению комиссий за транзакции и ускорению времени обработки.

2. Конфиденциальность. Биткойн-транзакции можно совершать абсолютно анонимно.

3. Относительная безопасность. Биткойн-транзакции защищены с помощью криптографических алгоритмов, что затрудняет их взлом или подделку.

4. Принципиальная доступность. Доступ к биткойну может получить любой, у кого есть подключение к интернету, что делает его доступным для людей, которые могут не иметь доступа к традиционным банковским услугам.

5. Потенциал для роста. Биткойн — относительно новая технология, и ее потенциал для роста чрезвычайно высок. В ближайшие годы он может стать крупным игроком в мире финансов.

Что плохого в биткойне?

1. Волатильность рынка. Стоимость биткойна очень неустойчива, может колебаться быстро и непредсказуемо. Биткойн — рискованное вложение для простых пользователей.

2. Отсутствие регулирования. Поскольку Биткойн не регулируется каким-либо центральным органом, существует риск обмана, подлога, мошенничества.

3. Необратимые транзакции. Биткойн-транзакции не могут быть отменены, а это означает, что в случае совершения ошибки или мошенничества нет возможности вернуть деньги.

4. Энергопотребление. Майнинг биткойнов требует значительного количества энергии, что может оказать негативное влияние на окружающую среду.

Как соотносится развитие криптовалют и инструментов искусственного интеллекта?

Выше мы отметили, что развитие криптовалют возникает в условиях развития «искусственной социальности», в условиях роста активностей онлайн-алгоритмов опосредующих взаимодействия между людьми и участвующих в этих взаимодействиях. В завершение нашего рассуждения рассмотрим, как развитие криптовалют соотносится с распространением технологий искусственного интеллекта (ИИ).

1. Биткойн и ИИ основаны на использовании сложных алгоритмов. Биткойн использует алгоритмы для проверки и обработки транзакций, а искусственный интеллект — для обработки и анализа данных. Биткойн и ИИ обрабатывают большое количество данных за короткое время. Биткойн обрабатывает транзакции в режиме реального времени, а

искусственный интеллект может анализировать большое количество данных при принятии решений.

2. Инструменты искусственного интеллекта могут помочь определить оптимальные условия для добычи (майнинга) криптовалют и обеспечения более безопасной и надежной сети.

3. Искусственный интеллект может помочь определять паттерны поведения в блокчейн-сетях биткойна, что может помочь в выявлении мошенничества и кибератак.

4. Искусственный интеллект будет незаменим на биткойн-биржах, где необходимо принимать решения о покупке и продаже криптовалюты на основе анализа очень волатильного рынка.

5. Развитие языковых моделей типа ChatGPT способствует созданию инновационных продуктов и услуг, связанных с криптовалютами и блокчейном. Например, на основе языковых моделей могут быть созданы чат-боты, которые будут помогать пользователю контролировать свои инвестиции в криптовалюты, а также системы автоматического анализа рисков и обработки транзакций.

6. Биткойн и искусственный интеллект могут быть использованы для улучшения процессов и управления в финансовой сфере. Например, использование смарт-контрактов на базе биткойна и технологий блокчейн в сочетании с искусственным интеллектом может помочь автоматизировать и оптимизировать процессы в области финансового аудита и контроля.

7. Биткойн и искусственный интеллект могут быть использованы в качестве инструментов для улучшения финансовой грамотности и управления финансовыми рисками.

8. Использование языковых моделей и других инструментов искусственного интеллекта может помочь в создании новых криптовалют, которые будут обладать более высоким уровнем безопасности и эффективности.

Литература

1. Резаев А. В., Трегубова Н. Д. «Искусственный интеллект», «онлайн-культура», «искусственная социальность»: определение понятий // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 6. С. 35—47.
2. Akar S., Akar E. Is it a New Tulip Mania Age? A Comprehensive Literature Review Beyond Cryptocurrencies, Bitcoin, and Blockchain Technology // Journal of Information Technology Research. 2020. Vol. 13. Issue 1. P. 44–67.
3. Hosp J. Cryptocurrencies simply explained. Singapore: Julian Hosp Coaching LTD, 2017.
4. Liebowitz J. (ed.) Cryptocurrency Concepts, Technology, and Applications. Boca Raton: Auerbach Publications, 2023
5. Nakamoto S. Bitcoin: A peer-to-peer electronic cash system. URL: https://www.usssc.gov/sites/default/files/pdf/training/annual-national-training-seminar/2018/Emerging_Tech_Bitcoin_Crypto.pdf (дата обращения: 01.09.2023).
6. Parkin J. The senatorial governance of Bitcoin: making (de)centralized money // Economy and Society. 2019. Vol. 48. No. 4. P. 463-487.
7. Shakya R. What are cryptocurrencies? Types of cryptocurrency explained! // Cryptohike. URL: cryptohike.in/what-are-cryptocurrencies-types-of-cryptocurrency-explained/ (дата обращения: 01.09.2023).
8. Weber B. Bitcoin and the legitimacy crisis of money // Cambridge Journal of Economics. 2016. Vol. 40. Issue 1. P. 17–41.
9. What is the fuss over central-bank digital currencies? // The Economist. URL: https://www.economist.com/the-economist-explains/2021/02/16/what-is-the-fuss-over-central-bank-digital-currencies?utm_medium=cpc.adword.pd&utm_source=google&ppccampaignID=17210591673&ppcadID=&utm_campaign=a.22brand_pmax&utm_content=conversion.direct-response.anonymous&gclid=EAIAIQobChMIyebv2-7P_gIV4_bjBx21hAq3EAAAYASAAEgLai_D_BwE&gclid=aw.ds (дата обращения: 01.09.2023).

О.В. Герасименко

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ КОМПАНИИ

O. Gerasimenko. Corporate culture as a factor in the effective implementation of the company's strategic goals

Аннотация. Эффективная реализация стратегических целей компании зависит от умения управлять корпоративной культурой на предприятии. Очень важно правильно определить уровень развития корпоративной культуры по спиральной динамике. Ключевым является грамотное соотношение текущего и целевого уровней и внедрение соответствующих ценностных ориентиров.

Ключевые слова: корпоративная культура, интегральная спиральная динамика, стратегические цели.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д.30/32;
E-mail: gerasimenkoov1976@yandex.ru

Abstract. Effective implementation of the company's strategic goals depends on the ability to manage the corporate culture of the enterprise. It is very important to correctly determine the level of development of corporate culture based on spiral dynamics. The key is the competent correlation of the current and target levels and the introduction of appropriate value guidelines.

Keywords: the corporate culture of the enterprise, spiral dynamics, the company's strategic goals..

Contact information: Griboedov Canal Embankment, 30/32, Saint Petersburg, 193023;
E-mail: gerasimenkoov1976@yandex.ru

На современном этапе общественного развития внешняя среда предоставляет множество вызовов перед главенствующими экономическими субъектами. Разнообразие изменчивых факторов, глобальная неопределенность и высокая конкуренция побуждает участников экономических взаимоотношений быстро адаптироваться к окружающей среде, привносить новизну в имеющиеся организационные институты. Таким образом, инновационный потенциал, стремление к изменениям, адаптивность, открытость к новому, становятся ключевыми навыками современного персонала. Интересным является то, благодаря чему некоторые компании сумели преодолеть вызовы, продиктованные окружающей средой, а некоторые потерпели неудачу в данном испытании.

Одним из важнейших параметров, предопределяющих успешность организаций в подобных ситуациях, является корпоративная культура, управление которой позволяет проектировать поведение персонала организации, определять его насущные потребности, разделяемые ими ценности, что, в свою очередь, позволяет конкретнее разобраться с тем, что происходит в компании, тем самым позволяя руководителям более комплексно оценивать ситуацию для того, чтобы принимать эффективные решения. С целью формирования доказательной базы влияния корпоративной культуры на достижение стратегических целей компании мы провели исследование ценностных ориентаций рядовых сотрудников нескольких компаний, далее, исходя из целей компании, составили новые путем проведения качественного и количественного анализа ценностных ориентаций управленческого персонала компании.

Культура сама по себе является комплексным сложным понятием, включающим в себя множество переменных, описывающих её разные социальные проявления. На данный момент существует несколько различных подходов к определению понятия культуры [2]: функциональный (описывает функции культуры в обществе, прежде всего социальную роль для отдельного индивида, представители Т. Парсон, Р. Бойд, Г. Рохайм, Ф. Бок, А. С. Ахиезер); описательный (перечисление ключевых элементов культуры, представители

Тайлор Э., Кульпин Э.); историко-генетический (культура - это накопленный опыт предыдущих поколений, определяющих нашу жизнь, представители Э. Сепир, Л. Н. Коган, Т. Карвер, В. В. Сильвестров); нормативные определения (культура как наиболее распространённая модель поведения, которую все стремятся соблюдать/ культура - идеал поведения, к которому все стремятся, представители М. К. Петров, И. Кант).

Обозначенная ранее комплексность и многомерность является характерной и для корпоративной культуры. Ниже в таблице 1 представлены основные подходы к исследованию корпоративной культуры.

Таблица 1. Основные подходы исследования корпоративной культуры

Подход	Характеристика
Антропологический	КК выполняет функцию удовлетворения потребностей работников компании, формируясь, как система знаний, основанных на базе умений, знаний и навыков призванных обеспечить выживание компании
Аксиологический	Декларирует наличие в организации господствующей системы ценностей, степень развития и разделимости которой позволяет как-либо характеризовать корпоративную культуру
Биолого-генетический	Корпоративная культура является отражением жизненной стадии организации
Деятельностный	Корпоративная культура – продукт синергетического труда членов коллектива, в то же время побуждающих работников к творческой реализации
Институциональный	Продукт деятельности различных институтов общества
Интерналистский	Совокупность проявлений элементов внутренней среды организации, приводящих к возникновению качественно-нового элемента
Когнитивный	Корпоративная культура – это разделяемые и воплощаемые в жизни модели поведения, приобщение к которым приходит путем рационального осмысления и принятия
Компаративистский	Корпоративная культура – совокупность универсума принципов и закономерностей, заключающая в себе особенности, определяющие уникальность организации
Кондуктивный	Корпоративная культура – препятствие на пути преобразований в организации
Критически-диалектический	Корпоративная культура – совокупность противоречий, разрешение которых приводит к её развитию
Направляющий	Корпоративная культура – проводник изменений и улучшений
Нормативно-ценностный	Корпоративная культура – носитель совокупности общественно-одобряемых норм и идеалов
Ограничивающий	Корпоративная культура – ограничитель работника в рамках выполнения функциональных обязанностей
Прагматический	Механизм управления организацией
Символический	Корпоративная культура – проводник единой совокупности ценностей организации
Системный	Корпоративная культура – совокупность различных культур существующих в организации, их отношении и взаимовлияние друг на друга
Феноменологический	Корпоративная культура – уникальное явление, возникающее стихийно, прямое воздействие на которую невозможно
Экстерналистский	Корпоративная культура – совокупность факторов внешней среды

Обобщая вышеперечисленное, можно отметить, что подходы, изучающие корпоративную культуру рассматривают её либо как инструмент в руках менеджмента для более эффективного управления организацией, либо как стихийно складывающийся элемент корпоративной среды. В свою очередь, некоторые подходы пытаются поженить данные направления друг с другом, отмечая как свойственную ей стихийность и эволюционность так и инструментальную составляющую, позволяющую результативно выполнять задачи на пути следования к стратегическим целям организации.

Основными параметрами измерения культуры организации являются ее сила, разделяемость и т. п.

Сила культуры отражает ее влияние на микросреду организации, а разделяемость определяет, насколько ценности культуры отражаются в поведении сотрудников на всех уровнях иерархии. Тип культуры характеризует ее отличительные черты и позволяет предсказывать поведение организации в различных ситуациях. В современных условиях, когда внешняя среда все более сложна и непредсказуема, изучение организационной культуры становится все более важным.

Культура организации играет роль связующего элемента, обеспечивая стабильность и приспособляемость. Именно благодаря корпоративной культуре, укрепляется целостность и слаженность организации, повышается приверженность сотрудников общим ценностям, и определяет принципы, которые будут использоваться при разработке стратегий преодоления новых непредвиденных обстоятельств. Изменения в организационной культуре могут быть необходимы для поддержания стабильности и адаптации к динамичной внешней среде.

Мы рассматриваем корпоративную культуру как инструмент достижения стратегических целей компании через призму интегральной спиральной динамики. Именно соответствие уровня спиральной динамики и соответствующего уровня корпоративной культуры и является залогом успеха достижения целей компании. Интегральная спиральная динамика предполагает, что человеческое сознание развивается через ряд стадий, каждая из которых характеризуется определенным набором ценностей и мировоззрений. Эти стадии организованы в "спираль", которая представляет собой динамическое взаимодействие между индивидуальным и коллективным развитием.

Интегральной спиральной динамикой выделяются следующие уровни развития:

Бежевый: Инстинктивное выживание - характеризуется сосредоточением на основных потребностях выживания, таких как пища, кров и безопасность.

Фиолетовый: Племенной порядок - характеризуется сосредоточенностью на сообществе и принадлежности, с сильным акцентом на ритуалах и традициях.

Красный: Боги власти - характеризуются ориентацией на власть, доминирование и индивидуальные достижения.

Синий: Мифический порядок - характеризуется ориентацией на порядок, дисциплину и власть, с сильным акцентом на религиозные или идеологические убеждения.

Оранжевый: Научные достижения - характеризуется ориентацией на рациональность, прогресс и индивидуализм, с акцентом на достижения и материальный успех.

Зеленый: Человеческие узы - характеризуется ориентацией на равенство, сочувствие и сообщество, с акцентом на социальные и экологические вопросы.

Желтый: Интегративный - характеризуется акцентом на сложности, системном мышлении и интеграции множества перспектив.

Бирюзовый: Холистический - характеризуется фокусом на духовном развитии, целостном мышлении и глобальной перспективе.

В наше время на территории России и СНГ интегральная спиральная динамика является одним из доминирующих методов оценки корпоративной культуры, который стал основой для разработки множества инструментов измерения культурных особенностей предприятий. Немалую роль в популяризации данной теории сыграл Герман Греф [5], который после прочтения книги Фредерика Лалу «Открывая организации будущего» попытался частично внедрить принципы бирюзового управления в сбербанк, что, в конечном счёте, привело к ряду положительных результатов, в свою очередь привлекая к тиражированию данной концепции в профессиональных кругах.

Марк Розин [4], один из учредителей компании «Экопси» адаптировал данный подход под национальные реалии и доказал его эффективность, используя его при решении запросов множества крупных предприятий таких как: ПАО «Газпром», ПАО «Камаз», АО «Почта России», госкорпорация «Росатом» и многие другие. Вот некоторые примеры, когда

корпоративная культура и соответствующий ей уровень по интегральной спиральной динамике помогли компаниям перейти на новый уровень эффективности и технологичности.

Сбербанк: В 2010-х годах Сбербанк стал активно преобразовывать свою корпоративную культуру с целью превращения из традиционного банка в технологическую компанию. Этот процесс сопровождался внедрением новых ценностей и философии компании. Это, в свою очередь, повлекло явные изменения в поведенческих моделях старшего менеджмента. В результате, процесс трансформации оказался эффективным и компания перешла с уровня силы (по спиральной динамике – красный уровень) на уровень экосистемы (зеленый уровень).

Ростелеком: В 2017 году Ростелеком начал крупномасштабный проект по трансформации корпоративной культуры и повышению эффективности работы. Новая философия компании и ценностные ориентиры полностью пересмотрели подход к клиенту со стороны компании. И теперь Ростелеком – крупнейший технологичный игрок на рынке телекоммуникаций.

Все описанное выше подтверждает наше утверждение, что на современных предприятиях все больше внимания должно уделяться корпоративной культуре, управлению эффективностью через сопряжение инструментов корпоративной культуры и уровня развития компании по спиральной динамике. Данная практика позволит превозмочь многие проблемы, с которыми сталкивается современный предприниматель, что в свою очередь сыграет определяющую роль в улучшении социально-экономического пространства нашей страны.

Литература

1. Потемкин В.К., Колесников А.И. Организационная культура: концепции и современные трансформации. – СПб.: Ривьера, 2003.
2. Потемкин В.К. Инновационный менеджмент персонала предприятий: принципы, методы, результаты: [монография] / В.К.Потемкин; Министерство образования и науки Российской Федерации, Санкт-Петербургский гос. экономический ун-т, Кафедра упр. персоналом. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГЭУ, 2016.
3. Потемкин В.К. Организационная культура: учебник для вузов / В.К.Потемкин, Н.Н.Покровская, В.А.Спивак ; М-во образования и науки Рос. Федерации, С.-Петерб. гос. экон. ун-т. Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2013. 331 с. : ил., табл. ISBN 978-5-7310-2894-3.
4. Розин М. Восхождение по спирали. Теория и практика реформирования организаций/ Марк Розин. -2022 ООО «Альпина Паблишер», litress.com [Электронный ресурс].
5. Издательство «Миф». Бирюзовые организации в России: опыт Сбербанка. [Электронный ресурс] URL: <https://biz.mann-ivanov-ferber.ru/2016/07/06/biryuzovye-organizacii-na-praktike/>

Школа молодых исследователей

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-65-69

УДК: 316.4

Ю.М. Коблякова

К ВОПРОСУ О РЕГУЛИРОВАНИИ ЭТИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ С ПАЦИЕНТАМИ

Y. Koblyakova. Regulation of ethical aspects in the interaction between medical workers and patients

Аннотация. В статье описаны основания и общие положения регулирования этических аспектов взаимодействия сотрудников медицинских организаций с пациентами, закрепленные на законодательном уровне. Представлены примеры реализации инструментов регулирования морально-этической стороны коммуникации между врачом и пациентом в рамках конкретных медицинских учреждений. Отмечены особенности взаимодействия формата «врач-пациент» для современной системы здравоохранения Российской Федерации с точки зрения кадрового обеспечения и профили медицинских учреждений. В целях улучшения качества оказания медицинской помощи населению и повышения уровня удовлетворенности пациентов предлагается рассмотреть возможности детализации и специализации текущих положений по вопросам регулирования профессиональной этики медицинских работников.

Ключевые слова: корпоративная этика, врачебная этика, кодекс профессиональной этики, коммуникации в медицине, коммуникация между врачом и пациентом, взаимодействие врача и пациента.

Контактные данные: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: 8 911 128 49 31; e-mail: koblyakova1@yandex.ru

Abstract. The article describes the grounds and general provisions for regulating the ethical aspects of the interaction of employees of medical organizations with patients enshrined at the legislative level. Examples of the implementation of tools for regulating the moral and ethical sides of communication between a doctor and a patient within specific medical institutions are presented. The features of the «doctor-patient» interaction for the modern healthcare system of the Russian Federation in terms of staffing and the profile of medical institutions are noted. In order to improve the quality of medical care to the population and increase the level of patient satisfaction it is proposed to consider the opportunities for detailing and specializing the current provisions of the regulation of the professional ethics of medical workers.

Keywords: corporate ethics, medical ethics, codes of professional ethics, communication in medicine sphere, communication between a doctor and a patient, interaction between a doctor and a patient.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023; tel.: 8 911 128 49 31; e-mail: koblyakova1@yandex.ru

Сфера деятельности медицинских организаций и учреждений предполагает наличие определенного делового этикета в процессе оказания медицинской помощи. Этические

Коблякова Юлия Михайловна – аспирант кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета; специалист по связям с общественностью ФГБУ «НМИЦ онкологии им. Н.Н. Петрова» Минздрава РФ

Y. Koblyakova, graduate student of the Department of Sociology and Human Resource Management, Saint-Petersburg State Economic University; PR-specialist in FSBI N.N. Petrov National Medical Research Center of Oncology Ministry of Health of the Russian Federation

© Коблякова Ю.М., 2023.

нормы в этом контексте особенно важны, поскольку здоровье, являясь ценностью как для отдельного человека, так и для системы здравоохранения любой страны в целом, представляет собой очень чувствительный для любого пациента предмет взаимодействия, влияющий на все сферы его жизнедеятельности.

Совокупность моральных, этических норм, необходимых для соблюдения сотрудниками медицинских организаций, воплощается в правилах деловой этики, кодексах деловой этики, основанных на определенных принципах и обеспечивающих корректное исполнение профессиональных обязанностей врачами и другим медицинским персоналом, с одной стороны, а также комфорт и удовлетворенность пациентов, получающих медицинскую помощь, с другой стороны.

Взаимодействие работников медицинских организаций с пациентами регулируется в соответствии с постулатами всемирно известной клятвы Гиппократа и рядом нормативных документов. Принципы и законы врачебной этики в нашей стране регулируются Кодексом профессиональной этики врача Российской Федерации, принятым первым национальным съездом врачей Российской Федерации в 2012 году [4]. Основные положения данного Кодекса опираются на Международный кодекс медицинской этики Всемирной медицинской ассоциации врачей; предшествующие отечественные кодексы врачебной этики, Кодекс профессиональной этики православных врачей, Этический Кодекс Интернет-врача, Кодекс этики врачей Рунета; а также аналогичные Кодексы профессиональной этики, действующие во Франции, Великобритании, Германии, Нидерландах (Рис. 1). Кроме того, данный кодекс соотносится с Женевской декларацией Всемирной Медицинской Ассоциации, отражая необходимость приверженности медицинских работников гуманитарным целям медицины как таковой.

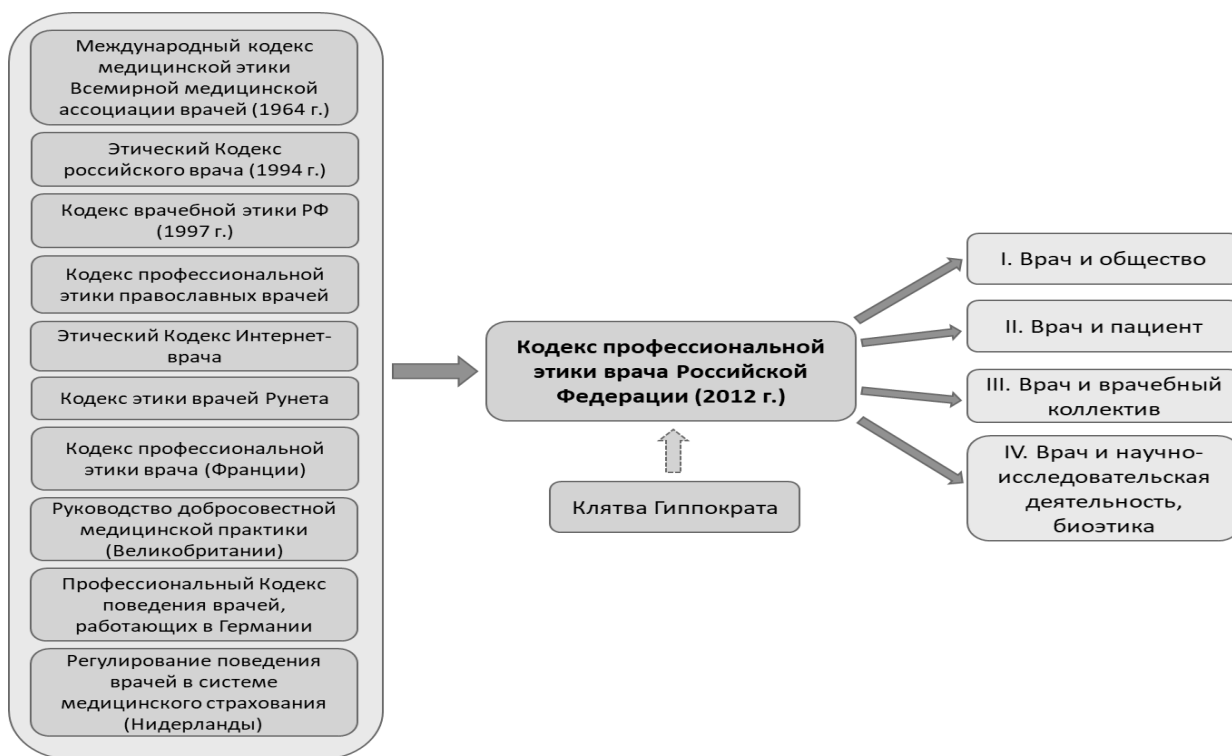


Рисунок 1. Основания и положения Кодекса профессиональной этики врача Российской Федерации

Настоящий Кодекс состоит из четырех основных частей, регламентирующих взаимодействие врачей с обществом, пациентами, врачебным коллективом, а также

отражающих положения, касающиеся процесса научно-исследовательской деятельности и биоэтики.

В Российской Федерации врачи в процессе своей профессиональной деятельности, а также обучающиеся высших учебных заведений по медицинским специальностям, замещающие врача либо ассистирующие врачу, обязаны следовать положениям действующего Кодекса профессиональной этики.

Особенности взаимодействия в медицинской сфере между врачом и пациентом обусловлены сложностью предмета такого взаимодействия – оказанием медицинской помощи населению. В условиях перехода медицинской сферы к большему личностно-ориентированному контексту роль врача в таком взаимодействии преобразуется из профессиональной в социально-профессиональную, учитывающую личностные, социально-специфические, психологические характеристики и особенности пациента. В связи с чем, профессиональные функции врача-специалиста дополняются функциями социально-профессиональными, социально-психологическими, что привносит в коммуникацию формата «врач-пациент» новые смысловые ориентации, преобразовывает такую коммуникацию.

Согласно проводимому в 2023 году анкетированию среди жителей Санкт-Петербурга и Ленинградской области – пациентов и потенциальных пациентов (n=74, Рис. 2), для повышения уровня удовлетворенности получением медицинских услуг анкетируемые ожидают от современного врача больший уровень участия и внимания к пациенту (64,9 %), индивидуальный подход в выборе тактики лечения и стиля коммуникации (64,9 %), внимательность и дотошность, подробные вопросы к пациенту (60,8 %), более высокий уровень профессионализма и дружелюбия (по 47,3 %). Отмеченные респондентами ключевые характеристики подтверждают значимость роли группы надпрофессиональных навыков («soft skills»), в частности, коммуникативных.



Рисунок 2. Ожидания пациентов от коммуникации с врачами-специалистами (n=74)

Более того, результаты анкетирования подчеркивают актуализировавшуюся потребность в гуманизации взаимодействия в медицинской сфере, более строгом следовании правилам деловой этики, необходимости их пересмотра и детализации, специализации.

Оказание медицинской помощи населению включает в себя различные виды медицинской помощи, которую обеспечивают медицинские организации разного уровня и профиля, различные форматы взаимодействия, которые, в свою очередь, требуют от сотрудников медицинских организаций определенной степени вовлеченности, физической подготовки, эмоциональной и психологической стабильности, стрессоустойчивости и ряда других качеств. Для медицинских работников, оказывающих помощь пациентам с орфанными заболеваниями, хроническими процессами в острой стадии, в период чрезвычайных ситуаций и эпидемий, полевых условиях и условиях военных действий, проводящих реанимационные мероприятия, необходим более высокий уровень выдержки, самообладания, физической и моральной устойчивости. В частности, в процессе оказания помощи пациентам с онкологическими заболеваниями, смертность от которых находится на втором месте в России после болезней системы кровообращения [3], возможности самостоятельного лечения пациента практически отсутствуют, и выздоровление, снижение риска рецидива заболевания зависит от компетенций врача и возможностей проводимой терапии. Особое место в лечении рака занимают биоэтические вопросы.

Несмотря на то, что уровень специализации и профилизации современных медицинских организаций и учреждений в настоящее время усиливается и углубляется, в практической деятельности по оказанию медицинских услуг населению слабо развиты практики реализации кодексов профессиональной (или врачебной) этики на корпоративном уровне – в конкретных медицинских организациях и учреждениях. Например, такие регламентирующие документы разработаны в ФГБУ «НМИЦ онкологии им. Н.Н. Блохина» Минздрава России и в Восточно-Казахстанском областном многопрофильном Центре онкологии и хирургии [7, 8], но многие медицинские организации и учреждения в пространстве СНГ не имеют подобных документов.

В ряде медицинских организаций и учреждений функционируют отдельные подразделения, регулирующие этические аспекты медицинской деятельности в части определенных направлений клинической деятельности. Например, в целях «осуществления экспертизы, консультирования, рекомендаций и оценки этических и правовых вопросов в планировании клинических и инициативных исследований» Локальный Этический Комитет осуществляет свою деятельность в ФГБУ «НМИЦ онкологии им. Н.Н. Петрова» Минздрава России [5].

Рассматриваемая проблема приобретает высокий уровень актуальности и в связи с тем, что в условиях роста числа негосударственных медицинских организаций [1], появления новых специальностей, текучести медицинских кадров, имеющей преимущественно психологическую природу и обусловленную неудовлетворенностью работников своим рабочим местом [2, с. 361; 6, с. 1207], возможностей совмещения нескольких мест работы в организациях различного профиля, условия работы врачей-специалистов в части взаимодействия с пациентами могут иметь существенные отличия и требовать различного уровня профессиональной подготовки и развитости как профессиональных, так и надпрофессиональных навыков.

Вышеописанное обуславливает и подчеркивает необходимость разработки и внедрения в практику деятельности профильных медицинских организаций специальных Кодексов профессиональной, деловой или врачебной этики, способных регулировать и регламентировать взаимодействие медицинских работников с непосредственными получателями медицинских услуг – пациентами и их родственниками. В условиях текучести кадров и институциональных преобразований сферы здравоохранения это позволит медицинским организациям и учреждениям, с одной стороны, выработать собственные внутренние стандарты и ориентиры по взаимодействию медицинских работников с пациентами, а, с другой стороны, такие практики помогут новым сотрудникам организаций

и учреждений быстрее адаптироваться к условиям труда, требованиям и правилам взаимодействия на новом рабочем месте.

Таким образом, этические аспекты медицинской деятельности в Российской Федерации в целом регламентируются и регулируются на законодательном уровне, однако в условиях текущих перемен с учетом процессов специализации, профилизации медицинских организаций и их подразделений, а также обращая внимание на тенденции в кадровом обеспечении медицинской деятельности, необходимо рассмотрение возможностей по пересмотру и детализации действующего Кодекса профессиональной этики врача Российской Федерации для отдельных медицинских организаций и учреждений различного профиля и специализации, отдельных подразделений крупных федеральных центров.

Литература

1. Больничные организации. Здравоохранение в России - 2021 г. // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b21_34/Main.htm (дата обращения: 20.08.2023).
2. Гусева А.В. Изучение основных причин текучести кадров в коммерческих организациях и методы предотвращения текучести кадров // Молодой ученый. – 2017. – № 15 (149). – С. 360-366.
3. Демографическая ситуация. Здравоохранение в России - 2021 г. // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b21_34/Main.htm (дата обращения: 20.08.2023).
4. Кодекс профессиональной этики врача Российской Федерации (принят Первым национальным съездом врачей Российской Федерации 05.10.2012) // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_174773/ (дата обращения: 19.08.2023).
5. Локальный Этический Комитет (ЛЭК) // ФГБУ «НМИЦ онкологии им. Н.Н. Петрова» Минздрава России. URL: <https://www.nioncologii.ru/patients/clinic-research/lec> (дата обращения: 20.08.2023).
6. Макаров С. В., Гайдаров Г. М., Алексеевская Т. И., Апханова Н. С., Алексеева Н. Ю. Социологические аспекты текучести медицинских кадров // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2021. – №29(5). – С. 1207-1213.
7. Приказ № 170 от 19.06.2018 «Об утверждении Кодекса профессиональной медицинской и корпоративной этики». URL: https://www.ronc.ru/upload/iblock/af6/Prikaz-_170-ot-19.06.2018-Kodeks-professionalnoy-meditsinskoj-i-korporativnoy-etiki.pdf (дата обращения: 20.08.2023).
8. Этический кодекс ВКО многопрофильный «Центр онкологии и хирургии». URL: <https://onko-vko.kz/assets/files/doc/etikakodex.pdf> (дата обращения: 20.08.2023).

Ф.С. Рубцов

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

F. Rubtsov. Staffing Problems of the Russian Higher Education System

Аннотация. В статье представлен анализ современных проблем кадрового обеспечения отечественной высшей школы. С опорой на статистические данные и результаты научных исследований описываются такие проблемы, как недостаточный уровень оплаты труда, невысокий престиж научно-педагогической работы, кадровый дефицит, чрезмерная нагрузка преподавателей, качество квалификационной структуры профессорско-преподавательского состава, нарушение преемственности научно-педагогических школ и снижение качества научно-исследовательской и преподавательской деятельности. В результате выявления существующих между ними каузальных связей разрабатывается дерево кадровых проблем российской системы высшего образования.

Ключевые слова: высшее образование, кадровое обеспечение, кадровые проблемы, профессорско-преподавательский персонал, академический капитализм.

Контактные данные: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21;
e-mail: feodorrubcov@gmail.com

Abstract. The article presents an analysis of the current staffing problems of the national higher education. Based on statistical data and the results of scientific research, the following problems are described: insufficient wages, low prestige of scientific and pedagogical work, personnel shortage, excessive workload of teachers, quality of the qualification structure of the teaching staff, violation of the continuity of scientific and pedagogical schools and a decrease in the quality of research and teaching activities. As a result of revealing the causal links between them, a tree of personnel problems of the Russian higher education system has been developed.

Keywords: higher education, staffing, staffing problems, teaching staff, academic capitalism.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023; e-mail: feodorrubcov@gmail.com

Характерной особенностью развития системы высшего образования в современной России является состояние неопределенности, затрагивающей как подходы к обучению и воспитанию, так и организационно-управленческие аспекты.

В советском высшем профессиональном образовании доминировал знаниевый подход, предполагавший обучение студентов «алгоритму применения знания», добытчиком и носителем которого выступало научно-педагогическое сообщество [3, с. 164]. Образование и наука в СССР находились на полном государственном обеспечении, что служило ингибитором проникновения в данные сферы черт академического капитализма – системы, в которой научно-образовательные организации и их сотрудники вынуждены перманентно конкурировать за ресурсы (особенно за внешнее финансирование) и признание, при этом ученые сталкиваются с отчуждением, ухудшением условий труда и испытывают неудовлетворенность собственными исследованиями [23; 24]. Безусловно, советская модель экономики образования имела ряд отрицательных последствий: так, снижение финансирования к концу 1980-х годов привело к устареванию материально-технической базы высших учебных заведений, бюджет которых оказался не способен покрыть амортизационные расходы [7, с. 186]. В целом экстенсивная стратегия развития высшей

школы, призванная обеспечить народное хозяйство достаточным количеством дипломированных специалистов, в конечном счете привела к снижению социального престижа научной работы, континуально возраставшего до времен перестройки [17, с. 143], и широким проблемам трудоустройства выпускников вузов по специальности [7, с. 186]. По причине профицита дипломированных специалистов в стране к 1985 году приблизительно каждый пятый из них «дезертировал» в ряды недипломированных в поисках более высокой оплатой труда [2, с. 259]. Вместе с тем научно-образовательная система в Советском Союзе была лишена множества обусловленных диссеминацией академического капитализма негативных черт:

- университеты и их сотрудники не сталкивались с необходимостью поиска источников внешнего финансирования;
- высшая школа ориентировалась на внутренние стандарты, что служило фактором минимизации издержек, связанных с международной интеграцией;
- отсутствие принудительной ротации профессорско-преподавательских кадров в почти идеально-типической трансформирующей академической системе способствовало поддержанию и укреплению отечественных научно-педагогических школ¹;
- система оценки труда ППС не включала такие КРІ, как число цитирований публикаций, индекс Хирша, импакт-фактор журналов, в которых были опубликованы статьи и т. д., не способные выступать объективными индикаторами научных заслуг [10; 11].

Социально-экономические и политические трансформации 1990-х годов повлекли за собой смену векторов развития отечественной науки и образования, которые начали переориентироваться на глобальный академический рынок и приводиться в соответствие международным стандартам [9, с. 44]. В 2000-х годах стартовал переход высшего профессионального образования от знаниевой парадигмы к компетентностной [13], направленной на обучение не «алгоритму применения знания», а «алгоритму действия» в условиях ограниченного знания или вовсе отсутствия такового [3, с. 164]. При этом одним из ключевых направлений образовательной политики было обозначено стремление к признанию российского образования за рубежом [15, с. 105]. Меры по реализации новых приоритетов модернизации российской образовательной системы катализировали ее интенсивное вовлечение в глобальный академический рынок и распространение на нее черт академического капитализма.

В настоящее время мы являемся свидетелями очередного поворота в развитии отечественного образования. Хотя многие целевые показатели, связанные с международной интеграцией и укреплением национальной образовательной системы на глобальном академическом рынке, еще не были достигнуты, с 2022 года российское государственное руководство объявило о необходимости возврата к «традиционной» системе высшего образования в связи с «выходом из Болонского процесса» [6; 12]. Остается не вполне ясным, насколько ощутимыми окажутся изменения в государственной образовательной политике и, в частности, в решении вопросов кадрового обеспечения высших учебных заведений, однако имеет смысл зафиксировать текущее состояние имеющихся проблем.

Престиж научно-педагогической деятельности в нашей стране остается невысоким с 1980-х годов, что представляется особенно критичным в контексте трудовых аттитюдов и профессиональной ориентации молодежи – интеллектуального резерва, которому предстоит

¹ Основное отличие между селективной и трансформирующей академическими системами состоит в том, что в первой устанавливается запрет на прохождение всей научно-педагогической карьерной лестницы в одной исследовательской / образовательной организации и ограничивается время пребывания на низших ступенях, за счет чего обеспечивается постоянная ротация профессорско-преподавательского персонала и снижение уровня академического инбридинга, то есть доли в структуре ППС вуза его же выпускников [18], в то время как во второй, напротив, широко распространены пожизненные контракты и практика «выращивания», а используемые для отбора кадров конкурсные процедуры отличаются гораздо меньшей сложностью [19].

прийти на смену нынешнему профессорско-преподавательскому персоналу, средний возраст которого неуклонно возрастает [14]. Достаточно низкая привлекательность научно-педагогической работы имеет ряд причин:

- относительно невысокий уровень оплаты труда в сочетании с существенной когнитивной нагрузкой и временными затратами, необходимыми для профессионального роста и развития;

- невысокой скоростью карьерного продвижения вследствие доминирования в российской университетской культуре черт трансформирующей академической системы, которая фактически не ограничивает срок пребывания на низших ступенях иерархической лестницы [19, с. 53];

- нестабильностью развития системы высшего образования, на фоне которой положение преподавателей, а также их будущее характеризуются состоянием неопределенности [1, с. 15];

- стереотипами, связанными с научно-исследовательской деятельностью [17, с. 136].

Невысокий социальный престиж занятости в академической среде подтверждается данными официальной статистики: в Российской Федерации в период 2010–2019 гг. численность аспирантов сократилась почти вдвое – со 157,4 до 84,3 тыс. чел., а в 2011–2020 гг. доля выпуска из аспирантуры с защитой диссертации уменьшилась более чем втрое – с 28,5% до 8,9%. Тем не менее после 2019 года начался рост первого, а после 2020 года – второго показателя: к 2022 году общая численность аспирантов увеличилась до 107,7 тыс. чел., а доля выпуска из аспирантуры с защитой диссертации – до 12,9% (рис. 1) [21]. Такая динамика свидетельствует о повышении как социальной привлекательности научно-исследовательской деятельности, так и эффективности работы аспирантуры.

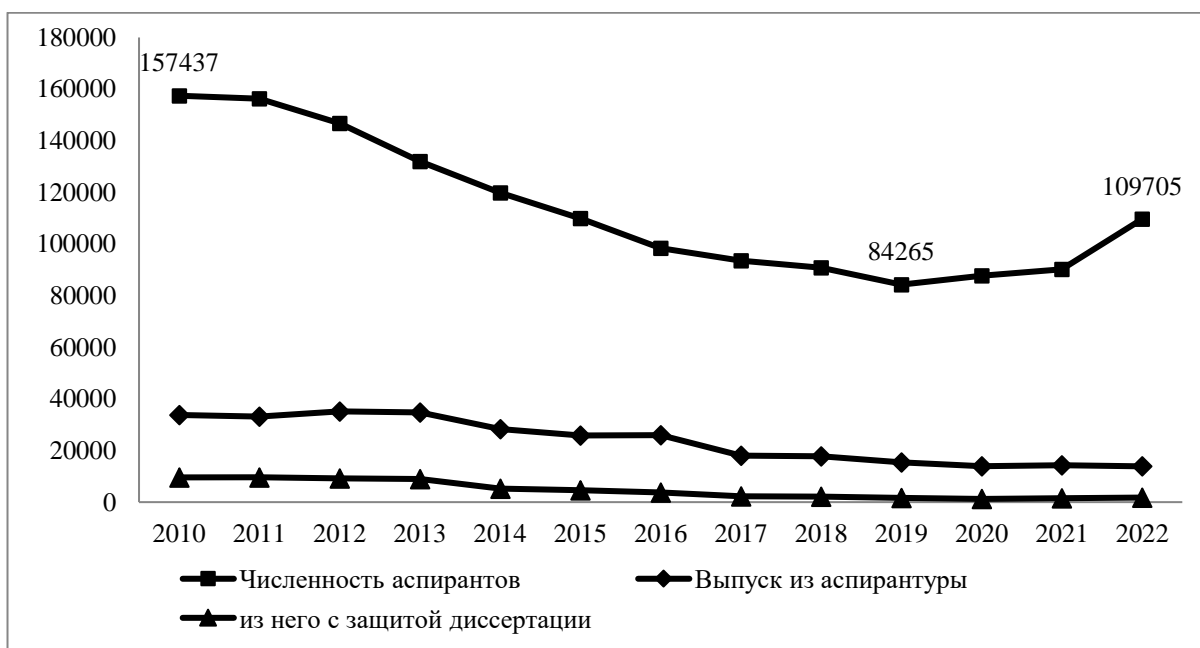


Рисунок 1. Численность аспирантов и выпуск из аспирантуры, чел.

Источник: составлено автором на основе [21].

Уровень оплаты труда, который является недостаточным и не соответствующим интеллектуальным и временным вложениям в научно-педагогическую карьеру, служит демпфером повышения социального престижа преподавательской работы.

В настоящее время российским государством на нормативном уровне принят курс на улучшение материального положения научно-педагогических работников. Это обозначено, в частности, в Указе Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной

социальной политики» от 7.05.2012 г. № 597, в соответствии с которым средняя заработная плата преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников еще к 2018 году должна была быть повышена до 200 процентов от средней в соответствующем регионе [20]. Однако данный пункт Указа, согласно данным Росстата за январь-март 2023 года, остается невыполненным по меньшей мере в 31 субъекте РФ [21]. Наименьшее отношение средней заработной платы преподавателей высшей школы к средней заработной плате наемных работников фиксируется в Мурманской области – лишь 140,5% [там же]. Нечего и говорить о том, что перспектива приближения оплаты труда научно-педагогических кадров к стандартам развитых стран в ближайшее время представляется абсолютно нереалистичной.

Невысокий уровень социального престижа научно-педагогической деятельности вкупе с недостаточной оплатой труда профессорско-преподавательских кадров приводят к тому, что в отечественной образовательной системе довольно остро встает проблема *кадрового дефицита*. Уже более десяти лет в России наблюдается неуклонное снижение численности профессорско-преподавательского персонала организаций высшего образования: в 2010/2011–2021/2022 учебных годах падение составило 39% – с 356,8 до 217,7 тыс. чел. (рис. 2) [16, с. 205].

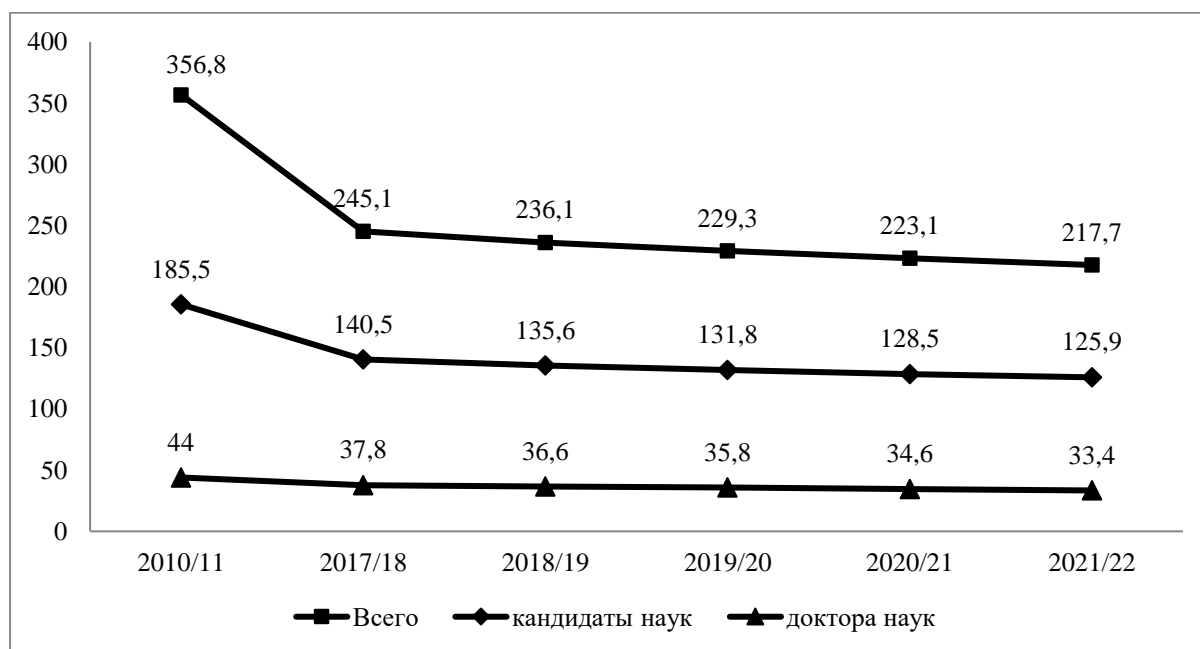


Рисунок 2. Численность профессорско-преподавательского персонала организаций высшего образования, тыс. чел.

Источник: составлено автором на основе [16, с. 205].

Для того чтобы эксплицитировать масштаб проблемы, дополним абсолютные значения относительными и обратимся к такому показателю, как численность ППС в расчете на 100 студентов. В 2022 году в России на сотню обучающихся по программам высшего образования приходилось 5,2 преподавателя (иначе говоря, 19 студентов в расчете на одного преподавателя). Наибольшее значение данного показателя фиксировалось в Республике Крым, Санкт-Петербурге, Ивановской области и Республике Карелия (6,5 преподавателей на 100 студентов), самая низкая – в Чеченской Республике, Еврейской автономной области и Ямало-Ненецком автономном округе (3, 2,8 и 2,4 соответственно) (рис. 3).

Неудивительно, что данная проблема связана, помимо привлечения, с воспроизводством профессорско-преподавательских кадров, которое в условиях текущих трендов оказывается затруднено. В возрастной структуре ППС высших учебных заведений наибольший удельный

вес занимает персонал от 65 лет и старше (рис. 4) [5, с. 317], которому в ближайшие годы по естественным причинам будет необходима замена.



Рисунок 3. Численность профессорско-преподавательского состава на 100 студентов, чел.
Источник: рассчитано автором на основе [21].

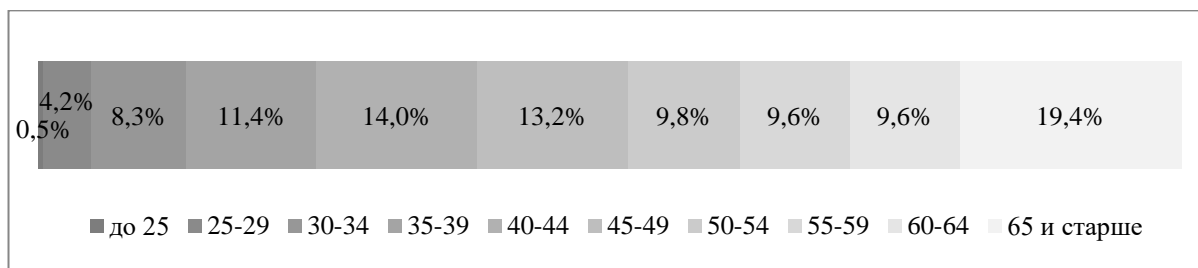


Рисунок 4. Возраст профессорско-преподавательского персонала организаций высшего образования, лет
Источник: [5, с. 317].

Одним из следствий дефицита научно-педагогического персонала в системе образования является *чрезмерная нагрузка преподавателей*. Значение объема аудиторной нагрузки российских преподавателей превышает его значение в развитых странах более чем в три раза [22, с. 77]. Вместе с тем следует учитывать, что, помимо чтения лекций и проведения семинарских занятий, современный научно-педагогический сотрудник обязан заниматься исследовательской деятельностью, предполагающей, помимо прочего, поиск источников внешнего финансирования.

Ситуация усугубляется и тем, что точкой пересечения интересов образовательной и других отраслей экономики, испытывающих потребность в кадрах, и преподавателей, не удовлетворенных своим заработком, является вторичная занятость [1]. Профессорско-преподавательский персонал зачастую не ограничивается одной рабочей ставкой в одном образовательном учреждении и может:

- оказывать дополнительные образовательные услуги, совмещать преподавание с работой научным сотрудником или административно-управленческой деятельностью в вузе, являющемся основным местом работы;
- вести преподавательскую и научно-исследовательскую деятельность в другой организации;

- работать в коммерческом секторе;
- состоять на государственной службе.

Безусловно, вторичная занятость, создающая дополнительную нагрузку, понижает качество работы ППС, сокращает время, которое может быть потрачено на взаимодействие со студентами. Вместе с тем следует отметить, что совместительство в исследовательских центрах имеет ряд положительных эффектов, поскольку, с одной стороны, позволяет удовлетворять запросы научно-педагогических кадров в более высоких доходах, а с другой стороны, вовлекает преподавателей в интенсивную исследовательскую деятельность, тем самым обеспечивая им профессиональное развитие. Если же исследовательский центр является структурным подразделением основного места работы, то вторичная занятость не нарушает связь персонала с образовательной организацией и, более того, способствует сохранению и укреплению научно-педагогических школ.

Другим следствием кадрового дефицита выступает *снижение качества квалификационной структуры преподавателей* [1]. Для восполнения нехватки персонала университеты прибегают к привлечению специалистов-практиков из различных отраслей хозяйства, не имеющих педагогической подготовки и, тем более, ученой степени и сколь-нибудь значимых научных достижений (хотя прокламируемые цели найма таких специалистов существенно отличаются). В этих условиях связь высшего образования с реальным сектором экономики становится все более прочной, в то время как его связь с наукой постепенно ослабевает.

На качество квалификационной структуры ППС воздействует и высокая нагрузка преподавателей, расфокусированность которых при наличии вторичной занятости, невозможность полноценного выполнения ими своих трудовых функций ведут к понижению приоритетности самосовершенствования в отдельной профессиональной области и исключительно формальному отношению к процедурам повышения квалификации.

Дефицит ППС, приводящий к распространению практики вторичной занятости и найму совместителей из реального сектора, выступает фактором *нарушения преемственности научно-педагогических школ*. Другим фактором этого нарушения служит свойственная академическому капитализму форсированная ротация профессорско-преподавательского персонала высших учебных заведений.

Вполне закономерно, что все описанные проблемы кадрового обеспечения отечественной системы высшего образования так или иначе способствуют *снижению качества научно-педагогической деятельности преподавателей*. Для визуализации проблем и каузальных связей между ними автором было разработано дерево кадровых проблем российской системы высшего образования (рис. 5).



Рисунок 5. Дерево кадровых проблем российской системы высшего образования

Наличие тесных каузальных связей между рассмотренными проблемами требует комплексного подхода к их решению. Более того, качественное развитие национальной системы высшего образования и, в частности, улучшение ее кадрового обеспечения возможны лишь в случае согласованности между стратегическими целями государственной образовательной политики и кадровой политики высших учебных заведений, а также их совместной направленности на поиск и принятие оптимальных решений.

Литература

- Архипова Н. И., Колетвинова Е. Ю., Седова О. Л. Проблемы кадрового обеспечения в условиях модернизации системы высшего профессионального образования в России // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2012. № 10. С. 11–25.
- Бестужев-Лада И. В., Наместникова Г. А. Социальное прогнозирование. Курс лекций. М.: Педагогическое общество России, 2001. 392 с.
- Брызгалова Е. В. Компетентностный подход и будущее социогуманитарного образования // Вестник ВолГУ. Серия 4, История. Регионоведение. Международные отношения. 2013. № 1. С. 162–169.
- Губернаторов Е., Тадтаев К. Президент РАН заявил о двукратном сокращении числа аспирантов в России [Электронный ресурс] // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/society/20/04/2021/607ebbb09a79472b4c17838e> (дата обращения: 24.05.2022).
- Индикаторы образования: 2023: стат. сб. / Н. В. Бондаренко, Т. А. Варламова, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2023. 432 с.
- Карпов С. Что известно о Болонской системе образования и участии в ней России [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/info/17108043> (дата обращения: 27.05.2022).
- Логвинович Г. В. Развитие и кризисные черты в системе высшего образования СССР в 1970–1980-х годах // Вестник ТГПУ. 2018. № 3. С. 186–193.
- Нефедова А. И. О концептах «Академический капитализм» и «Предпринимательский университет» // Высшее образование в России. 2015. № 6. С. 75–81.
- Оголенко С. В., Индык А. Г. Высшее образование в России: исторический аспект // Социология и право. 2011. № 2. С. 41–46.
- Орлов А. И. О ключевых показателях эффективности научной деятельности // Научный журнал КубГАУ. 2015. № 111. С. 81–112.
- Орлов А. И. О показателях эффективности научной деятельности // Экономический анализ: теория и практика. 2014. № 7. С. 21–29.
- Послание Президента Федеральному Собранию [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/statements/70565> (дата обращения: 27.05.2023).
- Приказ Минобрнауки РФ «О Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года» от 11.02.2002 г. № 393 [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/1588306/> (дата обращения: 27.05.2023).

14. Пугач В. Ф. Возраст преподавателей в российских вузах: в чем проблема? // Высшее образование в России. 2017. № 1. С. 47–55.
15. Романова О. А. Компетентностный подход в среднем профессиональном образовании: систематический обзор российской литературы // Образование и саморазвитие. 2016. Т. 16. № 2. С. 105–123.
16. Российский статистический ежегодник. 2022: Стат. сб. / Росстат; ред. С. С. Галкин. М.: Росстат, 2022. 696 с.
17. Рубцов Ф. С. Управление социальным престижем науки и высшего образования: на примере СССР // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2023. № 2. С. 135–143.
18. Сивак Е. В., Юдкевич М. М. Академический инбридинг: за и против // Вопросы образования. 2009. № 1. С. 170–188.
19. Соколов М. М. Трансформирующие и селективные системы: исследование по сравнительной социологии академических рынков и карьер // Вопросы образования. 2019. № 2. С. 35–77.
20. Указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7.05.2012 г. № 597 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/35261> (дата обращения: 28.05.2023).
21. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 7.04.2023).
22. Эрштейн Л. Б. Чрезмерная нагрузка преподавателей вузов как фактор разрушения высшего образования в России // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2021. № 2. С. 75–87.
23. Hackett E. J. Science as a Vocation in the 1990s: The Changing Organizational Culture of Academic Science // Journal of Higher Education. 1990. Vol. 61. No. 3. P. 241–279.
24. Slaughter S., Leslie L. Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University. Baltimore and London: Johns Hopkins University Press, 1997. ix, 276 pp.

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-77-84

УДК: 323.21

А.В. Штерле, О.И. Волкова

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПУБЛИЧНЫХ СТРАНИЦ ЦЕНТРОВ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАМИ В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ «ВКОНТАКТЕ» В ВОЛОГОДСКОЙ И ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТЯХ

**A. Shterle, I. Volkova. Comparative analysis of the public pages of the
regional management centers in the social network "Vkontakte" in the
Vologda and Yaroslavl regions**

Аннотация. В статье рассматриваются результаты, полученные в ходе сравнительного анализа публичных страниц Центров управления регионами (ЦУР) в Ярославской и Вологодской областях. Приводится описание методологии и перечень критериев, используемых в рамках исследования. Определяются основные тематики публикуемых постов и комментариев, их количество, вовлеченность пользователей; частота упоминаний первых лиц региона и других политических деятелей, анализируется информационная наполненность сообществ. На

Abstract. The article discusses the results obtained during a comparative analysis of the public pages of the Regional Management Centers in the Yaroslavl and Vologda oblasts. The methodology and the list of criteria used in the study are described. The main topics of published posts and comments, their number, user involvement are determined; the frequency of references to the first persons of the region and other political figures, the information content of the communities is analyzed. On the basis of the comparative analysis, conclusions are drawn about the characteristic features in the positioning of the

Штерле Антон Викторович - Магистрант кафедры социально-политических теорий Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова

Волкова Ольга Ивановна - Магистрант Национального исследовательского университета ИТМО

A. Shterle - Master's student of the Department of Socio-Political Theories of P. G. Demidov Yaroslavl State University

I. Volkova - Master's student of ITMO University

© Штерле А.В., Волкова О.И., 2023.

основе проведенного сравнительного анализа делаются выводы о характерных чертах в позиционировании Центров управления регионом в субъектах РФ, даются рекомендации по его совершенствованию.

Ключевые слова: центр управления регионом, социальные сети, электронное участие.

Контактные данные: 150043, Ярославль, ул. Карла Либкнехта, д.16; тел.: +7 (901) 040-23-74; e-mail: ashterle29@gmail.com

Regional Management Centers in the constituent entities of the Russian Federation, recommendations are given for its improvement.

Keywords: regional management center, social networks, e-participation.

Contact information: 150043, Yaroslavl, Karl Liebknecht st., 16, tel: +7 (901) 040-23-74, e-mail: ashterle29@gmail.com

В современном мире активно развиваются информационно-коммуникационные технологии, поэтому электронное участие играет важнейшую роль в осуществлении коммуникации между государством и гражданами. На повестку дня выходит развитие каналов диалога между органами власти и жителями в социальных медиа и иных сервисах.

В 2020 году президентом России В.В. Путиным был подписан перечень поручений по итогам заседания Совета по развитию местного самоуправления, согласно которым во всех регионах, за исключением Москвы, создается сеть Центров управления регионом (ЦУР) под управлением АНО «Диалог Регионы» совместно с региональными администрациями [2]. Согласно постановлению Правительства РФ, ЦУР является проектным офисом, который осуществляет работу по ряду направлений:

1. Координация работ по мониторингу и обработке всех видов обращений и сообщений, в том числе отправленных через социальные сети и иные каналы коммуникации.
2. Взаимодействие с гражданами через средства электронной коммуникации.
3. Оперативное реагирование через эффективное взаимодействие с органами власти и организациями.
4. Предоставление дополнительной информации в целях территориального и стратегического планирования развития регионов РФ.

С 1 декабря 2022 года к числу обязанностей органов власти относится ведение государственных пабликов [4]. При этом специалисты АНО «Диалог», в том числе в Центрах управления регионом, оказывают информационную и консультационную поддержку администраторам пабликов в визуальном оформлении, настройке алгоритмов продвижения контента и корректной работе с обращениями, поступающими от граждан.

Для выполнения данных функций ЦУР использует систему «Инцидент-менеджмент», которая перенаправляет обращения и жалобы граждан по профильным комитетам, департаментам и иным органам исполнительной власти с дальнейшей возможностью предоставить оперативный ответ в социальных сетях. Скорость ответа через систему ЦУР значительно превышает сроки, закрепленные в Федеральном законе от 02.05.2006 №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» сроки ответа.

Актуальность использования цифровых платформ в вопросе взаимодействия государства и общества находит отражение в работах зарубежных ученых. Некоторые исследователи указывают на наличие взаимосвязи между разработкой государственной политики и электронным участием, выделяя среди ключевых акторов органы государственной власти, правительственные организации, гражданское общество и бизнес-структуры [7, с. 30]. Кроме того, в научной среде активно ставятся вопросы о роли использования тех или иных цифровых платформ в трансформации процесса принятия управленческих решений и участия граждан в политике при помощи разнообразных электронных технических средств [6, с. 372].

Сеть Центров управления регионом в России внедрена и активно функционирует сравнительно недавно, что во многом отражается и на проработанности данной темы в российской научной литературе. Среди новейших российских научных работ, исследующих специфику работы ЦУР в субъектах РФ можно выделить труды О. Г. Филатовой и А. В.

Чугунова, которые исследовали процесс создания сети Центров управления регионами, обеспечивающей отработку мнений и претензий в адрес региональных и муниципальных чиновников, высказываемых гражданами в социальных сетях [5, с. 121]. Нельзя не выделить работы А. В. Соколова и Е. А. Исаевой, которые на примере Ярославской области анализировали трансформацию процесса взаимодействия власти и общества под влиянием цифровизации [3, с. 686]. К. Ю. Большакова и А. В. Климова в своих научных трудах исследовали формирование новой концепции публичного управления на примере Центров управления регионами на основе интервью с сотрудниками подразделений, непосредственно связанных с деятельностью ЦУР [1, с. 391].

Вместе с тем, характерные черты в позиционировании Центров управления регионом в социальных сетях до сих пор остаются изученными в очень небольшой степени, хотя именно от этого во многом зависит информированность граждан о работе ЦУР и их доверие к информации, размещаемой в социальных сетях проектного офиса. Именно поэтому целью данного исследования стало выявление характерных черт в позиционировании Центров управления регионом в субъектах РФ.

Методика исследования. В качестве эмпирической базы нами были выбраны официальные сообщества ЦУР Вологодской и Ярославской областей в социальной сети «ВКонтакте». Выбор данных регионов обуславливается следующими факторами: во-первых, институционального дизайна (схожая структура органов власти в обоих регионах), во-вторых, примерно равной численностью населения, проживающей на территории субъектов. В процессе исследования мы определяли основные тематики публикуемых постов и комментариев, их количество, вовлеченность пользователей; частоту упоминаний первых лиц региона и других политических деятелей. Кроме того, мы определяли информационную наполненность сообществ.

Временной период устанавливался с 1 декабря 2020 года по 1 ноября 2022 года. Дата начала исследования объясняется порогом создания обоих сообществ, дата завершения – близостью к началу исследования. Распределение публикаций и комментариев происходила вручную, однако для вычисления некоторых критериев был использован сервис «Popsters» – онлайн-инструмент аналитики групп в социальных сетях, который за счет отслеживания статистики публикаций позволяет автоматически сравнить показатели вовлеченности пользователей. По итогам сбора данных были сформированы таблицы «Excel» с набором количественной информации.

Для анализа постов на страницах сообществ было выделено семь тематик, среди которых:

1. Прямые эфиры – проведение на площадке сообщества ЦУР видео-трансляций с предоставлением гражданам возможности задавать вопросы в комментариях.
2. Статистика по обращениям – публикации, посвященные обсуждению количества поступивших обращений без элементов анализа или сравнения.
3. Принципы работы – публикации, имеющие информационно-просветительский характер и объясняющие базовые принципы работы ЦУР, механизмы получения и диспетчеризации обращений.
4. Мероприятия – события, встречи, конференции, акции, которые организуются под руководством ЦУР.
5. Новости – посты, посвященные каким-либо событиям федерального, регионального, муниципального уровня, а также аналитическая информация по количеству поступивших обращений и проводимые опросы.
6. Кейсы – публикации, посвященные описанию конкретных примеров решения проблем граждан через ЦУР.
7. Другое – тематика объединяет рекламные публикации, поздравления, авторские рубрики, в том числе разделы с разъяснением по конкретным вопросам.

Для анализа комментариев были выделены следующие блоки: дороги, благоустройство, ЖКХ, транспорт, образование, здравоохранение, культура и «другое» (включает в себя все комментарии, которые невозможно отнести ни к одному из предыдущих блоков). Для определения частоты упоминания политических деятелей нами были введены категории: «глава региона», «глава муниципального района», «руководитель» (органа исполнительной власти или подведомственного учреждения), «представители федеральной власти».

Для оценки информационной наполненности использовалось несколько показателей. Во-первых, выдержанность стиля оформления в публикациях, баннере, инфографике и виджетах, где 1 балл – абсолютно не выдержан, 5 баллов – абсолютно выдержан. Во-вторых, наполненность основных разделов: информация о сообществе, наличие сведений о правилах сообщества и принципах работы самой структуры в описании и т.д., где 1 балл – низкий уровень наполненности, 5 баллов – высокий уровень наполненности. В-третьих, открытость зоны комментариев и обсуждений, а также наличие/отсутствие обратной связи от граждан, где 1 балл – зона комментариев закрыта, обратной связи нет, 5 баллов – зона комментариев открыта, происходит активное обсуждение. В-четвертых, разнообразие контента, под которым понимается использование не только текстовых форматов, но и видео-, фотоматериалов, прямых эфиров, загрузка клипов, использование смайликов, публикация тематических статей. По данному показателю 1 балл – применение только 1 формата, 5 баллов – применение более 6 видов формата.

Результаты исследования. За весь период исследования в сообществе ЦУР Вологодской области было опубликовано 1451 запись и оставлено 4342 комментария, в сообществе ЦУР Ярославской области публикационная активность была намного ниже – 666 постов и 1710 комментариев. В процессе оценки информационной наполненности сообществ оба региона показали достаточно близкие результаты (см. таб. 1). Оба сообщества выдержаны по стилю оформления, содержат краткую информацию о сообществе, сведения о принципах работы структуры, полезные ссылки на другие ресурсы. В обоих сообществах зона комментариев является открытой, что способствует открытому и активному обсуждению публикуемых новостей. Помимо этого, оба сообщества отличаются разнообразием публикуемого контента: используются видео- и фотоматериалы, проводятся прямые эфиры, часто публикуются тематические статьи. Одним из преимуществ сообщества ЦУР Вологодской области перед ярославскими коллегами является активное использование клипов, которое, несомненно, способствует позитивному продвижению сообщества.

Таблица 1. Информационная наполненность сообществ

	Выдержанность стиля	Наполненность основных разделов	Открытость	Разнообразие контента
Сообщество ЦУР Вологодской области	5	5	5	5
Сообщество ЦУР Ярославской области	5	5	5	4

Анализируя вовлеченность пользователей, мы пришли к выводу о том, что данный показатель является достаточно высоким в обеих группах. Очевидно, тематика постов в сообществах ЦУР охватывает довольно узкие и специфические темы, что во многом отражается и на активности пользователей. Для оценки уровня вовлеченности пользователей были использованы показатели: «коэффициент вовлеченности отдельного поста», «коэффициент вовлеченности дня», «коэффициент вовлеченности по просмотрам» и «коэффициент видимости» (см. табл. 2).

Таблица 2. Вовлеченность пользователей сообществ

	Коэффициент вовлеченности по отдельным постам	Коэффициент вовлеченности в день	Коэффициент вовлеченности по просмотрам	Коэффициент видимости
Сообщество ЦУР Вологодской области	0,68% (низкий уровень)	1,49% (средний уровень)	1,79% (средний уровень)	58,68% (высокий уровень)
Сообщество ЦУР Ярославской области	0,54% (низкий уровень)	0,55% (низкий уровень)	3,15% (средний уровень)	39,89% (средний уровень)

По всем показателям, кроме коэффициента вовлеченности по просмотрам, сообщество ЦУР Вологодской области опережает ярославских коллег. Причина данного явления может заключаться в более высокой публикационной активности сообщества Вологодской области, которая в соответствии с метриками сервиса «Popsters» способствует увеличению вовлеченности. С другой стороны, более высокий коэффициент вовлеченности по просмотрам в сообществе ЦУР Ярославской области может быть связан с более низким количеством подписчиков, чем у вологодских коллег. Согласно данным сервиса «Popsters», при росте числа подписчиков общий процент вовлеченности по просмотрам снижается.

Далее мы проанализировали тематику публикаций в обоих сообществах (см. табл. 3). В сообществе ЦУР Вологодской области наибольшее число публикаций относится к разделу «другое» (27,3%) и «новости» (23,8%), на третьем месте «статистика по обращениям» (20,2%). Популярность разделов «другое» и «новости», напрямую несвязанных с деятельностью ЦУР, является довольно интересным явлением. Перевес в пользу указанных разделов и относительно небольшие показатели у разделов «кейсы», «принципы работы» и «мероприятия» даёт основание предположить, что сообщество позиционирует себя как ещё один новостной и просветительский ресурс в регионе.

В сообществе ЦУР Ярославской области отчасти сложилась похожая ситуация по наиболее популярным тематикам публикаций. Наибольшее число публикации выделяется в разделе «новости» (34,2%) и «другое» (27,8%). Вместе с этим, довольно весомая доля публикаций в ярославском сообществе посвящена «прямым эфирам» (22%). Относительно мало внимания уделяется освещению уже решенных кейсов – публикации в данной тематике начали активно появляться только в июле 2021 года. Важно отметить, что значительное количество постов освещают деятельность структуры ЦУР, что тоже создаёт благоприятное впечатление.

Таблица 3. Тематики публикации в сообществах

	Прямые эфиры	Статистика по обращениям	Принципы работы	Мероприятия	Другое	Новости	Кейсы
Вологодская область							
Кол-во постов	158	293	67	51	397	344	141
Доля	10,8%	20,2%	4,6%	3,5%	27,3%	23,8%	9,8%
Всего	1451						
Ярославская область							
Кол-во постов	147	41	21	28	185	228	16
Доля	22%	6,2%	3,2%	4,2%	27,8%	34,2%	2,4%
Всего	666						

Интересным является анализ комментариев под постами в обоих сообществах (см. табл. 4).

В сообществе ЦУР Вологодской области значительная часть комментариев относится к разделу «другое» (21,8%). Пользователи высказывают своё отношение к власти, к деятельности ЦУР, взаимодействуют друг с другом по разнообразным вопросам и оставляют советы по бытовым вопросам. На втором месте находится раздел «здравоохранение» (17,9%), а на третьем, лишь немного отступая по баллам, располагается раздел «ЖКХ» (17,5%).

В сообществе ЦУР Ярославской области активность зоны комментариев отличается по тематикам достаточно сильно. Чаще всего привлекают внимание пользователей тематики «ЖКХ» (34%), «дороги» (21,6%) и «транспорт» (12,4%).

Таким образом, благодаря анализу комментариев мы видим некоторую специфику проблем регионов, сразу становятся понятны основные болевые точки жителей каждого из субъектов.

Таблица 4. Тематики комментариев в сообществах

	Дорог и	Благоустройство	ЖКХ	Транспорт	Образование	Здравоохранение	Культура	Другое
Вологодская область								
Кол-во комментариев	882	227	761	278	189	780	278	947
Доля	20,3%	5,3%	17,5%	6,4%	4,4%	17,9%	6,4%	21,8%
Всего	4342							
Ярославская область								
Кол-во комментариев	369	148	582	212	36	205	57	101
Доля	21,6%	8,7%	34%	12,4%	2,1%	12%	3,3%	5,9%
Всего	1710							

Наконец, мы определили частоту упоминания политических деятелей в каждом из анализируемых сообществ (см. табл. 5).

В сообществе ЦУР Вологодской области значительное количество постов посвящено руководителям органов исполнительной власти и/или подведомственных учреждений, с которыми организовываются прямые эфиры и интервью. Ярко выделяется фигура губернатора Вологодской области О. Кувшинникова в общем контенте, что зачастую может сбивать с толку, особенно если принять во внимание новостную направленность сообщества и существующий перекоп в тематиках постов.

Частота упоминаний политических деятелей в сообществе ЦУР Ярославской области обладает сразу несколькими особенностями. Во-первых, значительно увеличена доля упоминаний представителей федеральной власти. Во-вторых, личность главы региона здесь уже не столь ярко проявляется, особенно в сравнении с вологодским кейсом. В-третьих, заметным становится активное взаимодействие Центра управления регионом Ярославской области с другими акторами общественной жизни. К примеру, очевидным является тесное сотрудничество с Ярославским государственным университетом им. П. Г. Демидова, который упоминается в 18 публикациях, в то время как в Вологодской области такой специфики выявлено не было.

Таблица 5. Частота упоминания политических деятелей

	Глава региона	Глава МО	Руководитель	Представители федеральной власти
Вологодская область				
Кол-во упоминаний	111	80	191	8
Доля	28,5%	20,5%	48,9%	2,1%
Всего	360			
Ярославская область				
Кол-во упоминаний	13	20	57	32
Доля	10,6%	16,4%	46,7%	26,3%
Всего	122			

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что для каждого рассматриваемого сообщества ЦУР существуют характерные черты, касающиеся позиционирования самой структуры в социальной сети.

С точки зрения информационной наполненности оба сообщества выдержаны по стилю оформления, отличаются разнообразием публикуемого контента. Одной из рекомендаций для сообщества ЦУР Ярославской области может стать более широкое использование возможностей, которое предоставляет социальная сеть «ВКонтакте». К примеру, возможным является активное использование клипов, которое будет способствовать позитивному продвижению сообщества.

Тематика публикаций в обоих сообществах зачастую относится к разделам «другое» и «новости». Можно сделать вывод о том, что сообщества ЦУР во многом позиционируют себя как очередной новостной и просветительский ресурс в регионе. Вместе с этим, лишь малое количество публикаций относятся к разделам «кейсы», «принципы работы» и «мероприятия». Кроме того, важным вопросом является частота упоминания политических деятелей в анализируемых сообществах. Здесь стоит отметить, что в сообществе ЦУР Вологодской области значительное количество постов посвящено фигуре губернатора Вологодской области О. Кувшинникова. На наш взгляд, на публичной странице ЦУР должна размещаться более специализированная информация, без дублирования новостей о деятельности главы региона из других информационных порталов. Одной из основных рекомендаций может стать увеличение количества постов с рассказами о принципах работы и конкретных, успешных практиках, реализованных при помощи ЦУР. По нашему мнению, это будет способствовать повышению информированности граждан о работе Центров управления регионом, повышению доверия граждан к информации, размещаемой в социальных сетях проектного офиса.

Литература

1. Большакова К.Ю., Климова А.В. Центры управления регионом как новая форма управленческой деятельности // Вестник российского университета дружбы народов. Серия: государственное и муниципальное управление. – 2022. – Том 6. – №4. – С. 391-400.
2. Перечень поручений по итогам заседания Совета по развитию местного самоуправления [Электронный ресурс] // Официальный сайт Президента РФ. Документы. 1 марта 2020. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/62919> (дата обращения: 25.07.2023).
3. Соколов А.В., Исаева Е.А. Трансформация взаимодействия власти и общества под влиянием цифровизации: пример Ярославской области // Вестник российского университета дружбы народов. Серия: политология. – 2022. – Том 24. – №4. – С. 686-710.
4. Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» и статью 10 Федерального закона «Об обеспечении доступа к информации о деятельности судов в Российской Федерации»

от 14.07.2022 №270-ФЗ. [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_421796/ (дата обращения: 25.07.2023).

5. Филатова О.Г., Чугунов А.В. Развитие экосистемы электронного участия в России в начале 2020-х: роль социальных медиа и Центров управления регионами // Политекс. – 2022. – Том. 18. – №2. – С. 120-137.

6. Coelho T., Cunha M., Pozzebon M. E-Participation and the policy cycle: Designing a research agenda // In Proceedings of the 18th Annual International Conference on Digital Government Research. – 2017. – P. 368-376. DOI: 10.1145/3085228.3085277.

7. Kassen M. E-participation actors: understanding roles, connections, partnerships // Knowledge Management Research and Practice. – 2020. – Vol. 18 (1). – P. 16-37. DOI: 10.1080/14778238.2018.1547252.

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-84-89

УДК: 323.21

М.С. Потемкин

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

M.S. Potemkin. SOCIAL POLICY AND HUMAN DEVELOPMENT IN MODERN RUSSIA

Аннотация. В последние годы социальная политика государства направлена на рост благосостояния населения страны, социальное партнерство различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников предприятий и организаций в достижении целей производственно-экономической деятельности, социальную защиту слабо обеспеченных групп населения, включая многодетные семьи, детей, оставшихся без попечения родителей и инвалидов. В меньшей степени социальная политика связывается с развитием человеческого потенциала, который играет все возрастающую роль в формировании качественно новых общественных отношений, использовании современных технологий и средств управления производственно-экономическими процессами. В статье акцентируется внимание на основных признаках развития человеческого потенциала, определении критерия и показателей его характеризующих в современной России.

Ключевые слова. Социальная политика, общественные отношения, человек, потенциал, социальное развитие, способности, личность, взаимодействие.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Abstract. In recent years, the social policy of the state has been aimed at increasing the welfare of the country's population, social partnership of various professional, qualification and status groups of employees of enterprises and organizations in achieving the goals of production and economic activity, social protection of poorly provided groups of the population, including large families, children left without care parents and disabled people. To a lesser extent, social policy is associated with the development of human potential, which plays an ever-increasing role in the formation of qualitatively new social relations, the use of modern technologies and means of managing production and economic processes. The article focuses on the main features of the development of human potential, the definition of the criterion and indicators characterizing it in modern Russia.

Keywords. Social policy, social relations, person, potential, social development, abilities, personality, interaction.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-19-04; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Потемкин Максим Сергеевич — магистрант Санкт-петербургского государственного экономического университета

M. Potemkin - master's student at St. Petersburg State University of Economics

© Потемкин М.С., 2023.

Современное понимание социальной политики имеет ограничительную интерпретацию этого общественного феномена, не отражающую большинство из социально значимых процессов социально-экономического развития государства и, в первую очередь, на развитие человеческого потенциала, причём, опережающего сложившиеся практики технико-технологической и инновационной деятельности предприятий современной России. Определяющим в развитии человеческого потенциала является приобретение новых знаний, опыта социальных и профессиональных компетенций, использование современных технологий взаимодействия различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников предприятий и организаций.

А.Г. Харчев отмечал, что основанием категории «социальное» служит такой общественно значимый феномен, как наличие в ней активно взаимодействующих общностей различного порядка [7, с. 62]. Однако, и эти общности взаимодействуют друг с другом по-разному.

Так, постоянное стремление работать как можно лучше, высокая самодисциплина творческое отношение к своим обязанностям свойственно 25-35 % опрошенных респондентов, занятых в народном хозяйстве. Примерно 15-20 % - люди с низкой трудовой активностью. Их отличает инертность, безынициативное отношение к делу, низкий уровень трудовой и производственной дисциплины. Самую большую группу составили работники со средними характеристиками трудовой активности. Не вызывает сомнения, что именно в массе так называемых «среднячков» заключается большой социальных резерв повышения трудовой отдачи рабочих, специалистов, служащих, преодоления инертности и равнодушия к нуждам общественного производства [10]. В докладе о человеческом развитии отмечено, что «развитие человека представляет собой включение в число человеческих свобод права людей на долгую, здоровую и творческую жизнь, на осуществление других целей, которые, по их мнению, обладают ценностью; на активное участие в обеспечении справедливости и устойчивости развития на нашей общей планете. Люди - как индивидуально, так и в группах - одновременно являются и бенефициариями, и движущей силой развития человека» [2]. В этом процессе, видимо, необходимо обратить внимание на некоторые ограничения развития человека, связанные с процессом влияния на различные сферы трудовой деятельности. Так, З.Т. Голенкова и Е.Д. Игитхян в исследовании современной жизни российских предпринимателей установили, что государственные чиновники мешают работе (62,0%), а помогают только в 26,9 % случаев. У предпринимателей сложилась своеобразная иерархия мер, благодаря которым возможно ускорение экономического развития: равенство перед законом - 52,2 %, личная свобода - 18,2 %, сильная и справедливая власть - 14,04 %, справедливое распределение материальных благ - 7.5 %, подлинное народовластие - 2,9 % [1].

Выяснение специфики социальных отношений зависит от понимания категории «социальное». Социальная политика направлена на достижение нормального существования всех граждан общества, обеспечивающего их нормальное воспроизводство как личности и участника экономических отношений (социальное партнерство, социальная защита и т.п.). Кроме того, можно полагать, что феномен социальной политики должен отражать не только сиюминутные социальные реальности, но и учитывать содержание и структуру социальных процессов формирования новой социально- профессиональной общности людей с определением сфер их влияния на обеспечение материального благосостояния граждан. Заметим, что постоянное стремление работать как можно лучше, высокая самодисциплина, творческое отношение к своим обязанностям свойственно 25-35% опрошенных респондентов, занятых в народном хозяйстве. Примерно 15-20 % - люди с низкой трудовой активностью. Их отличает инертность, безынициативное отношение к делу, низкий уровень трудовой и производственной дисциплины. Самую большую группу составили работники со средними характеристиками трудовой активности. Не вызывает сомнения, что именно в

массе так называемых «среднячков» заключается большой социальных резерв повышения трудовой отдачи рабочих, специалистов, служащих, преодоления инертности и равнодушия к нуждам общественного производства [6]. При этом социальная политика должна более акцентированно включать в себя такие направления как социальное здоровье, созидательная работа и творчество, ценностно-смысловые ориентиры трудовой деятельности и т.п.

Социальное развитие – это процесс, в ходе которого происходят существенные количественные и качественные изменения в социальной сфере общества или отдельных ее компонентах - социальных отношениях, социальных институтах, социально-групповых и социально-организационных структурах и т.д. Не всякие изменения в социальных явлениях представляют собой их развитие, а лишь такие, при которых одни социальные явления переходят на более высокие (по объективным критериям социального прогресса) ступени своего состояния (прогрессивное развитие), либо, напротив, на ступени более низкого уровня (регрессивное развитие).

Включенное наблюдение и последующий опрос работников двух строительных организаций (N132) выявил слабые сигналы регрессивного развития коллективной работы персонала, среди которых:

- частые перемены в ходе выполнения технологических операций 18%;
- ситуативный способ выполнения производственного задания 32%;
- перегруженность в работе за счет выполнения непредусмотренных работ в технологическом процессе 14%;
- запоздалое формирование компетенций при появлении новых технических средств труда и технологий 44%;
- неопределенность социально-трудовых отношений в коллективе 27%;
- управленческие решения при отсутствии системы их обеспечения 15%.

Заметим, что человек как сознательное и деятельное существо является главным субъектом и объектом общественного развития, видоизменяя себя, свой человеческий потенциал, он способствует видоизменению различных социальных, экономических и политических отношений в российском обществе.

Значительные социальные изменения происходят в процессе совместных действий людей, которые не разрозненны, а наоборот, однонаправленны, взаимно сопряжены. Совокупность однонаправленных и повторяющихся социальных действий, которые можно выделить из множества других социальных действий, называется социальным процессом. О. Конт так описал социальный процесс в трёх основных стадиях: а) развитие всего общества или человечества; б) становление философской мысли и науки; в) индивидуальное развитие отдельной личности с детства до старости: человек бывает теологом в детстве, метафизиком - в юности и позитивистом - в старости [4].

Понимание феномена социальной политики и ее влияния на развитие человеческого потенциала способствовало системному исследованию их взаимосвязи и взаимозависимости в современной России. О.И. Иванов классифицировал человеческий потенциал по признакам: личностный потенциал; групповой (потенциал социальных групп, коллективов, деятельность которых осуществляется в организационных рамках в ограниченном социальном пространстве); потенциал различных социальных общностей (социально-демографических, социально-территориальных, социально-профессиональных, социально-классовых, жизнедеятельность представителей которых не регламентируется формальными и неформальными организационными рамками и протекает в разных точках, полях социального пространства); человеческий потенциал всего населения страны как особого рода социальной целостности. [3]

В.К. Потемкин развитие человеческого потенциала связывал как с процессом готовности работников к возможным трансформациям в деятельности предприятий и организаций, так

и способностью каждого человека к самооценке, саморазвитию и формированию общественной позиции к различного рода вызовам внешней и внутренней среды функционирования предприятий и организаций. [5] Человеческий потенциал современных предприятий и организаций имеет свои ограничения, обусловленные предметно-деятельной направленностью функционирования, составом и структурой техники и технологий, используемых в производстве товаров и услуг, системой профессионального обучения и научения, созданием зон инновационного развития и методов оценки ответственного поведения различных категорий работников. К. Шваб отмечал, что уже в первой четверти XXI века создаваемые новые технологии, общие модели и рынки труда приведут к изменениям 35% умений, знаний и навыков, составляющих основу профессиональных компетенций работников предприятий и организаций развитию когнитивных способностей, навыков работы с большими данными, используемыми для формирования и реализации управленческих решений. [8]

Одновременно будут происходить работы по интеграции искусственного интеллекта в человеческий мир, [9] что также предполагает развитие когнитивных способностей человека. И в этой связи возникает вполне объективный вопрос о степени готовности абсолютного большинства работников предприятий и организаций к данным реалиям в преобразовании производственно-технологической структуре и насколько их человеческий потенциал соответствует намеченным преобразованиям. О степени такой готовности можно судить по тому, что в человеческом потенциале до настоящего времени не выделены: потенциал психической напряженности; потенциал эмоционального реагирования на современные вызовы в деятельности предприятия; потенциал функционально-ролевого взаимодействия в коллективе; потенциал признания достижений в работе; потенциал самовыражения (особенности, способности, склонности); потенциал активизации социально-профессиональной деятельности; потенциал социального здоровья. При исследовании структурных признаков человеческого потенциала, возникает необходимость определения критерия и показателей, характеризующих его основные признаки, включая здоровье как социальное, так и физическое; психологическая устойчивость к изменениям в системе общественных отношений, социальных и производственных практик; профессионально-образовательные способности людей; культурно-нравственные ценности и морально-этические установки; социокультурная и социально-трудова активность и т.п.

Взаимодействуя друг с другом и объединяясь в различные социальные группы, общности, люди создают человеческий потенциал группы, общности, который по своей мощности превосходит потенциалы отдельных личностей (отдельные личности могут приходить в группы и уходить из них, но созданный при их участии групповой потенциал остается). Группы, взаимодействуя друг с другом, создают человеческий потенциал более высокого уровня - потенциал страны, государства. Не вызывает сомнений то, что человеческий потенциал - самая инертная из социальных характеристик общества, ибо он «закреплён в таких физических и духовных качествах граждан, значительная часть которых зависит от генофонда страны, условий социализации новых поколений и особенностей национальной культуры. Характер менталитета, структура ценностей, типы личностей сравнительно слабо изменяются на протяжении жизни людей, в значительной мере передаются от поколения к поколению». И здесь необходимо обратиться к положениям концепции человеческого развития, в которой, с одной стороны, отмечается формирование человеческих способностей, таких как укрепление здоровья, приобретение знаний, совершенствование профессиональных навыков, а с другой стороны, это - то, как люди используют приобретенные ими способности - для производительных целей или для отдыха, культурной, политической деятельности.

Человеческий потенциал по своему содержанию, наполненности и интенсивности воздействия на формирование социальной политики современной России, по сути, определяет:

- реальные жизненные и производственные условия, которые обуславливают устойчивость или динамику доминирующих мотивов поведения;
- структуру и направленность жизненной позиции личности, её мировоззрение, ценностные ориентации и установки, определяющие предрасположенность в выборе определённых способов и методов поведения в достижении тех или иных актуальных жизненных и трудовых целей, а также выбор средств и условий их достижения;
- «базисные» характеристики личности, зависящие от временных фаз и состояний её жизненного, трудового и семейного циклов, на каждом из которых формируются и преобладают цели и задачи, связанные с необходимостью реализации конкретных общественно и лично значимых функций, соответствующих той или иной стадии социальной зрелости;
- многообразные социальные институты и организации, регулирующие и определяющие основные параметры жизненного и трудового пути личности на всех стадиях, формирующих и влияющих на процесс становления, реализации и выбора ею тех или иных образцов поведения;
- интеллектуальный потенциал, функциональные способности и энергетические возможности личности, определяющие вектор её притязаний и достижений, реальное социальное партнёрство, а также «поле» её активности в сфере труда и общественной жизни;
- качественные характеристики производственно-экономических, материально-технических и организационно-нормативных условий труда, побуждающих личность определять наиболее целесообразные формы и способы активизации и реализации своих профессиональных способностей;
- ситуативные обстоятельства, складывающиеся в пространственно-временных пределах и границах конкретной социально-производственной среды и системы общения, которые детерминируют и определяют актуальные мотивы и мотивацию личности и соответственно модальные, реальные формы поведения.

Учитывая специфику и задачи развития современной России, уже сейчас в исследовании человеческого потенциала в контексте современной социальной политики необходимо осуществить дифференциацию структурных признаков на фактические и прожективные, разработать иерархию и взаимосвязи различных потенциалов в решении общественно-значимых задач: определить механизм интеграции человеческого потенциала в конкретные Программы общественного развития. Кроме того, важно осуществить перевод показателей, характеризующих человеческий потенциал в систему вербальных характеристик сбора первичной информации, моделирования исследования в различных ситуациях функционирования предприятий и организаций.

Литература

1. Голенкова З.Т., Игитханян Е.Г. Некоторые аспекты современной жизни российского предпринимателя / З.Т. Голенкова, Е.Г. Игитханян // Россия реформирующаяся. Ежегодник. Вып. 6 / отв. ред. М.К. Горшков. Москва: ИС РАН, 2007. С 183-196
2. Доклад о человеческом развитии. Москва: Весь мир, 2010 – С.11-24
3. Иванов О.И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование). - СПб.: Скифия-принт, 2012. – 336 с.
4. Конт О. Дух позитивной философии// Западноевропейская социология XIX века: тексты / под ред. В.И. Добренкова. – М.: 1996.
5. Потемкин В.К. Личностный фактор в сфере профессиональной деятельности. – СПб.: СПбГУ. - 2012. – 320 с.
6. Потемкин В.К. Профессиональная деятельность. Человек. Личность. Работник. СПб.: Изд-во «Инфо-ДА». – 2009. - 239 с.

7. Харчев А.Г. Предмет и структура социологической науки // Социологические исследования. – 1981. - №2.
8. Шваб К. Технологии четвертой промышленной революции / пер. с англ. /К. Шваб, Н. Дэвис – М.: Эксмо, 2019. 320 с.
9. Шваб К. Четвертая промышленная революция / пер. с англ. /К. Шваб – М.: Эксмо, 2019. 209 с.
10. Ядов В.А. Человек и его работа / В.А. Ядов. – Москва, 1967.

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-89-95

УДК: 331.548

А. О. Попов

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКА ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

**A.Popov. Development of professional competences of an employee through
social technologies**

Аннотация. Концепция непрерывного образования по-прежнему популярна в современном обществе, где потребность в самореализации является высшей точкой развития индивида. Самореализация на работе достигается за счет получения новых компетенций и увеличения уровня компетентности. Применение социальных технологий в управленческой деятельности способствует постоянному профессиональному развитию сотрудников. Актуальность рассматриваемого вопроса обусловлена недостатком теоретических и практических знаний об изучаемом направлении. Целью данного исследования является доказательство имеющегося позитивного эффекта от применения социальных технологий в развитии персонала. В качестве методов исследования использовались опрос и контент-анализ.

Ключевые слова: социология, управление, социальные технологии, коммуникация, управленческая деятельность, мотивация, обучение персонала, развитие персонала.

Контактная информация: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Россия, 191023, город Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д. 30-32, литер А., popov98-13@mail.ru.

Abstract. The concept of lifelong education is still popular in modern society, where the need for self-realization is the highest point of individual development. Self-realization at work is achieved by obtaining new competencies and increasing the level of competence. The use of social technologies in management activities contributes to the continuous professional development of employees. The relevance of the issue under consideration is due to the lack of theoretical and practical knowledge about the direction under study. The purpose of this study is to prove the existing positive effect from the use of social technologies in the development of personnel. Survey and content analysis were used as research methods.

Keywords: sociology, management, social technologies, communication, managerial activity, motivation, personnel training, personnel development.

Contact information: St. Petersburg State University of Economics, Russia, 191023, St. Petersburg, emb. 30-32 Griboedov Canal, letter A, popov98-13@mail.ru.

Социальная технология — это совокупность приемов, методов и воздействий, применяемых для достижения поставленных целей в процессе социального планирования и развития, решения разного рода социальных проблем, для проектирования и осуществления коммуникативных воздействий, изменяющих сознание людей, культурные, политические и/или социальные структуры, системы или ситуации[9, с.32]. Иначе говоря, социальные

Попов Арсений Олегович — аспирант Санкт-петербургского государственного экономического университета

A.Popov - graduate student at St. Petersburg State University of Economics

© Попов А.О., 2023.

технологии — это система неких механизмов, существующих или создаваемых, с помощью которых индивид(работник) или организация достигает поставленных перед собой целей, то есть выполняет свою миссию[4, с.16].

Важность социальных технологий для организации, на первый взгляд, предельна понятна. Применение социальных технологий помогает компании решать организационные, корпоративные и рабочие вопросы, создавать новые продукты и услуги, и как следствие развивать бизнес составляющую, целью которой является получение прибыли[7, с. 145-148]. При этом, необходимо помнить, что социальные технологии – это в первую очередь про людей, которые их применяют. Именно этот вопрос выносится на обсуждение в данной статье, где авторы рассмотрят влияние социальных технологий именно на сотрудника и как применение социальных технологий влияет на уровень компетентности конкретно взятого работника.

В качестве практической проблемы, рассматривается отток высококвалифицированных специалистов из России на фоне сложной социально-экономической ситуации и закрытия офисов/представительств крупных зарубежных компаний, занимающихся продуктовой и аутсорс разработкой.

В качестве научной проблемы, отсутствие структурированных данных и нехватка теоретических и практических знаний в применении социальных технологий.

На наш взгляд, применение социальных технологий позволяет развивать профессиональные компетенции сотрудников и делать их востребованными на рынке труда, что и является гипотезой данного исследования.

Таким образом, цель исследования - изучить влияние социальных технологий на профессиональное развитие сотрудников коммерческих организаций. Объект исследования - производственный персонал (IT-специалисты) ООО «ВК». Предмет исследования – применение социальных технологий в развитии персонала.

Для достижения поставленной цели необходимо выполнение следующих задач:

Проанализировать формы взаимодействия сотрудника и организации в разрезе развития профессиональных компетенций.

Определить место и роль профессионального развития в структуре потребностей работника.

Провести социологическое исследование посредством анкетирования среди сотрудников компании.

Проанализировать результаты исследования и сделать выводы о проделанной работе.

В качестве методов исследования используются контент-анализ профессиональной литературы в области управления карьерой, социальных технологий, мотивации сотрудников, а также анкетирование.

Материалы и методы. Развитие профессиональных компетенций проходит в процессе выполнения трудовой функции и совместной коммуникации с коллегами. Именно в процесс взаимодействия и выполнения поставленных перед сотрудниками задач, они повышают свою квалификацию. Рассмотрим два типа взаимодействия сотрудника в процессе применения социальных технологий, которые описывают и характеризуют потенциальный эффект:

Первый тип – взаимодействие «человек – человек». Как уже отмечалось ранее, применяя тот или иной вид социальных технологий, сотрудники взаимодействуют друг с другом, при этом в группе всегда есть ведомый(-ые) и ведущий. Важно отметить, что представленные роли внутри группы могут меняться в зависимости от рассматриваемого вопроса, ведущим может стать тот, кто обладает наибольшей экспертизой в решаемой проблеме. Основной профит сотрудник получает именно в процессе взаимодействия с членами группы. Профит может выражаться в: увеличении знаний о решаемом(-ых) вопросе(-ах); получении

практического опыта и обмене опытом; обогащения портфеля решенных кейсов; увеличения ценности трудового ресурса; новых знакомствах и приобретении важных деловых связей.

Помимо этого, важно отметить, что в процессе общения друг с другом, сотрудники стимулирует каждого члена группы к тому или иному действию, которое влияет на конечный результат работы.

Таким образом, сотрудник получает возможность изучить или применить популярные или вновь созданные методы или приемы для решения конкретного рабочего вопроса, примерив на себя разные социальные роли и повысив свою ценность как специалиста, что не может не сказаться на его профессиональной карьере и стоимости на рынке труда[5, с.82].

Второй тип – взаимодействие «человек-организация». Применение социальных технологий так или иначе происходит в коммерческой или некоммерческой организации, которая имеет определенную цель своей деятельности. Решаемые рабочей группой вопросы в первую очередь направлены на развитие организации. В роли конечного результата можно рассмотреть: предоставление услуги, производство материальных благ, создание инновации, консалтинговую деятельность.

Выполненная должным образом работа также приносит профит сотруднику по отношению к организации. В первую очередь, сотрудник приобретает так называемый вес в коллективе. Как следствие, он получает возможность брать на себя больше ответственности, участвовать в решении более сложных вопросов. Как правило, это больше влияет на карьерное развитие, нежели профессиональное. Также, растет его потенциал как управленца и эксперта в своей области, что влияет положительно на занимаемую социальную роль уже во всей организации. В-третьих, все вышеизложенное также оказывает влияние на материальную составляющую, иначе говоря, доход сотрудника, ведь более ценные специалисты должны получить больше[3, с.10].

Согласно пирамиде Маслоу, в иерархии потребностей человека, потребность в уважении и познавательные потребности занимают четвертую и пятую ступень соответственно. На биологическом уровне, человеку заложено развиваться и учитывая стремительный прогресс общества делать это нужно непрерывно[8, с. 21].

Результаты. В подтверждение вышеизложенного рассмотрим выдержки из результатов проведенного социологического исследования на сотрудниках ведущей технологической компании России – ООО «ВК», которое было направлено на изучение карьерных возможностей сотрудников и организации.

Анкетирование проводилось в апреле-мае 2022 года, в нем приняли участие 200 сотрудников компании. Для определения выборочной совокупности был использован метод механической выборки. Так, на 1-й квартал 2022 года численность ИТ-персонала в компании равна 2880 сотрудников(генеральная совокупность), это порядка 32% от общей численности. Для достижения репрезентативности, нам необходимо опросить около 7 % от генеральной совокупности. За шаг возьмем каждого 14 сотрудника.

Наибольшую долю респондентов составили сотрудники следующих бизнес юнитов: Деливери Клуб, Вконтакте (включая сервисы ВК работа, ВК клипы, ВК видео), Одноклассники, Почта Mail.ru, My Games. Среди специализаций можно выделить направления: бекенд разработка, мобильная разработка, системное администрирование, тестирование, продуктовая аналитика, машинное обучение.

По гендерному признаку, наблюдается примерное равенство, с небольшим перевесом мужского пола, 56% против 44%. Опрос проходил в нескольких возрастных категориях. Наибольшую долю составили работники от 21 до 25 лет (70 человек), на втором месте от 26 до 30 лет (58 человек), на третьем от 31 до 35 (33 человека).

Стаж работы мы решили разбить на 4 интервала, наиболее популярных на ресурсах для поиска работы, а именно: до 1 года; от 1 до 3, от 3 до 6, от 6 лет. Таким образом, в опросе приняли участие 82 сотрудника со стажем до 1 года (40,9 %), 61 сотрудник со стажем в

компании от 1 до 3 лет (30,6), 34 сотрудника от 3 до 6 лет (18,2%), 23 сотрудника со стажем более 6 лет (10.3 %).

Рассмотрим поподробнее результаты исследования, показывающие важность развития компетенций и непрерывного образования, а также мотивационную составляющую сотрудников.

По мнению респондентов, возможность продвижения по карьерной лестнице зависит от (рис. 1):

- уровня профессиональной компетентности сотрудника и его результатов труда, 87,8 %;
- от личных качеств человека, 75,8 %;
- от нужных связей, 12,1 %;
- от формальных причин, 7,6%.

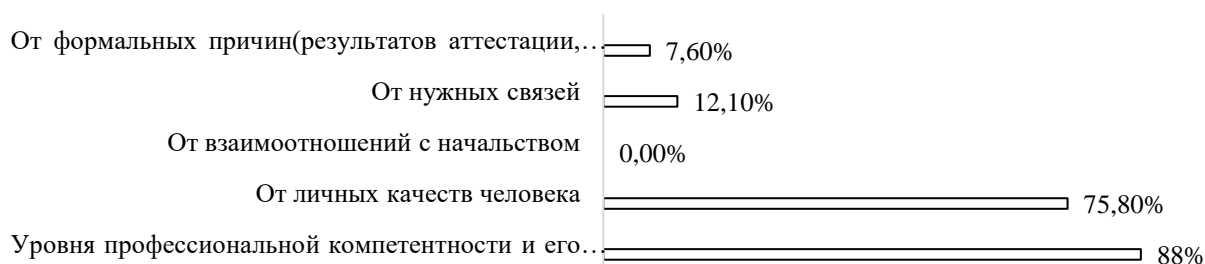


Рисунок 1. Продвижение по карьерной лестнице

Примечательно, что никто из респондентов не отметил наличие хороших взаимоотношений с руководителем, как способ продвижения по карьерной лестнице. Во многом, это связано с распространением гибких методологий управления, где роль руководителя носит лишь формальный характер, а сам управленец точно также включен в процесс работы, как и линейные сотрудники. Рассмотрим, на что готовы сотрудники, чтобы получить более высокую должность и подняться по карьерной лестнице (рис. 2).

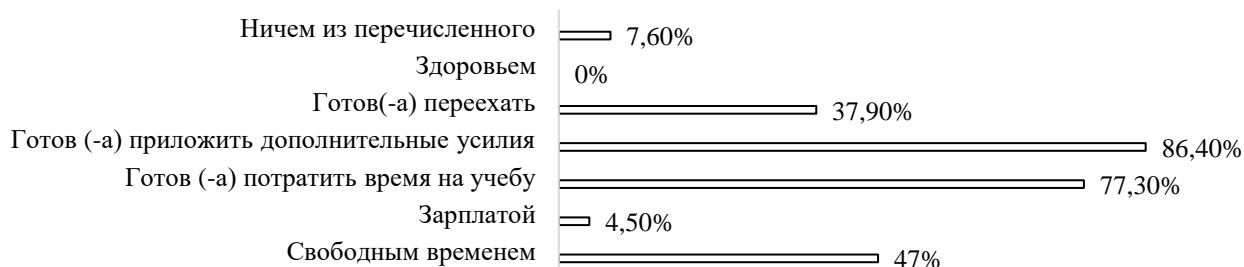


Рисунок 2. Приоритеты сотрудников в процессе карьерного роста

Стоит отметить, что больше всего сотрудники готовы повышать свою квалификацию посредством дополнительного обучения и прилагать дополнительные усилия для увеличения производительности своей работы. При этом, они не готовы жертвовать своими доходами и здоровьем, ради продвижения по службе.

Продолжая тему готовности/неготовности предпринимать какие-либо шаги для карьерного роста, проанализируем возможные способы для продвижения по карьерной лестнице по мнению опрошенных (рис.3).

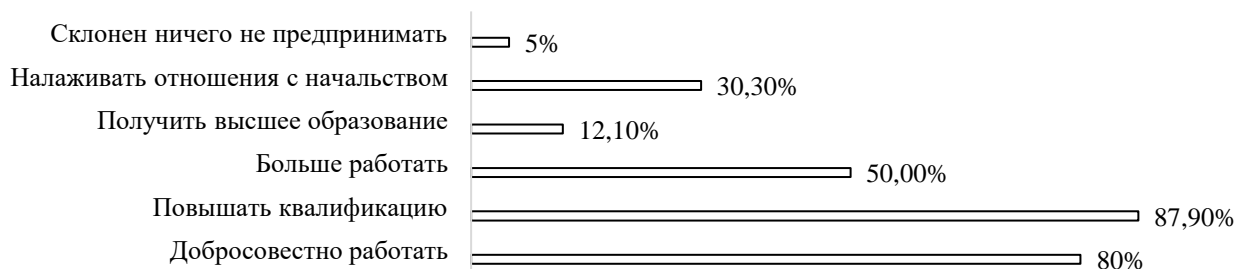


Рисунок 3. Шаги для продвижения по карьерной лестнице.

Наибольший процент людей готовы повышать свою квалификацию посредством прохождения ДПО (курсы, тренинги, лекции, переподготовка), а также больше и усерднее работать, что подтверждается показателями затрачиваемого времени на работу. Более 60% опрошиваемых работают более нормальной продолжительности дневной смены, от 8 до 10 часов (53%), от 10 часов (22,7%).

Также, фактор постоянного повышения квалификации занимает одну из ведущих ролей в следующем вопросе, где респондентов попросили предположить, без чего им не построить успешную карьеру (рис.4).

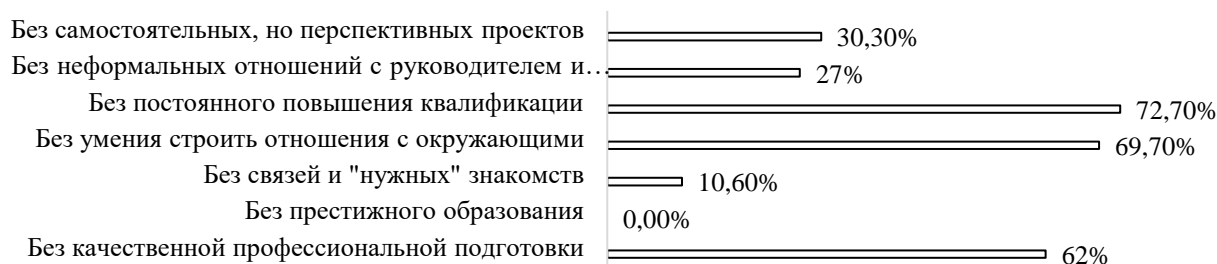


Рисунок 4. Потребности в построении успешной карьеры.

Отметим, что близко по значению к фактору повышения квалификации, респонденты отмечают важность наличия качественной профессиональной подготовки (опыт работы, стаж) и высоких коммуникативных навыков.

Следует сказать, что применение социальных технологий также возможно в искусственной среде, иначе говоря, в корпоративном обучении, важность которого можно косвенно проследить в приведенных результатах исследования.

Корпоративное обучение – это получение новых навыков и умений сотрудниками одной компании, с целью повышения эффективности работы каждого сотрудника в отдельности и всей компании в целом [6, с.276]. Корпоративное обучение может осуществляться в форме лекций, семинаров, тренингов, деловых игр или в комбинации этих форм, что по сути и является проявлением применения социальных технологий. Комбинируя виды и формы обучения, сотрудник приобретает теоретические и академические знания в решении различных деловых кейсов, с которыми он может столкнуться в рабочем процессе. Помимо этого, сотрудник также получает новые знакомства и опыт взаимодействия в группе, примеряет разные социальные роли.

Служба исследований крупнейшей российской платформы онлайн-рекрутинга hh.ru выяснила, есть ли в компаниях система обучения сотрудников, в каком формате проводится обучение, а также как повлияла ситуация с эпидемией COVID-19 на систему корпоративного обучения[1]. Опрос проводился с 9 по 16 ноября 2021 года, среди 1535 российских соискателей.

Основная часть (72%) считает, что во всех компаниях должна быть система обучения сотрудников. Корпоративное обучение есть у 57% респондентов. В основном, обучение проходит в смешанном формате: частично онлайн, частично офлайн, полностью онлайн – 23%, офлайн – 20%.

Треть респондентов считает онлайн-формат более эффективным, еще треть – менее эффективным. 43% проходили дистанционное обучение в компании, каждый четвертый – традиционные курсы повышения квалификации, 23% - тренинги с приглашением бизнес-тренеров, 16% - внутреннюю школу обучения в компании. Большая часть удовлетворена обучением (67%).

Ситуация с эпидемией Covid-19 частично повлияла на корпоративное обучение: 35% полностью или частично перешли на онлайн-формат, 15% сократили программу/возможности обучения в сторонних организациях.

Среди тех, у кого нет корпоративного обучения, чуть более половины (54%) предпочли бы традиционные курсы повышения квалификации, 46% дистанционное обучение, 40% стажировку в других филиалов/офисы компании, 39% курсы по приобретению новых навыков, не связанных напрямую с профессией.

Вышеизложенный материал поэтапно показывает важность изучения социальных технологий в рабочем процессе. В ходе изучения поставленной проблемы, были представлены типы взаимодействия сотрудников и организации и также ожидаемый эффект от их сотрудничества, выгода, которую может получить каждая из сторон, применяя социальные технологии.

Корпоративное обучение, как одна из форм взаимодействия сотрудников и организации, также имеет свой вес в применении социальных технологий. С помощью корпоративного обучения организация может экспериментировать с использованием социальных технологий и поэтапно внедрять в рабочие процессы. Контент-анализ проведенного Headhunter исследования показывает необходимость наличия возможностей обучения в организации.

Рассмотрев полученные показатели проведенного исследования в ООО «ВК» в части изучения вопросов мотивации и профессионального развития сотрудников, следует отметить, что большей части опрошенных важны уровень квалификации и наличие необходимых компетенций. При этом, сотрудники готовы прилагать дополнительные усилия для достижения успеха в профессиональном и карьерном развитии, одним из которых является повышение квалификации. Непрерывное обучение является приоритетом для многих сотрудников, особенно в условиях изменяющейся социально-экономической обстановке.

Полученные итоги приведенного в данной статье исследования позволяют сделать несколько выводов:

Социальные технологии – инструмент или подход, который может быть использован и полезен в области обучения персонала.

С помощью социальных технологий, сотрудник получает положительный эффект на свою трудовую деятельность.

Без обучения невозможно развитие, чтобы сотрудник развивался, важно применение социальных технологий.

Социальные технологии могут быть использованы как в полевых(в организации), так и искусственных условиях(корпоративное обучение).

Таким образом, можно считать цель исследования достигнутой, а гипотезу доказанной.

В заключение хотелось бы сказать, что полученные результаты исследования послужат дальнейшему изучению данной проблемы. Оценив как социальные технологии могут применяться, следует перейти к созданию собственной социальной технологии для использования в конкретной организации и встраиванию ее в модель социальных технологий, влияющих на становление инновационного типа работника.

Литература

1. HeadHunter – интернет-ресурс для поиска работы. Режим доступа: <https://spb.hh.ru/>, свободный.
2. Балабанова В.А., Гольман Т.А. Эффективность использования социальных технологий в системе управления // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2020. – № 2. – С. 42–45.
3. Бойко С.В., Покровская Н.Н., Слободской А.Л., Спивак В.А. Социально-экономические вопросы мотивации сотрудников в условиях удаленной и распределенной работы // Социология и право. 2021. № 1 (51). С. 6-17.
4. Васильева И.А. Теоретические подходы к изучению социальных технологий управления // Казанский Вестник молодых ученых. – 2020. – № 4. – С. 15–21.
5. Грызова, У. И. Социальные технологии : информационно-коммуникативная типология / У. И. Грызова // Интеллект. Инновации. Инвестиции. — 2012. — № 3. — С. 80-83.
6. Елкина В.Н. Трудовая мотивация и стимулирование работников в современных условиях // Сборник трудов научно-практической конференции Двадцать шестые апрельские экономические чтения. – Омский государственный педагогический университет. – 2020. – с. 274-278.
7. Потемкин, В. К. Инновационный менеджмент персонала предприятий: принципы, методы, результаты / В. К. Потемкин. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2016. – 387 с. – ISBN 978-5-7310-3728-0. – EDN YFJZD.
8. Социальные технологии управления обществом : региональный уровень / под ред. Я. А. Маргуляна. – СПб. : Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. – 436 с.

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-95-99

УДК: 004.051

С. Ш. Шарафутдинов, Е. П. Ростова ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В 21 ВЕКЕ

S. Sharafutdinov, E. Rostova. Efficiency of implementing corporate information systems in the 21st century

Аннотация. В статье рассматривается вопрос эффективности внедрения корпоративных информационных систем на предприятие в 21 веке. В процессе исследования представлены основные преимущества и недостатки внедрения КИС, а также рассмотрены методы управления проектами и интеграции с другими системами. Подчеркивается важность анализа потребностей предприятия и правильного выбора технологий, чтобы добиться максимальной эффективности внедрения КИС.

Abstract. The article discusses the effectiveness of implementing corporate information systems in an enterprise in the 21st century. The research presents the main advantages and disadvantages of implementing CIS, as well as methods for project management and integration with other systems. The importance of analyzing the needs of the enterprise and choosing the right technologies to achieve maximum effectiveness in the implementation of CIS is emphasized.

Шарафутдинов Самир Шамилевич — Студент института экономики и управления Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева

Ростова Елена Павловна — Доктор экономических наук, профессор института экономики и управления Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева

S. Sharafutdinov - student of Institute of economics and management Samara National Research University named after Academician S.P. Korolev

E. Rostova - Doctor of Economics, Professor of Institute of economics and management Samara National Research University named after Academician S.P. Korolev

© Шарафутдинов С.Ш., Ростова Е.П., 2023.

Ключевые слова: Корпоративные информационные системы, управление проектами, интеграция систем, эффективность, бизнес-процессы, автоматизация, цифровизация, управление изменениями, оптимизация.

Контактные данные: Московское ш., 34, Самара, Самарская обл., 443086
e-mail: sam-shara2016@yandex.ru

Keywords: Corporate information systems, project management, system integration, efficiency, business processes, automation, digitization, change management, optimization.

Contact information: Moscow highway, 34, Samara, Samara region, 443086
e-mail: sam-shara2016@yandex.ru

Корпоративные информационные системы (КИС) являются важным инструментом для современных предприятий в 21 веке. Они обеспечивают централизованный доступ к информации, улучшают производительность и повышают эффективность бизнес-процессов. Однако внедрение КИС может быть сложным и дорогостоящим решением. В данной статье мы рассматриваем, каким образом внедрение КИС может повысить эффективность предприятия и какие факторы следует учитывать при выборе и внедрении таких систем.

Корпоративные информационные системы (КИС) — составная часть ИТ-инфраструктуры, которая включает в себя информационные центры, базы данных, системы связи и совместной работы [1]. Они могут включать в себя различные компоненты, такие как системы управления проектами [7], системы управления ресурсами предприятия [5], системы управления отношениями с клиентами [2] и т.д. КИС предоставляют возможность централизованного хранения и обработки данных, что позволяет повысить эффективность бизнес-процессов и улучшить управление предприятием.

Внедрение КИС может привести к ряду преимуществ для предприятия. Среди них отметим:

1. Улучшение эффективности бизнес-процессов. КИС позволяют автоматизировать бизнес-процессы и упростить рутинную работу. Это может привести к сокращению времени, затрачиваемого на выполнение задач, и повышению производительности сотрудников. Например, внедрение системы управления проектами может позволить улучшить планирование и контроль за ними, что в свою очередь способно привести к сокращению времени, затрачиваемого на их выполнение, и повышению качества результатов.

2. Улучшение управления предприятием. КИС позволяют ему получать централизованный доступ к информации и улучшать управление своими ресурсами. Например, использование такой системы может позволить более эффективно управлять финансовыми и материальными ресурсами, улучшить планирование закупок и производства, а также повысить уровень контроля за расходами.

3. Повышение качества продукции и услуг. Например, различные системы управления качеством способны сократить количество дефектов и несоответствий, а также повысить уровень удовлетворенности клиентов.

4. Увеличение конкурентоспособности предприятия. Более эффективные бизнес-процессы, улучшенное управление ресурсами и повышенное качество продукции и услуг привлекают новых клиентов и удерживают существующих.

При выборе и внедрении КИС необходимо учитывать ряд факторов, которые способны повлиять на эффективность и успешность проекта. Рассмотрим некоторые из них:

1. Выбор подходящей КИС. Перед внедрением КИС необходимо провести анализ и выбрать подходящую систему, которая наилучшим образом отвечает потребностям предприятия. Необходимо учитывать такие факторы, как цена, функциональность, совместимость с существующими системами и технологическими платформами, а также сложность внедрения.

2. Обучение персонала. Внедрение КИС потребует дополнительного обучения персонала. Необходимо убедиться, что сотрудники предприятия имеют достаточные знания и навыки для работы с новой системой.

3. Поддержка и обслуживание. После внедрения КИС необходимо обеспечить ее поддержку и обслуживание. Это включает в себя такие задачи, как обновление системы, решение проблем и устранение неисправностей.

4. Безопасность. Внедрение КИС влечет за собой ряд рисков, связанных с безопасностью данных и информации. Поэтому необходимо обеспечить соответствующий уровень защиты данных и информации от несанкционированного доступа и кражи.

5. Планирование и управление проектом. Внедрение КИС – это сложный и многокомпонентный процесс, который занимает много времени и ресурсов. Необходимо провести тщательное планирование проекта, определить цели и задачи, выделить бюджет и ресурсы, а также управлять рисками и проблемами в процессе реализации проекта.

6. Вовлечение руководства. Руководство предприятия должно активно участвовать в процессе внедрения КИС. Им следует принимать решения по важным вопросам, таким как выбор системы, распределение бюджета и ресурсов, а также оказывать поддержку и мотивацию сотрудникам.

Внедрение корпоративных информационных систем на предприятиях продолжает оставаться актуальной темой в 21 веке. В то же время, быстрое развитие технологий и растущие потребности бизнеса требуют от компаний более инновационных и эффективных решений.

Согласно исследованию Gartner 2022 года, внедрение КИС является одним из приоритетов для большинства предприятий в ближайшие годы. Ожидается, что рынок корпоративных информационных систем будет расти на 10% в год до 2026 года, а общий объем рынка достигнет 620 миллиардов долларов США [8]. При этом, внедрение КИС по-прежнему остается сложным процессом, который встречает ряд препятствий. Некоторые из них связаны с техническими проблемами, например, совместимостью с существующей системой, высокой стоимостью или отсутствием необходимых навыков у сотрудников. Другие препятствия связаны с культурными или организационными аспектами, например, отсутствием поддержки руководства или нежеланием сотрудников адаптироваться к новой системе.

Поэтому, важно отметить то, что существуют определенные факторы, которые способствуют успешному внедрению КИС на предприятие. Среди них важно выделить:

- активное участие руководства в процессе внедрения КИС и создание благоприятной атмосферы для адаптации сотрудников к новой системе;
- выбор системы, которая наилучшим образом соответствует потребностям предприятия и готова к интеграции с другими системами;
- обучение сотрудников, которое поможет им освоить новые навыки и научиться использовать новую систему;
- реализация поддержки и обеспечения безопасности, чтобы защитить данные и информацию от несанкционированного доступа и кражи;
- тщательное планирование и управление проектом, включая определение целей и задач, распределение ресурсов и управление рисками.

Одним из наиболее важных факторов эффективности внедрения корпоративных информационных систем является их интеграция с другими системами. Часто бизнес-процессы в компании не ограничиваются одной системой, поэтому внедрение КИС должно осуществляться в рамках более широкой системы интеграции. Например, внедрение корпоративной системы управления ресурсами предприятия (ERP) часто требует интеграции с системами управления складом, управления производством, управления финансами и т. д.

На рисунке 1 представлена стандартная схема интеграции. SOAP и REST решают одинаковую задачу: позволяют разработчикам с помощью API настраивать обмен данными между приложениями. Но если SOAP является протоколом обмена информацией, то REST — это стиль или набор рекомендаций, которым должен следовать разработчик для

предоставления веб-службы — RESTful, то есть разработанной с учётом требований REST и не нарушающей тех ограничений, которые он накладывает.

SOAP



REST

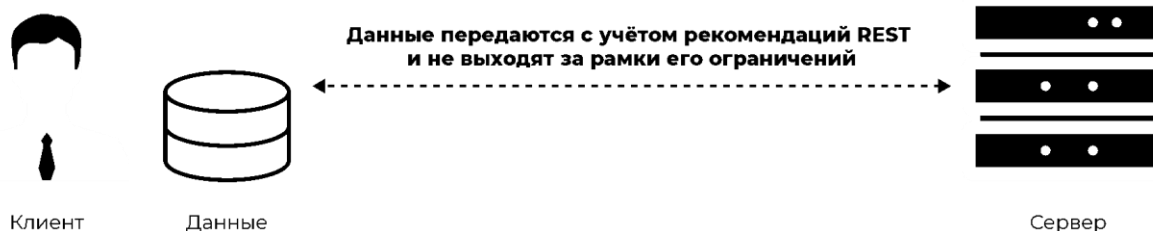


Рисунок 1. Схема интеграции систем
Источник: [3]

Кроме того, важно иметь понимание того, как корпоративные информационные системы помогают в решении конкретных бизнес-задач. Например, внедрение системы управления отношениями с клиентами (CRM) помогает повысить эффективность продаж, улучшить обслуживание клиентов и повысить уровень удовлетворенности клиентов.

Однако, важно помнить, что внедрение корпоративных информационных систем не является универсальным решением для всех компаний. Для каждой из них необходимо проводить анализ и оценку потребностей, чтобы определить, какие системы и технологии будут наилучшим выбором.

На примере некоторых компаний можно сделать вывод, что качественно проведенный комплексный анализ предприятия положительно влияет на эффективность её деятельности.

1. Coca-Cola: Компания Coca-Cola внедрила SAP ERP, чтобы объединить все бизнес-процессы в единую систему [10]. Это позволило упростить процессы планирования, управления запасами и финансового учета, а также улучшило прозрачность внутри организации.

2. Boeing: Внедрение Siemens PLM Software помогло Boeing ускорить процессы проектирования и производства самолетов, а также повысить качество и надежность своей продукции [4].

3. Walmart: Walmart внедрила Retail Link - систему управления цепочкой поставок, которая помогает контролировать запасы и оптимизировать процессы управления продажами [6].

4. Amazon: Amazon внедрила систему управления инвентаризацией, которая позволила ей точно отслеживать свои запасы и сократить время, затрачиваемое на обработку заказов [9].

Эти примеры показывают, что эффективное внедрение КИС позволяет предприятиям повысить производительность, улучшить качество продукции или услуг, оптимизировать бизнес-процессы и улучшить управление.

В заключение, отметим, что внедрение корпоративных информационных систем на предприятие в 21 веке является ключевым элементом для повышения его эффективности и

конкурентоспособности. Однако, успешное внедрение КИС требует внимательного планирования, управления проектом и интеграции с другими системами, а также обучения и поддержки сотрудников. При правильном подходе к внедрению КИС, компании могут получить значительные преимущества в виде повышения эффективности бизнес-процессов, улучшения обслуживания клиентов, увеличения прибыли и укрепления своей позиции на рынке.

Литература

1. Дунаев П.В. Корпоративные информационные системы и проблемы их внедрения на предприятии // StudNet. 2020. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnye-informatsionnye-sistemy-i-problemy-ih-vnedreniya-na-predpriyatii>.
2. Иванова О.В. Формирование эффективной системы управления отношений с клиентами в гостинице // European science. 2018. №4 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-effektivnoy-sistemy-upravleniya-otnosheniy-s-klientami-v-gostinitse> (дата обращения: 25.04.2023).
3. Интеграция корпоративного приложения с внешними системами. [Электронный ресурс] URL: <https://simpleone.ru/blog/integraciya-korporativnogo-prilozheniya-s-vneshnimi-sistemami/>
4. Компания Boeing подписала соглашение сроком на 10 лет о расширении внедрения технологий от Siemens PLM Software. [Электронный ресурс]. URL: https://isicad.ru/ru/articles.php?article_num=15071
5. Макаров А.Д. Корпоративные информационные системы управления ресурсами предприятий // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. 2007. №36. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnye-informatsionnye-sistemy-upravleniya-resursami-predpriyatij>
6. Потерянный талисман. [Электронный ресурс] URL: <https://www.osp.ru/cio/2008/01/4739778>
7. Рыбалкина З.М. Моделирование системы управления проектом // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2017. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/modelirovanie-sistemy-upravleniya-proektom>.
8. Технологии будущего Gartner-2022: о чем бизнесу стоит думать уже сейчас. [Электронный ресурс] URL: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/6322cff09a79474ca60724d2>
9. Inventory System for Games with Amazon Aurora Serverless. [Электронный ресурс]. URL: <https://aws.amazon.com/ru/getting-started/hands-on/inventory-system-for-gaming-app-with-amazon-aurora-serverless/>
10. SAP и Coca-Cola объединяют усилия. [Электронный ресурс]. URL: https://www.cnews.ru/news/line/sap_i_cocacola_obedinyayut_usiliya

Д.А. Зимин

РОЛЬ ГЕНДЕРНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ДЕТЕЙ И РОДИТЕЛЕЙ В ИГРЕ

D. Zimin. The role of gender socialization in the interaction of children and parents in the game

Аннотация. Исследование рассматривает влияние гендерной социализации на взаимодействие детей и родителей на детских площадках. Результаты наблюдений указывают на значительное воздействие гендерных ролей и идентичности на поведение как детей, так и взрослых. Эти взаимодействия являются отражением общественных гендерных норм и представлений, подчеркивая важность гендерно-чувствительного подхода в воспитании детей.

Ключевые слова: социализация; дети и родители; взаимодействие; гендерные роли.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д.30/32;
e-mail: zimin3353@gmail.com

Abstract. The study examines the impact of gender socialization on the interaction of children and parents in playgrounds. The results of the observations indicate a significant impact of gender roles and identity on the behavior of both children and adults. These interactions are a reflection of societal gender norms and perceptions, emphasizing the importance of a gender-sensitive approach in the upbringing of children.

Keywords: socialization; children and parents; interaction; gender roles.

Contact information: 193023, St. Petersburg, Griboedov Canal Embankment, 30/32;
e-mail: zimin3353@gmail.com

В процессе взросления дети проводят много времени на детских площадках, где они взаимодействуют как со сверстниками, так и с родителями. Данная работа исследует различные аспекты взаимодействия детей-сверстников и взаимодействия ребенка и родителя на детских площадках с фокусом на гендерной специфике таких взаимодействий, исследуя полученные результаты через оптику известных в данной области теоретических исследований. Эмпирическая составляющая исследования основывается на двух невключенных наблюдениях, проводившихся на детских площадках в двух районах Москвы.

Обращаясь к существующим выводам, отраженным в социологических исследованиях, относящихся к теме детско-родительских взаимоотношений и социализации, в частности, сообщаемой родителями своим детям, можно отметить сразу несколько тезисов, имеющих значение для данного исследования. Так, например, исследования детской социализации выявили, что даже на детских площадках существуют четко выраженные гендерные роли и убеждения. Эти роли оказывают существенное воздействие на восприятие детьми собственных обязанностей и их взаимодействие друг с другом. Полученные результаты исследований согласуются с теорией детских социальных ролей и гендерной социализации [5; 6].

Другие исследования, сфокусированные на поисках связи между наличием определенных социальных ролей и их проявления при взаимодействии родителей и детей, показали, что родители различным образом взаимодействуют со своими детьми в зависимости от ситуации. Этот аспект также был проанализирован в свете теории социализации с результатом, дающим подтверждение последней [1, с. 92–101; 8, с. 464–475].

Зимин Дмитрий Алексеевич - Студент Факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

D. Zimin. - student of the Faculty of Law of the National Research University Higher School of Economics

© Зимин Д.А., 2023.

Важным аспектом данного исследования является способность детей и родителей решать конфликты и приспосабливаться к сложным ситуациям. Этот аспект можно анализировать в свете теории социальной адаптации, предложенной в более ранних исследованиях взаимодействия детей с родителями [3, с. 136–141; 7].

Предложенная ранее теория социальной поддержки находит отражение в исследовании подчеркивает роль родителей как активных участников в воспитании детей. Их вмешательство или его отсутствие в определенных случаях оказывает существенное воздействие на развитие гендерных ролей и взаимоотношений детей со сверстниками [2, с. 3432; 4, с. 253–267].

В рамках сбора эмпирических данных для последующего сопоставления с полученными тезисами было проведено два невключенных наблюдения за игрой детей и взаимодействием родителей на детских площадках с последующим детальным анализом зафиксированного взаимодействия.

Первое наблюдение проведено зимой 2023 года на площадке во дворе дома в одном из спальных районов Москвы. Во время наблюдения на площадке находились дети примерно 4–7 лет с родителями. В рамках этого наблюдения родители чаще взаимодействовали с детьми.

Второе наблюдение проведено в это же время на площадке в городском парке одного из центральных районов Москвы. Во время наблюдения на площадке находились дети примерно 6–8 лет с родителями. В данном наблюдении родители реже взаимодействовали с детьми, дети проявляли большую самостоятельность.

Хронология первого наблюдения

Таблица 1. Наблюдение за игрой детей на площадке в спальном районе Москвы.

Время	Описание наблюдаемых действий	Интерпретация наблюдаемых действий
11:15	Начало наблюдения	
11:15–11:17	Группа детей 3-5 лет (3 мальчика и 2 девочки) играет в догонялки, родители наблюдают за игрой.	Взрослые (3 мамы и 1 папа) не демонстрируют вовлеченности в игру детей.
11:17	На площадку приходит мальчик. Он просит маму разрешить ему поиграть с другими детьми. Он получает разрешение и присоединяется к игре. Мама мальчика начинает разговаривать с другими родителями.	Взрослые по-прежнему заняты разговорами друг с другом, дети продолжают игру в догонялки, теперь с новым игроком. В силу правил игры «догонялой» становятся как мальчики, так и девочки.
11:23–11:27	Дети решают сыграть в другую игру. У них не получается прийти к единому мнению — мальчик, недавно присоединившийся к игре (Ваня), еще не наигрался в догонялки, а девочки (Маша и Катя) вместе говорят, что устали бегать. В конфликт вступают некоторые взрослые. Две мамы остаются в стороне от детей. Сначала присоединившиеся взрослые пытаются узнать, что хотят их дети («Что случилось?», «Ты будешь еще играть?», «Во что ты хочешь поиграть?»), затем предлагают свои варианты («А в прятки ты не хочешь сыграть?», «У меня есть мячик, могу принести», «Пойдем домой смотреть турбозавров»).	Родители проявляют интерес к активности своих детей, когда видят угрозу для благополучия их ребенка. Это подтверждается и тем, что родители в первую очередь интересуются у своих детей, как они себя чувствуют. Однако некоторые родители не проявляют интереса к ситуации — даже когда их ребенок активно спорит с другими детьми, те предпочитают не прерывать свой разговор с другими родителями.

Окончание Таблицы 1

11:27	По итогам обсуждений Маша решает пойти домой с мамой. Ее друг (она не называла его по имени) говорит, что не хочет оставаться на площадке один, но и уходить не хочет. Мальчик начинает громко плакать и ложится на землю. Его мама, до этого не проявлявшая особого интереса к происходящему, поднимается с лавочки, на которой сидела до этого, прерывая свой разговор с другой мамой. По выражению лица заметно, что она очень недовольна. Она подходит к мальчику со словами: «Живо поднимайся!». Мальчик начинает плакать еще сильнее. Мама берет мальчика за руку, поднимает на ноги, при этом громко говоря: «Хватит меня позорить! Ты будешь себя по-человечески вести или нет?! Посмотри на других, все себя нормально ведут!».	Родители продолжают проявлять отсутствие заботы по отношению к другим детям, даже когда одна из мам громко кричит на своего ребенка. Они предпочитают никак не реагировать на происходящее или просто уйти с площадки.
11:28	Другие родители не вмешиваются в диалог, один из присутствующих на детской площадке пап решает забрать своих детей. Его дочь охотно уходит с площадки, а сын хочет остаться. Папа берет его за руку и говорит: «Егор, пойдем, дома мама суп приготовила — будешь есть и набираться сил, чтобы вырасти как Пантара ¹ ». Егор идет за папой, но возражает: «Я не хочу быть как Пантара, пускай Катя ² ест!».	В случае, если персонаж Пантара обладает выраженными маскулинными чертами, можно говорить, что папа Егора определяет ребенку гендерную роль маскулинного «защитника семьи».
11:28–11:30	Друг Маши продолжает плакать и не хочет уходить. Его мама отчаянно говорит: «Тогда я уйду и оставлю тебя здесь! Не хочешь идти — оставайся!» и направляется к выходу с площадки. Мальчик поднимается и идет за мамой, не переставая плакать. Оставшиеся на площадке дети продолжают игру с мячом.	Мама друга Маши не понимает, что делать в ситуации, когда ее сын отказывается вести себя определенным образом. Возможно, она не в полной мере осознает, как правильно взаимодействовать с сыном, предпочитая находиться в стороне до тех пор, пока это возможно.
11:30	Окончание наблюдения	

Хронология второго наблюдения

Таблица 2. Наблюдение за игрой детей на площадке в центральном районе Москвы.

Время	Описание наблюдаемых действий	Интерпретация наблюдаемых действий
17:32	Начало наблюдения	
17:32	Дети на площадке (4 мальчика и 2 девочки) обсуждают новую игру. Они решают сыграть в семью. Суть игры заключается в образовании пары и совместном времяпрепровождении и взаимодействии разных пар (например, ходить друг к другу в гости, общаться, ходить вместе на прогулки). Пары «проживают» на разных частях площадки — в горках, на качелях и т.п. Мамы детей наблюдают за происходящим, они более заинтересованы, чем родители из предыдущего наблюдения, но почти не вмешиваются в игру детей. Из их разговора понятно, что им интересна игра их детей — родители обсуждают игру детей, а не повседневные темы.	Взрослые (только мамы) хотя и не взаимодействуют с детьми напрямую, выглядят заинтересованными ходом их игры, складывается впечатление, что родители хорошо знакомы друг с другом. Во время обсуждения правил игры детьми, мамы следят за их диалогами, одобряя семью «муж-жена» и социальные роли, которые выбрали их дети. Еще до того, как дети начинают разделяться на пары, мамы замечают, что мальчиков на 2 больше, что не даст им поделиться на пары. Родители решают посмотреть, как разрешат этот вопрос их дети.

1 Возможно, персонаж детского мультфильма, более точных данных найти не удалось.

2 Сестра Егора.

Окончание Таблицы 2

17:33–17:35	Дети начинают делиться на пары. При распределении оказывается, что девочек меньше, чем мальчиков, что вызывает у детей замешательство. Девочки решают выбрать себе мальчиков, в итоге остаются два мальчика без пары, одна из девочек предлагает им стать домашними животными ее «семьи».	Когда оставшимся мальчикам предлагают роли домашних животных, родители находят это забавным. Сами дети рассматривают такой вариант, что дает основание предположить о сформированном у них составе семьи «мужчина-женщина».
17:35	Мальчикам не нравится роль питомцев. В разговор вмешивается мама одного из них — она предлагает им роль детей в «семьях». Такой компромисс всех устраивает. Начинается игра.	Вмешательство мамы в ситуацию способствует ее разрешению.
17:35–17:50	Дети играют в семье. Одна «семья» располагается в основании высокой горки, а другая занимает качели. Внутри «семей» дети проводят обычные дни — «взрослые» мальчики ходят кататься с горки («на работу»), а девочки ходят гулять с «детьми», ходят друг к другу «в гости», вместе гуляют. Через какое-то время детям надоедает эта игра и они решают сходить друг к другу «в гости» всей «семьей». После того, как одна семья побывала «в гостях» у другой, дети решают поиграть в новую игру.	Данная игра продолжает демонстрировать принятие детьми определенных гендерных ролей и следование им. Так, девочки занимаются уходом за «детьми», а мальчики «ходят на работу». Во время игры родители продолжают следить за детьми, но не вмешиваются в игру. Хотя родители могли бы предложить, например, услугу «няни» девочкам, чтобы они могли поиграть вне своих «домов» или тоже пойти «на работу».
17:50	Окончание наблюдения	

Дискуссия и выводы. Обе представленные ситуации демонстрируют определенную специфику в общении детей и их родителей. Отдельные ситуации в рамках наблюдения демонстрируют, что родители и дети в данных ситуациях разделяют общие страхи или методы решения проблем — в первом случае, например, как Катя, так и ее папа предпочли не заступаться за ребенка, а уйти с площадки. Во втором же случае как дети, так и родители восприняли ситуацию, когда два мальчика не смогли «образовать семью» как должную и вынуждены были прибегнуть к поиску альтернатив.

Результаты первого наблюдения позволяют выявить, наличие определенной гендерной специфики взаимодействия детей со сверстниками и родителей с детьми. В разговоре Егора с папой могла передаваться гендерная роль сильного, маскулинного «защитника». На площадке для детей дети играли без разделения на мальчиков и девочек, но в общении разделялись по гендерному признаку. В целом, на детской площадке для детей были характерны традиционные гендерные роли. Родители иногда пытались контролировать поведение детей, но не всегда успешно.

Детальный анализ второго наблюдения также показывает традиционность гендерных ролей, хотя здесь дети были более самостоятельны. Гендерная идентичность была маркирована традиционно наличием «мужей» и «жен». Гендерные роли были традиционными, а возникший конфликт был решен поиском альтернативных ролей для мальчиков, оставшихся без пары «девочка-мальчик». Также следует отметить, что родители, как и дети не проявляли возможные способы преодоления проблемы «работающих» «мужей» и «сидящих дома» «жен».

Таким образом, выводы, полученные после анализа эмпирических сведений, позволяют заключить, что во многом теоретические концепции о социализации детей, в том числе, гендерной, находят подтверждение и в современном российском обществе.

Стоит отметить, что данное исследование имеет ряд ограничений. Так, проведенный анализ основан на ограниченном числе наблюдений в одном регионе страны, что не позволяет сделать общие выводы об ожиданиях от социализации и поведении в детско-

родительских отношениях. Другим фактором, ограничивающим поле данного исследования, является невозможность рассмотрения других факторы, возможно, имеющих влияние детско-родительские отношения и поведение в таких отношениях, таких, как, например, финансовый или социальный статус семей, образование родителей.

Дальнейшим исследованием в данной области может стать более детальное рассмотрение и анализ детско-родительских отношениях с большим числом эмпирических данных. Дальнейшие исследования могут учитывать и другие факторы, которые могут поведение и социализацию детей.

Литература

1. Berger P., Luckmann T. The social construction of reality / Milton Park: Social theory re-wired. Routledge, 2023. pp. 92-101.
2. Benchaya M. C. et al. Role of parenting styles in adolescent substance use cessation: Results from a Brazilian prospective study // International journal of environmental research and public health. 2019. Т. 16. №. 18. p. 3432.
3. Bullington J. et al. Communication skills in nursing: A phenomenologically-based communication training approach // Nurse Education in Practice. 2019. Т. 39. pp. 136-141.
4. Cohen S., McKay G. Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis // Handbook of psychology and health, Volume IV. 2020. pp. 253-267.
5. Connell R. Gender and power: Society, the person and sexual politics. New York: John Wiley & Sons, 2013.
6. Coveney L. et al. The Sexuality Papers: Male sexuality and the social control of women. Milton Park: Routledge, 2019.
7. Georgiev G., Gontarev S. Impact of physical activity on the aggressiveness, deviant behavior and self-esteem with school children aged 11-15 // Journal of Anthropology of Sport and Physical Education. 2019. №4.
8. Vosylis R., Erentaitė R. Linking family financial socialization with its proximal and distal outcomes: Which socialization dimensions matter most for emerging adults' financial identity, financial behaviors, and financial anxiety? // Emerging Adulthood. 2020. Т. 8. №. 6. pp. 464-475.

С.Г. Арутюнян

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

S. Arutyunyan. Corporate culture as a factor of staff motivation

Аннотация. Статья посвящена исследованию влияния корпоративной культуры на мотивацию персонала. В ней рассматриваются основные составляющие корпоративной культуры, ее роль в повышении эффективности работы сотрудников и укреплении командного духа. Также представлен опыт крупных компаний, которые успешно реализовали программы по формированию корпоративной культуры. Автором подчеркивается, что корпоративная культура является важным фактором мотивации персонала и может стать ключевым конкурентным преимуществом компании на рынке труда.

Ключевые слова: корпоративная культура, мотивация, организация, сотрудники, фактор.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21;
E-mail: sonya.arutyunyan02@mail.ru

Abstract. The article is devoted to the study of the influence of corporate culture on staff motivation. It examines the main components of corporate culture, its role in improving the efficiency of employees and strengthening team spirit. The experience of large companies that have successfully implemented programs for the formation of corporate culture is also presented. The author emphasizes that corporate culture is an important factor in staff motivation and can become a key competitive advantage of the company in the labor market.

Keywords: corporate culture, motivation, organization, employees, factor.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023;
E-mail: sonya.arutyunyan02@mail.ru

Современный мир бизнеса требует от организаций повышенного внимания к культуре своей компании. Корпоративная культура является средством формирования позитивного имиджа компании, и, в то же время, она может оказывать мощное влияние на мотивацию персонала. Этот фактор, со всей его значимостью, все еще остается недооцененным многими компаниями.

В отечественной и зарубежной литературе существует достаточно много определений понятия «корпоративная культура». Корпоративная культура интерпретируется как «система ценностей, устремлений, принципов и традиций, которая складывается в процессе функционирования бизнес-компании. Она выступает в качестве внутренней силы, определяющей те ценности, которые важны для компании и должны быть уважаемыми всеми ее сотрудниками» [3]; «корпоративная культура — это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды» [10]. Также в литературе часто встречается, наряду с понятием «корпоративная культура», понятие «организационная культура».

В.К. Потемкин обращает внимание на то, что корпоративная культура то же, что организационная культура, но чаще применяется для описания крупных и международных предприятий [8].

Арутюнян Соня Гургеновна – магистрант Санкт-Петербургского государственного экономического университета

S. Arutyunyan - master's student of Saint-Petersburg State University

© Арутюнян С.Г., 2023

Как правило, корпоративная культура формируется руководством организации, и ее задача – объединить работников нацеленных на общую цель, а не только на выполнение своих профессиональных обязанностей. Она является основой для развития организации и формирует стиль работы, миссию, ценности и стратегию, помогая обеспечить единство и эффективность трудовой деятельности всех участников.

Корпоративная культура включает в себя ценности, убеждения, обычаи, нормы поведения и практики, которые определяют, как работают и взаимодействуют люди внутри компании. Она также может включать в себя стиль и методы руководства, стиль коммуникации, цели и стратегии компании, а также ее взаимоотношения с клиентами, партнерами и обществом в целом. Корпоративная культура может быть выражена через лозунги, символы и общую атмосферу в офисе, а также через поведение руководства и сотрудников.

Культура компании может стать сильной мотивационной силой, поскольку она находится в самом сердце компании и наиболее явно проявляется благодаря ее сотрудникам. Если каждый работник может почувствовать свою определенную роль в развитии ценности компании, то это может стать прямым побуждением к увеличению своей производительности и эффективности.

Одной из теорий мотивации является теория Герцберга, которая утверждает, что мотивация сотрудников зависит от двух факторов: факторов гигиены и факторов мотивации. Факторы гигиены включают в себя условия труда, зарплату, отношения с коллегами и руководством, а также другие аспекты, которые не могут прямо мотивировать сотрудников, но могут вызывать недовольство, если они не удовлетворены. Факторы мотивации, с другой стороны, включают в себя возможность роста и развития, признание и достижения, которые могут прямо мотивировать сотрудников.

Корпоративная культура может влиять на оба этих фактора. Например, если в организации ценятся инновации и развитие, то это может стать мотивирующим фактором для сотрудников, которые хотят расти и развиваться. Если же в организации царит негативная атмосфера, то это может стать фактором гигиены, который будет демотивировать сотрудников.

Еще одной теорией мотивации является теория Маслоу, которая утверждает, что удовлетворение потребностей является ключевым фактором мотивации. Потребности Маслоу делятся на пять уровней: физиологические потребности, потребности в безопасности, потребности в принадлежности, потребности в уважении и потребности в самореализации.

Корпоративная культура может влиять на удовлетворение всех этих потребностей. Например, если в организации создана атмосфера доверия и уважения, то это может удовлетворить потребность в принадлежности. Если же в организации ценятся инновации и развитие, то это может удовлетворить потребность в самореализации.

Укрепление корпоративной культуры можно проводить через:

1. Развитие коммуникации. Взаимодействие между сотрудниками должно быть основано на открытости и доверии. Создание общих площадок для диалога, профессиональные встречи, тренинги, дружеские общения и прочие подобные мероприятия могут создать в компании дружескую и заинтересованную атмосферу.

2. Удаление потенциальных конфликтов. Есть много причин, почему могут возникнуть конфликты на рабочем месте – невнимание к ресурсам, несоблюдение профессиональной этики, личностные разногласия и др. Поэтому, компания должна поддерживать систему эффективного управления и контроля, а также обучения сотрудников решению конфликтных ситуаций.

3. Признание и награждение заслуг сотрудников. Ничто не может сподвигнуть сотрудника работать лучше, чем признание его заслуг. Важно не только награждать своих

сотрудников, но и создать в компании культуру, где признание станет общим делом и восприниматься будет как мотивация к увеличению производительности и эффективности.

Для того чтобы культура компании стала мотивационной силой, необходимо умело использовать все ее элементы. Разнообразие методов и инструментов наглядно показывают, насколько важно управлять не только процессами, но и духом компании. Это поможет раскрыть потенциал сотрудников на 100% и создать техническую и профессиональную культуру, которая станет залогом успеха каждой бизнес-компании.

Теория корпоративной культуры была разработана исследователями в области управления организациями и культурной антропологии. Одним из первых авторов, которые привнесли концепцию корпоративной культуры в бизнес-среду, является Эдгар Шейн, профессор Массачусетского технологического института (MIT). 107

Книга "Corporate Culture: The Rites and Rituals of Corporate Life" авторства Теренса И. Джексона рассказывает о том, как корпоративная культура влияет на жизнь компаний и их сотрудников. Автор исследует различные аспекты корпоративной культуры, такие как ритуалы, символы, ценности, обычаи и традиции, и объясняет, как они формируются и как они влияют на поведение и отношения внутри компании. Книга также обсуждает, как корпоративная культура может быть использована для достижения бизнес-целей и улучшения производительности, а также как она может быть изменена и улучшена в случае необходимости [12].

Другими известными авторами в области корпоративной культуры являются Клайд Куммингс и Дэвид Уилкинсон, которые в своей книге "Управление корпоративной культурой" предлагают подходы для создания и развития успешной корпоративной культуры. Также стоит отметить Герта Хофстеде, который в своих исследованиях сравнивал культурные различия в организациях в разных странах мира и выделял статистически значимые различия в корпоративной культуре [11].

Существует несколько типов корпоративной культуры, которые выделяют ученые и практики в области управления. Камерон и Куинн выделяют четыре типа корпоративной культуры:

1. Клановая - ориентирована на сотрудничество и командную работу. Организация, где преобладает этот тип культуры, похожа на большую семью, где ценятся лояльность, доверие и уважение к старшим. Руководители в такой организации выступают в роли наставников и менторов, а сотрудники чувствуют себя частью команды.

2. Иерархическая - ориентирована на контроль и управление. Организация, где преобладает этот тип культуры, похожа на военную структуру, где каждый знает свое место и роль. Руководители в такой организации стремятся к контролю и управлению, а сотрудники ожидают четких инструкций и правил.

3. Рыночная - ориентирована на конкуренцию и достижение результатов. Организация, где преобладает этот тип культуры, похожа на спортивную команду, где каждый игрок стремится к победе. Руководители в такой организации ориентированы на достижение целей и результатов, а сотрудники ожидают вознаграждения за свои достижения.

4. Адхократическая - ориентирована на инновации и эксперименты. Организация, где преобладает этот тип культуры, похожа на стартап, где каждый сотрудник может вносить свой вклад в развитие компании. Руководители в такой организации стимулируют творческий подход и эксперименты, а сотрудники ожидают свободы и возможности для самореализации [4].

В современном мире предоставляется большая свобода в выборе работодателя, и молодые сотрудники не стремятся работать в компаниях, в которых они не ощущают связи с внутренней культурой организации. Организации, которые проявляют повышенную заинтересованность в построении культуры, способны создать более привлекательное место работы и достигать лучших результатов.

Факторы мотивации персонала — это различные условия и факторы, которые могут стимулировать сотрудников работать более эффективно, усердно и продуктивно. Ниже представлены некоторые из наиболее важных факторов мотивации персонала:

1. Заработная плата: это один из основных мотиваторов для многих сотрудников. При оптимальном уровне заработной платы сотрудники ощущают справедливость и уверенность в своем будущем в компании.

2. Карьерный рост: многие сотрудники очень заинтересованы в своем профессиональном развитии и росте в рамках компании. Более того, возможность карьерного роста стимулирует сохранение ключевых кадров в организации.

3. Ценность работы: глубокое уважение к миссии и ценности компании может вдохновить сотрудников работать на хорошем уровне и вдохновить чувство удовлетворения от выполненной работы.

4. Бонусы и льготы: компании могут использовать дополнительные факторы мотивации, такие как бонусы, премии и льготы, чтобы стимулировать своих сотрудников.

5. Руководство: мотивация персонала может зависеть от того, насколько хорошо руководство компании справляется со своей работой, насколько оно умеет мотивировать и поддерживать своих сотрудников.

6. Инновационная среда: многие сотрудники хотят работать в компаниях, которые поощряют идеи, креативность и инновации в рамках своей работы. Инновационная среда, как правило, стимулирует рост и развитие в организации.

Многие компании считают, что использование сочетания этих факторов - наиболее эффективный способ мотивации и поддержки эффективности и продуктивности персонала.

Статистика показывает, что более 50% современных сотрудников делают выбор профессионального развития, опираясь на принципы корпоративной культуры, которые применяются в компании, и более 60% молодых сотрудников готовы снизить свою заработную плату ради возможности работать в компании, в которой дух сотрудничества и взаимной поддержки важнее, чем высокий уровень зарплаты [7].

Одной из компаний с сильной корпоративной культурой в России является компания "Яндекс". Компания придерживается принципов, которые помогают создать комфортную и продуктивную рабочую атмосферу для своих сотрудников [5]. Одним из главных принципов Яндекса является "Доверие и ответственность". Компания дает своим сотрудникам свободу в принятии решений и самостоятельном решении задач, что позволяет им чувствовать себя уверенно и мотивированными. Еще один важный принцип - "Открытость и честность". Яндекс старается создать открытую и прозрачную среду, где каждый может высказать свое мнение и идеи, а также получить обратную связь от коллег и руководства.

Кроме того, Яндекс уделяет большое внимание развитию своих сотрудников. Компания предоставляет множество возможностей для обучения и профессионального роста, а также организует различные мероприятия и конференции для обмена опытом и знаниями.

Корпоративная культура "Яндекса" влияет на мотивацию сотрудников, так как она создает атмосферу доверия и уважения, что позволяет сотрудникам чувствовать себя важными и ценными для компании. Кроме того, культура компании стимулирует сотрудников к постоянному развитию и улучшению своих навыков, что в свою очередь повышает их мотивацию и продуктивность. Также, благодаря корпоративной культуре, "Яндекс" привлекает талантливых и амбициозных сотрудников, которые разделяют ценности компании и готовы работать на ее успех.

Еще одним примером может служить компания "СБЕР". В 2020 году компания провела исследование, которое показало, что 80% сотрудников считают, что корпоративная культура является ключевым фактором их мотивации. Компания активно развивает программы обучения и развития сотрудников, а также проводит мероприятия для укрепления командного духа и создания единой корпоративной культуры [9].

Компания "Google" – другой пример, который демонстрирует, как культура может оказать положительное влияние на мотивацию сотрудников. Культура Google определяется "10 ожиданиями" (The 10 Expectations), которые описывают ключевые командные навыки. Эта культура включает в себя теорию Маслоу на основе психологии работника, что мотивация сотрудников зависит от степени удовлетворения базовых потребностей. Google также практикует гибкость в работе и стимулирует своих сотрудников на достижение индивидуальных и групповых целей.

Корпоративная культура оказывает мощное влияние на мотивацию персонала. Она может стать средством привлечения новых талантов и удержания текущих сотрудников. Компании, которые максимально используют свою культуру для стимулирования мотивации персонала, будут иметь преимущество в современном бизнесе. Они будут уважаемыми, востребованными и зарабатывать много денег благодаря высокому уровню продуктивности сотрудников.

В российских компаниях распространены различные мотивирующие корпоративные мероприятия, традиции и ритуалы. Некоторые из них:

1. Корпоративные мероприятия, такие как новогодние вечеринки, дни рождения компании, тимбилдинги и другие мероприятия, которые помогают укрепить командный дух и повысить мотивацию сотрудников.

2. Программы лояльности и бонусы, которые могут включать в себя премии, подарки, бесплатные обеды и другие привилегии для сотрудников.

3. Корпоративные тренинги и обучение, которые помогают сотрудникам развиваться и повышать свою квалификацию.

4. Системы оценки и награждения, которые позволяют сотрудникам получать признание за свои достижения и успехи.

5. Традиции и ритуалы, такие как еженедельные собрания, общение с руководством, празднование дней рождения сотрудников и другие мероприятия, которые помогают создать атмосферу доверия и уважения в коллективе.

6. Системы менторства и коучинга, которые помогают сотрудникам развиваться и достигать своих целей.

7. Программы социальной ответственности, которые позволяют компании взаимодействовать с обществом и помогать нуждающимся.

По состоянию на 2022 год исследования показывают, что корпоративная культура является одним из ключевых факторов, который влияет на успех компании. Одно исследование, проведенное компанией Deloitte, показало, что 94% испытуемых считают корпоративную культуру важной для успеха компании [6].

Согласно опросу Glassdoor, проведенному в 2019 году, более 75% соискателей изучают культуру компании, прежде чем устраиваться к ним на работу, а 56% респондентов заявили, что культура для них даже важнее зарплаты.

Культура компании также определяет, как сотрудники общаются и сотрудничают друг с другом, а это оказывает непосредственное влияние на их производительность. Опрос, проведенный в 2018 году Eagle Hill Consulting, показал, что 76% работников в Соединенных Штатах считают, что благоприятная рабочая среда помогает им быть более продуктивными, а 74% считают, что это улучшает их способность обслуживать клиентов [1].

Сильная культура не возникает в одночасье. Создание позитивной рабочей среды, в которой каждый чувствует себя ценным, уважаемым и желанным гостем, требует времени, поэтому работа по созданию сильной культуры не будет завершена после определения нескольких основных принципов. Нужно постоянно продвигать их и следить за тем, чтобы все, что делает ваша компания, отражало ваши основные ценности.

Корпоративная культура должна быть такой, чтобы сотрудники чувствовали себя частью команды и были мотивированы работать на достижение общих целей компании. Вот несколько ключевых элементов, которые могут помочь создать такую культуру:

1. Ясные ценности и миссия компании, которые должны быть понятны и принимаемы всеми сотрудниками.
2. Открытость и прозрачность в коммуникации, чтобы сотрудники чувствовали себя вовлеченными в жизнь компании и имели возможность высказывать свои идеи и мнения.
3. Поддержка и развитие сотрудников, включая обучение, тренинги и возможности карьерного роста.
4. Уважение к сотрудникам и их личным потребностям, включая баланс между работой и личной жизнью.
5. Признание и награды за достижения и успехи, чтобы сотрудники чувствовали себя ценными и мотивированными работать на достижение общих целей компании.
6. Командный дух и сотрудничество, чтобы сотрудники чувствовали себя частью команды и работали вместе на достижение общих целей.

В условиях сильной культуры сотрудники чувствуют, что их ценят. Они наслаждаются некоторым контролем над своей работой, вместо того чтобы чувствовать себя бессильными. Сотрудники, которые чувствуют, что их ценят, и могут принимать решения, достигают более высокого уровня производительности.

Также корпоративная культура способна гарантировать, что сотрудники останутся довольными своей работой и лояльными к организации. А это, в свою очередь, может являться конкурентным преимуществом в среде найма. Люди будут гораздо больше заинтересованы в том, чтобы присоединиться или остаться в компании корпоративная культура которой способствует гибкости, поддерживает развитие сотрудников и обеспечивает баланс между работой и личной жизнью.

Повышение удовлетворенности сотрудников за счет сильной и поддерживающей корпоративной культуры может снизить затраты на подбор персонала и обучение при одновременном повышении морального духа и увеличении прибыли.

Таким образом, в сегодняшней высококонкурентной бизнес-среде корпоративная культура компаний является мощным фактором мотивации ее сотрудников и успеха компании в целом. Создание сильной корпоративной культуры должны стать приоритетом для руководства каждой организации, которая стремится к наилучшим результатам. Чтобы достичь успеха с помощью корпоративной культуры, нужно определить ценности, на которых она базируется, а также создать дружелюбное и открытое рабочее окружение для сотрудников.

Литература

1. Бизнес-пример культуры: как организационная культура влияет на эффективность бизнеса // Режим доступа: <https://www.eaglehillconsulting.com/insights/organizational-culture-impacts-performance/> (дата обращения: 15.04.2023).
2. Как создать сильную корпоративную культуру за пять шагов // Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/12/22/how-to-build-a-strong-corporate-culture-in-five-steps/?sh=a75365257998> (дата обращения: 15.04.2023).
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова. - М.: Риор, 2017. - 736 с.
4. Козилова Л.В., Чвякин В.А., Волкова Ю.А. Корпоративная и организационная культура . - Нижний Новгород: Профессиональная наука, 2022. - 131 с.
5. Компания Яндекс — Принципы — Правила деловой и корпоративной этики группы компаний Яндекс // Режим доступа: <https://yandex.ru/company/rules/code> (дата обращения: 15.04.2023).
6. Корпоративная культура: типы, элементы, правила, значение для компании и сотрудников // Режим доступа: <https://www.baby.ru/wiki/korporativnaya-kultura/> (дата обращения: 10.04.2023).

7. Переломный момент. Как российские компании справились с HR-вызовами 2022 года // Режим доступа: <https://potok.io/blog/hr-research/hr-strategy-2022-2023/?ysclid=li7be8af77462852710> (дата обращения: 17.04.2023).
8. Потемкин В.К., Покровская Н.Н., Спивак В.А. Организационная культура . - СПб: СПбГЭУ, 2013. - 332 с.
9. Развитие сотрудников — СберБанк // Режим доступа: <https://www.sberbank.com/ru/sustainability/employees#corp> (дата обращения: 15.04.2023).
10. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2001.
11. Типология культурных измерений Хофстеде / блог Новая Эпоха Управления // Режим доступа: <https://blog.bitobe.ru/article/kulturnye-izmereniya-khofstede/> (дата обращения: 15.04.2023).
12. Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life // Режим доступа: <https://archive.org/details/corporateculture0000deal> (дата обращения: 15.04.2023).

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-111-116

УДК: 316

А.В. Станкова

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КОМФОРТНОЙ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

A. Stankova. Recommendations for improving a comfortable urban environment in the context of digitalization of public relations

Аннотация. В статье раскрыта роль цифровых технологий в развитии комфортной городской среды. Приведено определение комфортной городской среды, а также раскрыто понятие социального механизма. Даны краткие выводы проведенных исследований по выявлению субъективного отношения жителей г. Санкт-Петербурга к цифровым технологиям, разработанных для повышения уровня комфортной городской среды. Кроме того, в статье рассмотрены внешнеэкономические и внешнеполитические факторы, влияющие на цифровизация в России, а также на развитие цифровых технологий, разработанных для повышения уровня комфортной городской среды. Представлены разработанные рекомендации на различных уровнях по совершенствованию комфортной городской среды в контексте цифровизации общественных отношений.

Ключевые слова: комфортная городская среда, социальный механизм, цифровизация общественных отношений, цифровые технологии.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д.30/32; e-mail: astankova2304@gmail.com

Annotation. The article reveals the role of digital technologies in the development of a comfortable urban environment. The definition of a comfortable urban environment is given, as well as the concept of a social mechanism is revealed. The brief conclusions of the research conducted to identify the subjective attitude of residents of St. Petersburg to digital technologies designed to improve the level of a comfortable urban environment are given. In addition, the article discusses economic and policy factors affecting digitalization in Russia, as well as the development of digital technologies designed to improve the level of a comfortable urban environment. The developed recommendations at various levels on improving a comfortable urban environment in the context of digitalization of public relations are presented.

Keywords: comfortable urban environment, social mechanism, digitalization of public relations, digital technologies.

Contact information: 193023, St. Petersburg, Griboedov Canal Embankment, 30/32; e-mail: astankova2304@gmail.com

Станкова Алёна Владимировна - Студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

A. Stankova - student of the Saint-Petersburg State University of Economics.

© Станкова А.В., 2023

Роль цифровых технологий в современном городе является значимой, так как помогает привлечь горожан к политическим, экономическим, социальным и культурным процессам в городском обществе. Ежедневно жители современных мегаполисов имеют возможности связаться с администрацией города по различным проблемам, получить доступ и подробную информацию о различных предприятиях города, найти вакансии с помощью специализированных сайтов или приложений, проанализировать трафик дорожного движения, в т.ч. общественного транспорта, а также взаимодействовать с различными городскими сообществами в цифровой среде. Следовательно, информационно-цифровая система города является механизмом управления им для повышения комфортности городской среды.

Наиболее точное определение комфортной городской среды дают Д.Н. Ганченко и Ю.А. Тарзанова, они понимают под ним следующее: «Комфортная городская среда — это категория социально-экономическая, отражающая отношения внутри некоторого территориального пространства, направленные на формирование позитивного восприятия степени удовлетворенности состоянием объективных факторов внутренней и внешней среды условий проживания» [1]. Стоит отметить, что комфортная городская среда неразрывно связана с субъективным восприятием горожан городской среды вокруг, и данное определение в полной мере раскрывают сущность рассматриваемой категории.

Удобство проживания в городе, развитие городского сообщества во многом связано с инновациями в технологической сфере (появление мобильных устройств, которые позволяют использовать их практически в любой точке мира), информатизации и цифровизации общества (свободный доступ к информации). Современные города сегодня являются не только территорией, на которой проживают люди, но и совокупностью услуг, предоставляемых населению. Во многом предоставление и развитие подобных услуг связано с экономическими и социокультурными механизмами формирования комфортной городской среды. Под механизмами в данном случае можно рассматривать набор мероприятий по созданию условий, способствующих формированию комфортной городской среды.

Рассмотрим и другое определение данной категории. В Российской социологической энциклопедии Г. В. Осипова можно встретить следующую интерпретацию «социального механизма»: «организованное взаимодействие социальных институтов, структур, норм и т.д., через которое обеспечивается функционирование социальной системы в целом» [4]. Таким образом, конечной целью социального механизма является функционирование социальной системы при помощи организованного взаимодействия различных социальных структур или институтов.

Обобщая приведенные определения, можно сделать вывод, что социальным механизмом формирования комфортной городской среды является набор мероприятий, разработанный при организованном взаимодействии различных социальных институтов и структур города, по созданию условий, способствующих формированию и функционированию комфортной городской среды.

Социальными механизмами по управлению услугами, предоставляемыми населению, или по созданию комфортной городской среды в условиях цифровизации общества могут являться различные инициативы, направленные на улучшение объективных показателей и субъективных представлений горожан о городской среде. Например, развитие онлайн-банков, онлайн-образования, платформ для обращения граждан в государственные органы и т. д. Сегодня можно заметить, что подобные технологии набирают все большую популярность.

Социальные механизмы по формированию комфортной городской среды в условиях цифровизации общества крайне важны для современных городов, так как во многом города стали рассматриваться в качестве набора предоставляемых ими услуг, условий жизни и т. д.

На этой основе развивается конкуренция между городами, так для развития конкурентоспособности, а значит в дальнейшем экономической эффективности города, необходимо прибегать к различным механизмам по созданию комфортной городской среды для привлечения в город больше ресурсов и людей. Именно поэтому город заинтересован в качественных изменениях коммуникации в городе. В рамках данной статьи будут даны практико-ориентированные рекомендации по совершенствованию коммуникации в городах, что в свою очередь напрямую влияет на развитие комфортной городской среды, так как она является важным аспектом привлекательности города для его жителей и гостей, что в конечном итоге способствует увеличению экономического и культурного прироста. Именно поэтому учитывать комфортную городскую среду так важно, в том числе и в виртуальном пространстве, так как оно стало неотъемлемой частью жизни большинства горожан.

Были проведены два исследования по выявлению субъективного мнения от использования цифровых технологий, разработанных для повышения комфортной городской среды. Первым проводилось анкетирование в период с 28.03.2023 г. по 28.04.2023 г. среди молодежи г. Санкт-Петербурга. За указанный период было опрошено 103 респондента. Опрос рассылался в социальной сети «Вконтакте» в различных группах, беседах, а также были задействованы студенты Санкт-Петербургского государственного экономического университета (СПбГЭУ). Некоторым из участников опроса предлагалось распространить анкету среди своих знакомых и друзей. Так, опрос проводился комбинировано методами снежного кома (участники участвовали в распространении анкеты) и стихийной выборки (размещение в беседах, группах социальной сети «Вконтакте»). Анализ данных, полученных в ходе опроса, проводился в IBM SPSS Statistics.

Таким образом, молодежь г. Санкт-Петербурга имеет в большинстве случаев положительный опыт использования цифровых технологий, разработанных для повышения уровня комфорта городской среды, она видит плюсы цифровых технологий в удобстве, скорости и экономии времени, отмечая при этом и недостатки, среди которых есть сбои, отсутствие безопасности и проблемы с доступом. Так, недостатки являются тем, что требует доработки со стороны разработчиков, а в целом молодежь демонстрирует потребность в использовании цифровых технологий, отмечая, что они способствуют повышению комфорта городской среды.

Вторым исследованием стал контент-анализ, который проводился на основе комментариев, оставленных на сайте Otzovik.ru, от пользователей такими сайтами/приложениями как «Госуслуги» (сайт и приложение) и «Горздрав» (сайт). Комментарии по сайту «Госуслуги» с 2018 по 2022 год включительно, комментарии по сайту «Горздрав» с 2020 по 2022 год включительно. Данные цифровые технологии были выбраны, так как именно они, по данным проведенного опроса, являются наиболее популярными в использовании среди респондентов. Подробный разбор уровня удовлетворенностей жителей г. Санкт-Петербурга представляет интерес как раз из-за популярности, частоты использования перечисленных цифровых технологий. Анализ собранных данных был проведен в Microsoft Office Excel и IBM SPSS Statistics. Представленные ниже графики были сделаны в Microsoft Office Excel, основные количественные вычисления – в IBM SPSS Statistics.

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что жители г. Санкт-Петербурга чаще могут решить свой запрос, связанный с электронным обращением в органы власти, чем не решить его вовсе. Однако, многие сталкиваются с большим временем ожидания на решение запроса, что вызывает низкую степень удовлетворенности от обращений в органы власти, в том числе и при помощи цифровых технологий.

В рамках исследования были выделены основные проблемы «Госуслуг» и сайта «Горздрав». Среди которых выделяются технические сбои, непонятный интерфейс (особенно для пожилого населения; в 3 комментариях упоминалось про сложности

использования сайта пожилыми людьми), неотлаженная работы службы поддержки, а также недостоверность информации по ряду услуг.

Комплексное развитие комфортной городской среды в условиях цифровизации общества предполагает работу на макроуровне, мезоуровне и микроуровне. Такой подход необходим для того, чтобы детально разобрать основные внешние и внутренние факторы, влияющие на развитие комфортной городской среды в процессе цифровизации общества.

На макроуровне важно учитывать текущие внешнеэкономические и внешнеполитические события. В Российской Федерации уделяется огромное внимание вопросам развития цифровизации в стране на различных уровнях. Такая тенденция неслучайна и во многом является следствием всемирной глобализации.

Развитие цифровизации, в частности цифровой экономики, приводит к значительным изменениям в других сферах общества. Поэтому при рассмотрении подобных процессов, необходим системный подход к их пониманию. Так, стоит учитывать как возможности, так и риски внедрения цифровых технологий в повседневную жизнь человека.

Интересно, что именно в новой городской среде появляются инструменты для успешной адаптации к цифровизации общественных отношений. Так, цифровая городская среда напрямую связана с условиями существования современного человека. Отсюда можно проследить и логическую цепочку того, что развитые цифровые компетенции горожан напрямую влияют на использование цифровых продуктов в современных городах, а также на комфорт от их использования.

Именно по этой причине одной из задач для повышения комфорта граждан является развитие культуры использования современных технологий или, другими словами, формирование цифровых компетенций горожан.

Всемирная пандемия также сильно сказалась на развитии IT-сферы в России. Несмотря на удар по экономике, повсеместную изоляцию и т. д., коронавирусная инфекция способствовала активному развитию цифровых технологий. Именно в период карантина стали появляться или значительно улучшились такие цифровые продукты, как торговые интернет-площадки (возрос уровень онлайн-продаж), сервисы по обращениям в органы власти, медицинские учреждения, стриминговые сервисы (увеличился объем просмотров фильмов/сериалов в онлайн-кинотеатрах), а также в целом выросло количество людей, работающих или учащихся в дистанционном режиме. Стоит отметить, что и после окончания карантина некоторые получили возможность остаться на удаленном режиме работы. Так, события начала 2020 года во многом поспособствовали развитию цифровых технологий в России, так как многие жители страны были вынуждены использовать современные технологии для учебы, работы, покупок, развлечений и не только.

Внешнеполитическая ситуация в России на март 2023 года имеет также ряд особенностей, среди которых можно отметить прекращение экономических связей со многими странами Европы, США и т.д., уход крупных IT-компаний с российского рынка (например, Apple, Microsoft, Autodesk, Intel и т.д.). В связи с чем, с одной стороны, остался большой спрос на применение современных цифровых технологий, с другой, большая часть компаний, которые предоставляли доступ к популярным цифровым технологиям прекратила поставку своих продуктов и услуг, что привело к разрыву между спросом на подобные цифровые технологии и их предложению. Вышеописанные события в значительной степени влияют на IT-сферу в России, влияя на спрос российских компаний, занимающихся развитием этой отрасли экономики (например, Яндекс, Телеграма и т.д.). На данный момент остается неоднозначным вопрос об импортозамещении: одни уверяют, что это шанс для российской экономики, другие – утверждают о невозможности развития долгосрочного прибыльного бизнеса в отсутствии международного рынка сбыта.

Учитывая вышеприведенные факторы, следует привести ряд практико-ориентированных рекомендаций, которые могут помочь в стабилизации и развитии

цифровых технологий в том числе тех, которые призваны повысить уровень комфортной городской среды:

- 1) обеспечение развития цифровых компетенций граждан, особенно граждан пожилого возраста (проведение бесплатных образовательных курсов);
- 2) финансирование и законодательная поддержка малого и среднего бизнеса в сфере IT-технологий (увеличение конкурсов стартапов, предоставление льготных условий для получения кредита на развитие бизнеса в сфере IT-технологий);
- 3) поддержка IT-специалистов, занимающихся разработкой цифровых технологий, призванных повысить уровень комфорта городской среды (предоставление расширенного социального пакета);
- 4) популяризация российских IT-продуктов (проведение рекламных компаний во всех видах средств массовой информации);
- 5) развитие внешнеполитических и внешнеэкономических связей (нахождение новых рынков сбыта);
- 6) поддержка развития электронного документооборота;
- 7) обеспечение информационной безопасности;
- 8) увеличение количества бюджетных мест на профили обучения, связанные с IT-сферой.

Рассматриваемый г. Санкт-Петербург включен в макропроцессы, описанные выше, а также обладает рядом особенностей, которые присущи ему как городу федерального значения. Он является одним из крупнейших городов страны, где работают свыше 700 предприятий из самых разных отраслей экономики в том числе представлена и IT-сфера. В городе действуют многочисленные проекты по его развитию с применением цифровых технологий. Подобные технологии предлагается применять в образовательной, социальной, культурной, экономической сферах жизни города.

На основе проведенных исследований по выявлению субъективного мнения жителей г. Санкт-Петербурга к цифровым технологиям, разработанных для повышения уровня комфортной городской среды, были разработаны основные рекомендации по развитию городской среды на территории г. Санкт-Петербурга с применением информационных и цифровых технологий. В основном рекомендации затрагивают тему развития вертикальных связей в городе – взаимодействия горожан г. Санкт-Петербурга с органами власти.

Были составлены следующие практико-ориентированные рекомендации:

- 1) обеспечение доступности бесплатной сети Интернет на территории всего города;
- 2) обеспечение доступности мобильного Интернета на территории всего города;
- 3) анализ ежегодного прироста пользователей сети Интернет и цифровых технологий;
- 4) техническая адаптация региональных цифровых технологий, разработанных для повышения комфорта городской среды, под ежегодный прирост пользователей;
- 5) обеспечение непрерывного технического обслуживания региональных цифровых технологий, разработанных для повышения комфорта городской среды;
- 6) организация многоступенчатой службы поддержки цифровых технологий, разработанных для повышения комфорта городской среды.
- 7) популяризация региональных цифровых технологий, разработанных для повышения комфорта городской среды (проведение рекламной компании в городе);
- 8) развитие системы получения обратной связи (с последующей обработкой и внедрением изменений) от пользователей региональных цифровых технологий, разработанных для повышения комфорта городской среды.

В проведенном контент-анализе были выявлены особенности субъективного отношения жителей г. Санкт-Петербурга к цифровым технологиям «Госуслуги» и «Горздрав». На основе полученных данных также были разработаны практико-ориентированные рекомендации:

- 1) обеспечение непрерывной технической поддержки сайт «Горздрав» (или сайт «Здоровье петербуржца»);
- 2) обучение медицинского персонала разного звена использованию цифровых технологий, разработанных для медицинских учреждений;
- 3) обеспечение непрерывной технической поддержки сайта и приложения «Госуслуги»;
- 4) развитие имеющейся службы поддержки сайта и приложения «Госуслуги» (развитие многоступенчатой системы службы поддержки, увеличение количества компетентных менеджеров поддержки, способных решать нетипичные задачи);
- 5) развитие системы отслеживания устаревшей информации и своевременной замены на актуальную;
- 6) обучение сотрудников органов власти цифровым технологиям, разработанных для оптимизации работы органов власти (в том числе «Госуслуги»);
- 7) информационная кампания по объяснению принципов работы «Госуслуг», «Горздрав» для снижения уровня недоверия к данным цифровым технологиям;
- 8) совершенствование систем безопасности сайтов «Госуслуг», «Горздрав» и приложения «Госуслуг»;
- 9) своевременный выпуск методических указаний по работе (обновлениям) по «Госуслугам» и «Горздраву».

Представленные рекомендации помогут оптимизировать работу цифровых технологий, разработанных для повышения уровня комфорта городской среды на трех уровнях: макро, мезо и микро, что способствует их комплексному развитию с учетом внешних факторов, событий в стране и мире. Разработанные рекомендации могут стать базой для дальнейшей стабильной работы цифровых технологий и повышения уровня комфорта городской среды от обращения в органы власти, медицинские учреждения.

Литература

1. Ганченко Д. Н., Тарзанова Ю. А. Комфортная городская среда: инновация или трансформация термина // Развитие теории и практики управления социальными и экономическими системами. 2019. №8.
2. Глазычев В. Л., Город как социокультурное явление исторического процесса. – М.: Наука, 1995. – http://www.glazychev.ru/books/sborniki/1995_gorod_kak_sociokult_yavlenie/1995_gorod_kak_sociokult_yavlenie.pdf
3. Лебедева Е.В., Денискина АИ. Цифровая трансформация городской среды и цифровые компетенции горожан. Журнал Белорусского государственного университета. Социология. 2020; 101–110.
4. Осипов, Г.В. Российская социологическая энциклопедия / Под общей ред. Г.В. Осипова. – М., 1998.
5. Потемкин В.К., Ахтырский А.А., Вельмисова Д.В. Социология регионального и городского развития: учебное пособие – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2022. – 149 с.
6. Потемкин В.К., Ахтырский А.А., Вельмисова Д.В., Степанов С.А. Социология цифровой среды: учебное пособие / В.К. Потемкин, А.А. Ахтырский, Д.В. Вельмисова, С.А. Степанов. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2022.– 131 с.
7. Потемкин В.К., Колесников Н.Е., Кузнецов С.В. Управление социальными резервами регионального развития: [Монография]; под ред. В. К. Потемкина; Рос. акад. наук. Ин-т проблем регион. экономики. – СПб.: ИРЭ РАН, 2001. – 435 с.
8. Трубина Е. Г. Город в теории: опыт осмысления пространства. М.: Новое литературное обозрение, 2011 – 520 с.

В.Н. Володин

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЕЖИ

V.N. Volodin. Professional self-determination of youth

Аннотация. В данной статье анализируется психолого-педагогическая литература по вопросу о психологических предпосылках профессионального самоопределения молодежи. Определены основные факторы и этапы профессионального самоопределения. Факторами профессионального самоопределения являются самооценка, сформированная ценностная ориентация, карьерная ориентация, наличие внутренней мотивации выбора, личностное планирование карьеры, уровень требований, склонностей, уровень личностных общих способностей и специальных способностей, таких как устойчивая мотивация, профессионализация.

Было выявлено, что профессиональное самоопределение является основной проблемой подросткового возраста, а это означает, что молодежь имеет два вида информации: с одной стороны, обо всем профессиональном мире, о требованиях каждой профессии, а с другой стороны, о себе, своих способностях и интересах. Процесс профессионального самоопределения рассматривается как непрерывный личностный путь, на котором человек определяет для себя профессиональную деятельность.

Молодежь определяет профессиональную деятельность, к которой они склонны, на основе личностных качеств и различных факторов. Характерной психологической предпосылкой готовности старшеклассников к определенному выбору будущей профессии является именно формирование ценностных ориентаций, ярко выраженная индивидуальная карьерная направленность, наличие внутренней мотивации выбора.

Ключевые слова: молодежь, профориентация, профессиональное, самоопределение, профессия, деятельность.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д.30/32; E-mail: Vitvolnikvol@mail.ru,

Annotation. This article analyzes the psychological and pedagogical literature on the issue of the psychological prerequisites for the professional self-determination of young people. The main factors and stages of professional self-determination are determined. The factors of professional self-determination are self-esteem, formed value orientation, career orientation, the presence of internal motivation for choice, personal career planning, the level of requirements, inclinations, the level of personal general abilities and special abilities, such as sustainable motivation, professional shyness. It was revealed that professional self-determination is the main problem of adolescence, which means that young people have two types of information: on the one hand, about the entire professional world, about the requirements of each profession, and on the other hand, about themselves, professionalization.

The process of professional self-determination is considered as a continuous personal path on which a person determines professional activity for himself.

Young people determine the professional activities to which they are inclined based on personal qualities and various factors. A characteristic psychological prerequisite for the readiness of high school students for a certain choice of a future profession is precisely the formation of value orientations, a pronounced individual career orientation, and the presence of internal motivation for choice.

Keywords: youth, career guidance, professional, self-determination, profession, activity.

Contact information: 193023, St. Petersburg, Griboedov Canal Embankment, 30/32; E-mail: Vitvolnikvol@mail.ru,

Володин Виталий Николаевич - аспирант Санкт-Петербургского государственного экономического университета

V. Volodin. - graduate student of St. Petersburg State University of Economics

© Володин В.Н., 2023

Современное общество – быстроизменяющееся общество. На территории Российской Федерации данные факторы играют существенную роль в проблемах, ориентированных на профессиональное самоопределение молодёжи. Именно в молодом возрасте у людей проявляется определённый интерес к выбору будущих профессий посредством выбора изучения отдельных образовательных дисциплин.

Молодые люди, выросшие в эпоху современных технологий, могут долго думать о своем будущем и не понимать свои цели и интересы, связанные с будущей специальностью. Поэтому, зачастую, происходит необдуманное принятие решений и бессознательный выбор. В чем заключается психологическая предпосылка профессиональной самостоятельности современных старшеклассников?

В современном обществе существенно изменился процесс профессионального самоопределения старшеклассников. Выбор будущей карьеры требует понимания того, чего хотят достичь старшеклассники и что они должны знать об окружающем мире и мире труда. Предметом исследования является процесс карьерного самоопределения молодежи.

Целью данной статьи является выявление психологических предпосылок профессионального самоопределения молодежи на уровне старшей школы [1, с. 13].

В исследовании были использованы методы: теоретический анализ психолого-педагогической литературы. Основной целью данного исследования было выявление готовности и интересов учащихся к выбору профессии.

Адаптация к изменяющимся условиям рынка труда и профессиональной среды передает истинный смысл процесса определения своих интересов, способностей и целей в области выбранной профессиональной деятельности. Одновременно, понятие «профориентация» считается наиболее четким в плане определения потенциала и содержания. Именно поэтому возникают задачи обеспечения непрерывности процесса профессионального развития людей в рамках индивидуальной трудовой деятельности. Следует применять систему различных профориентационных мер и использовать человеческое самоопределение по выявлению утверждения личной позиции.

Следует отметить, что самый долгий путь занимает нахождение значения в будущей специальности, выявление своих личных возможностей и установок, а также предрасположенности к будущей специальности [2, с. 26].

В процессе выбора профессии каждый человек постоянно формирует конкретное видение своей будущей профессиональной сферы. В данный момент любой должен принять для себя решение и идентифицировать себя с будущей специальностью. Только здесь мы можем утверждать об итоге профессиональной ориентации личности. Необходимо отметить, что приоритетным является развитие личности, намеренное составление плана, его исправление и реализация с целью достижения совершенства. В действительности эта цель редко достигается. Несмотря на это, стандарты формируются не для их достижения, а для обеспечения целенаправленности стремлений.

По мнению магистра психологии М. Овникян профессиональное самоопределение человека - это модификация человеческих представлений о собственной индивидуальности и значении в жизни современного общества. Данное понятие ориентировано на формирование и установление профессиональной идентификации, что является главным действием индивидуального самоопределения.

Под профессиональным самоопределением принято понимать длительный многоступенчатый этап по формированию индивидуальности личности. Большое значение, прежде всего, играет его взаимодействие с определением профессионального самоопределения и построения направления профессионального развития.

Его принято определять при помощи собственного выбора будущей карьеры посредством определения собственных навыков и знаний [3, с. 41].

В своих научных исследованиях эксперт Д.В. Соколова отмечает, что в период преподавания различных дисциплин преподаватели обращают внимание на выявление определенных интересов и способностей, на изучение которых молодежь проявляет повышенное внимание.

На выбор профессионального самоопределения молодежи оказывают значительное влияние разные факторы внутреннего и внешнего характера. К ним относятся:

1. Стремление внести личный вклад в развитие общества;
2. Знание основных проблем и вызовов, стоящих перед государством;
3. Понимание важности целенаправленной и всесторонней учебы для достижения личной самоопределенности и саморазвития;
4. Приверженность к трудовой деятельности;
5. Формирование карьерных стремлений и желаний;
6. Интеграция собственного желания с другими целями;
7. Четкое представление о достижении заданных целей;
8. Понимание причин, которые мешают достижению цели [4, с.27].

Как было выявлено, профессиональное самоопределение молодежи представляет собой важный и непростой процесс по выявлению личностных особенностей, умений и навыков учащихся старших классов.

В этот период каждый должен принять ответственное решение по выбору будущего специалитета, но большинство не могут правильно и уверенно оценить собственные силы и возможности. Именно поэтому важным действием служит помощь родителей и преподавателей для помощи в определении профессии.

Следует заметить, что главным моментом при определении специальности служит принцип психологической подготовки. С одной стороны, готовность к выбору профессии - это стабильное жизненное настроение ученика, главной идеей которого является энергичное взаимодействие выбранных качеств, содержащее фокус интересов и предрасположенностей, понимание собственных отличительных особенностей в связи с выбором профессии.

Также с другой стороны, готовность к выбору профессии - это готовность выбрать специальность, по таким критериям как уверенность, предпочтения по определению профессии, представление о рабочей культуре, о физических и психологических факторах, которые оказывают воздействие на человека при выборе профессии.

Для учащихся старшего школьного возраста является важным условием правильный выбор в определении актуальной профессии для будущего существования. Следовательно, у них происходит формирование особенностей личности.

Также самоопределение и регуляция личности в старшей школе связаны с формированием собственного мировоззрения. В подростковом возрасте многие школьники открывают для себя свой внутренний мир. Они приобретают степень формально-логического мышления и наблюдают интеллектуальное развитие, сопровождающееся накоплением и систематизацией экологических знаний [5, с. 63].

В ходе формирования индивидуальности у молодых людей формируются определенные качества, которые сыграют важную роль в будущем [6, с. 93].

Необходимо отметить тот факт, что большинство молодых людей относятся с подозрением к неустойчивому положению, потому что проживают новый этап в жизни от детского возраста к взрослости и самостоятельности.

В период сдачи государственных экзаменов, итоговых тестирований и переживаний о будущем, многие школьники испытывают чувство тревоги и нервного напряжения. Эти ситуации влияют на развитие и формирование определенных ценностей человека как полноправного члена современного общества.

На сегодняшний день в Российской Федерации молодежь не обладает полнотой сведений об актуальных и востребованных профессиях на трудовом рынке. К сожалению, из-за

недостатка информационных сведений и отсутствия целей у подростков наблюдается сложность при выборе профессиональной деятельности. Для них основными причинами выбора специальности являются высокая заработная плата и мнение третьих лиц из числа родственников и друзей, что, к сожалению, часто приводит к потере интереса и переходу на обучение по другой специальности.

Изучив мнение исследователя Л.Ю. Бондаревой, можно сделать вывод, что существует ряд психолого-педагогических факторов, которые способствуют профессиональному самоопределению учащихся старшей школы. Среди них стоит выделить следующее:

1. Увлечение личным кругом интересов и стремление к будущей профессиональной реализации;
2. Формирование у молодого поколения адекватного представления о мире профессий;
3. Интерес к адекватному планированию будущей деятельности и постановке конкретных целей;
4. Создание специальных условий для отбора и самоопределения, школьников посредством проведения публичных тестирований [7, с. 74].

Необходимо отметить, что при обсуждении возникающих вопросов по будущим профессиям школьникам необходимы консультации со специалистами. В консультации входит выявление способностей человека к выбору определенной специальности, обсуждение дополнительной информации о профессиях и особенности обучения выбранному направлению. В настоящий момент для помощи по определению специальности является внедрение профильного образования в учебный процесс.

Для учащихся старших классов Федеральные государственные образовательные стандарты Российской Федерации определяют несколько различных направлений обучения в профильных классах. К ним относятся:

- Науки о природе и числах;
- Социальные дисциплины;
- Инновационные научные дисциплины;
- Науки о социальных и экономических процессах.

Для старшеклассников, которые не определились со своими предпочтениями, существует пятый – универсальный профиль.

Все учебные программы являются образцовыми, и администрация школы может изменять их по своему усмотрению. В школах, предоставляющих специализированное образование, уже появилось более 12 различных профилей: педагогический, медицинский, филологический, информационно-технологический и другие.

Профильное образование предполагает углубление знаний, склонностей и совершенствование ранее приобретенных навыков посредством создания системы специализированной подготовки в старших классах общеобразовательной школы. Основным направлением этого специального образования является стремление помочь подрастающему поколению в формировании его самоидентификации и выработке реалистичных оценок собственных способностей и навыков.

Во время учебного процесса многие молодые люди могут прийти к осознанию того, что выбранное направление не подходит для них по всем критериям. В данной ситуации имеется возможность перехода в другую группу обучающихся.

В настоящее время в сфере образования Российской Федерации актуальным является направление индивидуализации, которое тесно взаимосвязано с возможностью планирования собственного образовательного и профессионального будущего и созданием индивидуальных образовательных путей.

Согласно Федеральному государственному образовательному стандарту, учреждения образования предоставляют школьникам возможность формировать индивидуальные учебные планы, где содержатся не только обязательные предметы, но также предметы по

выбору, дополнительные курсы и общеобразовательные предметы, введённые в учебные планы.

Профессиональное самоопределение является основным в подростковом возрасте и подразумевает, что учащиеся обладают информацией двух видов: о представлении будущих специальностей в общем ключе, а также об их нормативных стандартах и условиях, и, конечно же, о собственной индивидуальности и жизненных установках.

Процесс профессионального самоопределения представляет собой непрерывный личный путь, в ходе которого, люди определяют для себя профессиональную деятельность, к которой они предрасположены, на основе личных качеств и различных факторов.

Анализ психолого-педагогической литературы позволил выявить основные психологические предпосылки для профессионального самоопределения учащихся старшего школьного возраста: собственные профессиональные перспективы, степень опыта и профессионализма, а также степень коммуникативных навыков и степень адаптации к новым условиям, направленность на круг интересов.

Рассмотрение основных предпосылок профессионального самоопределения привело к следующему предположению. В настоящее время среди учащихся старших классов наблюдается повышение значимости индивидуальных целей профессионального самоопределения и снижение значимости ожиданий общества. Школьники понимают, что они должны быть готовы к постоянно меняющимся условиям современного рынка труда.

Однако этот факт не отменяет того факта, что выбор профессии часто происходит без достаточного уровня обоснования, и выпускники не могут полностью обосновать свой выбор.

Поэтому проблема профессионального самоопределения является острой для образовательных учреждений. Важнейшей задачей образовательных организаций является создание условий для успешного определения профессиональных интересов и склонностей школьников и организация психолого-педагогической поддержки для формирования психологических предпосылок.

Таким образом, анализ психолого-педагогической литературы позволил предположить, что успешное профессиональное самоопределение учащихся старшего школьного возраста зависит от эмоционального состояния, жизненных ценностей и убеждений, наличия четких представлений о достижении успеха в выбранной сфере, а также желания заниматься выбранной специальностью [8, с. 390].

Литература

1. Бендюков М. Азбука профориентации / М. Бендюков, И. Соломин, М. Ткачев. - М.: Литера Плюс, 2018. - 336 с.
2. Буринская Н.Н. Политехническое образование и профориентация учащихся в процессе обучения химии / Н.Н. Буринская. - М.: Просвещение, 2019. - 160 с.
3. Волков, Б. С. Выбираем профессию. Основы профориентации / Б.С. Волков. - М.: Говорящая книга, 2017. - 662 с.
4. Гавриленкова, Ирина Профориентация-глобальная проблема человека нового тысячелетия / Ирина Гавриленкова. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2019. - 203 с.
5. Каптерев А. Профориентация старшеклассников / Андрей К. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2018. - 192 с.
6. Кибанов А.Я. Организация профориентации и адаптации персонала / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2018. - 170 с.
7. Пряжников Н.С. Профориентация в школе и колледже: игры, упражнения, опросники. 8-11 классы / Н.С. Пряжников. - М.: ВАКО, 2018. - 397 с.
8. Степанов В. Г. Профориентация / В.Г. Степанов. - М.: Академический проект, 2019. - 448 с.

И.Д. Селезнев, П.Н. Кузикова

ИССЛЕДОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ФАКТОРОВ И ПРИЧИН СОЦИАЛЬНОЙ ЖЕСТОКОСТИ В ОБЩЕСТВЕ

I. Seleznev, P. Kuzikova. Research of modern factors and causes of social cruelty in society

Аннотация. В данной статье обоснована актуальность проблемы социальной жестокости. Авторами были теоретически описаны причины жестокости и ее формы, сущность явления социальной жестокости, различные формы социальной жестокости, ее типы и виды. В статье рассмотрены прошлые исследования жестокости и социальная жестокость как аспект теории прогресса М. А. Энгельгардта и другие труды. Авторами было проведено исследование части населения РФ на предмет социальной жестокости и склонности к ней. Основываясь на данных этого исследования и теории авторы в статье поставили вопрос необходимости детального исследования явления социальной жестокости в динамике, а также разработки мер по регулированию уровня социальной жестокости населения. В статье описаны результаты исследования, сделаны выводы по общим данным аудитории и рассмотрены факторы, влияющие на степень социальной жестокости. Авторами в статье предложены меры воздействия на данные факторы и степень социальной жестокости.

Ключевые слова: социальная жестокость, причины жестокости, формы жестокости, типы социальной жестокости, виды социальной жестокости, склонность к социальной жестокости, факторы социальной жестокости, вопрос социальной жестокости, динамика социальной жестокости, меры регулирования социальной жестокости.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; email: ivanseleznev195@gmail.com; kuzikova.polina@bk.ru

Annotation. This article substantiates the relevance of the problem of social cruelty. The authors theoretically described the causes of cruelty and its forms, the essence of the phenomenon of social cruelty, various forms of social cruelty, its types and types. The article examines past studies of cruelty and social cruelty as an aspect of M. A. Engelhardt's theory of progress and other works. The authors conducted a study of a part of the population of the Russian Federation on the subject of social cruelty and propensity to it. Based on the data of this study and theory, the authors in the article raised the question of the need for a detailed study of the phenomenon of social cruelty in dynamics, as well as the development of measures to regulate the level of social cruelty of the population. The article describes the results of the study, draws conclusions from the general audience data and examines the factors affecting the degree of social cruelty. The authors of the article propose measures to influence these factors and the degree of social cruelty.

Keywords: social cruelty, causes of cruelty, forms of cruelty, types of social cruelty, types of social cruelty, propensity to social cruelty, factors of social cruelty, the issue of social rigidity, dynamics of social rigidity, measures of regulation of social cruelty.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023; email: ivanseleznev195@gmail.com kuzikova.polina@bk.ru.

В процессе исследования учеными детерминации насильственной преступности было выяснено, что наряду с антропологическим кризисом, воплощающимся в негативных

Селезнев Иван Данилович - студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета

Кузикова Полина Николаевна - студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета

I.Seleznev - student of St. Petersburg State University of Economics

P. Kuzikova - student of St. Petersburg State University of Economics

© Селезнев И.Д., Кузикова П.Н., 2023

последствиях технологического развития, процессов дошедших до мировых масштабов, кризиса человеческой субъективности, сильное влияние оказывает социальная сфера. [5]

Более того, проявления человеческой жестокости в виде преступлений и других форм происходит часто в наше время. Примером тому является убийство девочки 30 апреля 2023 года в Санкт-Петербурге подростками в прямом эфире.[7], [12], [3]

Если в процессе анализа ситуации и причин данного делинквентного поведения мы обратимся к результатам деятельности научного сообщества, то получим неоднозначный ответ, поскольку учёные выделяют несколько групп причин жестокого поведения, а именно:

1) Социально-политические причины, которые как правило определяют групповую и массовую формы жестокости. Нередко при объяснении пагубности текущего положения власть, воздействуя на стереотипы и предрассудки находит уязвимую группу лиц и применяет по отношению к ним меры нанесения им морального и физического вреда, ущемления прав и т.д. [2]

2) Социально-экономические причины, приводящие к проявлению жестокости в процессе борьбы за ресурсы и блага. Крайне неблагоприятные материальные условия существования, а также невозможность обеспечения развития, самореализации и желания быстрых денег способствуют увеличению тревожности и страха перед будущим, потери понимания действительности, усилению страха потери фундаментальных аспектов жизни, и как следствие приводят к мошенничеству, грабёжам, убийствам.

3) Социально-психологические причины, которые в подавляющем большинстве определяют индивидуальную жестокость. Распространено мнение, что определенная степень агрессии и жестокости заложена в человек природой и обусловлена животными чертами *homo sapiens* и именно человеку наиболее свойственна внутривидовая агрессия. Помимо этого различные психические заболевания и отклонения такие как например сексуальный садизм и мазахизм, некрофилия и педофилия в конечном итоге принимают физическую и моральную формы жестокости, применяемые в отношении как окружающих лиц, так и болеющего человека.[2]

4) Причины обусловленные особенностями культуры. Представляя собой определенную систему моделей поведения и механизм воздействия, побуждающий корректировать направление человеческих действий в область интересов определенной группы, культура неоднократно становилась мотивом для применения насилия. Зачастую культура может наиболее точно идентифицировать себя лишь при наличии другой культуры или даже контркультуры.[9]

Однако факт поддержки проявленной жестокости группой лиц -подписчиков убийцы позволяет нам рассматривать данную ситуацию как проявление насилия в групповой форме. Следовательно мы можем обратить наше внимание именно к социальным первопричинам возрастания жестокости среди населения рассмотреть жестокость с позиции социальных наук

С позиции социологических наук жестокость рассматривается как черта личности, проявляющаяся в различных актах негуманного и грубого отношения к другим лицам, а именно в причинении боли окружающим или посягательстве на их жизни.

В процессе исследования функционирования морали в контексте социологии Михаил Александрович Энгельгард определял жестокость как черту присущую исключительно человеку, рассматривая эту характеристику как способность причинять боль и получать наслаждение от результата или процесса.

В своей теории прогресса выделяя жестокость, как специфическую черту прогресса общества, Михаил Александрович Энгельгардт обозначил первопричину зарождения жестокости в социальной структуре общества и эмоциональную силу морали в качестве инструмента определения направления насилия.[1]

Различные социальные нормы и массовые представления о моделях поведения обладателей определенных социальных ролей и статусов, создающие рамки для лиц и способные увеличивать напряженность и желание борьбы с данными стереотипами.

Например, проявление жесткого контроля со стороны субъектов системы управления трудовым коллективом, как отсутствие должной управленческой культуры порождает недовольство со стороны персонала и появление желания оказать сопротивление, что часто воплощается в семье по причине большей ответственности лица в рабочем коллективе. Мировоззрение о ведении врачами правильного образа жизни также способно вызывать раздражение и непонимание со стороны людей данной профессии, а при применении осуждения со стороны порождает часто конфликты.

При попытке охарактеризовать социальные проявления жестокости, научным сообществом были определены следующие типы:

1) Импульсивная жестокость, предопределенная отсутствием возможности сдерживать гнев, потерей самоконтроля. Поведение мотивированное эмоциональной реакцией человека. В большинстве случаев данный тип жестокости носит индивидуальный характер, поскольку в первую очередь зависит не от объективных обстоятельств, а от особенностей восприятия человеком различных внешних факторов.

2) Необходимая жестокость, проявляющаяся по приказу третьего более сильного или авторитетного лица или группы лиц. Нанесение вреда другому человеку, обоснованное воздействием власти и ввиду совпадения факторов. Данный тип жестокости характеризуется наличием у применяющего субъекта образа внешней силы, которая представляется наиболее опасной.

3) Целеполагающая (инструментальная) жестокость, представляющая собой негуманное и опасное поведение, направленное на достижение конкретной цели. Данный тип жестокости предполагает рациональность и четкую продуманность действий со стороны лица, совершающего акт жестокости. Инструментальная жестокость также нередко применяется с целью принуждения или получения контроля над другим лицом.

4) Солидарная жестокость, проявляющаяся вследствие согласия или реакции определённой группы людей.

5) Жестокость, представляющая собой цель или мотив для реализации самоуважения в обществе или являющаяся демонстрацией силы. [1]

Также жестокость можно охарактеризовать по видам, в зависимости от связи конкретных действий с определенной сферой, субъектом или иным уникальным фактором.

К этим видам, например, относятся: [10]

1) подростковая жестокость, к которой относится не только акты насилия подобные примеру, описанному в начале статьи, но и в том числе различные формы буллинга в условиях социума учебного заведения или некоторой территории.

2) управленческая жестокость, определяемая в условиях взаимодействия звеньев структуры персонала, обладающих различным положением в общей иерархии организации, и подразумевающая столкновение интересов, перерастающее в конфликт по причине отсутствия должного уровня корпоративной культуры управления. [11]

3) политическая жестокость, например, противоправное поведение масс людей в рамках митингов.

4) религиозная жестокость, которая подразумевает совершение актов насилия под ложным предлогом совершения действий, соответствующих вере или же под предлогом пресечения поведения не соответствующего вере, но на самом деле обусловленное иными причинами и являющееся противоправным.

5) экономическая жестокость, обусловленная социальной мобильностью и другими особенностями в условиях текущего экономического положения. [6]

б) воспитательная жестокость, выражающаяся в актах жестокого поведения по отношению к детям со стороны взрослых, в совершении насильственных действий, а также в принуждении к определенным действиям или наоборот к бездействию в некоторых ситуациях

7) национальная жестокость, обусловленная устоявшимися в мировоззрении людей стереотипами, возникшими вследствие определенных событий, культурных особенностей времени, бытового опыта а также взаимосвязанная с различными взглядов на особенности и самоопределение этноса, на функциональное влияние и роль этноса в жизни общества и другие виды[4]

На данный момент решение вопроса проявлений социальной жестокости и предотвращения ее роста рассматривается в основном в условиях крайностей, то есть, например, рассматриваются меры предотвращения особо тяжких преступлений с позиции юриспруденции, криминологии, криминалистики и психиатрии, что представляет собой решение и предотвращение последствий уже на этапе, когда социальная жестокость достигает апогеи;

Обсуждаются в научном сообществе с позиции проявления социальной жестокости в семье и по отношению к детям, что в сущности представляет собой поиск первопричин и разработку способов предотвращения социальной жестокости в людях, на этапе ее зарождения.

Однако, известно что не все случаи зарождения социальной жестокости или проявления ее в крайних формах возможно отследить, у нас возникает вопрос динамики социальной жестокости в промежутке между данными крайностями и при рассмотрении в периоде всей жизни человека.

Мы выдвинули следующую гипотезу - уровень социальной жестокости подвержен изменениям, способен расти и уменьшаться в процессе жизнедеятельности человека, а причиной тому являются определённые социальные факторы, которые могут способствовать изменению, зарождению и исчезновению жестокости в человеке.

Для получения ответа на наши вопросы мы провели собственное исследование, целью которого стал анализ некоторой части населения на предмет склонности к жестокому делинквентному поведению и выявление социальных факторов жестокости.

В нашем исследовании были использованы метод опроса, метод экспертной оценки и метод анализа информации. Для получения за счет опроса информации о текущем уровне жестокости у опрошенных мы создали тест, состоящий из 22 вопросов, содержащих разные варианты ответа, при выборе которых респондент набирал баллы. За один вопрос можно было набрать от 0 до 2 баллов, всего 44 баллов. В соответствии с набранными баллами каждый респондент был причислен нами к определенной категории, отличающейся степенью склонности к жестокости и характеризующий текущее предполагаемое применение жестокости человеком. Деление происходило в соответствии с 3 следующими категориями:

1) Низкий уровень жестокости. 0-12 баллов. К нему были отнесены люди, которые зачастую не способны или же наименее не склонны к причинению вреда окружающим. Людям с таким уровнем жесткости крайне сложно в социуме отстаивать свои интересы, участвовать в конфликтах. В отношении таких людей наиболее эффективно работают методы социального давления.

2) Средний уровень жестокости. 13-33 балла. Люди, относящиеся к данной категории, с одной стороны, не склонны к применению насилия и к совершению общественно опасных деяний намеренно, а с другой стороны, способны в определенной степени применять моральные или физические методы, позволяющие отстоять свою позицию или защитить свои права, но причиняющие боль другим лицам или наносящие им вред. Данный уровень является нормой, позволяющей человеку использовать все свои возможности в социуме,

реализовывать свой потенциал, решать конфликтные ситуации. Однако у таких людей степень жестокости способна в наибольшей степени меняться на протяжении жизни.

3) Высокий уровень жестокости. 34-44 балла. Данная группа лиц обладает высокой склонностью к участию и созданию конфликтов, совершению особо опасных и тяжких преступлений и правонарушений, к применению насилия по отношению к окружающим в разных формах. Яркий пример обладателя высокой склонности к жестокости был описан нами в начале данной статьи.

Для проведения экспертной оценки нами было принято решение разделить респондентов на несколько возрастных групп, а именно 14-17 лет, 18-26 лет и категория 27 лет и более. Такое деление было нами предложено в соответствии с разницей социального положения людей в данных возрастных периодах, степенями их свободы, объемом их обязанностей, разницей процессов психической активности, приверженностью к различным субкультурам и разницей финансового и имущественного положения. Данные особенности обуславливают соответствие каждой возрастной группе определённого набора социальных статусов и ролей.

Конечно, иногда бывают случаи, когда человек конкретной возрастной категории ввиду целого ряда условий обладает социальным положением, не свойственным и не типичным для его возрастной категории, но подобные случаи обусловлены особенностями самого человека, и наш вопрос в данных редких случаях должен быть рассмотрен с позиции психологии.

Мы же утверждаем, что стоит рассматривать социальную жестокость как одну из форм поведения людей, склонность к ней связанную с определенными причинами касающимися многих.

Следовательно, перейдем к рассмотрению результатов, полученных нами после получения данных по 150 респондентам. При рассмотрении средних показателей баллов набранных респондентами можно заметить, что результаты в большей степени приближаются к границе между низким и средним уровнем жесткости, наибольшие показатели присущи возрастной группе 18-26 лет, в то время как данные по другим возрастным группам меньше и близки по значениям. (Таблица 1 и Рисунок 1).

Таблица 1. Средние показатели склонности к социальной жестокости респондентов.

Возраст	Низкий	Средний	Общий итог
14-17 лет	8,3	15,8	12
18-26 лет	9,6	16,7	13,2
27+	7,7	15,3	11,5
Общий итог	8,5	15,9	12,2

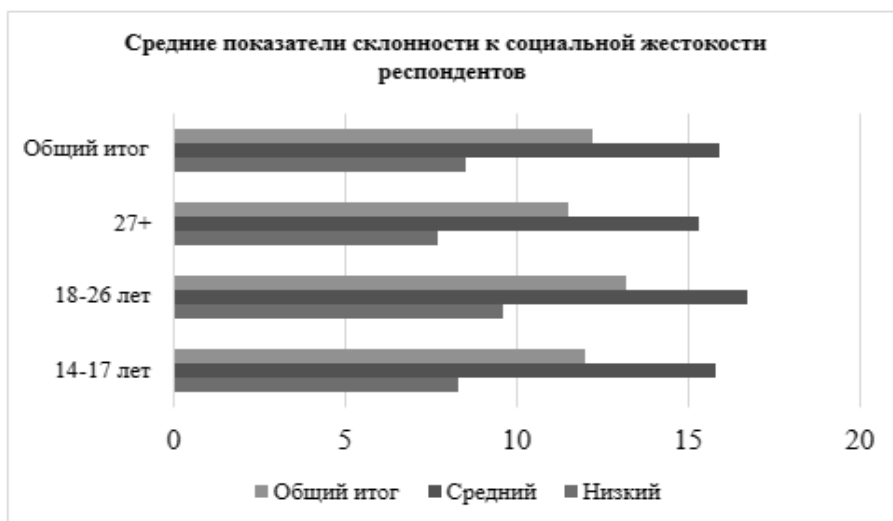


Рисунок 1. Средние показатели склонности к социальной жестокости респондентов.

В процессе исследования не были обнаружены люди, которых можно было бы отнести к группе с высокой склонностью к жестокости.

Основываясь на этих данных, можем сделать несколько выводов по опрошенной аудитории и предполагаемо призмировать эти выводы на общество в целом.

1) Люди, которые принадлежат к категории среднего уровня жесткости, в большей степени свойственен переход в категорию лиц с низким уровнем жесткости, нежели переход в категорию высокой степени жесткости.

2) Людям, которые относятся к категории с низким уровнем жесткости более свойственен переход в группу с средним уровнем жесткости.

3) В разных возрастных категориях результаты отличаются, что может говорить нам о изменении уровня жесткости в течении жизни человека ввиду множества факторов. Более того, наибольшие показатели приходятся на возрастную категорию 18-26 лет, что указывает на необходимость в решении вопроса социальной жесткости у людей данного возраста. По данным возрастных групп 14-17 лет и 27 лет и более мы видим, что меры предотвращения роста и проявлений социальной жесткости работают и оказывают положительный эффект, но пик приходится на группу 18-26 лет и стоит разработать меры предотвращения роста жесткости у данной категории, с целью предотвращения случаев высокой социальной жесткости в будущем.

Подавляющее большинство людей не склонны к совершению преступлений, особо опасных деяний целенаправленно, в чём также нас убеждают данные, говорящие что только 2,6 % опрошенных в в некоторой степени более приближены к верхней границе нормального уровня социальной жесткости в сравнении с остальными (Таблица 2)

Таблица 2. Показатели аудитории

Баллы	Количество
0 / 66	1,3 %
4 / 66	1,3%
5 / 66	2,7%
6 / 66	2,7%
7 / 66	4,1%
8 / 66	5,4%
9 / 66	4,1%
10 / 66	9,5%
11 / 66	9,5%
12 / 66	5,4%
13 / 66	10,9%
14 / 66	5,4%
15 / 66	9,5%
16 / 66	2,7%
17 / 66	8,8%
18 / 66	8,8%
20 / 66	1,3 %
21 / 66	2,7%
22 / 66	1,3 %
24 / 66	1,3 %
27 / 66	1,3 %

Наибольшее количество совпадений результатов приходится на промежуток 10-18 баллов, что может говорить о силе влияния социальных факторов на данный момент при влиянии остального многообразия факторов.

При рассмотрении соотношения количества респондентов принадлежащих конкретной категории и степени склонности к социальной жестокости (Таблица 3, Рисунок 2, Рисунок 3) можем заметить, что в группе 18-26 лет большую часть занимают именно лица с нормальным уровнем жестокости, в то время как в остальных возрастных группах большинство представляет категорию с низким уровнем жестокости.

Таким образом существует вероятность некоторого отклонения в данных группах в сторону уменьшения уровня социальной жестокости до низкого уровня. Это может говорить нам о том, что текущая социальная инфраструктура и взаимодействие ее элементов приводит к уменьшению возможностей людей как социальных акторов.

Таблица 3. Связь между возрастом и количеством представителей категории среди опрошенных в %

Возраст	Низкий	Средний	Высокий
14-17 лет	64,2 %	35,8%	0%
18-26 лет	37,5%	62,5%	0%
27+	63,6%	36,4%	0%
Общий итог	46,5%	53,5%	0%

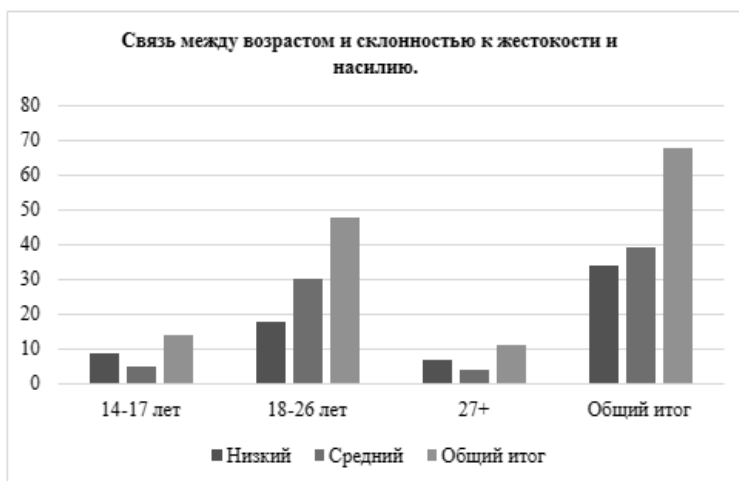


Рисунок 2. Связь между возрастом и количеством представителей категории среди опрошенных в количестве человек.

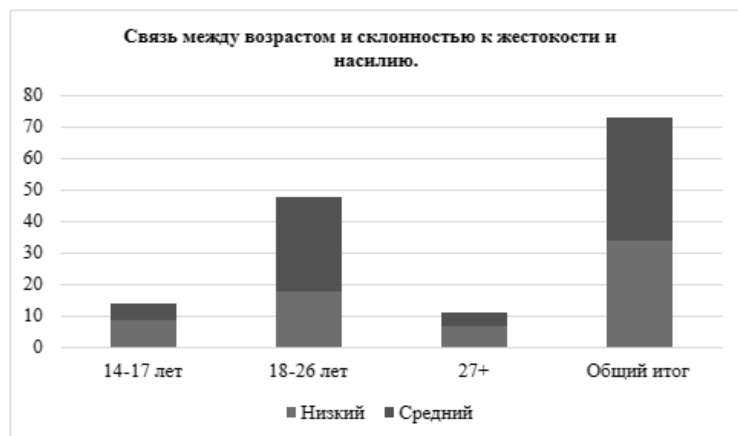


Рисунок 3. Связь между возрастом и количеством представителей категории среди опрошенных в %

Рассмотрим детальнее особенно выделяющиеся результаты по некоторым вопросам теста, для выявления очагов и нюансов социальной инфраструктуры, приводящих к росту социальной жестокости населения.

На вопрос характеризующий частоту и формы ощущения человеком тревожности и переживаний 65,7 % опрошенных отметили, что чувствуют тревогу по определённым причинам, и в частности 36,9 % опрошенных отметили связь своих опасений с конфликтами с окружающими, а 28,7 % отметили некоторую собственную готовность к возникновению конфликта с окружающими (Рисунок 4) Эти данные позволяют нам рассматривать явление социальной тревоги, в качестве одной из причин и очагов роста социальной жестокости.

Социальная тревога представляет собой антивитальные переживания, которые возникают при взаимодействии элементов социальной структуры. Социальная тревога может возникать ввиду множества причин, в том числе ввиду происходящих событий, и ее степень может меняться в процессе взаимодействия элементов общества ввиду их воздействия. Социальная тревога характеризуется сменой основных ценностей и мировоззрения людей, а именно отведение ключевой роли социальным ценностям, в то время как до этого это место занимали физические и биологические потребности. В процессе социальной тревоги вопрос жизни и смерти уходит на второй план, а тема взаимоотношений с окружающими, карьеры и самореализации, самоуважения становится приоритетной. В научном сообществе данный процесс охарактеризован как нормальный или присущий развитию современного общества, однако социальная тревога способна склонять людей к совершению общественно опасных деяний, в том числе к самоубийству. [8] Таким образом социальная тревога может влиять на рост социальной жестокости.



Рисунок 4. Случалось ли Вам ощущать беспочвенную тревогу и беспокойство по причине того, что может что-то нехорошее случиться?

На вопрос об отношении респондента к алкоголю и влиянию его на организм, 65,7 % опрошенных отметили применение алкоголя как ресурса расслабления в повседневной жизни, при этом 35,6 % людей отметили, что целенаправленно добиваются снижения стресса алкоголем, а 30,1 % человек не ощущают такого эффекта при использовании алкоголя, но применяют его. (Рисунок 5)

Вероятно, что подобная ситуация сложилась ввиду действующих в мировоззрении общества стереотипов о действии алкоголя. Часть людей применяет алкоголь ввиду того, что окружающим их людям этот метод представляется как способ избавиться от стресса, или же как некоторый стереотип о принадлежности алкоголя определённому возрасту, статусу или условиям. Однако алкоголь не помогает человеку, а наоборот, оказывает пагубное влияние

на психику человека, приводит к возникновению новых проблем и стрессов. Поэтому социальные стереотипы которые на данный момент способствуют склонению общества к использованию алкоголя необходимо изменять или ликвидировать. Для этого стоит рассмотреть и сформировать меры по ужесточению условий рекламы алкоголя. Имеется ввиду ликвидация образов статусных или успешных людей, распивающих алкоголь в фильмах и сериалах. Во второй части серии фильмов Kingsman персонажам даже выдавались кодовые имена в соответствии с алкогольными напитками. Требуется ужесточение рекламы алкоголя в социальных сетях, интернет площадках и т.д. Стремление рекламных агентств ассоциировать алкоголь с лучшей жизнью приводит к передаче этой ассоциации другим.

Стоит разработать меры по ограничению на постоянной основе распития спиртных напитков не только для детей, но и для взрослых. При этом, учитывая неудачи подобного эксперимента в СССР стоит задуматься над ограничением средств для создания алкоголя. Зачастую люди, привыкшие к алкоголю стараются найти собутыльников и призывают к этому других, поскольку одинокого пьющего человека современное общество не отличает от алкоголика.

Помимо этого стоит разработать меры по популяризации иных методов отдыха, включающих не только различные виды спорта, но и например, различные настольные игры, увлечение которыми зачастую не отождествляется с достойным способом отдыха. Однако развитие отрасли развлечений в данном направлении могло бы способствовать изменению образа алкоголя в мировоззрении общества.

Также развитие данного направления может способствовать решению проблемы социальной тревожности, поскольку грамотные методы развлечения помогли бы отвлечься от определенных проблем или даже найти им решение при смене деятельности.

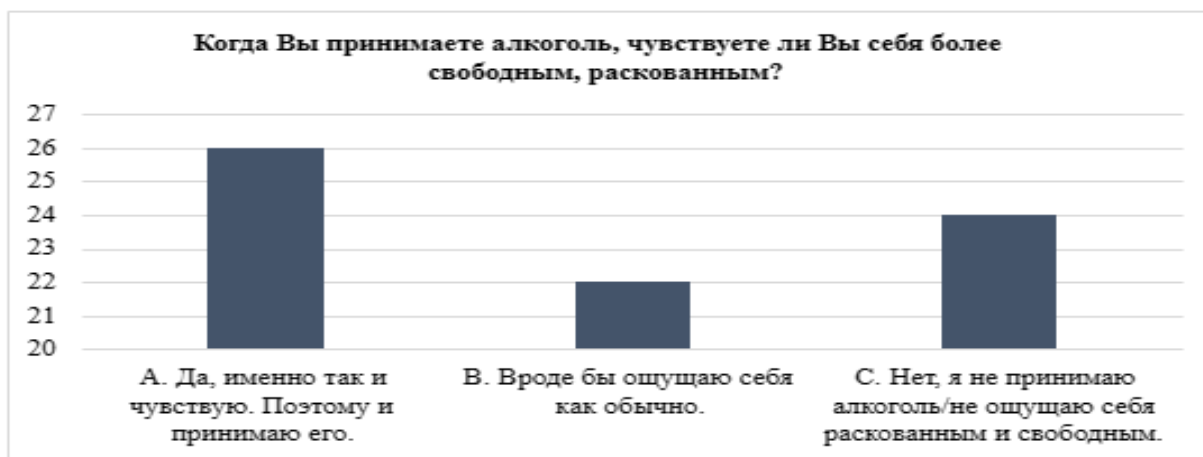


Рисунок 5. Когда Вы принимаете алкоголь, чувствуете ли Вы себя более свободным, раскованным?

На вопрос об отношении респондента с большинством окружающих людей, 69 % опрошенных отметили, что положительные черты окружающих людей более значимы, а 31% людей отметили окружающих людей с негативной точки зрения (Рисунок 6)

Таким образом большинство людей не склонны испытывать ощущение неприязни по отношению к окружающим, но достаточно большая группа людей испытывает крупные сложности в общении с людьми, не могут найти единомышленников.

Это приводит к абстрагированию данной группы людей, отсутствию возможности удовлетворения их социальных потребностей и как следствие к усилению негативного отношения к окружающим и росту жестокости.



Рисунок 6. Считаете ли Вы окружающих людей глупыми, недалёкими?

Подводя итоги нашего исследования можем установить, что степень склонности к применению действий по целенаправленному нанесению вреда другим элементам социума способна меняться на протяжении жизни человека.

Такие факторы как, сложившиеся стереотипы, социальная тревога и напряженность, неполная социализация, недостатки социальной инфраструктуры способны оказывать сильное негативное влияние на людей и приводить к росту социальной жестокости.

Существует объективная необходимость рассмотрения явления социальной жестокости более детально, чем это сейчас рассматривается научным сообществом. Требуется рассматривать данное явление в динамике, разрабатывать средства и методы влияния на уровень социальной жестокости населения, а также наблюдать за действием данных мер на протяжении длительного времени, отслеживая текущее положение и оценивая их актуальность.

Литература

1. Антонова, О.Г. Теория прогресса С. Н. Южакова и М. А. Энгельгардта // Изв. Саратовского университета. Сер. Социология. Политология. 2012. №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-progressa-s-n-yuzhakova-i-m-a-engelgardta> (дата обращения: 04.07.2023).
2. Антонян, Ю.М. Причины преступности // Научный портал МВД России. 2021. №1 (53). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prichiny-prestupnosti-1> (дата обращения: 03.07.2023).
3. Газета.ru: [сайт] – 2023. – URL: <https://www.gazeta.ru/tech/news/2023/05/03/20349650.shtml?updated=https://www.fontanka.ru/2023/05/03/72273836/> (дата обращения: 13.07.2023).
4. Здравомыслов, А.Г., Этничность и этническое насилие: противостояние теоретических парадигм / А.Г. Здравомыслов, А.А. Цуциев // Социологический журнал. 2003. №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/etnichnost-i-etnicheskoe-nasilie-protivostoyanie-teoreticheskikh-paradigm> (дата обращения: 13.07.2023).
5. Игнатов, А.Н. Социальные факторы детерминации насильственной преступности / А.Н. Игнатов, А.З. Хун // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. 2019. №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-factory-determinatsii-nasilstvennoy-prestupnosti> (дата обращения: 08.07.2023).
6. Костяев, С.С. Разрушение основы преступности: воздействие социальных расходов на преступность во времена Великой депрессии / Фишбек П., Джонсон Р., Кэнтор Ш. Fishback p., Johnson R., Kantor S. striking at the roots of crime: the impact of welfare spending on crime during great depression // J. of law & Economics. - Chicago: Univ. Of Chicago Press, 2010. - Vol. 53, n 4. - P. 715-738 // Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. Сер. 2, Экономика: Реферативный журнал. 2012. №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/2012-03-046-fishbek-p-dzhonson-r-kantor-sh-razrushenie-osnovy-prestupnosti-vozdeystvie-sotsialnyh-rashodov-na-prestupnost-vo-vremena> (дата обращения: 13.07.2023).
7. Российская газета: [сайт] – 2023. – URL: <https://rg.ru/2023/05/03/reg-szfo/sk-peterburga-posle-ubijstva-devochki-na-strime-podrostki-stali-pisat-ee-materi.html> (дата обращения 13.07.2023).

8. Флах, Е.В. Социальная тревога в контексте антивитаальных переживаний и самооотношения личности // Выпускная квалификационная работа. Алтайский государственный университет. — Барнаул 2017. — URL: <http://elibrary.asu.ru/xmlui/bitstream/handle/asu/3598/vkr.pdf#:~:text=Социальная тревога> (дата обращения 13.07.2023)
9. Флиер, А.Я. Культурные основания насилия // Знание. Понимание. Умение. 2012. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kulturnye-osnovaniya-nasiliya> (дата обращения: 04.07.2023).
10. Чабиева, Т.С. Теоретический анализ типов, видов и детерминант социальной жестокости в условиях современного развития социума // Инновационные аспекты развития науки и техники. 2021. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskiy-analiz-tipov-vidov-i-determinant-sotsialnoy-zhestokosti-v-usloviyah-sovremennogo-razvitiya-sotsiuma> (дата обращения: 23.07.2023).
11. Чуева Н.В. Социальное насилие в системе экономических отношений // МНИЖ. 2014. №1-4 (20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-nasilie-v-sisteme-ekonomicheskikh-otnosheniy> (дата обращения: 13.07.2023).
12. 78.ru [сайт] – 2023. – URL: <https://78.ru/news/2023-05-03/stala-izvestna-prichina-zhestokogo-ubiistva-shkolnici-na-parashyutnoi-ulice> (дата обращения: 13.07.2023).

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-132-141

УДК: 316

Н.В. Бояринцева

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ВЛИЯНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СЕРВИСОВ НА ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ.

N. Boyarintseva. Social technologies of the influence of information services on the management process in an organization.

Аннотация. С конца XX века технологии быстро развиваются в различных направлениях. Последний научный «бум» пришелся на технологию искусственного интеллекта, которая внедрилась во многие сферы, обучается решению сложных технических и социальных задач. Любая новая технология несет в себе как положительные, так и отрицательные стороны, что приводит к волнениям в обществе. Цель статьи — анализ социальных технологий информатизации в организации и общественного мнения о них.

Ключевые слова: социальные технологии; искусственный интеллект; процесс управления; организация, персонал; общественное мнение.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д.30/32; e-mail: insomnia413@yandex.ru

Annotation. Since the end of the 20th century, technology has been developing rapidly in various directions. The latest scientific “boom” occurred in the technology of artificial intelligence, which has penetrated into many areas and is trained to solve complex technical and social problems. Any new technology has both positive and negative sides, which leads to unrest in society. The purpose of the article is to analyze social technologies of informatization in organizations and public opinion about them.

Keywords: social technologies; artificial intelligence; management process; organization, personnel; public opinion.

Contact information: 193023, St. Petersburg, Griboedov Canal Embankment, 30/32; e-mail: insomnia413@yandex.ru

Социальные технологии, являющиеся объединением опыта, знаний человечества, и навыков, преимуществ современных технологий для оптимизации работы с социальными процессами, все сильнее привлекают к себе внимание как крупных компаний, так и обычных людей.

Бояринцева Наталья Валерьевна - студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

N. Boyarintseva - student of the Saint-Petersburg State University of Economics.

© Бояринцева Н.В., 2023

В последние годы огромное внимание отдается вопросу внедрения технологии искусственного интеллекта (далее ИИ) в сферу управления персоналом, рассмотрения его возможностей, сферы реализации, проблемам по внедрению и идеям по модификации.

Искусственный интеллект — свойство интеллектуальных систем выполнять творческие функции, которые традиционно считаются прерогативой человека. [2]

Вопрос внедрения все новых технологий в систему управления является крайне актуальным на сегодняшний момент, ведь молодые специалисты с большим энтузиазмом обратятся для трудоустройства в ту компанию, которая идет в ногу со временем и не боится перемен. В целом молодежь гораздо больше привлекают современные компании, в которых меньше бюрократии, больше свободы и возможности к самореализации.

В контексте распространения ИИ существуют лишь потенциально три основные проблемы, требующие внимания: замена труда человека на машинный, а значит потеря рабочих мест (несомненно ни один человек не хочет терять работу и данный аспект требует отдельного внимания); проблема точности формирования обучающих данных для ИИ, так как любая ошибка в них приведет к недостоверности данных, которые будет выводить искусственный интеллект; а так же проблема создания полноценной законодательной базы в сфере ИИ (так, например, важно определить, кто ответственен за ошибку совершенной ИИ: сама машина, работник компании ответственный за контроль ее функционирования или создатель ИИ; и при каких обстоятельствах).

Технология искусственного интеллекта только развивается, ее история развития в основном являлась созданием первостепенной базы (то есть персональных компьютеров, сети Интернет и прочего). Новая технология искусственного интеллекта позволяет оптимизировать все процессы внутри организации, повысить ее конкурентоспособность, эффективность и общую привлекательность. Стоит отметить, что недостаточно просто внедрить технологию в свою организацию, чтобы начать новое развитие, важно понимать, как провести этот процесс с минимальными рисками, плавно для сотрудников и многое другое. Важно и само умение руководителя оценить степень значимости внедрения технологии, в какие именно направления стоит ее внедрять, какие сотрудники для этого потребуются, понять, нужна ли эта технология организации в принципе здесь и сейчас. Несомненно, на сегодняшний момент для улучшения работы ИИ требуется социологическое сопровождение для оценки эффективности технологии, анализе особенностей, поиске решений проблем, таких как: непринятие обществом, актуальность в той или иной среде и прочее.

Сегодня существуют концепции, по развитию ИИ и принципы взаимодействия с новой технологией. Несомненно, сложно создавать полноценную законодательную базу, так как часть разработок в сфере ИИ остаются теоретическими, но несмотря на это, обращаясь к иным примерам, можно заметить большую проработанность данного вопроса.

Так в январе 2017 года в городе Азиломар, что находится в Калифорнии, прошла конференция The Asilomar Conference on Beneficial AI, которая позволила сформировать более конкретные принципы по исследовательской деятельности в сфере ИИ. Здесь приняли участие и поддержали принципы следующие известные люди и компании: Apple, Google, Facebook, Илон Маск, Стивен Хокинг и другие.

Рассмотрим эти принципы [4]:

- Направленность на пользу человеку и человечеству в целом;
- В данной области требуется комплексное инвестирование и субсидирование, а также иные формы поддержки исследователей.
- Важно обращать внимание на все аспекты разработок, от полезности, до надежности, оптимизации, преодоления правовых рисков, этические аспекты и др.;
- Конструктивность взаимодействия и общения политиков и ученых;
- Доверие и открытость;

- Активное взаимодействие между всеми специалистами данной области;
- Определение теоретических проблем и вреда от ИИ, учет рисков;
- Полная ответственность учеными за продукт своей деятельности;
- Уподобление ИИ человеку в вопросах понимания целей, идеалов, морали и прочего.
- Защита персональных данных;
- Контроль человеком систем ИИ;
- Доступность, повсеместная распространенность;
- Исключение гонки вооружений при применении тех или иных видов оружия ИИ.

В Российской Федерации существует Распоряжение правительства РФ от 19 августа 2020 N 2129-р «Об утверждении Концепции развития регулирования отношений в сфере технологий искусственного интеллекта и робототехники до 2024 года». [1]

Это распоряжение направлено на основную деятельность в РФ по направлению разработок и регулирования отношений в сфере ИИ. Такие концепции важны уже сегодня и их дальнейшее усовершенствование непосредственно должно осуществляться по всему миру.

Рассматриваемая концепция ставит перед собой следующую цель – определить и сформировать базовые подходы к изменению всей системы нормативно-правового регулирования указанной области в РФ для дальнейшего обеспечения деятельности в вопросе создания и применения новых технологий в любых сферах жизнедеятельности общества, государства и межгосударственных отношений.

Подобные концепции и законы позволят справиться с частью проблем, связанных с ИИ, важно разрабатывать их параллельно с развитием искусственной новой технологии.

Сейчас большая часть законов и принципов направленных на взаимодействие с системами искусственного интеллекта находится на стадии разработки или закрывает минимум потребностей, вместе с тем и большая часть разработок и внедрения ИИ является своего рода стартапом и не может полноценно реализовываться на уровне больших компаний, так как в таких организациях есть:

- Специалисты с требуемым образованием;
- Большое количество данных для обучения ИИ;
- Финансовые возможности для реализации стартапов;
- и др.

Так, в исследовании Чулановой О. Л. и Хайбулловой К. Н. «Исследование применения технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом современных организаций», можно заметить, что в большинстве своем респонденты [6, с 5–10]:

- Интересуются темой искусственного интеллекта;
- Считают, что применение искусственного интеллекта совершенствует работу компаний и изменит ее в лучшем направлении;
- Считают важным принятие нормативно-правовой базы необходимо для безопасного развития искусственного интеллекта и должно осуществляться на уровне государства;
- Полагают, что необходимы этические обоснования решений искусственного интеллекта;
- Согласны с утверждением: «искусственный интеллект избавляет от многих рутинных функций»;
- Не применяют ИИ в своей компании.

Проведенное исследование показало, что в компаниях почти не применяются технологии искусственного интеллекта в работе с персоналом.

Сегодня компаниям не хватает большого количества требований для начала внедрения ИИ: это и обучающие базы, и мощное оборудование, непосредственный интерес высшего руководства, доверие к ИИ, понимание важности его внедрения и многое другое, но в первую очередь на это влияют именно финансовые сложности компаний.

Далее автором проводится исследование проблем внедрения технологий искусственного интеллекта в общество и организации.

Цель исследования: анализ социальных технологий информатизации в организации и общественного мнения о них.

Задачи:

- определить общее отношение общества к технологиям искусственного интеллекта;
- выявить отношение людей по вопросу возможности распространения безработицы из-за новых технологий;
- определить отношение к ИИ в сфере управления; выявить основные плюсы и минусы, которые люди видят в новой технологии;
- на базе результатов исследования разработать рекомендации по улучшению общественного мнения к технологиям искусственного интеллекта.

Объект исследования: процесс социального управления в организациях.

Предмет исследования: социальные технологии информатизации в организации.

Гипотеза: общество воспринимает искусственный интеллект положительно, с точки зрения оптимизации и автоматизации процессов труда, но опасается безработицы.

Дополнительная гипотеза: общество положительно относится к применению искусственного интеллекта в управленческих процессах.

Методы исследования: формализованный опрос для оценки общественного мнения по вопросу отношения к новой технологии искусственного интеллекта; контент анализ по изучению имеющейся базы (законодательной, технической, социальной) для внедрения искусственного интеллекта.

Научная новизна: разработана социальная технология по повышению эффективности внедрения и использования искусственного интеллекта.

Практическая значимость: по мере проведения исследования были выявлены основные проблемы, препятствующие процессу распространения ИИ и даны рекомендации по их решению.

Структура исследования основана на целях и задачах исследования, включает в себя введение, две главы, заключение и приложение.

Научная новизна: разработана социальная технология по повышению эффективности внедрения и использования искусственного интеллекта.

Практическая значимость: по мере проведения исследования были выявлены основные проблемы, препятствующие процессу распространения ИИ и даны рекомендации по их решению.

Выборка исследования: 200 человек (62% женщин и 32% мужчин; 40% в возрасте 40-60 лет, 40% в возрасте 18-29 лет; уровень образования: общее образование – 17%, среднее-специальное образование – 32%, неоконченное высшее образование – 22%, высшее образование – 30%; 49% –наемные рабочие, 22% - учащиеся/студенты, 11% - самозанятые, 8% - руководители).

Большая часть респондентов слышали о технологии ИИ, считают ее развитие положительным и сталкивались с новой технологией в повседневной жизни.

Из представленных сфер, самым важным для внедрения ИИ стала сфера обработки и анализа данных, а самой незначительной — сфера искусств.

Большинство респондентов считают, что развитие ИИ приведет к массовой безработице.

Мнения респондентов в вопросе применения ИИ в процессе управления разделились с небольшим перевесом в сторону отрицательного отношения к данному процессу.

Основными плюсами процесса распространения ИИ стали: оптимизация и эффективность, помощь людям, круглосуточная доступность и исключение человеческого фактора. *Основные минусы:* безработица, обесценивание человека и его труда дороговизна, этические проблемы, несовершенство новой технологии.

Основная гипотеза исследования подтвердилась — большинство респондентов положительно относится к развитию технологии искусственного интеллекта, но опасается безработицы.

Дополнительная гипотеза не подтвердилась, так как 57% респондентов против внедрения искусственного интеллекта в процесс управления.

По мере проведения исследования были выявлены основные проблемы, препятствующие процессу распространения ИИ и даны *рекомендации* по их решению:

1. Скептическое отношение сотрудников и общества: проведение лекций и встреч со специалистами, исследователями; прозрачность процесса внедрения ИИ; прием на работу новых специалистов с оптимистичным отношением к системам ИИ и временный обмен сотрудниками.

2. Безопасность: формирование качественной системы защиты системы ИИ и наем специалистов из данной области.

3. Финансовые и временные затраты: разграничение ответственность за внедрение ИИ; разработка плана постепенного внедрения и предварительная подготовка.

4. Безработица: Переквалификация на новые должности связанные со сферой ИИ.

5. Этический вопрос: законодательная защита соискателей от внедренных в систему ИИ дискриминирующих аспектов; создание организаций для проверок обучающих баз ИИ; проведение просветительской деятельности на уровне государства и организаций, по вопросу значимости исключения дискриминации.

6. Неготовность руководителей к перестройке: демонстрации опыта руководителей пилотных версий технологий и проведение теоретических лекций.

7. Нехватка специалистов в области внедрения ИИ: переквалификация потерявших актуальность специалистов; работа с молодыми специалистами.

8. Отсутствие полноценно сформированной нормативно-правовой базы: установка границ ответственности самой системы ИИ; формирование правовой базы на основании существующих нормативно-правовых актов об эксплуатации и ответственности применения широко распространенных технологий; прозрачность законов и постоянное их усовершенствование.

Применение систем искусственного интеллекта в процессе управления персоналом является перспективным направлением для оптимизации, ускорения, эффективности труда. Данные технологии позволят избежать ошибок руководителя или персонала в задачах любого уровня ответственности, что приведет к снижению прямых потерь компании. Строгое программирование позволяет точнее и быстрее работать с большими данными, где человек по невнимательности, усталости или иным человеческим факторам может совершить ошибку, а машина – нет.

Помимо скорости и оптимизации в целом, ИИ может работать круглосуточно, что повысит эффективности компании, а к примеру, в медицине снизит проблемы с отсутствием свободных врачей или сотрудников кол-центра. Так, для базового заказа какой-либо услуги или получения требуемой информации проблема очередей и занятости операторов снизится.

Уже сегодня ИИ (такие как чат-боты) могут решить базовые проблемы в сфере сетей и коммуникаций. Компания МТС ввела данную практику: при звонке с проблемой отсутствие подключения к сети Интернет сначала отвечает бот, который проверяет подключение и автоматически перезапускает подключение от провайдера к абоненту и только после неудачи переключает на оператора. Данная технология не идеальна, но имеет большие перспективы: сотрудники кол-центра будут решать серьезные проблемы, а механические действия по переподключениям (которые достаточно часто решают определенные проблемы) или же информировании о сбое или обрыве сети переключаются на чат-ботов.

Несомненно, для полноценного расширения применения ИИ в различных сферах требуется еще множество работы:

- Улучшение самой технологии
- Работа с общественным мнением
- Создание нормативно-законодательной базы
- Развитие новых профессий по обслуживанию и работе с ИИ

Данные проблемы должны решаться параллельно с развитием новой технологии. В первую очередь важно создать благоприятную среду для технологии в вопросе общественного мнения, а значит должна быть законодательная база, защищающая людей в случае той или иной ошибки систем ИИ, так же важно вести просветительскую деятельность, к примеру, IT-евангелист – крайне важная профессия в современных условиях, которая направлена на профессиональную работу с обществом по вопросу пропаганды адекватного отношения к информационным технологиям. Такой пример уже демонстрирует появление новых профессий, не стоит забывать и о том, что технология всегда будет требовать обслуживания, а также важны и кадры, способные работать с ней (то есть вводить правильные вопросы, адекватно анализировать информацию, сравнивать с тем опытом, который имеет компания и так далее).

Так технологии искусственного интеллекта находятся на ранней стадии своего развития, но из перспективности сложно оспорить. Как и любое новое направление, технологии ИИ требуют модификации и сопровождения от специалистов, напрямую связанных с этой областью, так и аналитиков, социологов, юристов и прочих, способных работать с социальными аспектами развития технологии.

В современном мире применение ИИ становится трендом, наличие технологии в организации и ее уместная и правильная эксплуатация повышает уровень конкурентоспособности организации. Как новое направление, системы искусственного интеллекта развиваются быстро и проявляют себя в различных сферах, от чего их популярность возрастает. Несомненно, как и у любой технологии в начале процесса разработки, у систем ИИ есть ряд нерешенных проблем.

Данная работа направлена на анализ проблем в вопросе внедрения ИИ в процесс управления и в жизнь общества, а также разработки сопроводительных рекомендаций для более плавного процесса развития новой технологии в целом.

В процессе исследования по средствам анализа результатов формализованного опроса, автором были сделаны следующие выводы по вопросу об отношении общества к технологиям искусственного интеллекта:

1. Чтобы внедрить ИИ в общество и в сам процесс управления важно:
 - a) Проводить просветительскую деятельность;
 - b) Определять задачи ИИ так, чтобы они не касались этических вопросов;
 - c) Всегда делать акцент на труде человека и показывать, что каждый сотрудник значим.

2. ИИ положительно воспринимается обществом, если данная технология находится на «своем месте», то есть функционирует в тех направлениях, в которых человек справляется хуже: не может работать круглосуточно, может допустить ошибку, может устать или из личной неприязни к человеку выполнить свои функции не в полной мере и прочее.

3. Общество достаточно негативно относится к вопросу внедрения ИИ в систему управления, что может быть связано с большим количеством этических вопросов при приеме на работу, оценке человеческого труда и так далее.

Рекомендации по решению проблем внедрения ИИ в систему управления:

- Правовые вопросы регулирования технологий ИИ.

Многие ученые и организации сегодня взволнованы вопросом правового регулирования отношений в области ИИ разработок и проектов, сегодня действительно нет единой базы для этой области и, как рассматривалось в пункте 2.1, существуют лишь предпосылки для ее формирования.

Так основными рекомендациями здесь:

- Установить границы ответственности самой системы ИИ и возможность пересмотра ее решения;
- Сформировать правовую базу на основании существующих нормативно-правовых актах об эксплуатации и ответственности применения широко распространенных технологий;
- Усовершенствования разработанной системы совместно с появлением различных проблем и охвату ее распространения;
- Помощь организациям в адаптации к новым правилам и прозрачность, понятность новых правил по эксплуатации и ответственности за системы ИИ.
- Этические проблемы принятия решений ИИ при работе с кадрами.

Данная проблема и пути ее решения, по большей части ложатся на самих разработчиков и ученых в области разработок ИИ направления, но не стоит забывать, что и сама компания, внедряющая технологию в свою деятельность, может повлиять на ИИ непосредственно составляя базу для обучения машины. Личные неприязни высшего руководства может повлиять на сохранение в ИИ негативных черт человеческой природы, включая различные стереотипы, расизм, мизогинию, эйджизм и многое другое, что в итоге порождает необъективные решения.

Так как одной из задач ИИ в системе управления является облегчить процесс подбора кадров, при этом выбирая самых способных работников, все предрассудки должны остаться в прошлом.

Следовательно, можно вывести ряд рекомендаций по этому вопросу:

- Законодательная защита соискателей от внедренных в систему ИИ дискриминирующих аспектов, то есть введение штрафов и иных форм наказаний за подобные пункты, внедренные в систему;
- Создание организаций для периодических проверок обучающих баз ИИ в организациях, для обнаружения и реагирования на наличие указанной проблемы;
- Проведение просветительской деятельности на уровне государства и организаций, по объяснению важности исключения этой проблемы и объяснения принципов работы ИИ в данной области.

Такой подход позволит защитить соискателей от любых предвзятостей и улучшит систему приема кадров с учетом приема на работу по их профессиональным характеристикам и исключением любых личных неприязней.

- Большие финансовые и временные затраты [30, с. 17].

Для более комфортного внедрения ИИ в любую организацию стоит составить определенный план действий для комфортного процесса перехода к новой технологии, учитывая ряд рекомендаций:

- Четко разграничить ответственность за внедрение ИИ как в самой организации (ответственные сотрудники, нанятые специалисты и контроль руководства), так и на уровне государства (программы поддержки и юридической помощи);
- Разработать план постепенного внедрения и соблюдать все указанные в нем сроки;
- Подготовиться заранее, до глобального внедрения (улучшить техническое оснащение организации, накопить стартовый капитал на покупку оборудования, наем специалистов и переобучение своих кадров, и иные траты, а также начать изучать сферу и выбрать технологии, которые нужны в организацию).
- Низкая эффективность внедрения

Действительно, даже при достаточном уровне развития для полномасштабного внедрения, эффективность этого процесса может остаться медленной, для ускорения процесса можно прибегнуть к следующим рекомендациям:

- Детальное планирование;

- Обращение к профессионалам из области ИИ за помощью;
- Заранее создать требуемое техническое оснащение;
- Заранее определиться с выбором требуемой технологии из области ИИ.
- Неготовность руководителей к перестройке HR-системы компании

Процесс привлечения покупателя, в нашем случае – руководителя, так же важен для полноценного внедрения и дальнейшего развития ИИ. Ведь, несомненно, полноценно понять полезность новой технологии и сферы, в которых еще требуются доработки, можно лишь при массовом использовании.

Так, для повышения заинтересованности руководителей организаций можно использовать:

- Демонстрации опыта руководителей пилотных версий технологий, с честным рассмотрением всех положительных и отрицательных моментов, эффективности и проблем, которые еще следует преодолеть;
- Предложить возможность стать такой же тест-компанией в новом проекте, при готовности к полноценному внедрению;
- Проведение теоретических лекций по теме ИИ для бизнеса.
- Отсутствие квалифицированных специалистов.

Здесь рекомендации коснутся не только отсутствия специалистов и проблем с набором кадров, но и смягчения общей проблемы – безработицы, связанной с внедрением ИИ и заменой человеческого труда машинным.

Так, компания может сделать ряд следующих шагов, по устранению данной проблемы:

- Обратиться за помощью к внешним экспертам-консультантам, а также обратиться к руководителям иных компаний за помощью в методах решения проблем и понимании того, какие специалисты нужны для разных видов работы с ИИ;
- Прослушать лекционные материалы, поучаствовать в научных конференциях и выставках, для формирования четкого понимания того, какие кадры потребуются для обеспечения полноценного функционирования новой системы;

После создания в своей компании новых должностей следует:

- Дать возможность специалистам, потерявшим работу в связи с внедрением ИИ, пройти переквалификацию, чтобы занять новое рабочее место;
- Создать привлекательность своей организации (заняться корпоративной культурой, использовать современные методы взаимодействия с коллективом и управления организацией, участвовать в различных новых проектах для подъема уровня своей новизны, а значит и демонстрации готовности к развитию и пр.);
- Не бояться приема на работу молодых специалистов и взаимодействовать с талантливой молодежью;
- Обратиться за помощью к специалистам из-за рубежа для тех должностей, которые могут реализовываться удаленно. Сегодня подобная практика крайне актуальна, и многие специалисты тянутся к удаленной работе.
- Фишинг-атаки.

Любые хакерские атаки, сбои в системах и иные проблемы новых технологий случаются и по сей день даже в тех областях, которые стали привычными и полностью доступными самому обычному человеку, что и говорить о сложностях защиты новой технологии. Впрочем, обезопасить себя возможно по уже отточенным методам и их дальнейшего усовершенствования.

- Сформировать качественную систему защиты системы ИИ;
- Нанять специалистов по работе с ИИ на случай сбоев в работе;
- Нанять специалистов в области защиты технологии (различных тестировщиков и т.д.);
- Заранее узнать о возможных слабостях системы и реализовывать деятельность с учетом этих пунктов.

Стоит отметить, что сам факт приема на работу специалистов в сфере информационной безопасности не станет большой затратой для организации, так как часть должностей будет устранена за счет ИИ, а значит средства можно будет перенаправить на новые должности. Так же при условии оптимизации всех процессов в организации, ее доход может увеличиться, а безопасность внутренних систем приведет к минимизации доходов – легче платить за своевременное обнаружение ошибок и мгновенное их исправление, контроль системы безопасности и прочее, чем терять доход на протяжении всего времени, что система будет находиться в ремонте.

В данной области любое нарушение, с процессом глобального внедрения, может стать фатальным, так как быстро перейти к резервным способам работы конечно можно, но они уже будут реализовываться не так профессионально и быстро. В новом мире появятся новые способы получать доход, но и новые потребности в расходах, для создания благоприятных и безопасных условий функционирования компании.

- Скептицизм сотрудников.

Поддержка и вовлеченность сотрудников крайне важна для плавного и успешного внедрения любой новой технологии, при недоверии сотрудники могут покинуть рабочее место, новые соискатели могут отказаться от рабочего места в организации, а также могут начаться забастовки.

Во избежание подобных ситуаций стоит обратиться к следующим рекомендациям:

- Прозрачность процесса внедрения новых технологий;
- Лекции и разъясняющие встречи с руководством и приглашенными специалистами для сотрудников (здесь важно объяснить, что люди не потеряют свои рабочие места, объяснить перспективность переобучения, рассказать о защите персональных данных, о возможных повышениях зарплаты и сокращения рабочего времени в силу перехода части функций системам ИИ и пр.);
- Объяснение HR-менеджером перспективность применения ИИ в организации соискателям;
- Прием на работу новых специалистов с оптимистичным отношением к системам ИИ, для плавного улучшения позиции работников внутри организации к данной теме;
- Объяснение от специалистов как приглашенных, так и внутриорганизационных по вопросам безопасности, об уровне сохранности и защиты данных;
- Объяснение HR-аналитиком тех же аспектов соискателям;
- Демонстрация сотрудникам опыта других компаний;
- Обмен сотрудниками для их опыта в предполагаемой к внедрению среде (в организации, которая уже внедрила ИИ) и привнесение в коллектив опыта обычного работника организации, в которой уже применяется ИИ.

Такой подход позволит постепенно внедрить новую технологию и обойти большую часть проблем, связанную как с подготовкой, так и самим процессом работы ИИ в вопросе подбора персонала по этическому аспекту и «человечности» его решений.

Все рекомендации носят общий характер и могут быть адаптированы под конкретную систему и организацию. При адаптации стоит учитывать особенности корпоративной культуры, уровень одобрения персоналом, общую техническую и финансовую подготовленность и многое другое. Для оценки подобных показателей стоит пригласить специалистов-аналитиков, для проведения исследования среди персонала, а также проконсультироваться со специалистами в сфере ИИ разработок для определения уровня технической и финансовой готовности.

Так, постепенно, любая организация сможет внедрить требуемые ей системы искусственного интеллекта в свою деятельность в удобном для себя темпе. Не стоит торопиться слишком сильно, а на данном этапе развития ИИ, есть достаточно большой временной резерв для планирования и подготовки, следовательно, чем раньше организация

начнет деятельность в этом направлении, тем выше вероятность успешного внедрения ИИ с минимальными рисками для организации.

Технология искусственного интеллекта является крайне важным и актуальным направлением науки, но пока она требует большого количества доработок, как внутренних (расширение функционала и распространение на различные сферы), так и внешних (улучшение общественного мнения, разработка законодательной базы и прочее).

Человечество вступает в эпоху новой технологии и к ней придется адаптироваться, главная задача на сегодняшний момент – сделать процесс адаптации прозрачным, мягким и безопасным. Развитие технологии позволит модифицировать, автоматизировать и оптимизировать большую часть сфер жизни общества, важно направить ее в верное направление, чтобы улучшить жизнь людей в целом.

Список литературы:

1. Об утверждении Концепции развития регулирования отношений в сфере технологий искусственного интеллекта и робототехники на период до 2024 г. : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 19 авг. 2020 г. № 2129-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 35. Ст. 5593.
2. Аверкин А.Н. Толковый словарь по искусственному интеллекту / А.Н. Аверкин, М.Г. Гаазе-Рапопорт, Д.А. Поспелов — Москва : Радио и связь, 1992. — 256 с.
3. Кастельс М. Галактика Интернет : размышления об Интернете, бизнесе и о-ве; [Пер. с англ. А. Матвеева под ред. В. Харитонова]. - Екатеринбург : У-Фактория : Изд-во Гуманит. ун-та, 2004 (Екатеринбург : ГИПП Урал. рабочий). - 327 с.
4. Кастельс М. Россия и сетевое общество. Аналитическое исследование / М. Кастельс Э. Киселева ; Мир России. Социология. Этнология, 2000. - №1. – С. 23-51. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiya-i-setevoe-obschestvo-analiticheskoe-issledovanie>
5. Малекова В.А. Перспективы использования чат-ботов в HR-секторе / В.А. Малекова, Е.В. Романова // Сервис в России и за рубежом, 2023. - №1 (103). – С. 180-191. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-ispolzovaniya-chat-botov-v-hr-sektore>
6. Чуланова О.Л. Исследование применения технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом современных организаций / О.Л. Чуланова, К.Н. Хайбуллова ; Вестник евразийской науки, 2020. - №1. – С. 1-14. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-primeneniya-tehnologiy-iskusstvennogo-intellekta-v-upravlenii-personalom-sovremennyh-organizatsiy>
7. Asilomar AI Principles ; Future of Life Institute, 2017. URL: <https://futureoflife.org/2017/08/11/ai-principles/>
8. OECD Council Recommendation on Artificial Intelligence. URL: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=C/MIN\(2019\)3/FINAL&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=C/MIN(2019)3/FINAL&docLanguage=En)

Правила оформления материалов

Имя файла: Фамилии авторов_статья.doc

Формат файла: doc, docx

Общий объем статьи должен быть не менее 6 страниц и не более 10 страниц. Текст должен быть четко структурирован, с изложением анализируемой проблемы и основных результатов исследования.

Параметры форматирования

поля: слева – 3,5 см, справа – 1,5 см, сверху – 2 см, снизу – 2 см.

абзацные отступы – 0,7 см.

междустрочный интервал – одинарный.

шрифт – Times New Roman, кегль (высота букв) – 12pt

выравнивание – по ширине

автоматическая расстановка переносов - отключена

Название статьи на русском и английском языках

шрифт – Times New Roman, кегль (высота букв) – 14pt

начертание – полужирный, ПРОПИСНЫЕ буквы

Аннотация и ключевые слова на русском и английском языках

объем аннотации 400-500 знаков.

количество ключевых слов: 5-8.

междустрочный интервал – одинарный.

шрифт – Times New Roman, кегль (высота букв) – 10pt

В статье необходимо указать код УДК.

Оформление таблиц и графических объектов

В тексте обязательно должны быть ссылки на все рисунки и таблицы, например: см. рис. 1.1, согласно табл. 2.1.

Таблицы

Размер шрифта таблиц 10pt, гарнитура Times New Roman.

Название таблицы пишется над таблицей без абзацного отступа, выравнивание по ширине, начертание обычное, размер шрифта 10pt. Например: Таблица 1. Название

Таблицы должны быть созданы в MS Word или MS Excel. Сканированные таблицы не допускаются. Источник данных должен быть указан под таблицей, если таблица не авторская.

Таблица отделяется от текста сверху и снизу пустой строкой.

Все таблицы в тексте должны быть пронумерованы.

Графические объекты

Рисунки и схемы оформляются только в черно-белом варианте.

Разрешение рисунков должно быть не ниже 300 dpi.

Все рисунки должны быть пронумерованы, если рисунок в статье один, то он не нумеруется. Подписи под рисунком обязательны и приводятся на русском языке (если основной текст на русском языке). Текст подписи помещается под рисунком или схемой, без

абзадного отступа, выравнивание по ширине, размер шрифта 10pt, гарнитура Times New Roman, начертание обычное. Например: Рисунок 1. Название

Графические объекты отделяются от текста сверху и снизу пустой строкой.

Указание источников рисунков или таблиц: Составлено по: [1, с. 35] или Источник: [1, с. 35–40].

Формулы

Формулы оформляются с использованием встроенного средства оформления формул программы текстового редактора.

Приложения

Статья оформляется без приложений.

Ссылки на литературу

Цитирование в тексте: все ссылки на литературу в тексте статьи должны быть представлены в списке литературы и наоборот. В статьях допускаются только затекстовые ссылки.

Рекомендованное количество ссылок не менее 5–7, но и не более 15.

Оформление ссылок в тексте статьи: все цитаты и заимствования в тексте оформляются, используя для ссылок квадратные скобки: в тексте после цитаты в скобках указывается номер упомянутой позиции в списке литературы, номер страницы, например: [1].

Если ссылка идет на конкретную страницу или диапазон страниц, это указывается, например: [1, с. 35] или [1, с. 35–40].

Если ссылка идет на несколько позиций списка литературы, то они перечисляются в общих квадратных скобках по возрастанию номеров, с разделением точкой с запятой, например: [1, с. 35–40; 2, с. 51; 3, с. 116].

Если ссылка на литературу стоит в конце предложения, то оканчивающий предложение знак препинания ставится после закрывающей квадратной скобки. Например: «...ряда авторов [7; 8].»

Оформление списка литературы

Общие правила

1. Литература оформляется *в алфавитном порядке*. Сначала источники на русском языке, затем – на иностранных языках.
2. Шрифт – Times New Roman, кегль (высота букв) – 10pt.
3. Выравнивание – по ширине.
4. Литература оформляется по ГОСТ 7.05-2008.
5. Не рекомендуется, чтобы в списке литературы присутствовало более 15% источников старше 5 лет.

Прием рукописей производится в электронном виде по адресу: telescope-journal@yandex.ru

Образец оформления материалов

УДК: 316.46

Иванов Иван Иванович

Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (911) 111-11-11; e-mail: ivanov@mail.ru

НАЗВАНИЕ СТАТЬИ

Аннотация:

Ключевые слова: слово 1; слово 2; слово 3;...

I. Ivanov.

PhD in Social Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Sociology and Human Resource Management Department of Saint-Petersburg State Economic University

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023; tel.: (911) 111-11-11; e-mail: ivanov@mail.ru

TITLE

Abstract.

Keywords: keyword 1; keyword 2; keyword 3;...

Rules for registration of materials

File name: Authors surnames_article.doc

File format: doc, docx

The total volume of the article should be at least 6 pages and no more than 10 pages. The text should be clearly structured, outlining the analyzed problem and the main results of the research.

Formatting options

margins: left - 3.5 cm, right - 1.5 cm, top - 2 cm, bottom - 2 cm.

paragraph indents - 0.7 cm.

line spacing is single.

font - Times New Roman, size (letter height) - 12pt

alignment - in width

automatic hyphenation - disabled

Title of the article in Russian and English

font - Times New Roman, size (letter height) - 14pt

typeface - bold, CAPITAL letters

Abstract and keywords in Russian and English

the volume of the Abstract is 400-500 characters.

number of keywords: 5-8.

line spacing is single.

font - Times New Roman, size (letter height) - 10pt

The article must indicate the UDC code.

Decoration of tables and graphic objects

The text must contain references to all figures and tables, for example: see fig. 1.1, according to table. 2.1.

Tables

The font size of the tables is 10pt, the typeface is Times New Roman.

The table name is written above the table without paragraph indentation, justified alignment, normal style, font size 10pt. For example: Table 1. Title

The tables must be created in MS Word or MS Excel. Scanned tables are not allowed. The data source must be indicated below the table if the table is not the author's one.

The table is separated from the text at the top and bottom by a blank line.

All tables in the text should be numbered.

Graphic objects

Drawings and diagrams are made out only in black and white.

The resolution of drawings must be at least 300 dpi.

All figures should be numbered, if there is only one figure in the article, then it is not numbered.

The captions under the figure are required and are provided in Russian (if the main text is in Russian). The text of the signature is placed under the picture or diagram, without indentation, justified alignment, font size 10pt, typeface Times New Roman, normal style. For example: Figure 1. Title

Graphic objects are separated from the text at the top and bottom by a blank line.

Indication of sources of figures or tables: Compiled according to: [1, p. 35] or Source: [1, p. 35-40].

Formulas

Formulas are formatted using the built-in formulas design tool of the text editor program.

Applications

The article is drawn up without attachments.

Literature references

Citation in the text: all references to literature in the text of the article must be presented in the bibliography and vice versa. Only text links are allowed in articles.

The recommended number of links is at least 5-7, but no more than 15.

Formatting links in the text of the article: all citations and borrowings in the text are made out using square brackets for links: in the text after the quotation in brackets the number of the mentioned position in the list of references, page number, for example: [1].

If the link goes to a specific page or range of pages, this is indicated, for example: [1, p. 35] or [1, p. 35-40].

If the link goes to several positions in the bibliography, then they are listed in common square brackets in ascending numbers, separated by semicolons, for example: [1, p. 35-40; 2, p. 51; 3, p. 116].

If a reference to literature is at the end of a sentence, then the ending punctuation mark is placed after the closing square bracket. For example: "... a number of authors [7; 8]."

List of references

General rules

1. References are arranged in alphabetical order. First, the sources are in Russian, then in foreign languages.
2. Font - Times New Roman, size (letter height) - 10pt.
3. Alignment - in width.
4. References are made in accordance with GOST 7.05-2008.
5. It is not recommended that the list of references contains more than 15% of sources older than 5 years.

Manuscripts are accepted in electronic form at the address: telescope-journal@yandex.ru

Уважаемые авторы и читатели журнала!

Статьи журнала включаются в основные научные базы данных:

1. Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), доступный в Интернете по адресу <http://www.elibrary.ru> (Научная электронная библиотека). РИНЦ – база данных, содержащая библиографическую информацию, извлеченную из текста статей, а также пристатейных ссылок (списков литературы)
2. Cyberleninka (Киберленинка), доступный в Интернете по адресу <https://cyberleninka.ru>
3. Академия Google (Google Scholar), доступный в Интернете по адресу <https://scholar.google.ru/>

Подписка во всех изданиях связи.

Индекс в каталоге агентства «Почта России» – ПМ 693

По вопросам приобретения обращаться в издательство 8(812) 310-19-04

telescope-journal@yandex.ru

Точка зрения редакции может не совпадать с мнениями авторов статей.

При перепечатке ссылка на Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований» обязательна.

Для заметок