

ЦЕННОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Мануйлова В.С. – студент, Цыганенко Н.В. – к.с.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Основополагающие представления о ценности добровольческой деятельности и ее мотивах влияют на принципы и методы, используемые для содействия деятельности волонтеров, их привлечения к добровольчеству, управления ими и поощрения [1].

Если рассматривается необходимость привлечения добровольцев для интересов организации, то роль добровольцев будет такой, как это сформулировали специалисты успешно развивающегося «Сибирского центра поддержки общественных инициатив». По их мнению организация получает ряд выгодных факторов: общественная поддержка в лице добровольцев поднимает имидж общественной организации; решается часть финансовых проблем организации, за счет безвозмездного труда добровольцев; с приходом добровольцев увеличивается круг общения организации; привлекаются новые интеллектуальные ресурсы; привлекается внимание общественности к проблемам, решаемым организацией; оказываются квалифицированные профессиональные услуги, растет число людей, вовлеченных в деятельность организации; добровольческая деятельность может отвлечь человека от негативных поступков.

Добровольцы в своей деятельности движимы не просто некими личными мотивами «по Маслоу», а нравственными ценностями. В добровольцах есть то, что мы хотим видеть в обществе, в семьях и в себе лично. В добровольцах ценности воплощены на деле, а не только на словах. Находясь рядом с ними, мы можем это почувствовать, зарядиться желанием жить так же как они.

Отношение к добровольчеству может быть даже негативным в ситуациях, когда в определенные исторические периоды идеалы добровольчества были скомпрометированы из-за того, что неоплачиваемые формы деятельности навязывались населению директивами государства.

Уровень развития гражданского общества находится в прямой зависимости от степени вовлеченности населения в общественно полезную добровольческую деятельность [3]. Добровольчество является ключевым фактором, который объединяет различные социальные группы в большинстве обществ [1]. Таким образом, добровольчество необходимо рассматривать как нравственное воспитание молодежи, формирование гражданской позиции и миротворчество.

Миссия добровольческого движения – утверждение и популяризация культуры добровольчества на основе принципа «жизнь на благо других». «Жизнь на благо других» – фундамент для сотрудничества и главная мотивация в добровольческой деятельности, основанная, прежде всего, на возможности выразить лучшие стороны личности через участие в социально-значимой деятельности.

Представляется, что формулировка «жизнь на благо других» как ведущая ценность добровольчества, как её вектор, является логическим продолжением в добровольчестве ведущих ценностей как верующих, так и атеистов, и тех, кто еще не определился в своих убеждениях, но нацелен на позитивное влияние на общество.

Непопулярность волонтерства в России главным образом можно объяснить сложным экономическим положением граждан, а также отсутствием законодательных мер стимулирования труда добровольцев

Говоря о мотивации добровольцев, мы, главным образом, задаемся вопросом, как привлечь их к проводимой деятельности? Есть два подхода: 1) долго искать очень мотивированных («правильных») добровольцев, которым можно доверить любую серьезную ответственность; или 2) опереться на уже существующие у потенциальных добровольцев мотивы, суля им внешние выгоды, и вместо бескорыстия подкрепляя в них эгоистичные устремления.

Нами было проведено исследование по поводу факторов, которые мотивируют студентов технического университета заниматься волонтерством.

Среди побуждающих к участию мотивов опрошенные нами добровольцы чаще всего называют желание быть социально полезными (76%), реализовать собственную инициативу (72%), а также получение дополнительных знаний и информации (35%), возможность участия в закулисной жизни учреждений культуры (21%).

По итогам опроса мы выявили две проблемы. Во-первых, потребительское отношение к добровольцам, а не ориентация на развитие. Во-вторых, привлечение и формирование мотивации добровольцев не является частью проводимых проектов. Необходимо признать факт – достаточно развитой мотивации к добровольчеству нет, её нужно воспитать, а также включить в стратегию своей деятельности постепенное и поэтапное формирование мотивации добровольцев.

Добровольчество не должно быть выгодно какому-то ограниченному кругу лиц, ряду организаций и даже отдельно взятому государству, оно должно быть выгодно всем: от самого добровольца до мирового сообщества. Только в этом случае мы можем говорить о подлинном добровольчестве, за которым не стоит эгоистических интересов и которое благотворно и последовательно может влиять на молодежь.

Необходимо создать добровольческую общественную организацию, которая будет работать с добровольцами, расставляя правильные акценты при приглашении стать добровольцем, в ходе добровольческой деятельности, в разговорах с добровольцами. На данный момент многие путают добровольческий труд с бесплатным трудом, в результате которого человек получает прочие льготы и личные выгоды. Главным мотивом добровольческого труда является проявление доброты (доброй воли), а не корысти (получение чего-то для себя). Бесплатность труда добровольцев является лишь признаком, а не сутью добровольчества. Поиск, мотивирование и организация добровольцев – более сложный процесс, чем наём оплачиваемых работников. Требуется не только наличие высоких организационных навыков, но и личный пример добровольчества самого организатора.

Список литературы:

1. Слабжанин Н.Ю. Как эффективно работать с добровольцами. -М., 2003.
2. Шекова. Е.Л. Труд добровольцев в сфере культуры США и России.
3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА В СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ (НА ПРИМЕРЕ МОУ СОШ №37 г. БАРНАУЛА)

Бугрова Т.С. – магистрант, Сиротина Т.В. – к.с.н., доцент, научный руководитель
ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет» (г. Барнаул)

В современной школе обучаются дети из различных категорий семей. В большинстве своем это благополучные семьи с адекватными условиями проживания и воспитания детей. Однако имеет место определенный процент семей, не соответствующих по некоторым признакам категории благополучных. Это семьи категории социального неблагополучия: конфликтные семьи, малообеспеченные семьи, семьи с низкой педагогической компетентностью родителей, семьи «группы риска» и т.п. В таких семьях дети, в первую очередь, испытывают недостаток внимания и заботы со стороны родителей. Дети, воспитывающиеся в семьях социального неблагополучия, испытывают сложности во взаимоотношениях с окружающими, часто имеют эмоциональные и внутриличностные проблемы, сложности в социальной адаптации и неуспеваемость по многим школьным предметам, отличаются склонностью к девиантному поведению. В ситуации отсутствия должного внимания со стороны взрослых дети нередко оказываются на улице, что повышает

риск вовлечения их в асоциальные компании. В подобных случаях, когда семья не справляется со своими прямыми обязательствами, воспитательную функцию отчасти берет на себя школа. В школе дети из семей социального неблагополучия имеют возможность формировать необходимые социальные навыки и умения, навыки продуктивной деятельности, повышается уровень их социальной адаптации. Дети меньше чувствуют социальную изоляцию и имеют возможность свободно общаться со сверстниками и преподавателями. В целом, жизнь детей становится более структурированной, остается меньше времени на бесцельное и нередко опасное пребывание на улице. Осуществление этих задач становится возможным благодаря особой организации воспитательного пространства.

В настоящее время в школах Алтайского края реализуется такая форма организации воспитательного пространства как социальная гостиная. Социальная гостиная – это форма организации учебно-воспитательного пространства с целью социально-психологической адаптации детей из социально неблагополучных. Социальная гостиная является одним из мероприятий краевой целевой программы «Раннее выявление социального неблагополучия и работа с семьями «группы риска» в Алтайском крае «Свет в родном окне» на 2009 – 2011гг. Цель программы заключается в создании системы раннего выявления семей с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации. Данная система предполагает объединение и координацию усилий социальных учреждений в оказании комплексной помощи и поддержки семьям и детям, оказавшимся в социально опасном положении. Оказание комплексной поддержки предполагает профилактику социального сиротства и индивидуальную работу с семьями, оказавшимися в социально опасном положении, а также обеспечение социально-психологического сопровождения детей в образовательном пространстве (социальная гостиная).

В г.Барнауле социальная гостиная функционирует на базе МОУ СОШ №37 и представляет собой специальным образом организованное воспитательное пространство с целью социально-психологической адаптации детей. Работа социальной гостиной в МОУ СОШ №37 ведется на протяжении 2 лет. Функционирование социальной гостиной в МОУ СОШ №37 обеспечивается за счет работы команды специалистов, включающей школьного психолога, социального педагога и преподавателей отдельных дисциплин. Кроме того администрация школы ведет активное сотрудничество с волонтерами в лице студентов вузов г. Барнаула, что послужило мотивом принятия нами участия в организации социальной гостиной. В данный момент времени нами реализуется программа по работе с подростками (7е классы) по формированию эмоциональной грамотности в общении. В результате проведенной нами первичной диагностики, беседы с преподавателями отдельных дисциплин и классными руководителями у подростков, обучающихся в параллели 7х классов, были выявлены сложности в процессе саморегуляции, самоконтроле, эмоциональной устойчивости и в целом формировании и развитии эмоционального компонента общения. Была разработана соответствующая возрастным особенностям и потребностям подростков программа. Основным методом работы в рамках программы стал социально-психологический тренинг. В качестве дополнительных методов и форм работы используются элементы арт-терапии и ролевой игры, групповая дискуссия, веревочный курс (веревочный тренинг), игротерапия, проективные рисуночные техники. Проводятся различные тематические мероприятия. Так в начале декабря 2011г. в школе стартовала социальная акция по формированию здорового образа жизни молодежи. В рамках данной акции нами было проведено несколько тематических занятий по воспитанию ответственного отношения к здоровому образу жизни среди учащихся МОУ СОШ №37. Школьники отвечали на вопросы викторины по тематике здорового образа жизни, участвовали в подвижных играх и групповой дискуссии.

Следует отметить, что подростки с интересом участвуют в мероприятиях, проводимых в рамках социальной гостиной, активно посещают занятия, свободно общаются со сверстниками, самостоятельно вносят предложения по поводу направлений и тематики

проводимых занятий. Преподаватели отдельных дисциплин, а также классные руководители отмечают повышение активности учащихся, что проявляется в участии детей в различных школьных мероприятиях. Однако, несмотря на положительные результаты функционирования социальной гостиной в процессе непосредственной работы с подростками были выявлены следующие объективные сложности:

1. Сложности организации групповой динамики в коллективе подростков. Это во многом связано с возрастными особенностями, но также накладывает отпечаток и принадлежность некоторых подростков к категории неблагополучных семей и, как следствие, их педагогическая запущенность.

2. Проблемность выбора адекватной формы и метода работы с подростками. Не все методы или отдельные упражнения и техники активно воспринимаются подростками. В силу психологических и личностных причин подростки нередко отказываются принимать участие в тех или иных упражнениях, мотивируя данный факт отсутствием интереса или усталостью. Возникает дилемма между выбором тех упражнений, которые представляют наибольший интерес для детей, и упражнений, имеющих непосредственную практическую пользу.

3. Проблема формирования мотивации детей к участию в мероприятиях социальной гостиной. Не все дети одинаково положительно воспринимают новые для них формы работы (работа в группе, упражнения на сплочение, командообразование, арт-терапия). Актуальной становится задача повышения заинтересованности, внутренней мотивации учащихся в мероприятиях социальной гостиной.

В целом, следует отметить следующие положительные характеристики работы социальной гостиной: возможности использования различных форм и методов работы с детьми, индивидуальный подход к каждому ребенку, безопасное специальное организованное социально-психологическое пространство, наличие специального технического оснащения (аудио и видео техника). Дети, посещающие социальную гостиную, приобретают необходимые социальные и коммуникативные навыки, укрепляют и формируют новые социальные связи и просто с пользой для себя проводят время без отрыва от учебного процесса. Таким образом, социальная гостиная – достаточно перспективная форма социальной адаптации детей в образовательном пространстве, отвечающая их потребностям и интересам. В перспективе нами планируется дальнейшее сотрудничество с администрацией МОУ СОШ №37 по вопросам организации и проведения мероприятий в рамках социальной гостиной.

РОЛЬ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ В ПРОЦЕССЕ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Мелехова Ю.А. – студент, Щепочкина Е.М. – доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

Формирование государственной политики в области охраны и укрепления здоровья населения является одной из приоритетных задач отечественного здравоохранения. Кризисные явления в обществе, социальное расслоение, снижение качества жизни способствуют падению рождаемости, увеличению заболеваемости, инвалидности, смертности, нарушению репродуктивного здоровья. В связи с прогрессирующим снижением числа здоровых детей проблема сохранения и укрепления здоровья рассматривается как фактор национальной безопасности и является стратегической целью здравоохранения.

Здоровье ребенка — это состояние жизнедеятельности, соответствующее биологическому возрасту ребенка, состояние гармоничного единства физических, интеллектуальных характеристик, адаптационных и компенсаторных реакций в процессе развития. Здоровье — это не только отсутствие болезней и физических дефектов, а состояние полного физического, духовного и социального благополучия (ВОЗ).

Инвалидность в детском возрасте является острой проблемой современного общества, так как у детей она накладывает на процесс развития психики, приобретения навыков, усвоения знаний.

Инвалидность среди детей отмечается во все более раннем возрасте. Такая тенденция прослеживается и на примере Алтайского края: по данным ФКУ «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Алтайскому краю», среди детей, впервые признанных инвалидами, в 2011 дети 0-3 года составили 495 (44,6%), дети 8-14 лет – 335 (30,2%), дети 4-7 лет – 207 (18,7%), дети старше 15 лет – 42 (6,5%). В структуре первичной инвалидности детей преобладают инвалиды вследствие психических расстройств, болезней нервной системы, врожденных аномалий.

Учреждения Государственной службы МСЭ являются единственными в Российской Федерации учреждениями, которым дано право установления инвалидности лицам, имеющим ограничения жизнедеятельности со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеванием, последствиями травм и врожденными дефектами и вызывающее необходимость социальной защиты этих лиц.

Медико-социальная экспертиза (МСЭ) – определение в установленном порядке потребностей освидетельствуемого лица (ребенка, взрослого) в мерах социальной защиты, включая реабилитацию, на основе оценки ограничений жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма. Она играет одну из наиболее важных ролей в процессе реабилитации детей-инвалидов. Успешность интеграции ребенка-инвалида в общество напрямую зависит от того, насколько оперативно и обоснованно эта экспертиза проведена.

К 2000г. закончилась реорганизация ВТЭК, и появились учреждения МСЭ. Произошло расширение функций учреждений медико-социальной экспертизы, в обязанности которых стало входить проведение экспертизы не только медицинской стороны болезни, но и решение большого круга проблем по социальной защите инвалидов. Это привело к необходимости введения в штат учреждений специалистов по социальной работе.

МСЭ проводится составом специалистов бюро МСЭ, назначенных руководителем учреждения МСЭ, которые имеют право проводить МСЭ и принимать экспертное решение. В состав специалистов бюро МСЭ, освидетельствующих детей и принимающих экспертное решение, могут быть введены врачи-педиатры (невропатолог, терапевт, психиатр, окулист и др.), специалист по реабилитации детей, детский психолог, специалист по социальной работе.

Специалист по социальной работе начинает процесс освидетельствования с этапа ознакомительных организационно-методических мероприятий при обращении родителя (законного представителя) с ребенком в учреждение МСЭ.

Специалист по социальной работе совершает ряд последовательных действий.

1. Изучает направительные документы:
 - Заявление гражданина (родителя, законного представителя, в нашем случае – ребенка, направленного на МСЭ);
 - Посыльный лист, заполненный в лечебно-профилактическом учреждении;
 - Амбулаторную историю болезни, выданную в поликлинике.
2. Изучает заключения врачей-экспертов, других членов экспертной комиссии.
3. Разъясняет родителям и детям их права в сфере реабилитации, цели, задачи, прогнозируемые последствия реабилитационных мероприятий, последствия в случае отказа от ИПР.

Социально-экспертная диагностика включает всестороннее социальное обследование, определение социальных критериев для оценки наличия и степени выраженности ограничения жизнедеятельности, оценку реабилитационного потенциала и реабилитационного прогноза.

Социальная диагностика освидетельствуемого ребенка предусматривает:

- Анализ базовых социальных качеств ребенка;
- Анализ характеристик различных видов деятельности;

- Анализ данных социально-бытового, социально-средового обследования и социально-психологического обследования;
- Определение критериев для оценки наличия и степени выраженности ограничения жизнедеятельности.

Специалист по социальной работе должен также в своей деятельности проводить оценку реабилитационного потенциала. Для этого специалист по социальной работе должен знать, что **реабилитационный потенциал** - это комплекс биологических и психофизиологических характеристик человека, а также социально-средовых факторов, позволяющих в той или иной степени реализовать его потенциальные способности.

Оценка реабилитационного потенциала предусматривает определение сомато-личностных способностей, свойственных конкретному ребенку, сохранившихся вопреки заболеванию или дефекту и служащих предпосылкой для восстановления статуса, а также прогнозирование уровня возможности восстановления или компенсации имеющихся ограничений, функциональных нарушений и жизнедеятельности. Она включает определение уровня физического развития и физической выносливости, уровня психофизиологической выносливости, уровня психоэмоционального развития и устойчивости, определение социально-психологического статуса с учетом уровня общего развития и запаса знаний, особенностей личности, состояния и устойчивости психических процессов, уровня микросоциальной адаптации; определение социально-средовой ситуации, жилищно-бытовых условий, материального положения, уровня сохранности социально-бытовых навыков и умений, уровня сохранности микросоциальных связей, уровня социальной активности.

В понятие «реабилитационный потенциал» включается большое количество психофизиологических показателей, отражающих функциональное состояние различных органов и функциональных систем, личностные особенности инвалида, социально-средовые и профессиональные факторы. Поэтому целесообразно выделить несколько составляющих «реабилитационного потенциала». К ним относятся внутренние факторы, определяемые на уровне организма, и, условно, внешние факторы (социально-средовые).

На основании выявленных реабилитационных возможностей и анализа внешних факторов, влияющих на их реализацию, необходимо дать прогностическую оценку реабилитационным мероприятиям.

Реабилитационный прогноз - это предполагаемый уровень интеграции ребенка-инвалида в общество, обусловленный содержанием реабилитационного потенциала и воздействием внешних факторов, влияющих на его реализацию в процессе проведения реабилитационных мероприятий. Оценивая реабилитационный прогноз, необходимо учитывать полную реализацию реабилитационных возможностей при наиболее эффективном воздействии внешних факторов.

Реабилитационный прогноз может оцениваться как:

- возможность полной интеграции в общество;
- возможность частичной интеграции в общество;
- отсутствие или незначительная возможность интеграции инвалида в общество.

Реабилитационный прогноз в основном зависит от характера заболевания, степени выраженности ограничений жизнедеятельности, реабилитационных возможностей, касающихся их восстановления, и предполагаемого влияния внешних факторов.

Таким образом, проведение социальной экспертно-реабилитационной диагностики позволяет специалисту по социальной работе в дальнейшем осуществлять коллегиальное обсуждение большого со специалистами бюро МСЭ и участвовать в вынесении экспертного заключения, которое включает:

- наличие инвалидности;
- причину, срок, время наступления инвалидности;
- для признанных инвалидами меры социальной защиты и индивидуальную программу реабилитации инвалида (при наличии показаний и согласия инвалида).

Несмотря на потребность, которая появилась у служб МСЭ в специалистах по социальной работе, в том числе специалистах по социальной работе с детьми, имеется достаточно противоречий.

Включение специалиста социальной работы в штатное расписание МСЭ поставило перед ним ряд проблем, которые объясняются следующими обстоятельствами:

- медико-социальная экспертиза для специалиста по социальной работе явилась совершенно новой областью деятельности, и «трудная жизненная ситуация» как предмет деятельности социального работника предстала в необычном ракурсе – необходимо было определять состояние социального функционирования лиц, освидетельствуемых в учреждении МСЭ;
- отсутствовал какой-либо надежный инструментарий по социальной диагностике состояния социального функционирования;
- в настоящее время еще остается слабость, неразработанность технологии социальной работы в деятельности учреждений медико-социальной экспертизы, недостаточно определена ее важность в части определения состояния социального функционирования;
- нормативно-правовая база и организационно-методический аспект социальной работы в учреждениях медико-социальной экспертизы.

Подводя итог, отметим, что роль специалиста по социальной работе в процессе освидетельствования детей-инвалидов повышается в связи с принятием новых нормативных документов, изменением отношения к инвалидности (это как медицинская, так и социальная проблема), реорганизацией службы МСЭ.

Возрастает потребность в дальнейших исследованиях, касающихся деятельности специалистов по социальной работе в бюро МСЭ, необходима разработка практических, организационно-методических рекомендаций, а также совершенствование нормативно-правовой базы аспектов социальной работы в учреждениях медико-социальной экспертизы.

ПРОБЛЕМЫ ВОСПРИЯТИЯ ГОРОДА БАРНАУЛА ИНОГОРОДНИМИ СТУДЕНТАМИ

Фалеева Е.А. – студент, Цыганенко Н.В. – к.с.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова

В начале мы хотели бы отметить, что данное исследование является поисковым и представляет собой начальную стадию исследования проблемы восприятия городской среды представителями различных социальных групп. Данная работа посвящена изучению восприятия городской среды различными группами студентов. Основной интерес направлен на исследование зависимости восприятия от длительности пребывания (проживания) в городе Барнауле. Интерес и актуальность этой частной тематики могут быть объяснены необходимостью формировать позитивный имидж города Барнаула и способствовать адаптации иногородних студентов.

Что касается восприятия городской среды иногородними студентами - первокурсниками, то это жизнь в первую очередь в принципиально новых пространственных условиях. Она характеризуется с одной стороны небывалой пространственной концентрацией людей, с другой стороны все увеличивающимся пространственным рассредоточением их деятельности. Процесс урбанизации, естественно, имеет свои негативные последствия и в сфере взаимоотношений людей. Это чрезмерное повышение числа и интенсивности межлюдских контактов, подрыв традиционных связей между людьми, анонимность, безличный характер общения, потеря традиционных соседских отношений, открытость, публичность все большей части деятельности человека, а также изменения в отношении человека к среде, которая становится для него зачастую «чужим», к нему относятся равнодушно, а иногда даже вредительно, отсутствует чувство «своего» дома, двора, улицы, города. Прогулки по нашему городу свидетельствуют о том, что он зачастую воспринимается как «чужой» не только приезжими, но и коренными жителями.

Рассматривая феноменологию восприятия города, М. Черноушек вводит понятие «топофилизма». Оно включает в себя не только любовь к городу, как об этом говорит его этимологическая основа, но в сущности является интергрирующим понятием, включающим всю совокупность биологических, социальных, культурных и эмоциональных факторов, оказывающих влияние на отношение индивида к данной окружающей среде. Разительные отличия топофильных позиций можно отметить у постоянных жителей города и у приезжих. Одну и ту же среду они воспринимают по-разному. Приезжий в чужом городе испытывает эмоциональный подъем, предвкушая новые впечатления, он не перегружен хронически повторяющимися импульсами. Местный житель воспринимает все, что его окружает, как обыденность, монотонность, лишенную активных импульсов. Но вместе с тем он дает среде личностную оценку, в то время как приезжий уносит с собой впечатления, которые со временем могут постепенно исчезнуть. Места, богатые разнородными деталями, способствуют формированию у человека чувства идентичности с ними, и наоборот, места без особых характерных признаков, которые мы чаще всего встречаем в крупных городах, могут усилить чувство анонимности, особенно у тех, кто находится в кризисном состоянии и ищет выход в конфронтации со средой для принятия важных решений.

В вариантах восприятия города, которые выступают основой формирования стереотипов, выражается психологический механизм восприятия.

Наше эмпирическое исследование направлено на выяснение того, как и в чем отличается восприятие города студентом – первокурсником и студентами старших курсов. Нами был использован метод семантического дифференциала. С помощью этого метода изучаемый объект – город Барнаул оцениваются по ряду биполярных (в нашем исследовании - семибальных (-3-2-1-0-1-2-3)) шкал, полюса которых заданы с помощью вербальных антонимов. Сравнительные характеристики восприятия города Барнаула студентами первого (17 респондентов) и третьего (17 респондентов) курсов АлтГТУ представлены в таблице. Позитивно и негативно окрашенные характеристики намеренно размещены в разных столбцах (некоторые справа, некоторые слева), чтобы предотвратить стремление респондентов давать ожидаемые, одобряемые ответы. Знак минус свидетельствует не о негативной окраске той или иной характеристики, а о ее расположенности в левом семантическом поле.

СЕМАНТИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ГОРОДА	СТУДЕНТЫ - ПЕРВОКУРСНИКИ	СТУДЕНТЫ ТРЕТЬЕГО КУРСА
1. Плохой – хороший	18	12
2. Радостный - печальный	2	-11
3. Темный- светлый	19	12
4. Противный - приятный	16	18
5. Хаотичный - упорядоченный	2	1
6. Простой - сложный	-5	-14
7. Родной - чужой	8	-12
8. Злой - добрый	12	7
9. Любимый - ненавидимый	- 6	-9
10. Чистый – грязный	0	20
11. Опасный - безопасный	6	-2

В итоге выяснилось, что иногородние студенты – первокурсники, прожившие в Барнауле полтора месяца, воспринимают город преимущественно как светлый, хороший, приятный, добрый, чужой. Эти данные подтверждают нашу гипотезу о преобладающем эмоциональном, некритическом отношении к городу; в то же время высокая нагрузка фактора «чужой» свидетельствует о сохраняющейся дистанции в восприятии. Для студентов третьего курса город Барнаул выступает как преимущественно грязный, приятный, простой,

родной и хороший, печальный, любимый. В оценках третьекурсников уже проявляется рациональное, критическое отношение.

Первый, разведывательный этап нашего исследования не завершен в плане интерпретации данных; тем не менее, полученные нами первичные данные позволяют судить о том, что субъективное представление о городе формируется вследствие непосредственного личного опыта (например, в результате проживания на его территории) или опосредованно (например, со слов очевидцев, из материалов СМИ и т.д.).

Совокупность убеждений и ощущений людей, которые возникают по поводу его особенностей города, формируют его имидж. Знание особенностей восприятия города играет важную роль в управлении его имиджем.

Список литературы:

1. Черноушек, М. Психология жизненной среды /Пер. с чеш. И. И. Попа. - М.: Мысль, 1989. - 174 с.

РЕЛИГИЯ И АТЕИЗМ В ПРЕДСТАВЛЕНИИ СОВРЕМЕННЫХ СТУДЕНТОВ

Пустовайт М.А. –студент, Цыганенко Н.В. –к.с.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова

В последние десятилетия в современной России возрастает влияние религии на общественную и личную жизнь людей, расширяется спектр их религиозных и нерелигиозных верований. Примеры массового религиозного "обращения" свойственны группам населения разных возрастов и профессий, но особенно оно заметно среди молодежи. Это и понятно, так как у нее происходит становление смысложизненных ориентиров. В условиях кризисного социума существенно ограничены возможности полноценного социально-гражданского становления молодежи, а в обществе в целом ослаблены социальные и нравственно-идеологические ориентиры. В сравнении с советским периодом заметно изменилась роль институтов социализации молодежи: школы, системы профессионального образования, общественно-политических организаций и движений, средств массовой информации.

В усложнившийся процесс социального становления юношей и девушек все активнее включаются религиозные институты и организации, внося нечто новое, ранее им неведомое. С целью определения интенсивности и глубины этого явления нами проведено социологическое исследование, эмпирическую базу которого составили данные проведенного нами веб-опроса семидесяти студентов третьего курса различных специальностей (технических, экономических, гуманитарных) АлтГТУ.

Предметом исследования стало отношение студентов к религии и атеизму и выявление факторов, влияющих на него.

Принимая во внимание дискуссии по поводу критериев религиозности [1], подчеркнем, что для нас таковым будет выступать сопоставление самоидентификации студенчества с поведенческими характеристиками его в основных сферах жизнедеятельности.

В исследовании мы исходили из гипотезы, что для студенчества особенно характерно несоответствие между достаточно высоким уровнем религиозной самоидентификации, и образом жизни как в области религиозной жизнедеятельности (в частности, отправлении религиозных обрядов), так и во внерелигиозной сфере.

На основе самоидентификации выявлены основные группы религиозной принадлежности студентов: убежденные неверующие, атеисты - 4%; неверующие – 18%; колеблющиеся между верой и неверием - 23%; просто верующие – 50%; убежденные верующие, воцерковленные – 4%. В сопоставлении с данными исследования религиозности населения Алтайского края, в группе молодых респондентов происходит положительная динамика религиозных настроений. Свою конфессиональную принадлежность опрошенные определили, отвечая на вопрос «Какую религию Вы исповедуете?»: христианство - 39%,

православие – 32%, протестантизм -1%, ислам -3%, буддизм- 1%; 21 % респондентов не причисляют себя ни к какой конфессии.

При достаточно высоком уровне религиозной идентичности (она, безусловно, преобладает над атеистичной) выявлен низкий уровень религиозной активности. Посещают церковь регулярно 4% опрошенных, бывают несколько раз в месяц - 6%, бывают несколько раз в год - 38%, были несколько раз в жизни (по нерелигиозным мотивам) - 44%, никогда не посещали 8%. Никогда не читали Библию 31% студентов, прочли не полностью -15% , читали один раз - 36%, перечитывали несколько раз – 15%, постоянно обращаются к тексту Библии – 3% респондентов.

Зафиксированное и в нашем исследовании, и в аналогичных, проводимых в России [2], рассогласование между номинальной, декларируемой религиозностью и реальной, воплощающейся в соответствующем образе мысли и действий, позволяет судить о том, что принятие молодыми людьми религиозной веры, усвоение религиозных ценностей осуществляется стихийно. Религиозность сегодня – это некий «мейнстрим», вектор общественных умонастроений, не связанный с реальной поведенческой практикой.

Что в наибольшей степени повлияло на нынешнее отношение студентов АлтГТУ к религии? Ответы распределились следующим образом: мнение родителей – 12%, ближайшее окружение – 14%, общественное мнение в целом – 6%, школьное воспитание 0,8%, церковь, религиозные организации- 6,4%, собственный жизненный опыт - 43%, СМИ - 4%, книги - 7%, определенные жизненные события – 4%. Выявлена доминанта рефлексивного типа религиозной социализации. Вызывает интерес тот факт, что, не смотря на достаточно высокий уровень религиозности в семьях опрошенных, религиозные ориентиры студенты в большинстве случаев обретают в результате самостоятельных мировоззренческих поисков. У 72 % респондентов в их родительских семьях существовало положительное отношение к религии, 78% респондентов были крещены в детстве. Интересно, что взгляды родителей респондентов (а это люди в возрасте от 38 лет и старше) формировалось в период господства атеистических ценностей; не смотря на это 68% матерей и 37% отцов респондентов являются верующими. Атеистами являются 48% отцов и 7% матерей, колеблющимися между верой и неверием 25% матерей и 48% отцов.

Упадок нравственной культуры резко ослабил защищенность духовного мира молодых людей, как, впрочем, и их социальную защищенность вообще. Как показал опрос, смысл религии студенты понимают преимущественно утилитарно и связывают его в основном с практической пользой, которую может дать религия. При ответе на вопрос «Чем, на Ваш взгляд, является религия?» ответы распределились следующим образом: частью культуры общества, традицией – считают 30 % опрошенных, средством утешения и помощи человеку- 22,5 %, особым мировоззрением, позволяющим понять мир -19,5 %, способом нравственного совершенствования общества – 18 %, средством обмана людей и манипулирования ими – 8%. Исследование свидетельствует: потенциал, который скрыт в недрах религии, и православия в первую очередь, далеко не востребован и не осознан респондентами.

Преобладающее понимание религии как своеобразной «социально-психологической службы» и как оплота традиции согласуется с возросшей потребностью общества в гуманизме и сохранении культурной идентичности, однако не может быть основой для глубокой и искренней веры. Дело в том, религиозные взгляды и убеждения, не ставшие внутренней основой мировоззрения, вряд ли будут способствовать гармонизации душевного состояния личности и тем более совершенствовать общественные отношения. Из ответов респондентов вытекает тот факт, что компенсаторная функция социального института религии в Алтайском крае опережает остальные, что вполне объяснимо факторами кризисного, трансформирующегося социума. Однако сведение смысла религии к набору психотерапевтических процедур значительно сужает сферу ее действия и ведет к ослаблению других функций – регулятивной, мировоззренческой, интегративной и др. Эти данные заставляют задуматься о перспективах религиозности, когда возможное улучшение жизненных условий приведет к снижению ее уровня. Впрочем, тенденция возрастания

религиозности в периоды кризисов и ее снижения в условиях стабильного социума является общемировой. В России же экономический кризис совпал с «политической реабилитацией» религии, с конституционным закреплением свободы совести, поэтому религиозность получили двойной толчок для своего стремительного, экстенсивного развития. Эти же факторы вызвали стремительную деинституционализацию атеизма в постсоветской России. Однако неверным будет утверждение о том, что у атеизма нет настоящего и будущего: в современном российском обществе по данным социологических исследований, около 15% населения (число это колеблется в незначительных пределах) в той или иной мере разделяют атеистические взгляды. В Алтайском крае эта цифра достигала в 2001 году 25% [3].

Среди студентов АлтГТУ преобладает понимание атеизма как идеологии, на которой основывалась религиозная политика советского государства: 30% опрошенных рассматривают атеизм как отрицание религии и церкви, 28% как отрицание веры в Бога, в сверхъестественные силы, 18% как своеобразную «религию наоборот», веру в собственное неверие; для 9% атеизм является идеологией свободомыслия, для 8% - мировоззренческим спутником научно-технического прогресса, для 4% респондентов - прогрессивной вехой в развитии человечества, освобождением мировоззрения от устаревших религиозных догм. Большинство опрошенных (55%) считают, что отказ от религиозных ценностей нарушил национальные традиции духовного воспитания и во многом predetermined нравственные проблемы современной России. 18% студентов оценивают политику государства по отношению к религии в бывшем СССР крайне негативно, 17% полагают, что распространение атеизма сыграло позитивную роль в развитии общества, однако не следовало применять насильственных методов – разрушения храмов, гонения на верующих и священнослужителей, 1% студентов положительно относится к распространению атеизма и ко всем методам, которые применяло государство в антирелигиозной пропаганде.

Данные исследования показывают, сколь идейно непоследовательны современные верующие и атеисты, многих из которых справедливее было бы назвать «верящими в сверхъестественное». Едва ли не центральное место в мировоззрении студентов принадлежит астрологии (57% всех опрошенных верят предсказаниям астрологов), которая даже опережает веру в Бога. Показателем слабой интегрированности религиозных догм в мировоззрение граждан является высокая доля респондентов, склонных к вере в экстрасенсов (30%), НЛО и инопланетян (40%).

В целом же полученные данные свидетельствуют о девальвации собственно религиозной веры и ее «засоренности» мистикой» практически во всех типологических группах с разной степенью религиозности, и подтверждают, гипотезу о том, что религиозное сознание студентов отличается малой глубиной и характеризуется эклектичностью. Справедливее было бы называть его синкретическим сознанием, то есть сплавом собственно религиозных верований, суеверий и мистики.

Вышесказанное свидетельствует о неоднозначности духовных потребностей и устремлений молодежи и о необходимости комплексного изучения феноменов массового сознания студенчества, содержания его духовной жизни и мировоззренческих ориентаций в религиозной и иных сферах.

Список литературы:

1. Синелина, Ю. Ю. Православные и мусульмане: сравнительный анализ религиозного поведения и ценностных ориентации / Ю. Ю. Синелина // Социологические исследования. - 2009.- № 4. С. 89-95.
2. Лебедев, С. Д. Парадоксы религиозности в мире позднего модерна / С. Д. Лебедев // Социологические исследования. -2010. -№ 12. С. 85-94.
3. Цыганенко Н. В. Параметры и тенденции религиозности в Алтайском крае / Н. В. Цыганенко // Образование и социальное развитие региона. – 2003. – № 1-2. С. 128-131.

ЧТЕНИЕ В СИСТЕМЕ ЦЕННОСТЕЙ СОВРЕМЕННЫХ СТУДЕНТОВ

Зейбель А.В. – студент, Цыганенко Н.В. – к.с.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова

Сегодня в России проблема чтения стоит как никогда остро. Процесс информатизации, доминирование визуальной информации (телевидение, Интернет) приводят к тому, что россияне читают все меньше и меньше (согласно данным Левада - центра не читают 79 % молодых россиян). Между тем сложно переоценить значимость чтения как фактора формирования личности будущего специалиста.

Чтение как вид познавательной и информационной деятельности занимает особое место в структуре формирования личности. Оно формирует мыслительную деятельность, является основой развития, обучения и воспитания человеческого индивида. Чтение является результатом культурного опыта, степень овладения которым в значительной мере зависит от социальных условий, уровня образования и возраста. Читатель-пользователь информации формируется под воздействием как индивидуально-психологических, так и социально-экономических факторов. Его деятельность становится элементом общекультурной, интеллектуальной жизни и человека, и общества. Поэтому важно выявить связанные с изменением и конкретными условиями социокультурной ситуации общие тенденции в чтении современного студента и факторы, влияющие на их читательскую активность.

Проблемная ситуация заключается в том, что происходящие в обществе процессы информатизации, распространения новых информационных технологий, средств связи, формирование рыночной экономики, социально-политические изменения, коммерциализация сферы культуры приводят к трансформации, системы духовно-ценностных ориентаций практически всех слоев общества, а следовательно, и изменению структуры их информационных и культурных потребностей. Особенно ярко эта тенденция девальвации ценности чтения проявляется в молодежной среде.

В свете вышесказанного актуальность исследования ценности чтения среди студентов очевидна.

Мы провели эмпирическое исследование данной проблемы в АлтГТУ. Объектами исследования явились студенты 17- 23 лет. Для получения информации был проведён анкетный опрос, в котором приняли участие 63 респондента.

Целью нашего исследования явилось выявление ценности чтения среди современных студентов в условиях информатизации. Исследование показало, что 32 % опрошенных не читают вовсе, 68 % читают. Свою низкую читательскую активность респонденты первой группы аргументировали следующим образом: нет времени для чтения - 75%, предпочитаю смотреть телевизор - 40%, вообще не люблю читать - 35%, неинтересно -20%. 66% всех опрошенных выразили согласие с высказыванием «Кто читает, умеет лучше выражать свои мысли», тем самым признавая значимую роль чтения в формировании общих интеллектуальных навыков.

Больше всего студенты читают романы о любви, приключения, фантастику, классику и детектив. Меньшей популярностью среди опрошенных пользуются исторические романы, поэзия, зарубежная проза и русская современная проза.

Распределение ответов на вопрос « Произведения какого рода Вам нравятся?»

(можно было выбрать несколько вариантов ответов)

Романы о любви	40%
Приключения	30%
Фантастика, фэнтези	27%
Классика	27%
Детективы, боевики	19%
Исторические романы	11%
Поэзия	9,5%

Зарубежная современная проза	5%
Русская современная проза	3%

Любимыми авторами студентов являются П. Коэльо, Ф.М. Достоевский, Л.Н. Толстой, Н.В. Гоголь, М. Булгаков. Среди любимых книг, чаще всего называемых студентами оказались следующие: Одиннадцать минут (автор П. Коэльо), Преступление и наказание, Война и мир, Мастер и Маргарита.

Каковы же мотивы чтения? Для развлечения и удовольствия читают 54% опрошенных, для повышения культурного уровня 22%, для расширения кругозора 21%, меньше всего читают для получения новой информации - 13%. Основным источником информации, в том числе и учебной, являются компьютер и Интернет. В структуре свободного времени они так же занимают лидирующую позицию.

Распределение ответов на вопрос «Чем Вы занимаетесь в свободное время?»

84 % - встречаюсь с друзьями

76% - сижу за компьютером с целью переписки с друзьями, игры, выполнения учебных заданий.

54% - смотрю телепередачи, видеофильмы

40% - посещаю клубы, дискотеки

29% - посещаю кинотеатры

27% - просматриваю развлекательные журналы и газеты

19% - занимаюсь своим хобби

13% - занимаюсь спортом

Вывод: Проведенное нами исследование чтения среди студентов АлтГТУ показало необходимость дальнейшего, более углублённого развития этой темы. Особое внимание следует уделить отработке различных методик воздействия на студентов для повышения у них интереса к чтению вообще и чтению художественной литературы в частности.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РОССИЙСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ

Алексейчиков Б.И – ст. преподаватель

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

Модернизация стала наряду с другими обыденными событиями, просто термином, не оказывающим заметного воздействия на общество. Но ряд нерешённых общественных проблем заставляют нас опять возвращаться к проблемам модернизации. И безусловно, нас интересует не модернизация как термин, но модернизация как процесс. Этот процесс характеризуют разнородные социальные процессы и явления, сопровождающие становление индустриального общества западного типа, динамику движения к этой модели стран «третьего мира» и постсоветских государств. Хотя и нельзя не обратить внимание на исчерпание проекта модерн на западе. Облик эпохи становится познаваемым, только если ее *акме*, стадия ее наиболее полного и окончательного формирования уже пройдены. Эпоха модерна, или Новое время, — это эпоха, которая уже оставила позади пик своего развития. [3; 21] Актуализация темы модернизации связана с российской неконкурентоспособностью прежде всего в экономике по отношению к развитым западным странам. Но представляется более важным плачевное состояние российского общества в целом. Хабермас отмечает что модернизация может быть как «сверху», так и «снизу». Смысл модернизации - переход от традиционного общества к индустриальному, этот переход сопровождается феноменом расколдовывания мира (в веберовской интерпретации) и преобразовании традиционных этических регуляторов в персональные моральные акты. Интересна для понимания российской модели модернизации точка зрения Вышеславцева Б.П. С его точки зрения модернизация - это: «рациональная организация права и государства, это либеральное правовое демократическое государство, обеспечивающее личную безопасность и свободу, без которой нет творчества и изобретения и

науки». [1; 369] Западная модель модернизации раскрепощает творческий потенциал, хотя и несёт опасность массового человека - варварство, вооруженное научной техникой. Российская модернизационная модель двадцатого века характеризуется послушностью личности и «преобразованием сверху». Можно предположить, что достижения модернизации хотя и были очевидны, стоит задуматься о цене, но как - то неукоренены, что может вести к развитию, если неинституционализированный статус личности, добившейся какого - то успеха на национальной почве. Отчего же в российской традиции реформы столь нестойки, результаты их неоднозначны? Безусловно, во многом - это из за социальной структуры российского общества, вне зависимости от политических выводов воспроизводящейся в разные исторические эпохи. Но и конечно по причине духовной зрелости российской общности в целом.

Модернизация трактуется как повышение сложности общественных систем и организаций в результате роста структурной и функциональной дифференциации, возникновения новых форм интеграции, увеличения адаптивной способности данного общества. Мы же вынуждены выявлять иные общественные структурно - функциональные феномены. Костная, неповоротливая властная верхушка кровно заинтересована в неумелых, полностью зависимых от неё, всё время воспроизводящих беспорядок и постоянно апеллирующих к гаранту с мольбой навести порядок твёрдой рукой подчинённых. Такая закольцованная социальная структура обусловленная историческими, географическими и иными условиями нуждается в механизмах, обеспечивающих движение, развитие. И безусловно, крайне важны институты, обеспечивающие чистоту этических и в целом ценностных проявлений в обществе. В литературе отмечается тот факт, что в условиях модернизации политика тоталитарных режимов сходна с теми, которые свойственны предшествующим политическим формам тоталитаризма - абсолютизму, бонапартизму, диктатурам. Различие между ними состоит в степени контроля над обществом, интенсивности вмешательства в его процессы и институты, в способах социальной мобилизации. На первый план выходят практика социальной инженерии, организационной перестройки, активного преобразования традиционных структур и институтов, имитации технологий власти монархической государственности. Тем более важно подключать к проблематике развития общества широкие общественные слои. Важно, чтобы возникший вследствие рационализации картин мира когнитивный потенциал становится общественно действенным. Идеологические усилия должны быть направлены на поиски и обеспечение общественного консенсуса, а не на осмысленное разделение общества.

Основными задачами в контексте модернизации российского общества можно выделить следующие проблемы, которые следует проработать: а) незаконченность и в связи с этим неэффективность преобразований, а нередко и обратное движение, контрреформы; догоняющий характер российской модернизации; б) специфика российского консерватизма, насколько деятели и мыслители консервативного толка продуктивно отстаивают интересы и задачи общества; г) консервативные ценности и состояние общества, интерес представляет давняя дилемма выбора вектора развития; д) соотношение консервативных и инновационных тенденций в паттернах российского общества; е) цена модернизации; ё) объём и глубина преобразований, включённость различных общественных слоев в орбиту социальной активности; ж) показатель состояния развития человека.

Список литературы:

1. Вышеславцев, Б. П. Кризис индустриальной культуры. Избранные сочинения / Б.П. Вышеславцев. — М; Апрель, 2006. — 1037 С.
2. Козловски П. Миф о модерне: Поэтическая философия Эрнста Юнгера. - Пер с нем. -М.: Республика, 2002. - 239 с.
3. Козловски, П. Культура постмодерна. / П. Козловски. - М: Издательство «Республика», 1997. - 236 с.
4. Хабермас, Ю. Модернизация как общественная рационализация: роль протестантской этики. // Социологическое обозрение. Т. 9. № 3. 2010. 3

СОЦИАЛЬНАЯ РЕКЛАМА В БАРНАУЛЕ

Семенова С.- гимназист, Айнбиндер В.Л. – учитель истории и обществознания
МОУ «Гимназия № 40» (г. Барнаул)

Я решила провести небольшое исследование по социальной рекламе, крайне неизученной и не очень популярной, на мой взгляд, теме.

Социальная реклама — вид некоммерческой рекламы, направленной на изменение моделей общественного поведения и привлечения внимания к проблемам общества. Социальная реклама представляет общественные и государственные интересы и направлена на достижение благотворительных целей.

За основу я взяла опрос, который провела в старших классах нашей школы и студентов 3 курса АлтГТУ, и хочу сопоставить мое мнение о социальной рекламе до проведения опроса и после.

Термин социальная реклама, до вникания в эту тему говорил мне лишь о видеороликах, которые я видела по телевизору. И это были ролики о защите детей от насилия и вреде курения, например, «Сломай сигарету, пока сигарета не сломала тебя».

В моем возрасте все уже должны знать, что такое социальная реклама, однако далеко не каждый мой одноклассник или студент знает об этом явлении.

Социальная реклама в Барнауле существует, и не только в центральных СМИ, например, наружная реклама в Барнауле, в основном в виде рекламных щитов, растяжек, афишных тумб и т.д.

Для исследования объема наружной социальной рекламы в объеме всей рекламы на улицах города были взяты отрезки вдоль дорог различных районов Барнаула. Рассматривались объекты рекламы, а не вывески. Результаты следующие:

п.п.	Район города (примерно 1 км дороги)	Общее количество объектов рекламы	Количество объектов социальной рекламы	% объектов социальной рекламы в общей рекламе
	Площадь Октября - Площадь Советов	125	15	12
	ул. Сухэ-Батора	15	3	20
	ул. Малахова	80	7	9
	ул. Попова	70	3	4
	ул. Северо-Западная	5	0	0

Результаты тестирования следующие:

1. Большинство респондентов знакомо с социальной рекламой (около 84%). Это очень хороший показатель, значит, социальная реклама не остается без внимания молодежи.

2. Наибольший процент голосов по распространенности получила реклама здорового образа жизни (против курения, алкоголя, наркотиков и т.д.). Этот вид рекламы отметили 72 человека из 80 опрошенных.

На втором месте по популярности оказалась реклама посвященная материнству и против жестокого обращения с детьми (43 человека из 80).

Третье и четвертое место поделили реклама правил дорожного движения и защиты окружающей среды (31 из 80 опрошенных).

Рекламу формирования облика города оттеснили на последнее пятое место (12 из 80 респондентов).

3. Необходимость социальной рекламы в школах признают 54, а отрицают 26 человек.

4. Привлечение в социальную рекламу известных людей поддерживают 53 человека, против этого выступают 26. И один опрошиваемый не ответил

5. Пользу от социальной рекламы видят 59 из 80 опрошенных мною людей.

Выводы: социальная реклама в Барнауле присутствует и составляет примерно 5-15% от всей рекламы.

Явно наблюдаются тенденция - чем дальше от центра города, тем меньше рекламы и тем меньше процент социальной рекламы в общей рекламе. Значит, мои выводы о том, что о социальной рекламе знает далеко не каждый, верны.

Все основные направления социальной рекламы в Барнауле сегодня можно свести в следующие группы:

- правила дорожного движения(35%) ;
- формирование облика города(5%) ;
- семья и дети(15%);
- поддержание здорового образа жизни (против курения, алкоголя, наркотиков и т.д.)(35 %);
- защита окружающей среды(5%);
- православные ценности –(5%).

Большая часть рекламы расположена вдоль дорог, так как именно там проходит большой поток людей и они автоматически отмечают нужное для себя. Однако люди спешат, выделяют из всей рекламы самую: шумную, яркую, необычную. Объекты социальной рекламы в Барнауле, как правило, расположены там же, где и коммерческая реклама, они теряются в ней и не выполняют своей функции, т.к. по своей сути должны заставлять задуматься и далеко не всегда должны быть ярки и броски как коммерческая реклама.

Лучше всего, по моему мнению, располагать социальную рекламу:

Во-первых, там, где нет коммерческой;

Во- вторых, в жилых массивах, делая ее украшением территории, а не самым ярким и вульгарным пятном, как это принято в коммерческой рекламе,

В-третьих, необходимо хорошо продумывать рекламу и больше рассчитывать на внимание молодежной аудитории, которая более восприимчива и читает все, что попадает на глаза.

А ведь социальная реклама очень мощное оружие в умелых руках. Например, меня поразил широко известный факт, что одним из действенных способов предотвращения недавней эпидемии гриппа в Китае стали показы, как пользоваться марлевыми повязками, которые проводили знаменитые в стране певцы, актеры, спортсмены, сделав ношение повязок модным.

В советское время социальная реклама занимала подавляющую часть рекламной деятельности. Правда, существовала она в несколько ином, чем сейчас виде. Времена изменились, но необходимо понимать, что во все времена люди легко поддавались агитации. А отсутствие рекламы, пропагандирующей лучшее и отрицающей негативные явления в нашей повседневной жизни, ведет к усилению влияния коммерческой рекламы, которая отвечает не интересам общества, а интересам определенной группы торговцев, постепенно заменяя все желания одним: иметь больше и лучше, чем у окружающих.

МЕХАНИЗМЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА НА ГОСУДАРСТВЕННОМ УРОВНЕ

Сложнева Е.А. –студент, Павлова Н.С. - к.соц.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

Одной из острых проблем современного российского общества является проблема трудоустройства молодежи. В период перестройки экономики после распада СССР на рынке труда возникла новая неопределённая ситуация. Процесс обновления общества породил много новых, очень острых, неоднозначных проблем. С одной стороны, появилось больше видов деятельности, возможностей проявить себя и выразить свою индивидуальность, с другой – усилилось социально-экономическое расслоение людей. Оно коснулось и молодого поколения, в частности проявилось и на рынках труда [3]. Для города Барнаула эта тема не менее актуальна.

Безработица молодежи, только начинающей самостоятельно существование, оказывает негативное воздействие на её социальное и личностное развитие. Во-первых, она снижает жизненные стандарты молодых людей, а пособие по безработице не велико по размеру и не обеспечивает даже самых скромных потребностей. Во-вторых, начальная безработица блокирует достижение возможного социального успеха, занятие достойного места в жизни. Молодые безработные проигрывают в социальной конкуренции своим работающим сверстникам, имеющим перед собой перспективы социального роста. В-третьих, и это возможно, самое негативное – безработица молодежи создает почву для распространения многих видов девиантного поведения. Длительная неустроенность оборачивается тем, что у молодых людей утрачивается ценность профессионального мастерства, отсутствует готовность овладеть новой профессией, появляется психологический страх перед рынком труда.

В анализе проблем трудоустройства молодежи можно выделить два основных подхода. Суть первого состоит в узкоотраслевой трактовке трудоустройства. Трудоустройство сводится в основном к приему на работу и мерам по снижению уровня безработицы. Второй подход рассматривает безработицу значительно шире, как комплексную и системную социальную проблему. Её решение преследует более широкие задачи, а именно: дать возможность молодым людям полностью развить свои способности, найти свое место в жизни, свое призвание.

Рассматривая трудоустройство молодежи как комплексную социальную систему, возникает необходимость выделения в ней основных структурных элементов. К числу таких элементов относятся следующие: во-первых, это подготовка молодежи к осознанному выбору будущей профессии; во-вторых, освоение соответствующей профессии; в-третьих, поиск места работы и сама процедура трудоустройства; в-четвертых, адаптация и трудовая социализация молодежи на производстве. Перечисленные элементы трудоустройства есть одновременно и необходимые этапы трудоустройства как социального процесса. Свои трудности есть на каждом этапе [1].

Молодежь в наибольшей степени оказалась подвержена негативному влиянию новой социальной реальности. Профессиональные предпочтения выпускников школ резко расходятся с потребностями экономики. Это подтверждает отсутствие необходимой профориентационной работы с ними. Среди всех социальных ценностей труд оказался на одном из последних мест.[1] Очень популярно мнение, что он не способствует обретению жизненного успеха. Определяясь с выбором профессии, молодые люди, в первую очередь, руководствуются её престижем, величиной возможного заработка. Очень часто выбранная профессия не соответствует их личностным качествам, интеллектуальным возможностям, не отвечает их действительным предпочтениям. Самыми популярными профессиями у россиян по-прежнему остаются: секретарь, менеджер по продажам и бухгалтер, по крайней мере, именно по данным направлениям трудовой деятельности опубликовано наибольшее количество резюме, находящихся в свободном доступе и размещенных на

специализированных job-сайтах.[4] Около 40 % выпускников российских вузов являются юристами или экономистами, в то время, как российская экономика крайне нуждается в специалистах технических специальностей, инженерах, специалистов со средним специальным образованием. Налицо выраженная несбалансированность рынка труда, избыток специалистов с высшим образованием. Социальная дифференциация молодежи по уровню материальной обеспеченности привела к тому, что молодые люди имеют неравные шансы в получении более престижных и финансово обеспеченных видов труда.

Изменить положение в решении проблем трудоустройства молодежи невозможно без кардинального изменения всей экономической, правовой и социальной политики государства [1]. Эта проблема сейчас является главной питательной почвой, формирующей негативное отношение к добросовестному труду как важнейшей социальной ценности, способствующей развитию личности. В этой связи примечателен такой факт: в государственной молодежной политике отсутствует среди основных приоритетов направление, связанное с вопросами труда.

Один из просчетов проводимых в нашей стране реформ - отказ большинства работодателей от заботы о сохранении и развитии трудовых ресурсов, ослабление государственного контроля в данной сфере. Представлялось, что на свободном рынке труда любых специалистов будет в достатке, однако на практике оказалось иначе. В профессиональном смысле рынок труда истощился, средний возраст промышленного рабочего приблизился к 55 годам. Социальная незрелость, скудность объективной информации о ситуации на рынке труда и о профессиях, неадекватная самооценка выпускников школы затрудняют их адаптацию к экономическим реалиям [2].

Слабая конкурентоспособность на рынке труда, обусловленная в основном недостатком профессиональных знаний, отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков, приводит к отказу работодателя от услуг молодого человека. Преимущество при приеме на работу отдается квалифицированным работникам, имеющим практический опыт работы. К тому же сказывается нежелание работодателей нести дополнительные организационные и финансовые трудности, связанные с профессиональным обучением молодых кадров. Сдерживает прием на работу молодых людей необходимость предоставления ряда льгот, предусмотренных Трудовым кодексом РФ в отношении подростков, перспектива увольнения молодых людей в связи с призывом в Вооруженные Силы, молодых женщин - с отпуском по уходу за ребенком. Вследствие чего возникает специфический вид безработицы среди лиц высокой квалификации, профессионально непригодных к использованию в низовых звеньях производственной и непроизводственной сфер.

Проблема молодежной занятости обостряется и предъявляемыми требованиями работодателей к уровню и качеству профессиональной подготовки специалистов. Сегодня, в жестких, специфически изменяющихся условиях формирования рынка, предприятиям требуются специалисты качественно нового уровня. Они должны быть восприимчивыми к инновациям, целеустремленными и коммуникабельными, умеющими работать как самостоятельно, так и в команде, обладающими трудовой мобильностью, высоким потенциалом для дальнейшего профессионального обучения, работоспособностью, энергичностью, отсутствием стереотипа профессионального поведения. Предприятиям требуются специалисты, владеющие иностранными языками, современными компьютерными технологиями и программами, готовые развивать свои знания и адаптировать их к новым ситуациям, возникающим в производстве и экономике в целом. Выпускники профессиональных образовательных учреждений должны быстро и легко адаптироваться к постоянно меняющимся условиям рынка труда, гибко реагировать на непрерывные изменения требований к квалификации и профессиональным знаниям, а также максимально реализовать свой личностный потенциал. В то же время не следует рассчитывать на то, что выбранная человеком специальность будет служить ему всю жизнь. Современные компании, как правило, меняют направления бизнеса, характер выпускаемой продукции, рынки сбыта, формы работы, специализируясь на той или иной сфере

деятельности. Поэтому, специалист, не обладающий такими качествами, как гибкость и мобильность, может остаться не у дел [5].

Таким образом, основными направлениями в решении проблемы занятости молодежи должны быть: во-первых, проведение более качественной, целенаправленной профориентационной работы со школьниками, абитуриентами, студентами; предоставление им более качественной и достоверной информации о востребованных профессиях. Необходимо повышать престиж таких профессий, как педагог, врач, инженер. Важной задачей является достижение баланса рынка труда. Необходимо привлекать молодых специалистов в производство, сельское хозяйство – в те сферы экономики, развитие которых является необходимым условием благополучного развития нашей страны, путем стимулирования их повышением заработной платы, предоставлением определенных льгот и социальных гарантий. Очень важно, чтобы добросовестный труд ценился в обществе и являлся залогом успешного развития карьеры. Во-вторых, необходимо наладить более тесное сотрудничество образовательных учреждений с предприятиями для более качественной подготовки специалистов. Так же нужно усилить контроль за качеством получаемого образования, соответствия его тем требованиям, которые предъявляет работодатель. В-третьих, государство должно принимать более активные меры по стимулированию работодателей к трудоустройству молодежи, компенсировать им их организационные и финансовые трудности, связанные с обучением молодых специалистов. В-четвертых, необходимо поощрять стремление молодежи к самозанятости, открытию собственных предприятий, реализации собственных проектов.

Список литературы:

1. Захаров Д.Н. Социальные проблемы трудоустройства современной российской молодежи. // URL: http://www.isras.ru/abstract_bank/1208424557.pdf
2. Маркова О. В., Лисюшкина В.И. Исследование проблем трудоустройства молодежи. // Студенческий научный форум. // URL: <http://www.rae.ru/forum2010/30/835>
3. Суховская А. М. Проблемы трудоустройства и самореализации молодежи в небольших муниципальных образованиях. // Управление персоналом. 2010. №8 // URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1601>
4. Прытин Д. Самые популярные профессии у россиян. // URL: <http://rating.rbc.ru/article.shtml?2009/09/10/32553603>
5. Чепиль Н. Проблемы занятости молодежи на современном этапе социально-экономического развития. // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. №3.// URL: <http://123-job.ru/articles.php?id=1710>

ПРОБЛЕМА ОДИНОЧЕСТВА В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Саврулина А.И. - Павлова Н.С. - к.соц.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

Тема одиночества была в центре внимания людей, живших в разные исторические эпохи, о чем свидетельствуют мифы разных народов, библейские и коранические тексты, сочинения теологов и т.п. Проблема одиночества — это предмет исследования представителей различных наук: философии, медицины, психологии, педагогики, богословия, в том числе и теории социальной работы. Об этом писали З. Фрейд, К.-Г. Юнг, А. Камю, М. Бубер.[4] В наши дни проблема одиночества стоит особенно остро в связи с тем, что общество выдвигает на первый план потребности в самореализации, достижении жизненного успеха, обещая за это материальные блага, и человек, стремясь к этому, проявляет социальную активность, забывая о потребностях души, нередко страдающей от одиночества.[1]

Одиночество – социально-психологическое явление, эмоциональное состояние человека, связанное с отсутствием близких, положительных эмоциональных связей с людьми или со

страхом их потери в результате вынужденной или имеющей психологические причины социальной изоляции.[4]

Одиночеству подвержены все люди, независимо от социального статуса, положения в обществе, возраста, расы и национальности. (1)Особенно остро стоит проблема одиночества пожилых людей. В старости нередко людям приходится пережить смерть супруга, сверстников, а детей и родственников либо нет, либо они проживают отдельно. Пожилые люди болезненно воспринимают социальную незащищенность, покинутость, отчуждение, невостребованность, недопонимание со стороны молодого поколения, поэтому социальная работа с ними и психологическое консультирование по проблемам одиночества имеют особое значение.[2]

В контексте проблемы одиночества актуальна тема женского одиночества, когда молодые и уверенные в себе женщины не могут по какой-то причине найти спутника жизни. Исследовать проблему женского одиночества для отдельной личности для осознания ею причин, по которой одиночество поддерживается, важная задача психологического консультирования. Благодаря такому исследованию у женщины есть выбор – продолжать поддерживать такой образ жизни как одиночество и быть при этом в гармонии или все-таки находить пути для того, чтобы произошли изменения, связанные с личной жизнью.[3]

Среди подростков и молодежи одиночество нередко порождает развитие форм поведения, противопоставляющих личность обществу, либо направленных на уход из него (криминал, алкоголизм, наркомания). В поведенческом плане проблема одиночества у подростков проявляется в том, что они нередко замыкаются в себе, избегают других людей, становятся агрессивны, а в эмоциональном плане — испытывают отчаянье, безнадежность, грусть, печаль.[1]

Проблемы одиночества часто сопровождаются состояниями грусти, печали, слезами, пустотой и тоской. Ведь проблема одиночества - это явление, все более часто встречающееся в современном мегаполисе, когда большой город не способствует развитию близких доверительных отношений, как с соседями, так и с коллегами по работе.

Человек, считающий себя одиноким, нередко склонен оправдывать собственные неудачи, неуспех в жизни, как уверяя себя («меня никто не любит», «меня никто не понимает» и т.п.) так и подсознательно выбирая такие ситуации, которые бы в итоге подтверждали неизбежность для него (для неё) такого психологического состояния.

Истоки одиночества следует искать в самом субъекте, его личностных, эмоциональных особенностях. Такие психологические характеристики как неадекватная самооценка, тревожность, застенчивость, агрессивность не способствуют нормальной коммуникации. Напряженность, чувство неполноценности, подавленность поддерживают психологию одиночества и связанные с ней состояния. Истоки проблемы могут корениться и в семейной истории человека, если, к примеру, между родителями и детьми не складывалось отношений, основанных на доверии, а наоборот возникало взаимное отчуждение. Психология одиночества может выражаться и в том, что на поверхности оказывается проблема отношений, но подсознательно речь идет о более глубоких моментах — например, об отсутствии цели жизни, которая бы наполнила ее интересным смыслом и содержанием.

Иногда трудно выявить причины, по которым человек поддерживает состояние одиночества: помимо факторов, обусловленных семьей, это может быть разочарование в ранее создаваемых отношениях, страх довериться людям, а, быть может, привычка воспринимать «другого» как отражение себя, не уважая его личностные качества и индивидуальность. Эти и другие моменты составляют основу одиночества.[1]

Вместе с тем, у проблемы одиночества имеются не только отрицательные аспекты. Дело в том, что при всех плюсах общения, социальных контактов, социальной активности человек нуждается в определенном времени, чтобы побыть наедине с собой, собственными мыслями и переживаниями; это особенно актуально в подростковый период. Эту потребность испытывают не только представители творческих профессий (художники, писатели и т.д.) и ученые, но и обычные люди.[1] К примеру, в западной культуре,

ориентированной на индивидуальный успех, одиночество рассматривается как условие становления личности, определяющее ее обособление. Одним из постулатов в американской культуре является способность личности переносить одиночество, при этом не приветствуется, чтобы человек производил на других впечатление одинокого. С одной стороны, принцип индивидуального успеха имеет ряд преимуществ, стимулируя уверенность в себе, собственных силах и т.п., с другой стороны, эмоциональная сдержанность при этом способствует возведению межличностных барьеров, препятствующих взаимопониманию, а отсюда и состояние одиночества. Одиночество учитывают и воспринимающие человека как неотъемлемую часть общности восточные культуры, предполагая её удовлетворение через углубленное самопознание и медитацию.[1]

Специалистам по социальной работе в своей практике часто приходится сталкиваться с одинокими людьми. Существуют различные методики для помощи клиентам с такой проблемой. Лучше всего начинать с профилактики, т.е.развивать уверенность в себе, умения выходить в рефлексивную позицию, повышать уровень самопринятия у подростка, устанавливать базовое доверие и адекватность образа « Я» в личности подростка.В работе с пожилыми клиентами, акцент надо ставить на нужность и полезность его опыта, вызывать подъем энергии у такого человека и убеждать его в полезности для окружающих, особенно для подростков и молодых людей. Специалист по социальной работе может предложить клиенту способы интеграции в малые социальные группы. С целью преодоления одиночества, предоставления возможности общаться по интересам, творческие встречи. В особо серьезных случаях привлечение социальных психологов, проведение тренингов и другие виды помощи.

Список литературы:

1. Иванченко, Г. В., Покровский Н. Е. Универсум одиночества: социологические и психологические очерки/Г.В. Иванченко, Н.Е. Покровский. — М.: Университетская книга, Логос, 2008. – 237с.
2. Курбатова В.И. Социальная работа: учебное пособие/ В.И.Курбатова. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 1999. - 576 с.
3. Романова Н.П. Социальный статус одиноких женщин: научное издание/ Н.П.Романова. - Чита: ЧитГУ, 2006. -369с.
4. Словарь [Электронный ресурс]. – Электрон.текст. дан. – М., 2006. – Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/>. – Загл. с экрана.

ВЛИЯНИЕ ИНТЕРНЕТА И СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ НА СОЦИАЛЬНУЮ РЕАБИЛИТАЦИЮ ИНВАЛИДОВ

Диюн М.С. - студент, В.В. Синельников В.С. – студент, Золотова Н.Д., к.ф.н., доцент Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

Проблема социальной реабилитации инвалидов является актуальной в связи с тенденцией увеличения численности данной группы в социальной структуре российского общества. Так, в 2007 году в России, по разным оценкам, насчитывалось до 12 млн инвалидов [1, с. 194]. По данным Федеральной службы государственной статистики России, численность инвалидов по состоянию на 1 октября 2010 года в Российской Федерации насчитывается 13,15 млн инвалидов. При этом они распределены по группам инвалидности. К первой, самой тяжёлой группе инвалидности относятся 1,9 млн человек. Ко второй группе инвалидности относится около 7 млн человек. Третью группу инвалидности составляют 3,76 млн человек. Отдельная учитываемая категория – это дети-инвалиды. В России сегодня 545 тысяч человек имеют статус детей-инвалидов. В эту категорию попадают люди от 0 до 18 лет [2]. Увеличение числа инвалидов обусловлено естественными мутациями, ухудшением экологической ситуации в России и мире в целом, неблагоприятным течением беременности, трудностями родовспоможения. Количество инвалидов среди населения нашей страны

растёт и в связи с экологическими катастрофами, авариями, травмами на производстве и дома, вследствие преступных действий со стороны окружающих, алкоголизма и наркомании, нарушения санитарных условий труда, экономической нестабильности, связанной с реформами, увеличения стресс – факторов и т. д.

Люди с ограниченными возможностями относятся к наиболее социально незащищённой категории населения. Им сложно реализовать потребности в получении образования, в занятиях трудовой деятельностью. Известно, что только 15 % людей с ограниченными возможностями имеют работу. Общаясь с членами клуба «Инваспорт» (г. Барнаул), мы убедились в том, что большая часть инвалидов хотела бы работать, но не в состоянии преодолеть барьеры окружающей среды и предубеждения работодателей. Трудности социального положения людей с ограниченными возможностями заключаются и в том, что их доход значительно ниже среднего, а потребности в медицинском и социальном обслуживании намного выше. Большинство из них не имеет семьи и не желает участвовать в общественной жизни. Фактически многие инвалиды живут в изоляции от общества.

Проблема социальной реабилитации инвалидов сложна и многогранна. Она привлекает внимание учёных. Формам и методам медико-социальной реабилитации нетрудоспособных граждан посвящены научные статьи Н. Ф. Дементьевой, Э. Ф. Устиновой, А. А. Модестова.. Вопросы социальной работы с инвалидами нашли отражение в научных трудах Е. И. Холостовой. Е. П. Ярская-Смирнова и Э. К. Неберушкина исследуют проблему доступности высшего образования для инвалидов. Перспективным представляется направление исследований в плане социальной реабилитации инвалидов, предложенное В. И. Золотовым и В. В. Кайгородовым. Авторы справедливо отмечают, что «для улучшения качества жизни российских инвалидов недостаточно только обеспечить их льготами и услугами, необходим комплекс мероприятий по проведению профессиональной и социальной реабилитации, приспособлению окружающей среды к их ограниченным возможностям, изменение ментальности остальной части общества» [1, с. 201]. Когда речь идёт о занятиях профессиональной деятельностью, то имеется в виду занятость инвалидов квалифицированной интеллектуальной работой, поскольку в условиях автоматизированного производства требования к физической подвижности и силе работника отходят на второй план [1, с. 199].

Мы разделяем мнение тех учёных, которые считают, что одним из инструментов успешной интеграции инвалидов в общество могут стать социальные сети и Интернет. По этой проблеме проведено мало конкретных социологических исследований. Однако именно в Интернете инвалиды могут работать наравне со всеми другими людьми, улучшить своё материальное положение, реализовать себя, осознать свою значимость и испытать психологическое удовлетворение. Многие инвалиды могли бы вполне освоить специальности менеджера по продажам или удалённое сетевое администрирование организаций.

Инвалиды чаще всего ищут в Интернете специальные дистанционные курсы. И не зря, ведь по данным Международного института инвалидности в США, использование компьютерных технологий повышает успеваемость учащихся на 50 % и улучшает усвоение материалов на 30 %. А согласно «Исследованию международного опыта в обучении инвалидов с использованием компьютерных технологий», проведенному в Ташкенте, они могут осуществлять трудовую деятельность по таким специальностям, как web-дизайнер, программист, консультант, оператор, художник-мультипликатор и многим другим.

Решение задачи доступа в Интернет для инвалидов, в том числе инвалидов по зрению, является исключительно важной социально значимой задачей. Однако на этом пути возникает ряд трудностей. Теоретическая доступность в России осложняется другими проблемами, уже плохо знакомыми Западу, где 89 % инвалидов имеют компьютер дома или на работе. В России этот показатель составляет только 9-10 %.

По нашему мнению, главной проблемой овладения Интернетом для инвалидов в нашей стране является обеспеченность компьютером и недорогим доступом в Интернет. В

глобальном же смысле, Интернет для инвалидов нужен не только им самим, но и государству. Как гласят законодательные акты, чтобы «преодолеть информационное неравенство». Прогресс в этой сфере заметен — хотя бы по количеству новых тематических сайтов и порталов. Однако проблема информационного неравенства сейчас, по крайней мере, в России, заходит гораздо дальше и больше упирается в материальное оснащение, чем в проблему наполнения самого Интернета.

Инвалиды по зрению не могут пользоваться обычным компьютером без специальных технических приспособлений, например, дисплея и клавиатуры Брайля. Нужна помощь специалистов, которые могли бы адаптировать компьютер для использования людьми, имеющими серьёзные проблемы со зрением. Речь идёт о применении увеличенных экранных шрифтов, контрастных цветовых схем, экранной лупы и т.д.

В зависимости от характера ограничения деятельности необходимы и другие технические приспособления. Уместно напомнить, что у Стивена Уильяма Хокинга (одного из наиболее влиятельных и известных широкой общественности западных физиков-теоретиков нашего времени) признаки бокового амиотрофического склероза, которые привели к параличу, проявлялись с двадцатилетнего возраста. Когда после операции на горле он потерял способность говорить, друзья подарили ему синтезатор речи, который был установлен на его кресле-коляске. Некоторую подвижность сохранял лишь указательный палец на правой руке учёного. Впоследствии подвижность осталась лишь в мимической мышце щеки, напротив которой закреплён датчик. С его помощью физик управляет компьютером, позволяющим ему общаться с окружающими. Несмотря на самое страшное нервное заболевание, Хокинг ведёт активную жизнь в семидесятилетнем возрасте.

С нашей точки зрения, обеспечение инвалидов компьютерами и другой дорогой техникой, необходимой для выполнения трудовых функций, возможно за счёт государственных заказов на поставку таких устройств, спонсорской помощи и получения долгосрочных кредитов при условии трудоустройства людей. Необходимы государственные договоры с Интернет провайдерами на льготное предоставление услуг доступа в сеть Интернет, заказы на разработку новых образовательных сайтов регионального значения и специализированного программного обеспечения, способных оказать существенную помощь людям с ограниченными возможностями.

Другим важным аспектом в решении проблемы трудоустройства людей с ограниченными возможностями является создание службы помощи в первую очередь имеющим серьёзные заболевания опорно-двигательного аппарата. В нашей стране слабо развит институт сиделок. Эта проблема отдана на откуп частным фирмам, которые для выполнения этих функций используют труд в основном безработных женщин предпенсионного или пенсионного возраста, часто имеющих проблемы со здоровьем. В Барнауле сиделки не соглашаются оказывать услуги менее чем за пять тысяч рублей в месяц. Разумеется, уровень материального обеспечения многих инвалидов не позволяет им воспользоваться услугами сиделок на таких условиях. А главное у них не хватает сил поднимать и перемещать больных людей. В этих условиях люди с ограниченными возможностями могут рассчитывать только на помощь родственников при их наличии. Однако практически здоровые члены семьи должны решать проблемы бытового характера, заниматься профессиональной деятельностью не только для пополнения семейного бюджета, но и для самореализации, для получения положительных эмоций. Они должны хотя бы в какой-то степени отдыхать, воспроизводить свою рабочую силу, чтобы поддерживать нормальную психологическую атмосферу в семье.

Разрешение этой трудной ситуации в перспективе видится на путях создания государственного института сиделок, привлекая для выполнения таких функций и солдат, проходящих воинскую службу на альтернативной основе, бытовых роботов, способных перемещать людей в пространстве.

На втором этапе нашей работы над этой темой мы предполагаем проведение конкретного социологического исследования с целью более полного изучения потребностей

людей с ограниченными возможностями в обеспечении техническими средствами для осуществления квалифицированной трудовой деятельности как важного фактора их социальной реабилитации.

Список литературы:

1. Золотов, В.И. Социологические аспекты анализа проблем инвалидов в Российской Федерации [Текст] / В.И. Золотов, В.В. Кайгородов // Гуманитарному факультету – 15 лет : юбилейный сборник научных и научно-методических трудов преподавателей и аспирантов гуманитарного факультета Алтайского государственного технического университета / Алт. гос. техн. ун-т им. И. И. Ползунова; сост. В. И. Бураков, Н. В. Крайнова. – Барнаул : Изд-во АлтГТУ, 2007. – Вып. 2. – С. 194-202.
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] . – Режим доступа : www.gks.ru, свободный.

ПРОБЛЕМА БЕДНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПРЕДСТАВИТЕЛИ И ГРУППЫ РИСКА

Гноевая А.С. – студент, Павлова Н.С. - к.соц.н., доцент
Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова

За последние шесть лет уровень благосостояния российского населения в целом вырос, однако положение всех социально-демографических групп, находящихся в зоне высокого риска бедности и малообеспеченности, относительно ухудшилось, а некоторых (неполные семьи, домохозяйства пенсионеров и т.д.) резко упало.

Когда человек испытывает недостаток материальных ресурсов для ведения нормального образа жизни, который является привычным и характерным для значительной части общества, его называют бедным; когда человек способен [удовлетворять](#) только физические [потребности](#), обеспечивающие [лишь](#) биологическое выживание, когда он живет подаем, когда его [совокупный доход](#) в 2 раза [ниже](#) прожиточного минимума, его называют нищим... Причем число бедных в России выросло в 2011 году более чем на 2 млн. человек и достигло 21,1 млн.

К категории малообеспеченных граждан в нашей стране относятся представители типичных низших профессиональных статусов, которые характеризуются с точки зрения их позиции на рынке труда тем, что они могут предложить на нем лишь свою "простую физическую способность к труду", которая заведомо не может обеспечить достаточных для благополучного уровня жизни доходов. Профессиональный портрет малообеспеченных и бедных в настоящее время в России близок к их традиционному портрету в обществах с развитыми рыночными экономиками: в основном это пенсионеры, низко- и неквалифицированные рабочие.

При исследовании проблематики неравенства по уровню жизни российские ученые обращают внимание также на социально-демографические факторы: здоровье, состав семей, иждивенческую нагрузку и региональное неравенство. Одним из таких факторов является состояние здоровья. Плохое состояние здоровья, с одной стороны, требует значительных затрат на медицинское обслуживание и лекарства, а с другой, - сужает возможности эффективной занятости, в первую очередь для тех, чьи профессиональные статусы итак повышают для них вероятность оказаться в числе малообеспеченных, т.е. для работников физического труда. Для представителей более благополучных слоев населения плохое состояние здоровья сопряжено с меньшим риском бедности, т.к. эти позиции позволяют варьировать условия труда, оставаясь в составе занятого населения, даже при относительно плохом состоянии здоровья.

Другим фактором является семейное положение и состав домохозяйств. Для риска бедности и малообеспеченности важен не сам гражданский статус, а определенные характеристики семьи. Так, семьи холостых россиян - это в основном семьи молодежи и их

родителей трудоспособного возраста. Семьи женатых россиян большей частью семьи супругов с детьми или без них. Разведенные россияне в основном проживают либо "в одиночку", либо в домохозяйствах с детьми и/или пенсионерами-родителями. Вдовствующие же, в основном пенсионеры, которые живут одни или со своими детьми.

Россияне, состоящие в гражданском браке, большей частью живут в домохозяйствах без детей и/или пенсионеров. Гражданское состояние не столько само по себе является фактором, определяющим уровень жизни, сколько действуя совместно с другими факторами, включая иждивенческую нагрузку, свидетельствует об определенном типе домохозяйства.

Степень иждивенческой нагрузки значима для уровня жизни только при ее критических показателях. Риск попадания в зону бедности и малообеспеченности повышает не столько иждивенческая нагрузка как таковая, сколько ее характер. В целом в домохозяйствах с любым типом иждивенческой нагрузки за последние годы наблюдалось улучшение ситуации: сократилась доля бедных и увеличилась доля благополучных слоев населения. Наименьший риск домохозяйства с иждивенцами оказаться в зоне бедности и малообеспеченности существует тогда, когда в качестве иждивенцев выступают несовершеннолетние дети. Особый риск для домохозяйства имеет наличие в его составе неработающих пенсионеров. Средние пенсионные выплаты россиян достаточно низки, а затраты на поддержание здоровья высоки. В домохозяйствах хронических больных, не являющихся инвалидами, ситуация неоднозначна. Состояние здоровья этих членов семьи требует дополнительных затрат на лекарства и медицинские услуги, а их доходы зависят от степени тяжести заболевания и совместимости его с занятостью. Если эти хронические больные занимают места профессионалов с достаточно комфортными условиями труда, то могут приносить значимый вклад в семейный бюджет. Если же позиции профессионалов им недоступны, в первую очередь, в связи с недостаточным объемом их человеческого капитала, то и их зарплаты незначительны, а, следовательно, не могут скомпенсировать расходы, необходимые на лечение. Бремя иждивенческой нагрузки для домохозяйств с плохим здоровьем в целом постоянно, а другие члены этих домохозяйств адаптированы к нему. В то же время бремя нагрузки несовершеннолетними детьми усугубляется в кризисных условиях, т.к. для других членов домохозяйств риски остаются теми же, что и в домохозяйствах с больными людьми, но при этом нет ни пенсий, которые обеспечивают хоть какие-то доходы, ни возможности сэкономить на других статьях расходов, ведь если инвалид готов отказаться от покупки новой одежды и даже сэкономить на продуктах питания ради лекарств, то с детьми такого рода экономия невозможна. Если сравнить иждивенческую нагрузку детьми и пенсионерами, то пенсионеры влекут больший риск для домохозяйства оказаться в зоне бедности и малообеспеченности, чем несовершеннолетние дети. Наличие в домохозяйстве одновременно и детей и пенсионеров влечет двойную нагрузку, поэтому эти домохозяйства чаще двух первых типов попадают в число как бедных, так и малообеспеченных.

Наиболее критична ситуация в неполных и многодетных семьях и семьях, имевших в своем составе только пенсионеров. Так, многодетные и неполные семьи испытывают больший риск попадания в зону бедности по сравнению с полными семьями с пенсионерами или с детьми. Таким образом, характеристики домохозяйства оказывают значимое влияние на риск попадания в малообеспеченность и бедность. При этом важны не столько количественные (уровень иждивенческой нагрузки), сколько качественные (тип иждивенческой нагрузки и тип домохозяйства) их характеристики.

Наибольший риск для уровня жизни домохозяйства представляют неработающие пенсионеры и хронически больные, не имеющие инвалидности, с низким уровнем человеческого капитала. При этом самый низкий уровень жизни имеют в настоящее время домохозяйства пенсионеров, а также многодетные и неполные семьи.

Эта ситуация усугубляется неравномерным распределением домохозяйств соответствующего типа в пространстве. Т.е., населенный пункт проживания также может оказать влияние на уровень жизни населения, с одной стороны, через тип домохозяйства, с

другой, - за счет лучших условий, предоставляемых рынками труда более крупных городов и более совершенных программ социальной политики по борьбе с бедностью и малообеспеченностью. В связи с этим у жителей относительно крупных населенных пунктов больше шансов оказаться в составе благополучных слоев населения. Поэтому, можно говорить о взаимоналожении двух одновременно действующих факторов малообеспеченности и бедности и особенностях типа домохозяйств и места проживания.

На риск оказаться в зоне бедности и малообеспеченности влияет и характер среды первичной социализации. Социализация в более крупных городах чаще благоприятствует достижению относительно высокого уровня жизни, а в малых - наоборот, и попытка переезда в крупные города, хотя для некоторых из переехавших и улучшает ситуацию, все равно не способна преодолеть базового социального неравенства. Данная тенденция свойственна всем типам населенных пунктов, но мегаполисы наиболее "суровы" к приезжим, и разница предоставляемых шансов на относительно высокий уровень жизни для "коренных" жителей и "приезжих" здесь максимальна.

Наряду с тем, что смена типа поселения влияет на жизненные шансы россиян, социализировавшихся в разных типах поселений, эффективность переезда в населенный пункт другого типа для россиян может зависеть и от самого факта социализации в условиях городской или сельской культуры. Уже в районных центрах россияне получают тот тип социализации, который делает для них эффективным переезд в более крупный город. В то же время социализация в сельской среде или поселках городского типа оставляет лишь незначительные шансы улучшения уровня жизни при переезде в города.

Различного типа населенные пункты предоставляют разные шансы на достижение высокого уровня жизни не только в зависимости от того, в какой среде прошла социализация индивида, но и от того, с каким "стартовым капиталом" он туда приехал и на какие позиции претендует. Так, крупные города предоставляют относительно меньшие возможности для достижения высокого уровня жизни россиянам с образованием не выше общего среднего. Аналогичная тенденция фиксируется для россиян со средним специальным и незаконченным высшим образованием. Россияне с высшим образованием, проживающие в более крупных городах, по сравнению с теми, в которых они прошли первичную социализацию, чаще достигают высокого уровня жизни, чем те, кто проживает в них с детства. Это значит, что крупные города охотно принимают высококвалифицированные кадры из более мелких населенных пунктов, но остальные мигранты мало что выигрывают от переезда.

Итак, с одной стороны, крупные населенные пункты предоставляют большие шансы для более высокого уровня жизни, но миграция в них эффективна на индивидуальном уровне только в случае прохождения социализации в городской среде и для высокообразованных мигрантов, претендующих на позиции профессионалов на рынке труда. В соответствии с этим, основными факторами, влияющими на уровень жизни в российских условиях, выступают тип населенного пункта в месте нынешнего проживания и в период первичной социализации, характер иждивенческой нагрузки и тип домохозяйства в целом, состояние здоровья индивида и его возраст. В период экономического кризиса ситуация с уровнем жизни малообеспеченных групп россиян будет ухудшаться опережающими темпами и именно они все в большей степени будут составлять малообеспеченные и бедные слои населения.

Библиографический список

1. <http://e-educ.ru/et35.html>
2. <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/06/21/1212534043/Tihonova2.pdf>
3. http://www.perspectivi.ru/rus/maloobespechennye_v_rossii_2009-2-16-13-57.htm
4. <http://www.isras.ru/files/File/Socis/2010-3/Lezhmina.pdf>

САМОУБИЙСТВА КАК СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Фольмер Ю.В. – студент, Павлова Н.С. - к.соц.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова

Российская Федерация занимает второе место в мировой статистике по частоте самоубийств. Самоубийство становится настоящей патологией, социальной болезнью современного российского общества. Этим обуславливается актуальность выбранной темы.

Фундаментальными теориями в области изучения суицидального поведения людей стали труды Эмиля Дюркгейма. Он предлагает следующее определение: самоубийством называется всякий случай смерти, который непосредственно или опосредованно является результатом положительного или отрицательного поступка, совершенного самим пострадавшим, если этот последний знал об ожидавших его результатах. [3]

А. Г. Амбрумова и ряд других исследователей расценивают суицидальное поведение как следствие социально-психологической дезадаптации личности в условиях микросоциального конфликта. [1, 2]

Э.Дюркгейм делил самоубийства на виды в зависимости от особенностей социальных связей индивида: анемическое, фаталистическое, альтруистическое, эгоистическое самоубийство. [3]

Современные авторы условно разделяют суициды на 3 основные класса - истинные, демонстративные и скрытые. Истинное самоубийство направляется желанием умереть, не бывает спонтанным, хотя иногда и выглядит неожиданным. Демонстративное самоубийство не связано с желанием умереть, а является способом обратить внимание на свои проблемы, позвать на помощь, вести диалог. Скрытое - в большей степени нацелено на риск, на игру со смертью, чем на уход из жизни. [1, 4, 5]

Самоубийства – главный показатель внутренней агрессии общества. Когда человек осознает, что находится в безвыходной ситуации, он направляет эту агрессию против самого себя. По статистике в XXI веке от самоубийств погибает людей больше чем от всех войн и насильственных убийств вместе взятых. И самое страшное, что суициду подвержены все социальные и возрастные группы, не исключая детей и подростков. [4]

До 1917 года Россия занимала последнее место в Европе по количеству самоубийств – всего 3-4 случая на 100 тысяч человек. В последующие годы эта цифра значительно возросла. Неблагоприятная ситуация стала складываться с 1991-го, с 1992-го годов, когда начали происходить радикальные перемены в обществе. Таким образом, с начала 90-х годов Россия вышла на второе место по частоте самоубийств.[7]

По официальной статистике, каждый год в мире убивает себя около 1000000 человек. Среди них 280 тысяч китайцев, 30 тысяч американцев, 25 тысяч японцев, 20 тысяч французов, 51 тысяча русских. По мнению социологов, реальная цифра самоубийств намного выше той, которую предлагает нам официальная статистика, поскольку в нее попадают только явные случаи. При этом никем не фиксируются случаи неудачных попыток ухода из жизни, количество которых в 7-10 раз больше, чем законченных самоубийств. [9]

Как сообщил в своем интервью Борис Положев, руководитель отдела эпидемиологических и социальных проблем психического здоровья, в начале 21-го века постепенно частота суицидов стала снижаться. Так, по данным прошлого года, показатель стал составлять 23,5 случаев на 100 тыс. человек. Конечно, это положительная тенденция, но ситуация далека от того, чтобы называть ее стабильной. [7]

ВОЗ насчитывает 800 причин самоубийств.[10] Из них:

- 41% - неизвестны
- 19% - страх перед наказанием
- 18% – душевная болезнь
- 18% - домашние огорчения
- 6% - страсти
- 3% - денежные потери

- 1,4% - пресыщенность жизнью

- 1,2% - физические болезни.

Е. Змановская отмечает, что на суицидальное поведение существенно влияют возрастные особенности. Суицидальная готовность, по ее словам, проявляется в такие кризисные периоды жизни, как юность и начало старости. Если говорить о подростках, то на их суицидальное поведение в большей степени влияют межличностные отношения со сверстниками или родителями. Что же касается людей пожилого возраста, то здесь очень важную роль играют такие социально-психологические проблемы, как отделение от семьи и друзей, окончание профессиональной деятельности, утрата некоторых физических возможностей, одиночество и т. д. [4]

По статистике к самоубийствам чаще прибегают мужчины, чем женщины. В основном, это люди трудоспособного, зрелого возраста. Средний возраст мужчины-самоубийцы в России 45 лет, тогда как женщины – 52 года. Женщины делают попытки самоубийства в 4 раза чаще, чем мужчины. Но при этом их попытки реже приводят к летальному исходу, т. к. женщины думают о том, как будет выглядеть их тело после смерти, поэтому выбирают более «безопасные» способы. [10]

Удалось установить, что 60 % всех самоубийств приходится на лето и весну. По мнению психологов, это происходит потому, что именно в этот период особенно заметен контраст между расцветом природы и неизменностью внутреннего состояния. [9]

В результате исследований удалось определить группы риска. Чаще всего в них попадают люди, утратившие свой социальный статус. К ним относятся пожилые люди, люди, взятые под стражу, демобилизованные офицеры и молодые солдаты. Высок уровень суицидов среди инвалидов, хронических алкоголиков, наркоманов, а также среди психически больных людей. [9]

Подсчитано, что 32% самоубийств происходит в первой половине дня, 44% - во второй половине, и, наконец, 24% - в ночное время суток.[9]

Установлено также, что уровень суицидального поведения ниже у людей с высоким уровнем образования, а самая опасная группа - люди с неполным средним образованием.[9]

По прогнозу ВОЗ к 2020 году ежегодно 1 500 000 человек будут уходить из жизни путем суицида.

Проблема суицидального поведения не обошла стороной и Алтайский край. Он является одним из лидеров в России по числу самоубийств. Уровень суицидов в этом регионе превышает общероссийский почти на 15 процентов. Алтайкрайстат опубликовал результаты, согласно которым, на Алтае возросло количество самоубийств. В 2011 году с января по февраль произошло 93 убийства, тогда как суицидов 114. [8]

На современном этапе мы не можем полностью искоренить эту проблему, но целесообразно проводить профилактические работы по этому направлению. Очень важно не бросать человека в критической ситуации, а вовремя установить контакт с ним, вступить с ним дружеские отношения. Иногда способом профилактики может выступать беседа с человеком, находящимся в состоянии психологического кризиса. При этом необходимо учитывать, что беседа-это очень тонкое, специфичное дело, которое требует тщательной подготовки. [4]

Профилактикой самоубийств занимаются врачи, социальные работники и психологи, работающие в центрах социальной защиты населения, телефонных службах доверия, кризисных центрах, центрах занятости.

Но решение этой проблемы должно поддерживаться также на государственном уровне. Среди общих государственных мер по предотвращению самоубийств можно выделить:

1. уменьшение доступа к средствам самоубийства (таким, как лекарственные препараты, оружие, сильнодействующие яды);

2. лечение людей с психическими расстройствами (особенно тех, кто страдает хроническими депрессиями, алкоголизмом и шизофренией);

3. последующее наблюдение за людьми, совершившими попытку самоубийства (лишь 24% из тех, кто совершил попытку самоубийства и остался жив, соприкасался с профессиональной системой здравоохранения);

4. ответственный подход СМИ к представлению информации. [3]

Таким образом, рассмотрев проблему суицидов, можно прийти к выводу, что это явление является крайней формой отклоняющегося поведения личности, ее социально-психологической адаптации. Совершаются самоубийства по различным мотивам и поводам, но всегда вытекают из конфликта либо внутри личности, либо личности и окружающей среды, когда индивид не может разрешить такой конфликт иным, более позитивным путем. И наша задача на современном этапе состоит в тщательной дальнейшей разработке данной проблемы и выработке эффективных методов ее решения.

Список литературы:

1. Актуальные проблемы суицидологии: Сборник трудов московского НИИ психиатрии. - М., 1981. - Т. 92.

2. Амбрумова, А.Г. Диагностика суицидального поведения / А.Г. Амбрумова: Методическое руководство. - М., 1984. - 48 с.

3. Дюркгейм Э. Самоубийство: Социологический этюд / Пер. с фр. с сокр.; Под ред. В. А. Базарова. - М.: Мысль, 1994. - 399 с.

4. Змановская Е. В. Девиантология: (Психология отклоняющегося поведения): Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2003. - 288 с.

5. Кондратенко В.Т. Девиантное поведение у подростков. — Минск, 1988. — 207 с.

6. Моховиков А.Н. Телефонное консультирование. — М., 1999. — 24 с.

7. Online – конференция с Борисом Положевым [Электронный ресурс] / РИА – Новости. – 2011. – 10 сентября. – М.:РИАН. Ru, 2006. – Режим доступа : <http://ria.ru/docs/about/index.html>, свободный. – Загл. с экрана.

8. Официальный сайт Алтайского края [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.altairegion22.ru/gov/federal_auth/statistics/, свободный. – Загл. с экрана.

9. Статистические сведения WHO (Мировая Статистика Здоровья) [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.unicef.org/>, свободный - Загл. с экрана.

10. Самоубийство [Электронный ресурс] // Википедия, свободная энциклопедия. –URL : ru.wikipedia.org.

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА В СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ (НА ПРИМЕРЕ МОУ СОШ №37 г. БАРНАУЛА)

Бугрова Т.С. – магистрант, Сиротина Т.В. – к.с.н., доцент, научный руководитель
ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет» (г. Барнаул)

В современной школе обучаются дети из различных категорий семей. В большинстве своем это благополучные семьи с адекватными условиями проживания и воспитания детей. Однако имеет место определенный процент семей, не соответствующих по некоторым признакам категории благополучных. Это семьи категории социального неблагополучия: конфликтные семьи, малообеспеченные семьи, семьи с низкой педагогической компетентностью родителей, семьи «группы риска» и т.п. В таких семьях дети, в первую очередь, испытывают недостаток внимания и заботы со стороны родителей. Дети, воспитывающиеся в семьях социального неблагополучия, испытывают сложности во взаимоотношениях с окружающими, часто имеют эмоциональные и внутриличностные проблемы, сложности в социальной адаптации и неуспеваемость по многим школьным предметам, отличаются склонностью к девиантному поведению. В ситуации отсутствия должного внимания со стороны взрослых дети нередко оказываются на улице, что повышает риск вовлечения их в асоциальные компании. В подобных случаях, когда семья не

справляется со своими прямыми обязательствами, воспитательную функцию отчасти берет на себя школа. В школе дети из семей социального неблагополучия имеют возможность формировать необходимые социальные навыки и умения, навыки продуктивной деятельности, повышается уровень их социальной адаптации. Дети меньше чувствуют социальную изоляцию и имеют возможность свободно общаться со сверстниками и преподавателями. В целом, жизнь детей становится более структурированной, остается меньше времени на бесцельное и нередко опасное пребывание на улице. Осуществление этих задач становится возможным благодаря особой организации воспитательного пространства.

В настоящее время в школах Алтайского края реализуется такая форма организации воспитательного пространства как социальная гостиная. Социальная гостиная – это форма организации учебно-воспитательного пространства с целью социально-психологической адаптации детей из социально неблагополучных. Социальная гостиная является одним из мероприятий краевой целевой программы «Раннее выявление социального неблагополучия и работа с семьями «группы риска» в Алтайском крае «Свет в родном окне» на 2009 – 2011 гг. Цель программы заключается в создании системы раннего выявления семей с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации. Данная система предполагает объединение и координацию усилий социальных учреждений в оказании комплексной помощи и поддержки семьям и детям, оказавшимся в социально опасном положении. Оказание комплексной поддержки предполагает профилактику социального сиротства и индивидуальную работу с семьями, оказавшимися в социально опасном положении, а также обеспечение социально-психологического сопровождения детей в образовательном пространстве (социальная гостиная).

В г. Барнауле социальная гостиная функционирует на базе МОУ СОШ №37 и представляет собой специальным образом организованное воспитательное пространство с целью социально-психологической адаптации детей. Работа социальной гостиной в МОУ СОШ №37 ведется на протяжении 2 лет. Функционирование социальной гостиной в МОУ СОШ №37 обеспечивается за счет работы команды специалистов, включающей школьного психолога, социального педагога и преподавателей отдельных дисциплин. Кроме того администрация школы ведет активное сотрудничество с волонтерами в лице студентов вузов г. Барнаула, что послужило мотивом принятия нами участия в организации социальной гостиной. В данный момент времени нами реализуется программа по работе с подростками (7е классы) по формированию эмоциональной грамотности в общении. В результате проведенной нами первичной диагностики, беседы с преподавателями отдельных дисциплин и классными руководителями у подростков, обучающихся в параллели 7х классов, были выявлены сложности в процессе саморегуляции, самоконтроле, эмоциональной устойчивости и в целом формировании и развитии эмоционального компонента общения. Была разработана соответствующая возрастным особенностям и потребностям подростков программа. Основным методом работы в рамках программы стал социально-психологический тренинг. В качестве дополнительных методов и форм работы используются элементы арт-терапии и ролевой игры, групповая дискуссия, веревочный курс (веревочный тренинг), игротерапия, проективные рисуночные техники. Проводятся различные тематические мероприятия. Так в начале декабря 2011г. в школе стартовала социальная акция по формированию здорового образа жизни молодежи. В рамках данной акции нами было проведено несколько тематических занятий по воспитанию ответственного отношения к здоровому образу жизни среди учащихся МОУ СОШ №37. Школьники отвечали на вопросы викторины по тематике здорового образа жизни, участвовали в подвижных играх и групповой дискуссии.

Следует отметить, что подростки с интересом участвуют в мероприятиях, проводимых в рамках социальной гостиной, активно посещают занятия, свободно общаются со сверстниками, самостоятельно вносят предложения по поводу направлений и тематики проводимых занятий. Преподаватели отдельных дисциплин, а также классные руководители

отмечают повышение активности учащихся, что проявляется в участии детей в различных школьных мероприятиях. Однако, несмотря на положительные результаты функционирования социальной гостиной в процессе непосредственной работы с подростками были выявлены следующие объективные сложности:

4. Сложности организации групповой динамики в коллективе подростков. Это во многом связано с возрастными особенностями, но также накладывает отпечаток и принадлежность некоторых подростков к категории неблагополучных семей и, как следствие, их педагогическая запущенность.

5. Проблемность выбора адекватной формы и метода работы с подростками. Не все методы или отдельные упражнения и техники активно воспринимаются подростками. В силу психологических и личностных причин подростки нередко отказываются принимать участие в тех или иных упражнениях, мотивируя данный факт отсутствием интереса или усталостью. Возникает дилемма между выбором тех упражнений, которые представляют наибольший интерес для детей, и упражнений, имеющих непосредственную практическую пользу.

6. Проблема формирования мотивации детей к участию в мероприятиях социальной гостиной. Не все дети одинаково положительно воспринимают новые для них формы работы (работа в группе, упражнения на сплочение, командообразование, арт-терапия). Актуальной становится задача повышения заинтересованности, внутренней мотивации учащихся в мероприятиях социальной гостиной.

В целом, следует отметить следующие положительные характеристики работы социальной гостиной: возможности использования различных форм и методов работы с детьми, индивидуальный подход к каждому ребенку, безопасное специальное пространство, наличие специального технического оснащения (аудио и видео техника). Дети, посещающие социальную гостиную, приобретают необходимые социальные и коммуникативные навыки, укрепляют и формируют новые социальные связи и просто с пользой для себя проводят время без отрыва от учебного процесса. Таким образом, социальная гостиная – достаточно перспективная форма социальной адаптации детей в образовательном пространстве, отвечающая их потребностям и интересам. В перспективе нами планируется дальнейшее сотрудничество с администрацией МОУ СОШ №37 по вопросам организации и проведения мероприятий в рамках социальной гостиной.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНЫХ ПОЗИЦИЙ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА В ОТНОШЕНИИ ВИЧ-ИНФИЦИРОВАННЫХ КЛИЕНТОВ.

Рубанникова К.С. – студент, Мазайлова Т.А. – к.с.н., ст. преподаватель
Алтайский государственный университет (г. Барнаул)

Процесс становления и развития профессиональной социальной работы в России подвергается анализу, исследуется в различных направлениях, одним из которых является взаимосвязь личного отношения к клиенту и профессиональных установок в отношении ВИЧ-инфицированных.

Это продиктовано множеством факторов:

во-первых, эта категория клиентов всё чаще стала обращаться за помощью в учреждения системы социальной защиты и пользоваться услугами специалистов по социальной работе, что требует от специалистов овладения навыками работы с данной категорией;

во-вторых, на процесс взаимодействия социального работника и клиента оказывают влияние существующие общественные стереотипы как со стороны ВИЧ-инфицированных, так и со стороны социальных работников;

в-третьих, зачастую искаженность получаемой информации, знаний, мифы вокруг проблем ВИЧ-инфицированных порождает стигмы и дискриминации, которые влияют на

профессиональные установки специалиста по социальной работе по отношению к ВИЧ-инфицированным.

Профессионализм в социальной работе — это постоянно поддерживаемые на высоком уровне знания, умения и навыки специалиста, обеспечивающие квалифицированное содействие людям в разрешении их жизненных проблем, достижение высокого качества труда и результатов.

Профессиональное отношение социального работника к клиентам характеризуется наличием у него:

1. профессионального призвания;
2. глубокой мотивации к выполнению труда в различных его модификациях;
3. духовно-нравственных качеств, склонности к работе с людьми, социально-генетической предрасположенности к работе с человеком;
4. профессионального мастерства;
5. объективно-критического отношения к своей деятельности;
6. профессиональных знаний и профессиональных умений;
7. способности всю жизнь учиться и добиваться самореализации;
8. профессиональной гордости как социально-психологического состояния личности [3].

Также необходимо выделить эмоциональное отношение, эмоциональную включенность социального работника, его личностные качества, жизненный опыт, который может включать поведенческие стереотипы, общественные мифы, существующие в обществе по отношению к ВИЧ-инфицированным, и этот предшествующий опыт восприятие проблемы может быть негативным.

Так как социальный работник – это, прежде всего, часть общества, профессионального коллектива, он подвержен общественному влиянию, которое вопреки его профессиональным знаниям, мешает объективно оценить проблему ВИЧ-инфицированного, в частности его трудную жизненную ситуацию. В свою очередь, это может привести: к снижению мотивационной ориентации специалиста по отношению к работе в целом и, в частности, с ВИЧ-инфицированным, а также снижает критическое отношение к работе. Вследствие этого, у специалиста возникают стереотипы в отношении клиентов и смешение профессионального отношения с личным, а это, в свою очередь, не благоприятствует продуктивному решению проблем ВИЧ-инфицированного, снижает уровень доверия к специалисту и способствует возникновению дискриминации и стигматизации в отношении ВИЧ-инфицированного, а также разрушает профессиональные установки социального работника, требует всё большего включения эмоциональных сил и приводит к профессиональному выгоранию, часто к уходу из профессии. Поэтому формирование профессиональных компетенций в отношении этой группы населения позволит снизить «профессиональный риск» для социальных работников и повысить престиж социальной работы как профессии.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 30 марта 1995 г. N 38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" (с изменениями и дополнениями)
2. Кудрявцева Е.Ю. ВИЧ и труд: Предупреждение стигмы и дискриминации в трудовых коллективах. Руководство для тренеров/МОТ, Субрегиональное бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2010 г., 54 с.
3. Ларионова И.А., Дегтярев В.А. Профессионализм в социальной работе/ Современные проблемы подготовки специалистов по социальной работе и социальной педагогике. Материалы Международной третьей научно-практической конференции 27–28 марта 2003 г. / Российский государственный профессионально-педагогический университет. Екатеринбург: Ризограф РГППУ, 2003. Выпуск 1. – 281 с.

4. Середа В. М. Организация медико-социального сопровождения больных наркоманией и ВИЧ-инфекцией, освобождающихся из мест лишения свободы. – СПб.: Изд-во «ДИТ-принт», 2010. – 146 с.

5. Шереги Ф.Э. Проблемы формирования толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным в образовательной среде: Социологический анализ. — М.: ЦСП, 2005. — 88 с.

6. <http://www.alt aids.alt.ru>

ОТРАЖЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПРОБЛЕМЫ ЖЕСТОКОГО ОБРАЩЕНИЯ С ДЕТЬМИ В СРЕДСТВАХ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ИЗДАНИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Черданцева Т.И.- студент-магистрант, Чудова С.Г.- к. соц. н., доцент
Алтайский государственный университет (г. Барнаул)

В современном обществе средства массовой информации играют значительную и со временем все возрастающую роль в формировании представлений людей о социальных явлениях и процессах, в том числе о социальных проблемах. Контакт членов общества с большей частью социальных проблем, как правило, опосредован массовой коммуникацией. В частности, мы узнаем о преступлениях, фактах жестокого обращения с детьми, террористических актах, эпидемиях, техногенных катастрофах и т. д. в большинстве случаев из телевизионных новостей, газет, радиопередач и сообщений интернет-сайтов.

Средства массовой информации, представляя социальные проблемы, нередко формируют тревоги, страхи, паники и стереотипы. Классическим примером в данном случае являются “волны преступности” и другие моральные паники, хорошо изученные социологами (С.Козн, М.Фишман, Ф.Дженкинс, Э.Гуд и Н.Бен-Йехуда, У.Блюдина и др.). Последствиями таких паник могут быть популистские призывы к “драконовским” мерам социального контроля, включая ужесточение уголовного законодательства вплоть до применения смертной казни, и их реализация. "[4,с100]

С другой стороны, целый ряд явлений по тем или иным причинам не проблематизируется (или проблематизируется в незначительной степени), то есть находится за пределами или на периферии "повестки дня", устанавливаемой средствами массовой коммуникации, и соответственно за рамками публичного дискурса. В случае с современным российским обществом можно говорить об отсутствующей или слабой проблематизации таких явлений, как алкоголизация населения, домашнее насилие, распространение ВИЧ/СПИДа, условия содержания заключенных, нарушения прав военнослужащих

В настоящее время роль средств массовой информации резко выросла, поскольку этот социальный институт не без основания претендует на функцию формирования мировоззрения и ценностей общества в целом и отдельной личности. Крупнейший социолог Энтони Гидденс подчеркивает: "Даже "расслабляющие" средства информации, такие, как газеты и телевидение, оказывают огромное влияние на наше мироощущение. Это происходит не столько из-за специфического воздействия на наши позиции, сколько потому, что они становятся средствами доступа к знаниям, от которых зависит общественная жизнь... Мы имеем все основания предполагать, что у отшельника XX века вполне может оказаться радиоприемник".[2,с62]

Социальный психолог С. Московичи для объяснения этого феномена вводит понятие "информационной матрицы", адаптирующей события и явления социальной жизни к уже сформировавшимся представлениям. Формирование образа-представления (матрицы) энергетически мобилизует поведение, поскольку происходит переход познавательного плана в эмоциональный, что рождает чувство убежденности, делая ненужным дальнейшее критическое изучение объекта. Важным механизмом воздействия СМИ является формирование стереотипов восприятия реальности, которые всегда эмоционально

"заряжены", не чувствительны к логическим, рациональным воздействиям и упрощают восприятие социальных процессов и событий. ".[1,с88]

Социальный стереотип, сформированный СМИ часто оказывается ложным, формулируя ошибочные представления людей о происходящем, деформируя процесс интерпретации происходящего и характер межличностного взаимодействия.

Средствами массовой информации в любом обществе с помощью метода стереотипизации внедряют в сознание людей различные мифы. [3,с79]

Как показывают исследования, в российских средствах массовой информации доминируют темы, касающиеся агрессии, насилия и жестокости над различными категориями людьми. Такая информация формулирует у населения негативные установки и стереотипы относительно окружающего мира.

СМИ при подаче информации о жестоком обращении с детьми основной акцент делают на драматические сенсационные репортажи, статьи касающиеся насилия над детьми.

Так на примере Алтайского края можно рассмотреть, каким образом СМИ отражают проблему жестокого обращения с детьми.

Публичными аренами для средств массовой информации являются газеты, журналы, теле и радио передачи, интернет сайты. В рамках данного исследования был использован метод контент-анализа публикаций краевых газет: «Алтайская правда», «Вечерний Барнаул», «Газета №1 Ваша газета на Алтае», «Российская правда» за 2008-2011 гг, а так же сайты информационных агентств «Атмосфера» , «amic.ru» и «алтапресс.ru» Критерием числа анализируемых публикаций послужило упоминание словосочетаний «насилие над детьми», «жестокое обращение с детьми» во всех грамматических вариациях. Единицей измерения является число статей. Всего было проанализировано 82 (общее количество статей период 2008-2011)

Следует отметить, что далеко не все материалы, где встречались эти словосочетания, были посвящены этой теме. Часто это словосочетание лишь упоминалось в списке других проблем детства - безнадзорность, социальное сиротство.

Просмотрев и проанализировав за 2008-2011 гг. наиболее известные газеты и информационные агентства Алтайского края, можно сделать вывод, что в освещении проблемы жестокого обращения с детьми акцент делается на таких проблемах как: внутрисемейное насилие, сексуальное насилие над детьми, физическое насилие над детьми, уголовные дела по жестокому обращению с детьми, профилактика проблемы жестокого обращения с детьми.

Анализ сайтов информационных агентств и региональных печатных СМИ, освещающих тему жестокого обращения с детьми в Алтайском крае показал, что журналисты создают стереотипизированные образы различных социальных групп, таких как матери-одиночки, отцы-одиночки, безработные, лица страдающие алкогольной зависимостью и т.д. Хотя учеными уже давно доказано, что разные социальные группы применяют жестокое обращение по отношению к своим детям.

Проблема жестокого обращения с детьми рассматривается СМИ с ракурса сексуального или физического насилия. Тем самым население обладает не полной информацией.

Не находят должного отражения на страницах местной прессы такие важные вопросы: что делать при фактах жестокого обращения с детьми, о возможности получения помощи в случаях насилия и преступных посягательствах, об ответственности граждан за действия, направленные против детей, о недопустимости насилия и жестокости в обращении с детьми, о недопустимости применения физических наказаний, о правилах безопасного поведения.

Таким образом, необходимо создание более образовательной, планомерной политики просвещения и подаче информации по теме жестокого обращение с детьми.

Список литературы:

1. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Зарубежная социальная психология XX столетия. Теоретические подходы - М.,2008
2. Энтони Гидденс Социология-М.,2007
3. Засурский Я. Н.Средства массовой информации России. М., 2006.
4. Средства массовой коммуникации и социальные проблемы: Хрестоматия / Сост. Ясавеев И.Г. – Казань, 2000.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С МНОГОДЕТНЫМИ СЕМЬЯМИ

Великжанина К.А. – магистрант 1 курса, Антонович И.В. – к.с.н., доцент
Алтайский государственный университет (Барнаул)

Семейное законодательство России не устанавливает, какая семья является многодетной. В соответствии с Указом Президента РФ от 5.05.1992 г. №431 органы исполнительной власти субъектов России самостоятельно устанавливают, какие семьи являются многодетными. При этом понятие "многодетная семья" определяется ими с учетом национальных и культурных особенностей социально-экономического и демографического развития того или иного региона. Однако анализ иных отраслей права позволяет утверждать, что многодетной является семья, имеющая трех и более детей (п. 8 ст. 36 Жилищного кодекса РСФСР). По переписи населения 1989 г., доля таких семей составляла 5,74%. С тех пор количество многодетных семей в России сократилось с 2,7 млн. до 1,074 млн. При этом семьи, в которых воспитывается по 5 и более детей, составляют 5,2% от общего количества "ячеек общества", а семьи, в которых 9 и более детей, - 0,1%.

В Подмоскowie многодетной считается семья, воспитывающая трех и более несовершеннолетних детей до 23 лет, если они учатся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов. Таким образом, статус многодетной семьи (а, следовательно, и меры социальной поддержки, которые полагаются многодетной семье) сохраняется за ней до совершеннолетия последнего ребенка, а при условии его обучения в образовательном учреждении по очной форме обучения – до 23 лет.

Законом Новосибирской области «О внесении изменений в Закон Новосибирской области «О социальной помощи населению на территории Новосибирской области» изменяется понятие «многодетная семья» путем включения в эту категорию семьи с детьми, принятыми под опеку (попечительство), и (или) семьи, воспитывающей и содержащей пасынков.

Нет единого мнения по поводу того, какую семью называют многодетной и среди исследователей. Так социологи Антонов А. И. и Медков В. М. в своей работе «Социология семьи»[1] называют многодетной семью, в которой пять и более детей. В практике социальной работы обычно многодетными считаются семьи, имеющие трех и более детей в возрасте до 16 лет.

Все многодетные семьи, по причинам появления большого количества рождения детей, могут быть распределены на три категории:

– семьи, многодетность в которых запланирована (например, в связи с национальными традициями, религиозными предписаниями, культурно – идеологическими позициями, традициями семьи). Такие семьи испытывают много трудностей, обусловленных малообеспеченностью, теснотой жилья, загруженностью родителей (особенно матери), состоянием их здоровья, но у родителей имеется мотивация к воспитанию детей;

– семьи, образовавшиеся в результате второго и последующих браков матери (реже – отца), в которых рождаются новые дети. Исследования показывают, что такие семьи могут быть и вполне благополучными, но их членам присуще ощущение неполной семьи;

– неблагополучные многодетные семьи, образующиеся в результате безответственного поведения родителей, иногда на фоне интеллектуально – психической сниженности,

алкоголизма, асоциального образа жизни. Дети из таких многодетных семей особенно часто нуждаются в помощи, реабилитации, страдают от болезней и недоразвития. В случае утраты родительского попечения их судьбу особенно трудно устроить, ибо семейное законодательство препятствует разделению детей из одной семьи, а усыновить 3 – 7 детей разного возраста и разной степени социальной дезадаптации далеко не всегда возможно

Безусловно, многодетная семья нуждается в помощи со стороны государства и общества, чтобы успешно преодолеть все возникающие трудности на пути своего становления и развития. Для этого с многодетными семьями организуют социальную работу. Она направлена на решение повседневных семейных проблем, укрепление и развитие позитивных семейных отношений, восстановление внутренних ресурсов, стабилизацию достигнутых положительных результатов в социально-экономическом положении и ориентации на реализацию социализирующего потенциала.

Конкретное содержание социальной работы с многодетными семьями в каждом отдельном случае обусловлено ее индивидуальными особенностями: структурой, материальным положением, характером внутренних отношений, спецификой проблем, степенью их остроты, аспектом неблагополучия. Тем не менее, в целом можно выделить три основных направления социальной работы с данной категорией семей: диагностическое, реабилитационное, профилактическое.

1. Диагностика предусматривает сбор и анализ информации о семье и ее членах, выявление проблем. На основании полученного диагностического материала можно составить социальную карту семьи, в которой будут содержаться сведения о ее членах, их возрасте, образовании родителей и детей, их специальностях, месте работы мужа и жены, доходах семьи; состоянии здоровья, жилищных условиях, основных проблемах взаимоотношений в семье. В этой карте желательно сделать прогноз экономического развития семьи, предложить вариант помощи.

2. Реабилитация – это система мер, позволяющих восстановить утраченное благополучие в семейных отношениях или формировать новые. В целях реабилитации семьи, ее членов в мировой практике используются учреждения социального обслуживания семьи и детей, территориальные центры. Содержанием их деятельности является оказание членам семьи или отдельному человеку различных видов помощи (юридической, медицинской, психологической, социальной), для того чтобы поддержать или увеличить ресурсы, переориентировать членов семьи на другие ценности, сменить их установки.

3. Профилактика представляет собой комплекс превентивных мер, способствующих полноценному функционированию семьи, предотвращению возможных проблем. Один из путей профилактики – разработка специальных обучающих и просветительских программ. Так, например, исследование проблем семьи и семейного воспитания показывает, что родители все больше нуждаются в помощи специалистов в вопросах накопления и освоения необходимых знаний и навыков регулирования взаимоотношений, создании таких условий, которые позволяют удовлетворять в достаточной мере и на необходимом качественном уровне физиологические, эмоциональные, интеллектуальные потребности ребенка.

Социальная работа с многодетной семьей имеет своей целью улучшение ее благосостояния и обеспечение ее функционирования в интересах общества. Социальная работа с данной категорией семей предполагает: материальную поддержку; помощь в преодолении иждивенческих жизненных установок, овладении приемами услуг (домашний парикмахер, швея, массажист и т.д.); повышение уровня правовой грамотности, ознакомление с содержанием нормативно-правовых документов для получения декларированных льгот; минимизация чувства одиночества, забытости, непохожести; обмен опытом организации внутрисемейной жизни; расширение круга общения; психолого-педагогическое просвещение; помощь в профориентации и трудоустройства членов семьи.

Основную роль в работе с многодетными семьями играют местные социальные службы, поскольку только они способны войти в контакт с каждой семьей и каждым отдельным ребенком. Знание того, что нужно конкретной семье и тем более каждому ребенку,

проживающему в ней, возможно только на основе непосредственного и постоянного контакта с многодетной семьей, который и должны осуществлять сотрудники местных социальных служб.

Список литературы:

1. Семейное воспитание: Учеб. пособие./ Н.Ф. Дивицына.- М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2006.- 325с. – (краткий курс лекций для вузов)

ФЕНОМЕН ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ЛЖИ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ И ФИЛОСОФСКИЙ АСПЕКТЫ

Филатова Т. – студент гр. СР-01, Татаркина Ю.Н. – к.с.н., доцент
Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

Жизнь человека порой совершенно необъяснима с той точки зрения, что во многих жизненных ситуациях необходимо в зависимости от случая или по чистой совести различать, что служит высшей этической ценности – правдивость или ложь.

«Всякий человек есть ложь», - говорится в псалме 115 (ст. 2). По словам Х. Вайнриха, мы могли бы перевести это так: человек есть существо, способное лгать. Ложь укоренена в повседневной и социальной жизни, имеется всюду, где взаимодействуют люди; она есть функция любых человеческих коммуникаций, при которых осуществляется «встреча» интересов индивидов и социальных групп. Как это ни парадоксально звучит, но человеку без лжи жить невозможно. Действительно, общество требует известной доли скрытности и лжи. Оно всех нас ставит в такие условия, что безусловная искренность становится почти совершенно невыносимой. Никто из нас не показывает себя таким, каков он есть: существует особая общественная маска.

Проблема лжи - одна из центральных в человеческой жизни. Ложь - противоречивый, многоплановый, крайне запутанный психологический феномен. Строго говоря, ее нельзя считать грехом, ибо всякий грех имеет антитезу - добродетель, - а ложь антитезы не имеет. Потому что правда не является антитезой лжи.

«Беда принуждает ко лжи даже честных» (Публий Сир) «Лучше ложь, приносящая пользу, чем правда, сеющая раздоры», - говорит уйгурская пословица. «Речь - клевета. Молчание - ложь. За пределами речи и молчания есть выход». Так предполагает китайский афоризм.

Ложь — феномен общения, состоящий в намеренном искажении действительного положения вещей; обычно ассоциируется с негативным, социально неодобряемым действием - обманом, который определяют либо как синоним лжи, либо как процесс порождающий ложь. Множество ученых, начиная с античности и до наших дней, уделяли анализу феномена лжи достаточно много внимания, пытались разобраться не только в сущности лжи и обмана, но и в морально-психологических аспектах этих явлений. Признавая существование лжи как коммуникативного, информационного, социального и личностного феномена, далеко не все авторы склонны смотреть на ложь с тех позиций, что это закрепленное в человеческом поведении, неотвратимое и неискоренимое явление.

Говорить правду с общечеловеческой, с нравственной, с философской точек зрения всегда предпочтительнее, чем обманывать. И. Кант говорил, что категорически нельзя допускать ложь ни в чем, поскольку считал, что любая ложь всегда кому-нибудь вредит: либо человеку, либо человечеству".

Каждая из ситуаций имеет свой определенный, уникальный характер, выбор каждым конкретным человеком - что сказать, правду или обман? - остается исключительно делом совести, воспитания и психологической индивидуальности человека. В борьбе комплексов ложных и правдивых представлений ложные побеждают за счёт цели и намерения, и тогда человек лжёт, или правдивые - за счёт моральных представлений и представлений о последствиях, и тогда человек говорит правду.

В. Штерн определяет ложь как сознательное неверное показание, служащее для того, чтобы посредством обмана других достичь определённых целей. Ложь представляет собой продукт речевой деятельности, имеющая цель ввести реципиентов в заблуждение.

Лжи присущи три признака: 1) сознание ложности; 2) намерение обмануть; 3) целесообразность. Ложь может выражаться в различных формах: обман, мошенничество, клятвопреступление.

К. Мелитан классифицирует ложь на полную и неполную. Полный вымысел встречается достаточно редко, т.к. любой случай может выдать лжеца. Неполная ложь включает в себя три основных способа: 1) *опущение*; 2) *преувеличение*; 3) *приукрашивание*.

Основными побудительными силами лжи являются какие-либо страсти человека, среди которых выделяются ненависть, любовь, партийность и малодушие (Мелитан), мотивами также могут быть бессилие, тщеславие, хвастовство, себялюбие.

Понятия «правды» и «лжи» - это нравственные категории, понимание которых приходит в школьном возрасте. Патологическая ложь - это явление встречается не так уж часто. Люди, страдающие псевдологией (патологической склонностью ко лжи), врут потому, что не врать не могут. Пока наука спорит о том, откуда берутся патологические лжецы. Видимо, это совместный «продукт» генов и воспитания. Склонность к постоянному вранью может проявляться очень рано. Если социально-психологически ложь всегда является средством, то в сфере психопатологии она выступает как цель мифоманов-психопатов, испытывающих чувство удовлетворения от самого процесса введения окружающих в заблуждение.

Ложь чаще всего находит выражение в содержании речевых сообщений, немедленная проверка которых затруднительна или невозможна. Лганье есть искусство - и искусство трудное, требующее ума, таланта, характера и выдержки. Хорошо солгать так же трудно, как написать хорошую картину, и доступно далеко не всякому желающему. Обнаруженная, неудавшаяся ложь есть нечто позорное; лгать опасно - и лгуций должен быть смел, как всякий человек, рискующий собой. Ложь должна быть правдоподобна - одно уже это в значительной мере затрудняет пользование ею для слабых и ненаходчивых умов. Для лжи требуется некоторое знакомство с законами природы и логики, и даже бывает необходимо высшее образование. Наконец, для лжи необходима строго сознательная, вполне определенная цель - выполнять сложный, продуманный план, не только выдумывая небывальщину, но соответствующим образом комбинируя ее и обстоятельства.

С этой стороны каждому приходится хоть раз в своей жизни побыть в шкуре лжеца. Характерно, что индивид неосознанно расценивает свою ложь как нечто неустойчивое и временное; отсюда интенция первоначально измышлять ей новые подтверждения, а позже - полностью замалчивать. Современный американский исследователь Пол Экман выделяет так же два основных способа лжи:

1) умалчивание (*conceal*) - сокрытие какой-либо информации, не говоря собственно неправду;

2) фальсификация (*falsify*) - представление ложной информации так, как будто она правдивая.

В чем разница между ложью и фантазированием? Ложь, в отличие от фантазии, - это преднамеренное искажение или выдумывание информации с целью личной выгоды. Фантазия же - это просто свободный полет воображения, без нанесения вреда кому-либо.

Проблема добродетельного обмана известна еще философам глубокой древности. Ее обсуждали такие мыслители, как Сократ, Платон, Ибн Сина, Конфуций. Класс явлений добродетельного обмана может быть разбит на две группы. К первой из них могут быть отнесены все случаи, "когда объект обмана и объект доброго дела совпадают". Типичным примером этого служит сокрытие от больного той информации об истинном положении его здоровья, четко продуманная и организованная врачом дезинформация больного может содействовать мобилизации его жизненных сил. Ко второй группе относятся те случаи, когда объект обмана и объект доброго дела не совпадают, например, в случаях, когда необходимо обезвредить террориста, с которым ведутся переговоры, предпринимаются все возможные

формы давления на него и искажения действительности таким образом, чтобы ослабить его внимание, обезвредить.

Плацебо — это способ лечения людей, когда вместо действительно являющегося лекарства пациенту предлагают абсолютно некомпетентное средство, т.е. своего рода обманывают пациента. По данным американского врача Алана Робертса, полученным в 1993 году, терапия головных болей с помощью плацебо приводит к 67,9% излечения, а терапия расстройств пищеварения - к 58,0% выздоровления. Но С. Гроф пишет по этому поводу, что в борьбе за механическое продление жизни еще больше усиливается чувство изоляции и отчаяния, испытываемые умирающими, многие из которых инстинктивно ощущают окружающую их ложь.

Обман можно рассматривать в качестве функции социального института: способность обеспечивать возможность сохранения наличных коммуникативных структур в условиях расходящихся или практически несовместимых интересов.

Можно выделить следующие наиболее характерные признаки неискренности, в том числе волнения, проявляющегося в голосе и речи лгуна при передаче ложной информации:

- * произвольное изменение интонации;
- * изменение темпа речи, тембра голоса;
- * появление дрожи в голосе, пауз при ответах на вопросы, которые не должны были вызвать затруднения; выражений нетипичных для данного человека в обычном общении или исчезновение типичных для него слов и оборотов

Алан Пиз берет на себя смелость выделить отдельно ряд жестов, которые, по его мнению, сопровождают ложь, сомнение и мошенничество: жест "рука к лицу", "прикрытие рта" ладонью, пальцами или кулаком, а также покашливание с прикрытием рта; "прикосновение к носу", "потирание глаза", "оттягивание воротника".

Почему маленький ребёнок, который приходит в мир существом абсолютно бесхитростным, начинает лгать? Чтобы соврать, надо, как минимум, немного уметь прогнозировать последствия своих поступков и обладать развитой речью. Поэтому обман начинает процветать после 3,5-4 лет.

С помощью лжи ребёнок возвращает добрые отношения, не через душевное единение людей, а через кажущееся устранение конфликта. Первопричиной детской лжи является взрослый, который задаёт ребёнку ситуацию выбора. Именно это ребёнок переживает всякий раз, когда встречается с раздражительностью и гневом взрослого.

У детской лжи есть свои мотивы. В.В. Смиринская причинами лжи называет страх перед наказанием, потребность получить желаемое, подражание сверстникам, розыгрыш-обман. Обман памяти, неточность восприятия, неправильное использование слов - это то, что относится скорее к интеллектуальной, а не к моральной сфере ребёнка и является причиной бессознательной, непреднамеренной лжи. Морально-психологическая сфера - избегание наказания, стремление добыть нечто, чего иначе не получишь, самозащита или защита другого человека, стремление завоевать признание со стороны окружающих, желание не создавать неловкую ситуацию, избегание стыда, охрана личной жизни, защита своей приватности. Нередко ложь говорит о том, что заперто в душе ребенка, ложь - как бальзам.

Ребенок ложью в какой-то мере преодолевает барьер между собой и окружающими, не понимая, что лишается доверия людей. Лживость может стать привычной формой поведения, закрепиться и превратиться в качество личности.

В научной литературе обсуждаются как личностные детерминанты порождения лжи в коммуникативных системах, так и ситуативные. Психологические исследования показывают, что «чаще лгут субъекты с малой устойчивостью к стрессу, повышенной тревожностью [Fjordbak, 1985]. Отмечается разница в содержании и частоте лжи у мужчин и женщин. Отдельные исследования обнаруживают корреляции между лживостью и акцентуацией характера, или социальным статусом, или конституциональностью [Г. Кляйнхоффер]. Кроме того, у экстерналов наблюдается более выраженная тенденция лгать, чем у интерналов [Lefcourt, 1976].»

Современный способ регистрации физиологической активности лжецов связан с использованием полиграфа. Он основан на идее, будто в момент лжи у человека повышается кровяное давление, и повышается оно будто бы потому, что, говоря неправду, человек делает усилие, чтобы заглушить голос совести. Правозащитники считают, что проверки с помощью полиграфа – это насилие над личностью.

ПОКОЛЕНЧЕСКИЕ РАЗЛИЧИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О СТАРОСТИ.

Орлова А.Е. – студент, Щепочкина Е.М. – доцент
Алтайский Государственный Технический университет (г. Барнаул)

В современном российском обществе, где доля пожилых людей неуклонно увеличивается, изучение поколенческих представлений о старости и старении представляется актуальным. Такие исследования являются важной составляющей социологического анализа отношения к пожилым людям в обществе, их социального статуса, а также поиска путей реализации потенциала старшего поколения. Негативное влияние социальных стереотипов на восприятие пожилых в обществе проявляется в их устойчивости, отражении состояния объекта в прошлом, препятствует восприятию индивидуальности конкретного человека, "подошедшего" под ту или иную типизационную схему. Устойчивые социальные представления о старости подталкивают пожилых следовать предъявляемым социальным ожиданиям.

Уязвимость старых людей и влияние их проблем на семью и общество делают старшие поколения первейшим объектом социальной работы во всех её разновидностях – от индивидуальных, групповых и общинных форм до научных исследований. Профессиональная социальная работа должна играть ведущую роль при выявлении престарелых, разработке и осуществлении профилактических и восстановительных мер. Социальные работники должны уметь предусматривать и новые потребности тех, кто будет нуждаться в их помощи в новых социально-экономических условиях.

Роль работников социальной сферы не должна сводиться лишь к урегулированию возникших кризисных ситуаций; специалисты должны содействовать созданию систем поддержки для смягчения последствий таких ситуаций. Их деятельность должна быть направлена на развитие у пожилых людей чувства собственного достоинства, повышение уровня информированности об имеющихся у них правах. Они должны принимать действенные меры для борьбы с низким качеством предоставляемых пожилым людям услуг, поскольку это представляет собой нарушение их прав. Специалистам следует поощрять создание групп "самопомощи", оказывать им активную помощь и сотрудничать с ними в целях содействия самоутверждению пожилых людей.

Нами был проведен опрос студентов 3 курса, Алтайского Государственного Технического Университета, специальности «Социальная работа». Была выбрана именно эта категория респондентов, так как именно пожилые люди являются одним из объектов их будущей работы.

В ходе исследования было выявлено, что из негативных установок присущи пожилым людям, молодое поколение считает: неудовлетворённость своим положением в обществе (29%), ориентацию на прошлую жизнь (29%), неудовлетворённость современной жизнью (26%) и неспособность трудовой занятости (16%).

На вопрос сужается ли круг общения в пожилом возрасте, 88 % респондентов ответили, что «да», связав это с утратой близких, выходом на пенсию, а 12 % - указали, что круг общения не сужается.

Современная молодёжь на такие вопросы, как «нужно ли помогать пожилым людям», «способно ли старшее поколение к социальному функционированию и трудовой занятости» и «способны ли осваивать новые виды деятельности пожилые люди» все ответили 100% положительно.

В результате анкетирования мы выявили, что у молодых людей старость ассоциируется с заботой о внуках (50 %), 29 % респондентов указали - «покой», 17 % респондентов считают, что старость - это болезни, 4% респондентов ассоциируют старость с «немощностью».

Представителей молодого поколения спросили, как они видят себя в старости. Это вопрос в опроснике был открытым, поэтому ответы были достаточно разнообразны. Большинство респондентов видят себя в старости в кругу семьи, заботившимися о внуках, читающими книги и играющими в компьютер (71%). Лишь 29 % считают, что в пожилом возрасте будут энергичными, бодрыми и преуспевающими, с багажом воспоминаний.

На вопрос «Вы боитесь старости», 47 % респондентов молодого поколения ответили «нет», 41% - ответили «да», и 12% - «не задумывались».

Представления старшего поколения о старости представляют для наших студентов профессиональный интерес. Нами проведен опрос пожилых людей пенсионного возраста, 1937 по 1954 годы рождения, среди опрошенных 32 % проживают в сельской местности и 68 % в городской; по полу 67 % женщин и 33% мужчин, образование у 70 % респондентов – среднее специальное образование, у 30 % респондентов - высшее.

50 % респондентов старшего поколения высказались отрицательно по поводу своего возраста, объясняя это тем, что они не хотят стареть, не хотят, чтобы ухудшалось их самочувствие, в связи с возрастом, 28 % - относятся нормально к своему возрасту, 12 % - не замечают и 1 % - считают себя молодыми, так же 1% ни плохо, ни хорошо.

74 % опрошенных связывают свою нынешнюю деятельность с уходом за внуками, 22 % - продолжают трудовую деятельность, 4 % занимаются волонтерской деятельностью.

На вопрос «читаете ли вы книги», 67% респондентов ответили положительно, 33% - сказали «не читают», аргументируя это тем, что зрение ухудшилось.

Люди пожилого возраста высказали свою заинтересованность ходом событий в мире (83%), ответив, что узнают из радио, телевидения, средств массовой информации. Это показывает их неравнодушие к политике и к жизни в стране, так и за рубежом.

61% опрошенных ответили, что не занимаются саморазвитием, аргументируя это тем, что у них достаточно преклонный возраст, а 39 % - ответили, что «занимаются».

Все респонденты на вопрос «поддерживаете ли вы контакты со своими друзьями, бывшими коллегами по работе, одноклассниками, родственниками, ответили утвердительно.

Было установлено, что 61% людей пенсионного возраста не владеют навыками работы на компьютере, но 22 % - указали, что «владеют базовыми навыками», это им необходимо для общения со своими детьми, внуками, родственниками, друзьями, одноклассниками, которые живут далеко от них. 17 % респондентов старшего поколения в ближайшее время собираются освоить компьютер.

61 % респондентов согласились, с утверждением, что «в пенсионном возрасте учёба, образование, усвоение новых навыков уже не к чему, а главное это – уделить всё свое внимание внукам и детям, забыв про свои желания и интересы», аргументируя это тем что внуки и дети это главное в их жизни. 38 % пожилых людей считают, что надо заниматься всем, развиваться непременно надо, своя жизнь не заканчивается, надо заниматься собой, саморазвитием, ходить в театр, на выставки, одно другому не мешает, надо развивать свой внутренний мир

Из приведенных выше данных можно сделать вывод, что представления молодёжи о старшем поколении, их отношении к старости сводятся к тому, что круг общения сужается, происходит социально-психологическая ориентация духовного мира пожилых людей на прошлую жизнь, неудовлетворённость сложившейся ситуацией и положением в обществе; ориентация на семейные роли.

Пожилые люди преобразуют социальный опыт в собственные ценности, установки и ориентиры, но происходит и замыкание интересов пожилых людей в узком социальном пространстве социализация не прекращается, но тем не менее осваивать новые виды деятельности пенсионеры не хотят. Люди пожилого возраста осваивают компьютер (хотя не

большая их половина, но всё же), читают книги, журналы, интересуются жизнью страны, не безразличны к будущему нашей страны. Следует заметить, что интеллектуальная активность, любознательность, интерес к общению, желание познавать и двигаться вперед заметно замедляют процесс старения, препятствуют ему.

Существующий стереотип старости, когда старость рассматривается как немощность, соответственно бесполезность широко распространен в обществе и оказывает значительное влияние на самих пожилых людей, во многом определяя их активность и отношение к своей жизни на пенсии, к своим возможностям и способностям, правам и обязанностям. В современном обществе необходимо формировать новый, позитивный имидж старости, определяющий пенсионеров как активную часть населения, в которой сосредоточена значительная доля невостребованного культурного и квалификационного потенциала. Чтобы придать старости достойный смысл, важно создать в обществе атмосферу уважения к старшему поколению, его опыту. Необходимо организовать моральную, психологическую, организационную поддержку лиц "третьего возраста", чтобы направить их энергию и жизненный опыт в конструктивное русло.

Это может быть социально-образовательная и досуговая деятельность, которая помогает пожилым людям избавиться от одиночества, изменить свою позицию в обществе, сделать её более заинтересованной, проявлять интерес к делам, происходящим вокруг них. Активная жизненная позиция предоставляет пожилому человеку новые возможности для раскрытия и самореализации собственного творческого потенциала, способность к быстрой адаптации в сложных экономических условиях, возможность реализовать свои культурные запросы, так же это передача накопленных знаний и жизненного опыта.

Досуговая деятельность пожилого человека может быть представлена следующими группами:

1. Восстановление различных сил пожилого человека – прогулки на воздухе, вечера отдыха для пожилых
2. Повышение эрудиции, потребление духовных ценностей – чтение, просмотр фильмов, телепередач, посещение музеев, участие в лекториях, экскурсии.
3. Развитие духовных сил и способностей к активной творческой деятельности – труд на приусадебных участках, мастерских, прикладные мероприятия, общественная деятельность.
4. Реализация потребностей в общении – клубы общения, творческие объединения, вечера встреч, диспуты.

В настоящее время всё большую популярность приобретает интегративные методы восстановления, укрепления и сохранения физического и психологического здоровья. Одним из таких перспективных методов является арттерапия. Использование арттерапии вызывает положительные эмоции, помогает пожилым людям преодолеть апатию и безынициативность, сформировать более активную жизненную позицию. Сочетание социальной и двигательной активности, целесообразного умственного напряжения лиц пожилого возраста достигается с помощью различных технологий трудотерапии. Трудотерапия помогает пожилым людям организовать продуктивную, независимую жизнь и получить от неё удовольствие.

Каждая из досуговых технологий должна способствовать продлению творческой активности пожилого человека, сохранению энергии и оптимизма, предоставлять широкие возможности для самовыражения, максимального использования жизненного, профессионального опыта. Только при соблюдении этих условий организации досуга пожилых людей осуществит свою главную миссию – будет утверждать подлинные права старшего поколения на активную роль в жизни общества, и разрушение негативных представлений о старости.

ЖИЗНЬ В СЕМЬЕ КАК ГАРАНТ ПОЛНОЦЕННОГО РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА

Филатова Т.В., студент, Павлова Н.С., к.с.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

Демографическая ситуация современной семьи выглядит следующим образом: сокращается число браков, растет число разводов, увеличивается число внебрачных детей и матерей одиночек, все это на общем фоне сокращения численности населения по причине превышения смертности над рождаемостью и сокращению количества детей в семье.

Однако, быть членом семьи - это абсолютно естественное, органическое и органичное, разумное положение, которое только может иметь человек в мире. В мире так сложно устроенном, так часто меняющемся, где меняются стандарты, устои, порядки, но остается живой история, в которой форма семьи смогла на протяжении многих веков определять общее направление эволюции макросоциальных систем, оставаясь "каркасом" общества от родоплеменных форм общежития, когда человек один вообще не мог существовать.

Проблемные», «трудные», «непослушные», «невозможные» дети, также как и дети с «комплексами», «забытые», «несчастные» - всегда результат неправильно сложившихся отношений в семье и, как следствие, неудовлетворённых потребностей ребёнка.

Последствия воспитания вне семьи многообразны и отрицательны. Изучение сиротских учреждений привело к созданию теории привязанности, породившей многочисленные исследования, например, Дж. Боулби, К. Гольдфарба, Р. Спица, и определившей основные направления лечения психической депривации в детском возрасте. Исследования Венской школы также подтверждали негативное влияние отсутствия родителей у ребенка. Проведенные ими показали, что утрата родительской семьи отрицательно влияет на личность ребенка и чем раньше, тем хуже. Лишь устойчивые эмоциональные отношения с объектом привязанности ведут к нормальному психическому развитию, формированию социально адаптированной, активной личности.

Способность к любви и привязанности - фундаментальная характеристика нормального развития человека, которую называют в качестве критерия все крупные ученые-психологи и психотерапевты. Незбежная нестабильность и многочисленность социального окружения, отсутствие ключевой фигуры, принимающей на себя заботу о ребенке способствует разрушению естественного стремления к любви и близости, у человека не формируется чувство базового доверия к миру. У институционального воспитания только негативные последствия.

Причины проблемной интеграции в общество детей-сирот - это действие принципа замещающей семьи: ликвидация возрастной ступенчатости в группах, проживание детей маленькими группами - семьями, имеющими родственные связи, где воспитатель получает роль главы семьи, хранителя домашнего уюта и благополучия, открытый тип детского дома, способствующий широким связям с окружающим социумом, приближение условий к обычным домашним, в которых имитируются домашние дела, теряется право на свободное время, на добровольное самостоятельное общение по своему выбору и на участие в решении внутренних вопросов.

Отличие в психическом развитии дошкольников-сирот - это повышенная ситуативность, которая проявляется в различных сферах: познавательной - это неумение решить задачу, требующую внутренних операций, в поведенческой - импульсивность, невозможность управлять своими действиями, в самосознании - ситуативность желаний, отсутствие временного плана собственных действий. Повышенная ситуативность может стать серьезным дефектом. Человек вне семьи приобретает принципиально иные механизмы приспособления к жизни.

Кроме того, известны другие теории. Теоретики объектных отношений (Фэйрберн, Винникот, Гантрип) особый интерес к ранним годам жизни, поскольку наши "образы "Я" и образы объекта строятся из бесчисленных повседневных аффективных переживаний, которые сопровождают индивида с первого дня жизни или даже с более раннего периода. Независимо от генетических особенностей младенца способность или неспособность матери

налаживать отношения с ним является необходимым условием психического здоровья ребенка. Хороший родитель, находящийся рядом с ребенком с первых дней жизни, является залогом психического здоровья" ... ребенок, проявляющий постоянство объекта, отвергает материнские ухаживания всех, кроме собственной матери, тоскует в ее отсутствие".

А. Болдуин выделяет два основных стиля родительского воспитания - демократический и контролирующий. *Демократический* стиль характеризуется следующими параметрами: высокая степень вербального общения между родителями и детьми, включённость детей в обсуждение семейных проблем, успешность ребёнка при готовности родителей всегда прийти на помощь, стремление к снижению субъективности в видении ребёнка. *Контролирующий* предполагает существенные ограничения поведения ребёнка при отсутствии разногласий между родителями и детьми по поводу дисциплинарных мер, четкое понимание ребёнком смысла ограничений.

Гибкая родительская позиция должна быть не только изменчивой в соответствии с изменениями ребёнка, она должна быть предвосхищающей, прогностичной.

Вопросы, посвященные проблеме детско-родительских отношений, рассматривались учеными на протяжении всего развития психологической науки и практики. В отечественной психологии исследованиями в этой области занимались ученые Божович Л.И., Выготский Л.С., Дубровина И.В., Лисина М.И., Леонтьев А.Н, их исследования показывают, что конструктивность воспитательного процесса в семье в большей мере определяют частные факторы: представления родителей об эталоне воспитанной личности, предрасположенность к полу ребёнка в семье, педагогическая культура общения родителей, мотивы рождения ребёнка, установки супругов на воспитание детей и уровень притязаний родителей к ребёнку.

1. Существуют «нормальные» и «нарушенные» детско-родительские отношения, которые непосредственно обуславливают трудности в развитии ребёнка.

2. Для благополучного развития ребёнка необходимо осознание проблем супружеских и детско-родительских отношений и гармонизация влияния семьи на воспитание ребёнка.

В результате взаимовлияния индивидов в семье она выступает как персональная микросреда развития личности. Основными звеньями являются: коллективное мнение, межличностные внутрисемейные отношения, семейные традиции, обычаи, нормы внутрисемейного поведения, нравственно-духовный климат.

Таким образом, рассматривая благополучие ребёнка в семье, создание условий для воспитания здоровой личности, как одну из важнейших функций семьи, современные исследователи семьи М.С. Тольц, А.И. Антонов, М.С. Мацковский, С.Н. Варламова, А.В. Носкова, Н.Н. Седова, Е.Р. Ярская – Смирнова, считали, что необходимо учитывать следующее:

1. Ребёнок - не просто продукт воспитания. Он сам осмысливает семью и себя в ней, определяет своё поведение, отношение к семье и к себе самому. В определённой мере ребёнок - воспитатель себя.

2. Дети, вследствие своего ограниченного опыта, своеобразного мышления, иначе воспринимают и оценивают происходящее вокруг. Понять их поведение, эмоции, переживания и помочь им можно, лишь взглянув на мир их глазами.

Список литературы:

1. Психология и психотерапия семьи: научное издание/ Э. Эйдемиллер, В. Юстицкис. - 4-е изд., перераб. и доп.. - СПб. [и др.]: Питер, 2008. - 668 с.: ил., табл.. - (Мастера психологии). - Библиогр.: с. 633-663.

2. Беды развода и пути их преодоления: в помощь родителям и консультантам по вопросам воспитания/ Гельмут Фигдор ; пер. Д. Видра; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. - М.: Моск. психол.-соц. ин-т, 2007. - 367, [1] с.

3. Детско-родительские отношения: гармонизация родительских позиций: программа и метод. рекомендации/ В. В. Коваль; Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. проф. образования "Алт. гос. акад. образования им. В. М. Шукшина". - Бийск: АГАО, 2011. - 106 с.:

ОСНОВНЫЕ СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ

Кочергина Ю. – студент гр. М-91, Татаркина Ю.Н. – преподаватель
Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

В любом конфликте каждый участник оценивает и соотносит свои интересы и интересы соперника, задавая себе вопросы: что я выиграю, что я потеряю, какое значение имеет предмет спора для соперника. На основе такого анализа он сознательно выбирает ту или иную стратегию поведения. Часто отражение этих интересов происходит неосознанно, и тогда поведение в конфликтном взаимодействии насыщено мощным эмоциональным напряжением и носит спонтанный характер.

Особое место в оценке моделей и стратегий поведения личности в конфликте занимает ценность для нее межличностных отношений с противоборствующей стороной. Если для одного из соперников межличностные отношения с другим соперником (дружба, любовь, партнерство и т.д.) не представляют никакой ценности, поведение его в конфликте будет отличаться деструктивным содержанием или крайними позициями в стратегии (принуждение, борьба, соперничество). И наоборот, ценность межличностных отношений для субъекта конфликтного взаимодействия, как правило, является существенной причиной конструктивного поведения в конфликте или направленности такого поведения на компромисс, сотрудничество, уход или уступку.

Принуждение (борьба, соперничество). Тот, кто выбирает данную стратегию поведения, прежде всего, исходит из оценки личных интересов в конфликте как высоких, а интересов своего соперника — как низких. Выбор стратегии принуждения в конечном итоге сводится к выбору: либо интерес борьбы, либо взаимоотношения.

Выбор в пользу борьбы отличается стилем поведения, характерным для деструктивной модели. При такой стратегии активно используются власть, сила закона, связи, авторитет и т.д. Она является целесообразной и эффективной в двух случаях. Во-первых, при защите интересов дела от посягательств на них со стороны конфликтной личности. Например, конфликтная личность неуправляемого типа часто отказывается от выполнения непривлекательных заданий, «сваливает» свою работу на других. Во-вторых, при угрозе существованию организации, коллектива. В этом случае складывается ситуация «кто кого». Особенно часто она возникает в условиях реформирования предприятий и учреждений. Нередко при реформировании организационно-штатной структуры организации предполагаемые «вливания» одних подразделений в другие носят необоснованный характер. И в этих случаях человек, отстаивающий интересы таких подразделений, должен занимать жесткую позицию.

Уход. Стратегия ухода отличается стремлением уйти от конфликта. Она характеризуется низким уровнем направленности на личные интересы и интересы соперника и является взаимной.

При анализе данной стратегии важно учитывать два варианта ее проявления:

1. когда предмет конфликта не имеет существенного значения ни для одного из субъектов и адекватно отражен в образах конфликтной ситуации;
2. когда предмет спора имеет существенное значение для одной или обеих сторон, но занижен в образах конфликтной ситуации, т.е. субъекты конфликтного взаимодействия воспринимают предмет конфликта как несущественный.

В первом случае стратегией ухода конфликт исчерпывается, а во втором случае он может иметь рецидив.

Межличностные отношения при выборе данной стратегии серьезным изменениям не подвергаются.

Уступка. Человек, придерживающийся данной стратегии, также стремится уйти от конфликта. Но причины «ухода» в этом случае иные. Направленность на личные интересы здесь низкая, а оценка интересов соперника высокая, т.е. человек, принимающий стратегию уступки, жертвует личными интересами в пользу интересов соперника.

Стратегия уступки имеет некоторое сходство со стратегией принуждения, заключающейся в выборе между ценностью предмета конфликта и ценностью межличностных отношений, но все же приоритет отдается межличностным отношениям.

При анализе данной стратегии следует учитывать, что:

- иногда в такой стратегии отражается тактика решительной борьбы за победу. Уступка здесь может оказаться лишь тактическим шагом на пути достижения главной стратегической цели;

- уступка может стать причиной неадекватной оценки предмета конфликта (занижение его ценности для себя). В этом случае принятая стратегия является самообманом и не ведет к разрешению конфликта;

- данная стратегия может быть доминирующей для человека в силу его индивидуально-психологических особенностей. В частности, это характерно для конформистской личности, конфликтной личности «бесконфликтного» типа. В силу этого стратегия уступки может придать конструктивному конфликту деструктивную направленность.

Важно иметь в виду, что стратегия уступки оправдана в тех случаях, когда условия для разрешения конфликта не созрели. В этом случае она ведет к временному перемирию, является важным этапом на пути конструктивного разрешения конфликтной ситуации.

Компромисс. Компромиссная стратегия поведения характеризуется балансом интересов конфликтующих сторон на среднем уровне. Иначе ее можно назвать стратегией взаимной уступки.

Стратегия компромисса не только не портит межличностные отношения, но и способствует их положительному развитию.

При анализе данной стратегии важно иметь в виду следующие существенные моменты:

- компромисс нельзя рассматривать как способ разрешения конфликта. Взаимная уступка часто является этапом на пути поиска приемлемого решения проблемы;

- иногда компромисс может исчерпать конфликтную ситуацию. Это возможно при изменении обстоятельств, вызвавших напряженность. Например, два сотрудника претендовали на одну и ту же должность, которая должна освободиться через полгода. Но через три месяца ее сократили, и предмет конфликта исчез;

- компромисс может принимать как активную, так и пассивную форму. Активная форма компромисса может проявляться в заключении четких договоров, принятии каких-либо обязательств и т.п. Пассивный компромисс — это не что иное, как отказ от каких-либо активных действий по достижению определенных взаимных уступок в тех или иных условиях. Другими словами, в конкретных условиях перемирие может быть обеспечено пассивностью субъектов конфликтного взаимодействия. Так, отсутствие ненужных «баталий» позволило сотрудникам в приведенном выше примере сохранить между собой нормальные отношения;

- условия компромисса могут быть мнимыми, когда субъекты конфликтного взаимодействия достигли компромисса на основе неадекватных образов конфликтной ситуации.

Понятие «компромисс» по содержанию близко к понятию «консенсус». Сходство их заключается в том, что и компромисс, и консенсус отражают взаимные уступки субъектов социального взаимодействия. Поэтому при анализе и обосновании стратегии компромисса важно опираться на правила и механизмы достижения консенсуса в социальной практике.

Сотрудничество. Стратегия сотрудничества характеризуется высоким уровнем направленности как на собственные интересы, так и на интересы соперника. Данная стратегия строится не только на основе баланса интересов, но и на признании ценности межличностных отношений.

Особое место в выборе данной стратегии занимает предмет конфликта. Если предмет конфликта имеет жизненно важное значение для одного или обоих субъектов конфликтного взаимодействия, то о сотрудничестве не может быть и речи. В этом случае возможен лишь выбор борьбы, соперничества. Сотрудничество возможно лишь в том случае, когда сложный

предмет конфликта допускает маневр интересов противоборствующих сторон, обеспечивая их сосуществование в рамках возникшей проблемы и развитие событий в благоприятном направлении.

Стратегия сотрудничества включает в себя все другие стратегии (уход, уступка, компромисс, противоборство). При этом другие стратегии в сложном процессе сотрудничества играют подчиненную роль, они в большей степени выступают психологическими факторами развития взаимоотношений между субъектами конфликта. Например, противоборство может быть использовано одним из участников конфликта как демонстрация своей принципиальной позиции в адекватной ситуации.

Являясь одной из самых сложных стратегий, стратегия сотрудничества отражает стремление противоборствующих сторон совместными усилиями разрешить возникшую проблему.

В целом, выбор стратегии во многом зависит не только от условий, но и от личностных особенностей участников.

Из изложенного можно сделать вывод, что из приведенных стратегий поведения в конфликте невозможно выбрать наилучшую - каждая из них в отдельности может привести к положительному результату, если она адекватна ситуации. Человек, владеющий всеми стратегиями и умеющий их применять по назначению, будет более успешным в общении и в жизни. Напротив, если же человек преимущественно использует только одну или две из этих стратегий, то у него могут возникать серьезные трудности, т.к. универсального способа реагирования не существует. Так или иначе, каждая из стратегий приносит свои плоды и может решить конфликтную ситуацию. В сложных переговорах могут чередоваться сразу несколько подходов, если конфликт включает в себя целый комплекс проблем и вопросов.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ КАК ПРОЦЕСС ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ

Бардина А.А. - студент, Татаркина Ю.Н. – к.с.н., доцент.

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

Организационное поведение — это изучение поведения людей (индивидов и групп) в организациях и практическое использование полученных знаний. Исследования организационного поведения позволяют определить пути повышения эффективности трудовой деятельности человека.

Организационное поведение как научная дисциплина преследует четыре цели — описание, осознание, прогнозирование и контроль над определенными явлениями. Первая задача — систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях. Вторая цель состоит в объяснении причин поступков индивидов в определенных условиях. Предсказание поведения работника в будущем — еще одна цель организационного поведения. В идеале менеджеры не отказались бы иметь возможность точно знать, кто из сотрудников сегодня будет работать продуктивно, а кто не выйдет на службу, опоздает или будет весь день «глядеть в окно» (для того, чтобы руководители могли предпринять предупредительные меры).

Конечная цель изучения организационного поведения — овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование. Менеджер несет ответственность за результаты выполнения рабочих заданий, а значит, возможности воздействия на поведение работников и деятельность команд имеют для него важное значение.

Природа организации формируется в процессе взаимодействия различных сил, многообразие видов которых может быть классифицировано по четырем направлениям — люди, организационные структуры, технологии и внешняя среда, в которой действует данная организация (рисунок 1).

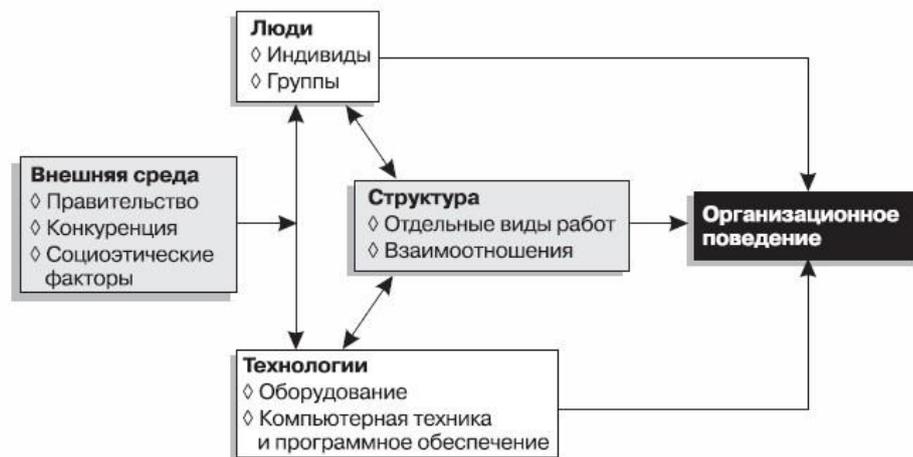


Рисунок 1 – Классификация сил в процессе взаимодействия

Выполнение рабочих заданий сотрудниками организации предполагает координацию их усилий, а значит, в компании должна быть создана определенная структура формальных отношений. Поскольку в процессе труда обычно используется производственное оборудование, в рабочем процессе взаимодействуют люди, организационные структуры и технологии. Кроме того, рассмотренные нами элементы подвержены влиянию внешней среды и, в свою очередь, оказывают воздействие на нее.

ЛЮДИ. Сотрудники организации образуют ее внутреннюю социальную систему, включающую в себя индивидов и группы (большие и малые, формальные и неформальные). Одна из основных характеристик групп — их высокая динамика (формирование, развитие и распад). Люди (сотрудники) — это живые, думающие, чувствующие существа, деятельность которых направлена на достижение поставленных перед организацией целей. Мы должны помнить, что организации существуют, чтобы служить людям, и никак не наоборот.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА. Организационная структура определяет формальные отношения между людьми и позволяет использовать их для достижения целей компании. Осуществление различных видов деятельности предполагает, что в организации трудятся представители самых разных профессий, занимающие различные должности, — менеджеры и рабочие, бухгалтеры и уборщицы. Эффективная координация их усилий предполагает разработку некоей структурной схемы. Отношения индивидов внутри этой структуры создают сложные схемы сотрудничества — согласования, принятия и реализации решений.

Некоторое время назад возобладала тенденция упрощения многих организационных структур, в основном за счет сокращения должностей менеджеров среднего звена, вызванная необходимостью снижения издержек при сохранении конкурентоспособности компании. Кроме того, набирает силу процесс укрупнения организаций (преимущественно в форме слияний и поглощений). Отдельные организации проводят эксперименты по найму временных (так называемых ситуационных) сотрудников для выполнения конкретных задач. Наконец, многие фирмы переходят от традиционной структуры организации к структуре, ориентированной на командную работу.

ТЕХНОЛОГИЯ. Технологическое обеспечение представляет собой материальные ресурсы, вовлеченные в процесс управления и производства. Уровень техники и технологий оказывает значительное влияние на трудовые отношения. Работа на конвейере существенно отличается от труда в исследовательской лаборатории, обязанности преподавателя университета — от должностных инструкций медсестры. Техника позволяет сделать больше и работать лучше, но она же накладывает и ограничения (по уровню квалификации сотрудников), т. е. ее применение сопряжено как с выгодами, так и с издержками. Повышение роли робототехники и компьютеризация производства, перераспределение рабочей силы из сферы производства в сферу услуг, повсеместное внедрение компьютеров и разработка ориентированного на пользователя программного обеспечения, быстрое развитие

возможностей сети Интернет — все эти факторы оказывают все возрастающее давление на организационное поведение, усложняя проблемы обеспечения бесконфликтного равновесия технической и социальной систем.

ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА. «Жизнь» организации протекает в «рамках» внутренней и внешней среды. Каждая организация существует не сама по себе, а является частью большей системы, содержащей множество элементов — государство, семью и другие институты. Все новые требования, предъявляемые к современным организациям, порождают многочисленные изменения в окружающей среде — граждане все чаще требуют от менеджмента проведения социально ответственной политики; новые товары быстро «пересекают» границы отдельного города или государства и распространяются по всему земному шару; ослабевает прямое влияние профессиональных союзов; растет уровень образования... Все эти и многие другие факторы влияют друг на друга самым непредсказуемым образом, обуславливая высокую изменчивость среды. Ни одна из организаций, будь то завод или школа, не имеет возможности избежать влияния внешней среды, воздействующей и на положение индивидов, и на условия труда, порождающей острейшую конкуренцию за доступ к ресурсам и энергии. Поэтому при изучении поведения человека в организациях следует обязательно принимать во внимание воздействие многочисленных факторов внешней среды.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Рахманова Е.А. - студент, Татаркина Ю.Н. – к.с.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

Организационная культура, организационный климат, философия организации являются теми основными факторами продуктивного функционирования организации, которые обеспечивают её целостность и оптимальность как внутри социума, так и в качестве особой социальной группы.

Широкий теоретический и практический интерес к проблеме оценки и формирования организационной культуры во всем мире является ярким свидетельством понимания учеными и специалистами по менеджменту важности и уникальности этого стратегического инструмента. Ведь в современных условиях, когда предприятия имеют равные возможности в использовании передовых технологий, обеспечении высокого уровня качества продукции, привлечении заемного капитала, именно организационная культура становится фактором, определяющим конкурентоспособность и уникальность компании.

Организационная культура является достаточно сложным явлением в сфере управления не только по своему структурному составу, но и потому, что может выступать как объединение нескольких субкультур, которые возникли на базе развитой организационной структуры и несколько отличаются по уровню своей силы проявления. Сила культуры определяется глубиной ее проникновения, степени распространения и меры охвата членов организации, ясностью провозглашенных ценностей и норм.

Сбалансированное и эффективное сосуществование таких субкультур может привести к возникновению так называемого синергетического эффекта, согласно которому сумма индивидуальных результатов значительно превышает общий.

Организационная культура является продуктом опыта социальных групп в процессе достижения ими организационной эффективности. Известный американский исследователь организационной культуры Э. Шейн толкует последнюю как «систему коллективных базовых представлений, которые приобретаются группой при решении проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции. Они доказали свою эффективность и поэтому рассматриваются как ценность и передаются новым членам группы в качестве правильной системы восприятия, мышления и чувства относительно названных проблем».

Б. Карлофф, В.Г. Коновалова, В.Д. Козлов полагают, что организационная культура имеет 10 свойств: социальность (по своей природе она является характеристикой и атрибутом определенной социальной группы), нормативно-регулирующий характер, происхождение от действий и намерений человека, способность быть воспринятой персоналом, способность к накоплению опыта и традиций в процессе исторического развития, способность к познанию, к изменениям, к осознанию и, в то же время, потребность в множественности подходов к ее изучению, двойственный характер (результат и процесс). Такой подход делает акцент на социальном характере культуры организации.

По мнению О.В. Харчишиной, определяя свойства организационной культуры, следует понимать ее не только как социальную по происхождению, но и как экономическую по содержанию и целям систему, которая имеет 9 свойств: многогранность, объективность, динамичность, уникальность, системность, неоднородность, адаптивность, социальность и экономический характер.

Любая организация является социальным формированием, объединяющим людей, деятельность которых направлена на достижение определенной общественной цели и определенным образом координируется. Ю.Д. Красовский выделяет следующие особенности таких формирований: 1) члены коллектива идентифицируют себя и свои действия с группой в целом и, тем самым, во внешних взаимодействиях выступают определенным образом от имени группы; 2) взаимодействие между членами группы носит характер непосредственных контактов, личного разговора, наблюдения за поведением друг друга и т.д. В группе люди непосредственно общаются между собой, придавая формальным взаимодействиям «личностную» форму; 3) в группе, вместе с формальным распределением социальных ролей, обязательно происходит неформальное распределение ролей.

Одним членам группы присуща роль «генераторов идей», другим - склонность к координации усилий членов группы, забота о взаимоотношениях, поддержка здорового климата в коллективе, слежение за соблюдением дисциплины на работе. Отдельные члены организационных формирований, которые отвечают за постановку цели, исследуют влияние окружения на решаемые группой задачи. Следовательно, для реализации целостности формирования как идеала организационной культуры необходимы различные групповые роли, совокупность которых обеспечивает динамическую целостность данной организации, а отсюда, соответственно, и организационную культуру.

Члены организации, разделяя веру и ожидания организации в целом, создают свое микроокружение, формируют язык общения, адаптируют для общего восприятия все действия, проявляют чувства и эмоции, которые являются понятными для всех. Все это помогает понять и интерпретировать культуру организации, сделать осмысленным рабочее окружение. Поведение людей и групп внутри организации связано с нормами, вытекающими из верований и ожиданий. Оно в значительной мере зависит от состояния организационной культуры.

Армстронг М. отмечает, что «климат в организации - это то, как люди воспринимают культуру, существующую в их организации или подразделении (что они думают и чувствуют в связи с ней). Его можно оценить, изучая взаимоотношения и поведение людей в организации».

Организационная культура - это система общих ценностей, которые определяют поведение работников и отличают одну организацию от другой. Она обуславливает стиль руководства в организации, основные действия персонала, влияет на процесс принятия решений».

Американские ученые Роббинс С. и Коултер М. определили влияние организационной культуры на деятельность менеджера (табл. 1).

Таблица 1 - Влияние организационной культуры на деятельность менеджера

Вид деятельности	Характер (стиль) деятельности
Планирование	<ul style="list-style-type: none"> - степень допустимого запланированного риска - кто должен составлять планы - отдельные работники или коллективы - степень учета влияния внешних факторов
Организация	<ul style="list-style-type: none"> - степень самостоятельности отдельных работников - перед кем будут ставится задания - перед отдельным работником или перед коллективом - степень взаимодействия менеджеров разных отделов и уровней
Руководство	<ul style="list-style-type: none"> - степень заинтересованности менеджеров в росте удовлетворенности работников своей работой - какие стили руководства больше соответствуют организационной культуре компании - должны ли устранятся все противоречия (включая конструктивные)
Контроль	<ul style="list-style-type: none"> - нужен ли внешний контроль или можно позволить работникам самим руководить своими действиями - какие критерии важнейшие для оценки результативности работы - какие потенциальные последствия превышения бюджета

Общие принципы организационной культуры предприятий и учреждений отображаются в соответственных документах: этическом кодексе компании или философии организации.

Философия организации - совокупность внутренних организационных принципов и правил взаимоотношений между работниками и служащими, своеобразная система ценностей и убеждений, которые воспринимаются добровольно или в процессе воспитания всем персоналом.

Исследуя опыт создания философии организации в Великобритании, США, Японии и Украине, можно выделить следующее:

- английская философия менеджмента основана на традиционных ценностях нации и теориях человеческих отношений. Она предусматривает уважение к личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, систематическое повышение квалификации, гарантии достигнутого заработка;

- американская философия менеджмента построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее. Характерны четкая постановка целей и заданий, высокая оплата персонала, поощрения потребительских ценностей, высокий уровень демократии в обществе, социальные гарантии;

- японская философия менеджмента основана на традициях уважения к старшему, коллективизма, общего согласия, вежливости и патернализма. Преобладает теория человеческих отношений и верность идеалам фирмы, работы по найму сотрудников в крупных компаниях на всю жизнь, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда;

- украинская философия менеджмента очень разнообразна и зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и величины предприятия. Крупные предприятия, которые акционировались на базе государственных, хранят свои традиции четкой дисциплины, коллективизма и хозяйственности, повышения уровня жизни работников и сохранения социальных благ и гарантий сотрудников. Предприятия малого бизнеса работают в условиях отсутствия четко сформулированной философии, достаточно жесткого и недостаточно гуманного отношения к персоналу со стороны владельца и минимальной демократизации управления.

Таким образом, вряд ли возможно привести какой-либо обобщенный перечень организационных ценностей, поскольку организационная культура, как правило, является

оригинальной совокупностью ценностей, отношений, норм, привычек, традиций, форм поведения и ритуалов, присущих только данной организации. Организационная культура должна сочетать в себе как формальную, так и неформальную структуру взаимоотношений руководства с подчиненными. Соответственно, работа всего коллектива строится на основе взаимоподдержки и взаимовыручки. Стремление к общим ценностям способно объединить людей в группы, создавая мощную силу в достижении поставленной цели, что в итоге приводит к значительному повышению результативных показателей деятельности организации за счет усовершенствования ее управленческой системы.

В заключении можно отметить, что формирование и поддержание позитивной, здоровой организационной культуры используется в управленческих целях как эффективный инструмент, позволяющий сплотить персонал организации, мобилизовать их на достижение общих целей, стимулировать инициативу, обеспечивать лояльность и взаимопонимание между сотрудниками. Чувство сопринадлежности людей к социально-профессиональной группе с соответствующими идеалами, ценностями, нормами и правилами повышает их мотивацию, общую управляемость и, соответственно, эффективность совместной жизнедеятельности как коллективов, так и отдельных ее членов.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА – КОНСОЛИДИРУЮЩИЙ ЭЛЕМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Трушева Ю. – студент; Татаркина Ю.Н. – к.с.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Современный менеджмент рассматривает организационную культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и работников на общие цели. Существует несколько определений организационной (корпоративной) культуры. Среди них:

- усвоенные и применяемые членами организации ценности и нормы, которые определяют ее поведение;
- атмосфера или социальный климат в организации;
- доминирующая в организации система ценностей и стилей поведения.

Исходя из этих определений, под организационной культурой понимаются в основном ценности и нормы, разделяемые большинством членов организации, а также их внешние проявления (организационное поведение). Чаще всего организационная (или [корпоративная](#), что несколько сужает это понятие) культура определяется как совокупность ценностей, обычаев, традиций, норм, верований и предположений, воплощенных в различных сторонах деятельности организации, и которые делают ту или иную организацию уникальной.

Организационная культура выполняет две основные функции:

- внутренней интеграции: осуществляет внутреннюю интеграцию членов организации таким образом, что они знают, как им следует взаимодействовать друг с другом;
- внешней адаптации: помогает организации адаптироваться к внешней среде.

Основными элементами организационной культуры являются следующие компоненты:

- поведенческие стереотипы: общий язык, используемый членами организации; обычаи и традиции, которых они придерживаются; ритуалы, совершаемые ими в определенных ситуациях;
- групповые нормы: свойственные группам стандарты и образцы, регламентирующие поведение их членов;
- провозглашаемые ценности: артикулированные, объявляемые во всеуслышание принципы и ценности, к реализации которых стремится организация или группа («качество продукции», «лидерство на рынке» и т.п.);
- философия организации: наиболее общие политические и идеологические принципы, которыми определяются ее действия по отношению к служащим, клиентам или посредникам;

- правила игры: правила поведения при работе в организации; традиции и ограничения, которые следует усвоить новичку для того, чтобы стать полноценным членом организации; «заведенный порядок»;
- организационный климат: чувство, определяемое физическим составом группы и характерной манерой взаимодействия членов организации друг с другом, клиентами или иными сторонними лицами;
- существующий практический опыт: методы и технические приемы, используемые членами группы для достижения определенных целей; способность осуществлять определенные действия, передаваемая из поколения в поколение и не требующая обязательной письменной фиксации.

Аналогично культуре общества в целом, культуру организации нельзя понимать как абсолютно однородную и внутренне неразделимую сущность. Специфика организационной культуры определяется ее носителями: как в обществе есть различные социальные группы, которые могут выражать ценности, в определенной степени отличающиеся от общей культуры социума, так и в организации существуют отдельные группы.

Организационная культура — заведомо неоднородное явление, так как в любой культуре главенствуют формирующие ее базовые характеристики, указывающие, какие принципы должны преобладать, если возникает конфликт внутри культуры. Это делает возможным наличие отличных от доминирующей культуры систем ценностей. Таким образом, в любой организации потенциально заложено множество [субкультур](#), причем почти любая из них может стать доминирующей, если она поддерживается и используется руководством организации как консолидирующий элемент. Организационная культура сама по себе является определенной субкультурой в рамках культуры социума.

Формирование организационной культуры - это попытка конструктивного влияния на социально-психологическую атмосферу, поведение сотрудников. Формируя в рамках организационной культуры определенные установки, систему ценностей или «модель мира» у персонала организации, можно прогнозировать, планировать и стимулировать желаемое поведение. Однако при этом всегда необходимо учитывать стихийно сложившуюся в данной организации корпоративную культуру. Часто в бизнес-среде руководители пытаются сформировать философию своего предприятия, где декларируют прогрессивные ценности, нормы, и получают не соответствующие своим желаниям и вложениям средств результаты. Происходит это отчасти и потому, что искусственно внедряемые организационные нормы и ценности вступают в конфликт с реально существующими нормами и поэтому активно отвергаются большинством членов организации.

Формирование организационной культуры обычно осуществляется в процессе профессиональной адаптации персонала

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК РЕГУЛЯТОР ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

Мехова А.А. – студент гр. М-91, Татаркина Ю.Н. – к.с.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова(г. Барнаул)

Организационная культура является основой жизненного потенциала организации. Особенности отношений между людьми, устойчивые нормы и принципы жизни и деятельности организации, образцы положительного и отрицательного поведения и многое другое, что относится к ценностям и нормам, имеют большое значение для эффективного управления. Если можно говорить, что организация имеет «душу», то этой душой является организационная культура.

Носителями организационной культуры являются люди. Однако в организациях с устоявшейся организационной культурой она как бы отделяется от людей и становится фактором организации, ее частью, оказывающей активное воздействие на членов организации, модифицирующей их поведение в соответствии с теми нормами и ценностями, которые составляют ее основу.

Целью исследования является изучение организационной культуры как регулятора поведения в организации. Организационная культура - это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий.

Структуру организационной культуры составляют набор предположений, ценностей, верований и символов, следование которым помогает людям в организации справляться с их проблемами. Выделяют следующие основные признаки развитой организационной культуры, которые формируют некоторую совокупность стоящих перед ними основных целей: миссия организации; базовые цели организации; кодекс поведения.

Ф. Харрис и Р. Моран (1991) предлагают рассматривать конкретную организационную культуру на основе десяти характеристик:

- осознание себя и своего места в организации;

- коммуникационная система и язык общения;

- внешний вид, одежда и представление себя на работе (разнообразие униформ и спецодежды, деловых стилей, опрятность, косметика, прическа и т.п. подтверждают наличие множества микрокультур);

- что и как едят люди (привычки и традиции в этой области);

- осознание времени, отношение к нему и его использование (степень точности и относительности времени у работников; соблюдение временного распорядка и поощрение за это);

- взаимоотношения между людьми (по возрасту и полу, статусу и власти, мудрости и интеллекту, опыту и знаниям, рангу и протоколу, религии и гражданству; степень формализации отношений, получаемой поддержки, пути разрешения конфликтов);

- ценности;

- вера во что-то и отношение или расположение к чему-то (вера в руководство, успех, в свои силы, во взаимопомощь, в этичное поведение, в справедливость и т.п.; отношение к коллегам, клиентам и конкурентам, к злу и насилию, агрессии и т.п.; влияние религии и морали);

- трудовая этика и мотивирование (отношение к работе и ответственность по работе; разделение и замещение работы; чистота рабочего места; качество работы; привычки по работе; оценка работы и вознаграждение; отношения «человек - машина»; индивидуальная или групповая работа; продвижение по работе).

Культура организации определяет, каков климат, стиль взаимоотношений, ценности предприятия. Любая вновь возникшая организационная структура вырабатывает свою культуру, которая предопределяет место этой структуры, ее внутренние и внешние отношения и является как бы образцом, стереотипом при формировании стратегии, распределении власти, принятии решений, в поведении персонала. Сущность культуры организации выражается в предписаниях, принятых ритуалах и церемониях, а также в образцах неформального общения и поведения. Формирование и реализация организационной культуры: на организацию значительное влияние оказывает внешняя среда, что естественно сказывается на ее культуре. Однако, как свидетельствует практика, две организации, функционирующие в одном и том же окружении, могут иметь очень разные культуры. Это происходит потому, что через свой совместный опыт члены организации по-разному решают две очень важные проблемы. Первая -- это внешняя адаптация: что должно быть сделано организацией и как это должно быть сделано. Вторая -- это внутренняя интеграция: как работники организации решают свои ежедневные, связанные с их работой и жизнью в организации, проблемы. Процесс внешней адаптации и выживания связан с поиском и нахождением организацией своей ниши на рынке и ее приспособлением к постоянно меняющемуся внешнему окружению. Обычно организация растет за счет привлечения новых членов, приходящих из организаций с другой культурой. Новые члены организации, хотя бы этого или нет, заносят в нее «вирус» другой культуры. Какая из культур «выживет», во многом зависит от ее силы, так как последнее влияет на

интенсивность определенных образцов поведения. Сила культуры организации определяется тремя моментами: «толщина» культуры; степень разделяемости культуры членами организации; ясность приоритетов культуры.

«Толщина» организационной культуры определяется количеством важных предположений, разделяемых работниками. Культуры со многими уровнями веры и ценностей имеют сильное влияние на поведение в организации. Таким образом, сильная культура «толще», она разделяется большим числом работников и более четко определяет приоритеты, а соответственно, имеет более глубокое влияние на поведение в организации. Существуют методы поддержания организационной культуры, которые не сводятся только к найму нужных и увольнению ненужных людей. Представление об организационной культуре дает наблюдение того, как сотрудники трудятся на своих рабочих местах, как они взаимодействуют друг с другом, чему они отдают предпочтение в разговорах. Также понимание организационной культуры может быть улучшено, если ознакомиться с тем, как построена система карьеры в организации и какие критерии служат для продвижения работников.

Любая профессиональная деятельность определяется заданностью профессиональных функций, т.е. профессия «требует» наличия у индивидов определенных поведенческих черт. Таким образом, профессиональная деятельность обусловлена, с одной стороны, типичным способом взаимодействия индивидов (т.е. народным характером), а с другой стороны, собственно профессиональными требованиями. Как следствие этого формируется типичный поведенческий образ профессиональной деятельности. В целом, такие формы социального действия, как поведение и взаимодействие индивидов, право регулирует лишь отчасти. В полной мере регламентируется мотивация поведения, поэтому правовая регуляция дополняется этической.

Сильная культура определяет последовательность поведения работников. Работники четко знают, какому поведению они должны следовать. Предсказуемость, упорядоченность и последовательность деятельности в организации формируются с помощью высокой формализации. Сильная культура достигает того же результата без ведения какой-либо документации и распределений. Более того, сильная культура может быть более эффективной, чем любой формальный структурный контроль. Чем сильнее культура организации, тем меньше нужно уделять внимания развитию формальных правил и положений для управления поведением работника. Это все будет в подсознании работника, принимающего культуру организации.

Одним из первых регуляторов человеческого поведения стали нравы, которые были предназначены регулировать повседневное поведение людей, способы реализации ценностей, оценивать различные формы их отношений и т.д. Из всех культурных норм нравы являются наиболее подвижными и динамичными, поскольку призваны регулировать текущие события и поступки. Нравы - это моральные оценки допустимости тех или иных форм, как собственного поведения, так и поведения других людей.

Среди других видов культурных норм наиболее распространенными и влиятельными являются обычаи - общепринятые образцы действий, предписывающие правила поведения для представителей одной культуры. Влияние обычаев, главным образом, распространяется на область частной жизни людей. По своему назначению они призваны регулировать взаимоотношения и коммуникации внешнего характера, то есть отношения с близкими и дальними родственниками, со знакомыми и соседями, публичное поведение человека. По мере накопления культурного и социального опыта стали возникать устойчивые формы поведения, которые предписывали наиболее рациональные действия при взаимоотношениях различных групп людей в соответствующих ситуациях. Имеющие рациональный характер и многократно проверенные на практике, они стали передаваться от поколения к поколению, что придало им традиционный характер и породило новый вид культурных норм - традицию. Первоначально это слово обозначало «предание», подчеркивавшее наследственный характер соответствующих культурных явлений. В настоящее время назначение традиций сводится к

регуляции межличностных и межгрупповых отношений, а также передаче социального опыта от поколения к поколению. Фактически традиция - это своего рода устные «культурные тексты», аккумулирующие в себе совокупность образцов социального поведения, сложившиеся формы социальной организации, регуляции и коммуникации.

Традиции имеют место в самых разных областях человеческой жизни. Взятые вместе, они представляют собой устойчивую систему поведения человека в самых разных сферах жизни и в разных ситуациях, выполняя при этом свою особую роль. Основной особенностью традиций является акцент на использование таких образцов и моделей поведения, следование которым служит необходимым условием общественной жизни каждого человека.

Наиболее важным и значимым регулятором поведения отдельного человека и отношений между людьми является мораль, которая призвана регулировать обыденные отношения людей, их ценностные ориентации, интерпретации различных явлений культуры, правила человеческого поведения и т.п. Необходимость морали как регулятора поведения обусловлена тем, что каждый человек так или иначе ведет себя, совершает какие-либо поступки, действия по отношению к окружающему миру, и прежде всего по отношению к другим людям. При этом в его поведении проявляются особенности характера, темперамента, взгляды, вкусы, привычки, эмоции, чувства и т.д. Сопоставляя поведение какого-либо человека с определенными культурными ценностями общества, принято говорить о поведении нормальном либо отклоняющемся. Нормальным считается поведение, соответствующее нормам, которые выработало и которых придерживается данное общество. Оно включает определенные манеры, общепринятые способы общения, обращение с окружающими, которые могут быть подвергнуты нравственной оценке. Таким образом, различные виды культурных норм пронизывают практически все сферы человеческой жизнедеятельности. Их спектр довольно широк - от простых запретов до сложной системы социальных институтов. В процессе развития культуры некоторые из них сами приобрели статус культурных ценностей, а обязательность их исполнения в общественном сознании современного общества воспринимается не только как простая повинность, но и как осознанная необходимость, внутреннее убеждение человека. Нормативные регуляторы могут быть как разрешительными, так и запретительными. Однако с их помощью регулируются, координируются действия отдельных личностей и человеческих групп, вырабатываются оптимальные пути решения конфликтных ситуаций, предлагаются рекомендации для решения разнообразных жизненных вопросов.

Организационная культура трактуется как принимаемые большей частью организации философия и идеология управления, ценностные ориентации, верования, ожидания, расположения и нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за ее пределами. Ценности ориентации передаются людям через средства духовного и материального внутриорганизационного окружения. Процесс внутренней интеграции связан с установлением и поддержанием эффективных отношений по работе между членами организации. Это процесс нахождения методов совместной работы и сосуществования в организации. Члены организации, разделяя веру и ожидания, создают свое физическое окружение, вырабатывают язык общения, совершают адекватно воспринимаемые другие действия и проявляют понимаемые всеми чувства и эмоции.

ВЛИЯНИЕ РИТУАЛОВ НА ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Дияжева О.А. – студент, Татаркина Ю.Н. – к.с.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

Корпоративная культура играет огромную роль в жизни организации. Видимыми проявлениями корпоративной культуры являются ритуалы. Ритуал - это повторяющаяся последовательность деятельности, которые служат средством для наглядной демонстрации ценностных ориентаций фирмы, они призваны напоминать сотрудникам о стандартах поведения, нормах взаимоотношений в коллективе, которые от них ожидают компанией.

В повседневной жизни фирмы ритуалы играют важную роль. Они укрепляют структуру фирмы, символизируют убеждение, играют существенную роль на фирме. Они прямо или косвенно высвечивают образ предприятия и господствующие на нем династические ориентации. Ритуалы служат средством для наглядной демонстрации ценностных ориентаций фирмы.

Функции ритуала исследователями определяются в зависимости от его смысла и назначения. Здесь возможны два основных подхода: во-первых, ритуал может описываться как символическое выражение реальных социальных отношений и статуса индивида в обществе, во-вторых, как символическое выражение отношения человека к трансцендентной, духовной реальности и к предельным ценностям данного социального сообщества.

Исследователи отмечают, что ритуал обнаруживает ценности группы на самом низком уровне, так как люди выражают ритуалом то, что более всего трогает их, а так как формы выражения обусловлены и непреложны, то в итоге и обнаруживается система социальных ценностных ориентаций. С помощью изучения ритуалов можно обнаружить ключ к пониманию главного в организации той или иной социальной структуры.

Английский ученый Виктор Тэрнер, рассматривал ритуал и ритуальный процесс в символическом, ценностном, целевом, ролевом, структурном и лиминальном (бесструктурном) аспектах. В первом случае ритуал предстает как собрание символов, а символ - как "мельчайшая единица ритуала, сохраняющая специфические особенности ритуального поведения". Во втором - это передача информации о важнейших ценностях и их иерархии. В третьем - ритуал рассматривается как система целей и средств, которые могут и не иметь религиозного значения. В четвертом - как взаимодействие различных социальных статусов и положений. Пятый - требует рассмотрения как собственно структуры ритуала, так и социальной структуры, в их взаимоотношении. Шестой - связан с лиминальной (переходной бесструктурной) фазой ритуалов особого типа - ритуалов перехода.

Основные идеи Тэрнера, которые могут помочь нам в осмыслении собственно фирменных ритуалов и церемоний, связаны со значением ритуальных действий и сопутствующих им игровых ситуаций для осуществления преемственности между различными поколениями в той или иной организации; для поддержания фирменных традиций и передачи накопленного опыта через символы.

Специалисты подчеркивают, что ритуалы с большой пользой применяются во многих организациях, чтобы напомнить персоналу об огромной важности фирменных ценностей и чтобы помочь каждому сотруднику в усвоении и принятии этих ценностей. Рассматривая в самом общем плане ритуалы, применяемые в трудовой среде, их можно разделить на следующие основные типы:

- ритуалы при поступлении на работу;
- организационные ритуалы, или ритуалы открытия,
- интегрирующие ритуалы,
- ритуалы, связанные с отдыхом и восстановлением

Обряды, характерные при поступлении на работу, обязательно включают обучающий момент (знакомство новичка с историей и традициями фирмы, с основными ее ценностями, с наиболее существенными ее особенностями фирменного управления). Известная компания "Дженерал электрик" организует для своих "новобранцев" одномесячное обучение, прикрепляя к каждому новичку наставника, который знакомит его с основными фирменными ценностями.

Организационные (открывающие) ритуалы чаще всего имеют цель дополнительно подчеркнуть важность того или иного события в жизни организации и ее членов с помощью торжественных вечеров, праздничных обедов, посвященных знаменательному событию в жизни фирмы, специальных церемоний награждения какого-нибудь сотрудника или отдела за достигнутые успехи.

Интегрирующие ритуалы направлены к достижению еще большей сплоченности персонала и созданию благоприятной, дружеской морально-психологической атмосферы в

фирме. С помощью таких ритуалов сотрудники лучше узнают друг друга, что способствует созданию корпоративного духа и отношениям солидарности между сотрудниками. Это особенно важно для предпринимательских организаций, которые смело встречают все новые веяния времени, ищут новые неизведанные пути. В таких фирмах качественные изменения, реформы, инновации превращаются не только в цель, но и в своеобразный культ.

Ритуалы, связанные с отдыхом и восстановлением, помогают людям полноценно отдохнуть и восстановить свои силы. Здесь стоит вопрос не только о возможностях, которыми располагает та или иная организация, - базы отдыха, санатории и спортивные лагеря, но и об эргономичных критериях, которые прилагаются ко всякому офисному оборудованию и вообще к внутрифирменному дизайну, что способствует созданию благоприятной функциональной рабочей среды.

Событийный повод является наиболее важной частью системы, структуры и конкретной конфигурации организационных ритуалов и церемоний. Именно конкретный повод, как квинтэссенция предмета и объекта ритуального действия, в максимальной степени диктует и предопределяет отдельные стороны, пространственные и временные характеристики обряда. Логично поэтому, к примеру, ритуал поступления сотрудника на работу обставлять одним убранством (интерьер, одежда, украшения, музыка, стихи, обстановка) и последовательностью действий, а также ритуал открытия нового офиса или закладки здания связывать с другой аранжировкой и поведенческим решением. А, например, ритуал вручения сотруднику какой-нибудь награды обставлять деталями, особенностями и нюансами, в корне отличными от применяющихся в первых двух ситуациях. Вот почему менеджеры и все ответственные в данной фирме или организации за проведение обрядов и церемоний, прежде чем начать искать инструкции, схемы, сценарии для проведения того или иного ритуала, должны очень глубоко вникнуть в сущность данного конкретного повода, который соберет их коллег вместе. Очень важен также и масштаб того или иного повода. Одно дело отмечать трехлетие учреждения акционерной компании или открытия бизнес-школы и совсем другое - праздновать столетний юбилей со дня открытия университета или библиотеки. Непонимание различий в масштабе того или иного события почти всегда приводит к негативным результатам, даже конфузам, и приносит большой моральный ущерб репутации фирмы и ее руководству. Например, если по ничтожному поводу устраивается грандиозный и помпезный праздник и, напротив, значимое событие отмечается убого, бедно и пренебрежительно поверхностно.

В фирменных ритуалах большое внимание следует уделить одежде. Одежда как материализованная сущность различных актов повседневной жизни и праздников является необходимым компонентом ритуалов и обычаев, как торжественных, так и более простых церемоний. Например, фрак, изобретенный еще в XVIII веке, сегодня выполняет ряд важных и существенных функций, являясь необходимым атрибутом ряда профессий, имеющих подчеркнута коммуникативный и представительный характер, - дипломатов, дирижеров, церемониймейстеров, официантов и других, а также при участии людей в особо торжественных церемониях. Так, для того, чтобы подчеркнуть величие момент, торжественно академического духа и нравов особое уважение к знаниям и мудрости, при вручении Нобелевской премии в Стокгольмском концертном зале филармонии все лауреаты и сегодня должны быть обязательно во фраках. В этом случае ритуальная одежда помогает усилить значимость и пышность церемонии и подчеркивает преемственность в развитии науки, связь традиций и новаторства в культуре.

К сожалению, в современной российской предпринимательской практике больше негативных примеров в вопросе организации фирменных ритуалов. Как правило, такие важные моменты в жизни человека, как поступление на работу, повышение в должности, выход на пенсию, организуются самым формальным способом. Управляющий, генеральный директор или президент фирмы очень редко испытывает желание подумать, как оригинально организовать ту или иную церемонию, чтобы добиться ее торжественности и значимости для

конкретного сотрудника. В условиях российского бизнеса и предпринимательства фирменные ритуалы представляют собой пеструю смесь слегка измененных официальных мероприятий, доставшихся в наследство от советских времен (сегодня абсурдно звучат такие обряды, как "Праздник трудовой славы", "Вечер наставников" и др.), и чисто интуитивных и механических попыток создания новых моделей фирменных ритуалов путем бездумного перенесения на нашу почву обрядов и церемоний, принятых в западных и японских фирмах. Правда, сейчас происходит реставрация традиционных христианских ценностей и многие фирмы включают в ритуал открытия новых офисов и представительств, производственных зданий - "освящение" (водосвятие), производимое православным священником. В ритуал "освящения" начинают входить такие пожелания, как "хорошего бизнеса", "большой прибыли", удачных сделок, "много покупателей" и др.

Кроме того, практика показывает, что особенно удачными и продуктивными являются церемонии, которые связаны с чем-то глубоко личным, сентиментальным и неформальным, касающимся участников данного ритуала. Это личный момент, персональное уважение и конкретное адресное внимание при вручении подарка или награды придает дополнительную ценность всей церемонии и усиливает ее уникальность и неповторимость. Ценности, ритуалы и церемонии в жизни фирмы являются самыми представительными компонентами, формирующими ее культуру и стратегию. Без преувеличения можно сказать, что те фирмы, которые не определились со своими доминирующими ценностями и ориентирами и не имеют хорошо продуманной и отработанной системы обрядов и церемоний, переживают постоянный кризис и находятся на грани провала. Так как это подтверждается практикой, то не удивительно, что именно ценности и ритуалы являются образным выражением (метафорой) предприимчивости. Благодаря ритуалам и церемониям приобретает конкретные очертания и осмысливается всем персоналом фирмы все то ценное, что происходит в трудовой, производственной и исследовательской среде. И чем теснее доминирующие организационные ценности будут связаны с индивидуальными интересами, потребностями и установками, тем больше шансов у данной фирмы действовать на рынке эффективно, гибко и целенаправленно.

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА КАРЬЕРУ ЛИЧНОСТИ

Корогод О.О. – студентка; Татаркина Ю.Н. – к.с.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

— продвижение вверх по служебной лестнице, успех в жизни.

В теории управления персоналом карьера — это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Карьера - цепь событий, которая составляет жизнь, последовательность профессиональных занятий и других жизненных ролей, которые вместе выражают приверженность человека действовать в соответствии с его обобщенной моделью саморазвития. Карьеру — траекторию своего движения — человек строит сам, сообразуясь с особенностями внутри- и внеорганизационной реальности и главное — со своими собственными целями, желаниями и установками.

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

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

Профессиональная карьера предполагает поэтапное продвижение человека вверх по карьерной лестнице. Поднимаясь все выше и выше, мы приобретаем новые знания и навыки, набираемся опыта в той или иной области. Различают несколько видов профессиональной карьеры личности: вертикальную и горизонтальную, деловую и ступенчатую и т.д. Однако, несмотря на типовые различия, профессиональная карьера требует планирования.

Планирование профессиональной карьеры личности является непрерывным процессом. Человек должен постоянно находиться в действии, чтобы достичь следующей ступени профессиональной карьеры. Чтобы двигаться в нужном направлении, преодолевая все препятствия на своем пути, необходимо пройти несколько этапов развития профессиональной карьеры:

Этап 1 – Выбор:

Некоторые из нас выбирают профессию, исходя из чего угодно, кроме своих желаний. Различные обстоятельства подвигают человека выбрать, к примеру, профессию банкира, несмотря на то, что душа рвется в творчество или спорт. Профессиональная карьера личности требует осознанного выбора, при котором необходимо учитывать не только свои желания и предпочтения, но и навыки, и собственные возможности;

Этап 2 – Планирование профессиональной карьеры личности:

Этап составления плана – едва ли не самый важный элемент профессиональной карьеры. От того насколько четко и правильно вы изложите свои цели, будет зависеть дальнейшее развитие вашей карьеры. При планировании профессиональной карьеры личности не стоит ставить для себя жесткие рамки: в вашем жизненном плане должно быть место и для возможных неудач, и для путей их преодоления;

Этап 3 – Получение профессии:

Профессиональное образование играет большую роль в становлении личности, являясь своеобразным скелетом вашей карьеры. Получив необходимые знания в ВУЗе или другом учебном заведении, вы сможете в дальнейшем развить свои способности, улучшить благосостояние и добиться всеобщего признания;

Этап 4 – Трудоустройство:

Не всем удастся найти работу по своей профессии. Поиск работы требует определенных навыков и знаний. Для того чтобы с успехом пройти этот этап вам понадобится: позитивная установка, умение рационально использовать информацию о трудоустройстве, навык грамотного заполнения документации (это касается резюме и портфолио), навыки убеждения и коммуникации. Самое сложное – это убедить работодателя в том, что вы достойны той или иной должности.

Внутриорганизационная карьера — связана с траекторией движения человека в организации. Она может идти по линии:

- вертикальной карьеры — должностной рост;
- горизонтальной карьеры — продвижение внутри организации, например работы в разных подразделениях одного уровня иерархии;
- центристремительной карьеры — продвижение к ядру организации, центру управления, всё более глубокое включение в процессы принятия решений.

Управление карьерой — это системное, планомерно организованное воздействие на процессы формирования, распределения, перераспределения и использования человеческого капитала в целях обеспечения его соответствия объему и структуре основного капитала для наиболее полного удовлетворения рыночной потребности в товарах и услугах. Иными словами, это управление процессом развития возможностей и способностей работников в соответствии с рыночной ситуацией.

Суть управления карьерой сводится к решению трех взаимосвязанных задач. Во-первых, необходимо так формировать и совершенствовать производительные способности, модели поведения человека, чтобы они наиболее полно соответствовали требованиям, предъявляемым развивающейся производственно-коммерческой деятельностью. Во-вторых, на производстве надо создавать такие социально-экономические и производственно-

технические условия, при которых максимально использовались бы способности работника к труду. В-третьих, важно, чтобы эти процессы происходили не в ущерб организму и интересам личности работника.

Современная концепция управления карьерой предполагает реализацию стратегического подхода к выбору и адаптивному отслеживанию общих направлений деятельности работодателя, подкрепленных комплексными управленческими усилиями и нацеленных на поиск устойчивого преимущества в формировании и использовании конкурентоспособных работников.

Основой планирования карьеры часто становится так называемая карьерограмма. Это документ, составляемый на 5—10 лет, который содержит, с одной стороны, обязательства администрации по горизонтальному и вертикальному перемещению работника, а с другой — обязательства последнего создавать для этого все необходимое (повышать уровень образования, квалификации, профессионального мастерства).

После приема на работу нового сотрудника должно осуществляться его обучение основам планирования карьеры. Этот процесс имеет две цели: 1) сформировать заинтересованность сотрудников в развитии карьеры; 2) предоставить им инструменты для управления собственной карьерой.

После этого - следующий этап - разработка плана развития карьеры. Здесь надо определить собственные профессиональные интересы и методы их реализации, т.е. будущие должности. А затем сопоставить свои возможности с теми требованиями, чтобы определить реалистичность достижения данного карьерного плана.

Таким образом, внутриорганизационная культура влияет на карьеру личности, хотя многое зависит и от него самого. Если человек амбициозен и хочет двигаться по жизни вперед и достигать новых целей, то он всегда добьется успеха.

БАРЬЕРЫ В УПРАВЛЕНЧЕСКОМ ОБЩЕНИИ

Шапуралова А.А. – студент, Татаркина Ю. Н.- к.с.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова(г. Барнаул)

Современный руководитель должен быть человеком высокой культуры и всестороннего образования. Он должен обладать разнообразными знаниями, навыками и умениями. Кроме этого, любой руководитель должен обладать культурой общения. Чтобы его понимали подчиненные, его речь должна быть построена безукоризненно верно, грамматически и лексически правильно выдержанна, то есть он должен обладать культурой общения.

Каждый из нас живет, работает, учится среди людей. Одних мы любим, к другим относимся нейтрально, с третьими лишь формально поддерживаем отношения. В любой из перечисленных ситуаций мы, независимо от нашего желания, общаемся с окружающими — коллегами, подчиненными, знакомыми и незнакомыми людьми.

Общение — основная форма человеческого бытия. Отсутствие или недостаток общения может деформировать человеческую личность. Общение лежит в основе практически всего, что мы делаем, и служит жизненно важной цели установления взаимосвязей и сотрудничества людей.

Практика показывает, что эффективно умеют общаться далеко не все люди, более того, не все руководители. Парадокс в том, что управленцы по роду своих занятий должны от 50 до 90 % рабочего времени тратить именно на общение. Ведь проведение совещаний, заседаний, бесед, дискуссий, переговоров, отчеты перед начальством и т.д. — все это различные формы делового общения.

Управленческое общение — служебное общение руководителя с подчиненными. Его цель — отдать распоряжение, посоветовать, получить информацию о выполнении задания, дать оценку исполненного.

Управленческое общение включает ряд компонентов. Оно исходит из определенных целей и побуждений (необходимость ставить задачи, выдавать распорядительную

информацию, предъявлять требования и т. д.). Управленческое общение включает поведение (речь, мимика, жесты и т. п.), эмоции и чувства (симпатии, антипатии, удовлетворенность, огорчение), познание (восприятие людей, мышление, воображение, представление), волю (выдержка, самообладание, саморегулирование), анализ результатов состоявшегося общения. Эти компоненты в той или иной мере проявляются в групповом и индивидуальном управленческом общении руководителя. Вне общения невозможно организовать общую деятельность, обмениваться необходимой для ее успеха информацией.

Три функции управленческого общения:

- выдача распорядительной информации
- получение обратной информации
- выдача оценочной информации

От того, как руководитель отдает распоряжение, зависит и качество исполнительской деятельности. Распорядительная информация по форме может быть директивной и демократической. К директивной форме относятся приказ, указание, распоряжение, требование, а к демократической - рекомендация, совет, просьба.

Любое распоряжение руководителя может быть представлено в виде просьбы.

Речь, любого рода информация всегда была и является способом внушения чего-либо. Однако часто мы являемся свидетелями и встречной психологической активности, называемой противовнушением, то есть человек как бы защищается от неумолимого действия речи другого человека. Механизм противовнушения воздвигает на пути речи, информации многочисленные коммуникативные барьеры. Таким образом, коммуникативный барьер — это психологическое препятствие на пути адекватной информации между партнерами по общению. Какие же это барьеры и как их преодолевать?

По мнению Ю.С. Крижанской и В.П. Третьякова, в процессе делового общения возможно возникновение по крайней мере трех коммуникативных барьеров и их различных модификаций: барьеры «авторитет», «избегание» и «непонимание». Первые два обеспечивают защиту от источника информации, последний барьер — защиту от самого сообщения.

Барьер «авторитет». Разделив всех людей на авторитетных и неавторитетных, человек доверяет только первым и отказывает в доверии другим. Таким образом, доверие и недоверие как бы персонифицируются и зависят не от особенностей передаваемой информации, а от того, кто говорит. Например, пожилые слабо прислушиваются к советам молодых.

Барьер «избегание». Человек избегает источников воздействия, уклоняется от контакта с собеседником. Если уклониться невозможно, то он прилагает все усилия, чтобы не воспринимать сообщение (невнимателен, не слушает, не смотрит на собеседника, использует любой предлог для прекращения разговора). Иногда избегают не только источников информации, но определенных ситуаций (например, стремление закрыть глаза при просмотре «страшных мест» из фильмов ужасов).

Как же преодолевать этот барьер?

Чаще всего барьер избегания предстает в той или иной степени невнимания. Поэтому только управляя вниманием собеседника, аудиторией, можно преодолеть этот барьер. Главное при этом разрешить две взаимосвязанные проблемы:

- привлечь внимание,
- удержать внимание.

Барьер «непонимание». Зачастую источник информации заслуживает доверия, авторитетен, однако информация «не доходит» (не слышим, не видим, не понимаем). Почему это происходит и как можно эти проблемы решить? Обычно выделяют четыре барьера непонимания: фонетический (фонема — звук), семантический (семантика — смысловое значение слов), стилистический (стилистика — стиль изложения, соответствие формы и содержания), логический.

Фонетический барьер непонимания возникает, когда

- говорят на иностранном языке;
- используют много иностранных слов или специальную терминологию;
- говорят быстро, невнятно и с акцентом.

Преодолеть фонетический барьер возможно при:

- внятной, разборчивой и достаточно громкой речи, без скороговорки;

- учете аудитории и индивидуальных особенностей людей (чем хуже знает человек предмет обсуждения, тем медленнее надо говорить, тем подробнее нужно разъяснять (люди разных национальностей говорят с различной скоростью: на севере и в средней полосе — медленнее, на юге — быстрее, маленькие дети и старики плохо воспринимают быструю речь и др.);

- наличии обратной связи с собеседником, с аудиторией.

Семантический барьер непонимания возникает, когда фонетически язык «наш», но по передаваемому смыслу «чужой». Почему? Во-первых, потому что любое слово имеет обычно не одно, а несколько значений, во-вторых, «смысловые» поля у разных людей разные, наконец, в-третьих, зачастую используются жаргонные слова, тайные языки, часто употребляемые в какой-либо группе образы, примеры.

Барьер чаще всего возникает, потому что мы обычно исходим из того, что «все понимают, как я», а между тем правильнее было бы сказать обратное — «все понимают по-своему».

Для преодоления этого барьера необходимо:

- говорить максимально просто;
- заранее договариваться об одинаковом понимании каких-то ключевых слов, понятий и др., если надо разъяснить их в начале разговора.

В противном случае может возникнуть трагикомическая ситуация.

Стилистический барьер непонимания. Человек обязан понять и, следовательно, отразить в каком-то ответе или действии только то словесное обращение, которое подчинено установленной грамматической структуре. В противном случае, когда происходит несоответствие между формой и содержанием, возникает стилистический барьер. Другими словами, если стиль изложения неуместный, слишком тяжелый, излишне легковесный, в общем, не соответствует содержанию, то слушающий его не понимает или отказывается, не хочет понимать.

С определенными оговорками можно признать, что стиль — это отношение формы сообщения к его содержанию. Поэтому главное при преодолении этого барьера — правильно структурировать передаваемую информацию.

Существуют два основных правила структурирования информации в общении: правило рамки и правило цепи.

Правило рамки основывается на действии психологического закона работы памяти, открытого немецким психологом Г. Эббингаузом (этот закон часто называют еще «фактором ряда»). Суть его в том, что начало и конец любого информационного ряда, из чего бы он ни состоял, сохраняется в памяти человека лучше, чем середина.

Рамку в общении создает начало и конец разговора. Для эффективности общения, предстоящего разговора, беседы целесообразно в начале указать цель, перспективы и предполагаемые результаты общения, а в конце разговора — подвести итоги, показать ретроспективу и отметить степень достижения целей. Причем в первичном общении наиболее важной частью является начало, а при неоднократном деловом общении — конец разговора. Во втором случае людей не так интересует, как проходили переговоры, беседа, как то - чем они закончились.

Правило цепи основано на том предположении, что содержание общения не может быть бесформенной грудой разнообразных сведений, оно должно быть каким-то образом выстроено, соединено в цепь. Любая цепь, упорядочивая, связывая, организуя содержание, как и рамка, выполняет сразу две задачи: во-первых, она позволяет улучшить запоминание и,

во-вторых, помогает структурировать информацию в соответствии с ожиданиями собеседника.

Варианты перечисления:

- простое перечисление — «во-первых, во-вторых, в-третьих...»;

- ранжирование информации — «сначала о главном, теперь о составных элементах, наконец, менее существенное...»;

- логическая цепь — «если это — то, тогда можно предположить, что..., а следовательно...». Логическое построение сообщения должно вести собеседника от привлечения внимания к интересу, от интереса к основным положениям, от основных положений к возражениям и вопросам, от возражений и вопросов к заключению, а от заключения к призыву действовать.

Логический барьер непонимания. Если человек, с нашей точки зрения, говорит или делает что-то в противоречии с правилами логики, то мы не только отказываемся его понимать, но и эмоционально воспринимаем отрицательно. При этом неявно предполагаем, что логика есть только одна — правильная, то есть наша. Однако ни для кого не секрет, что существуют разные логики: женская, детская, возрастная и т.д. Каждый человек думает, живет и действует по своей логике, но вот в общении, если только эти логики не соотнесены или если у человека нет ясного представления о логике партнера, возникает барьер логического непонимания.

Таким образом, барьеры в общении не являются результатом сознательной, произвольной и направленной защиты от воздействия информации. Их действие противоречиво. Система барьеров есть своего рода автоматизированная охрана — при своеобразном срабатывании охранной сигнализации автоматически перекрываются подступы к человеку. В противном случае мозг и психика человека просто не выдержали бы обвала информации. Однако иногда барьеры играют и отрицательную роль. Например, тяжело изложенная, но нужная информация, не воспринимается или воспринимается с искажениями, неполно. Человек, знающий решение, но не имеющий авторитета, может быть не услышан. Разрешить это противоречие позволяет знание социально-психологических особенностей этих барьеров и способов их преодоления.