

Тексты рукописей печатаются в авторской редакции

С 56 Современное российское общество: концепты и проблемы позиционирования и развития: всерос. науч.-практ. конф. (2011; Волгоград). Всероссийская научно-практическая конференция, 2011 г.: [материалы]. – Волгоград – М.: ООО «Планета», 2011. – 400 с.

ISBN 978-5-91658-248-2

Всероссийская научно-практическая конференция посвящена проблемам комплексного развития основных сфер жизнедеятельности современного российского общества, тенденциям, моделям и формам государственного и муниципального управления, проблемам развития современных ценностей, патриотизма, механизмам, тенденциям и моделям инновационного развития современной образовательной среды. Анализ проблематики представлен по уровням: федеральный уровень – региональный уровень – корпоративный уровень. Анализируются проблемы обеспечения правовой безопасности современного российского общества.

Сборник содержит материалы выступлений преподавателей, аспирантов и магистрантов вузов России.

УДК 60.033.3

ISBN 978-5-91658-248-2

© Центр прикладных научных исследований, 2011

СОДЕРЖАНИЕ

Современные приоритеты и направления инновационной и корпоративной политики

<i>Александрова Н.В. (г. Чебоксары)</i> Инновационные подходы к налогообложению.....	9
<i>Алексеев Т.Ф., Дончук А.Ю. (г. Новочеркасск, Ростовская обл.)</i> Развитие технического творчества молодежи – стратегическое направление региональной инновационной политики.....	11
<i>Алексеев Т.Ф., Цих Т.А. (г. Новочеркасск, Ростовская обл.)</i> Новочеркасск – «наш инновационный город».....	15
<i>Барило Л.В., Шеховцов Р.В. (г. Ростов-на-Дону)</i> Повышение инновационной активности в рамках бизнес-партнерства как фактор устойчивого развития предприятий.....	18
<i>Гарафиева Г.И. (г. Казань)</i> Роль оценки интеллектуального капитала на основе модели Свейби в корпоративном управлении.....	29
<i>Дмитриева С.И. (г. Москва)</i> Стратегия развития инновационного промышленного холдинга.....	32
<i>Ерошева И.Ю. (г. Шахты, Ростовская обл.)</i> Современные тенденции повышения конкурентоспособности в сфере образовательных услуг.....	36
<i>Зенькович Р.В. (г. Великий Новгород)</i> Управление просроченной дебиторской задолженностью в организации.....	43
<i>Ладыгина Е.И. (г. Краснодар)</i> Корпоративный тайм-менеджмент.....	47
<i>Некрасова М.Г., Магола А.А. (г. Комсомольск-на-Амуре)</i> Интеграция стандартов «Руководство по экономике качества» и «Системы менеджмента качества. Требования».....	51
<i>Персиянов Г.Г., Артеменко В.Б. (г. Воронеж)</i> Стратегия устойчивого экономического развития организации в условиях активизации инновационной деятельности.....	55
<i>Предвечная Е.Н., Милокумова Т.С., Таран О.А. (г. Армавир)</i> Роль инновационной политики в управлении структурными преобразованиями в экономике.....	60
<i>Редькина Е.А. (г. Новосибирск)</i> Проблемы внедрения бюджетирования в современных компаниях.....	64

Содержание

<i>Якунина С.Н. (г. Липецк)</i> Борьба с пьянством – в сфере национальных интересов России.....	216
Патриотизм как объединяющая основа современного российского общества	
<i>Афонькина А.И. (г. Дзержинск)</i> Проблемы воспитания патриотизма в новых социально-экономических условиях.....	225
<i>Горчакова Д.Ю., Калиновская А.А. (г. Тара, Омская область)</i> «Совершенный» человек в философских учениях античности.....	229
<i>Делегеоз Е.Г., Завалишина Е.Н. (г. Иркутск)</i> Гражданское патриотическое воспитание молодежи при изучении основ конституционного строя РФ.....	233
<i>Делегеоз Е.Г., Завалишина Е.П. (г. Иркутск)</i> Патриотическое воспитание учащихся на уроках истории (из опыта педагогической деятельности).....	237
<i>Душинова Т.Б. (г. Вологда)</i> Взаимодействие дошкольного образовательного учреждения с семьей по нравственно-патриотическому воспитанию детей.....	242
<i>Ень Т.И. (г. Москва)</i> Патриотическое воспитание школьников: проблемы, традиции, потенциал.....	246
<i>Иванов А.А. (г. Москва)</i> Повышение уровня правосознания и правовой культуры молодежи как важнейший элемент патриотического и гражданского воспитания населения современной России.....	252
<i>Компанец А.О., Лабикова Р.Н. (г. Тара, Омская область)</i> Пословицы и поговорки как отражение национальной ментальности русского народа.....	256
<i>Компанцева Л.В., Компанцева Е.В., Срослова Л.Н. (г. Ростов-на-Дону)</i> Духовно-нравственное воспитание детей с ограниченными возможностями здоровья на основе приобщения их к художественной культуре.....	259
<i>Красноок З.П. (г. Краснодар)</i> Формирование гражданственности и патриотизма у молодежи.....	268
<i>Макашина Т.Ю. (г. Коломна, Московская обл.)</i> Формы и методы воспитания толерантности гражданина.....	272
<i>Никоноров А.В. (г. Дубна, Московская обл.)</i> Формирование чувства патриотизма как задача школьного образования: настоящее и будущее.....	275
<i>Паршулова Л.Г., Платицына И.С. (г. Кемерово)</i> Некоторые подходы к проблеме гражданско-патриотического воспитания в условиях вечерней школы при исправительной колонии.....	280
<i>Седельникова Н.А. (г. Тара, Омская область)</i> Краеведческая работа как одна из форм создания оптимальных возможностей формирования гражданина своего Отечества.....	286

Содержание

<i>Сошина О.А. (г. Вологда)</i> Использование технологии проектов в системе работы по нравственно-патриотическому воспитанию дошкольников.....	290
<i>Степаненкова В.М. (г. Вязьма, Смоленская обл.)</i> О патриотическом воспитании в филиале ФГБОУ ВПО «МГИУ» в г. Вязьме.....	293
<i>Трунаева В.В. (г. Астрахань)</i> Воспитательный потенциал работы со словом.....	298
<i>Шайбуханова С.Д., Сулейменова М.Ж., Макалаков Т.Ж. (г. Караганда, Казахстан)</i> Модель патриотического воспитания студентов.....	302
<i>Яременко Т.Г., Забдуллина Р.С. (г. Янтор, Тюменская обл.)</i> Гражданское и патриотическое воспитание молодежи.....	306
Перспективы и тенденции развития отношений в современном российском обществе. Управление качеством образования как инновационная деятельность	
<i>Берестовская Л.П. (г. Тара, Омская область)</i> Задачи педагогического вуза в реализации принципов менеджмента качества.....	314
<i>Великанова Л.П., Крушликов Н.Н. (г. Калининград)</i> Методология экспериментальных исследований гендерной идентичности студентов технического университета.....	320
<i>Волкова Н.В. (г. Санкт-Петербург)</i> Социально-психологические особенности персонала как фактор организационной социализации.....	325
<i>Гавриленко В.А. (г. Новороссийск)</i> Особенности восприятия супругами друг друга в контексте этнической гетерогенности.....	330
<i>Дунавская Э.Б. (г. Абакан)</i> Влияние ценностных ориентаций на профессиональное развитие учителя.....	332
<i>Ждакаева Е.И. (г. Омск)</i> Комплексный подход к коррекции деструктивных детско-родительских отношений.....	335
<i>Ильчук А.А., Федоровых Г.А. (г. Ковров, Владимирская обл.)</i> Формирование синдрома «эмоционального выгорания» в профессиональной деятельности социальных работников.....	339
<i>Исаева К.Ю., Сялахов М.Н., Шмеля Т.И. (г. Зеленодольск, Республика Татарстан)</i> Проблема гармонии семейных отношений.....	349
<i>Кризская Е.В. (г. Ставрополь)</i> Проблема семейно-гендерных ценностей в современном обществе.....	353
<i>Миргород С.А. (г. Абакан)</i> Модульно-рейтинговая система обучения в формировании профессиональных компетенций будущих специалистов.....	357

Таблица 2
Распределение вариантов гендерной идентичности студентов
без учета биологического пола

Вариант гендерной идентичности		
Андрогинный	Маскулиный	Фемининный
805 (74%)	147 (13%)	148 (13%)

Результаты эксперимента наглядно свидетельствуют о доминировании андрогинного варианта гендерной идентичности среди девушек и юношей технического университета. Как было отмечено выше, андрогиния является важной психологической характеристикой человека. Профессиональная реализация будущих выпускников зависит не только от определенной суммы знаний, навыков и умений, но и от их способности к адаптации в условиях рыночной экономики, уровня мотивации достижения, веры в себя, гибкости и конформности. Все эти качества характеризуют индивидуумов с андрогинным вариантом гендерной идентичности.

Библиографический список

1. Ожигова Л.Н. Проблема субъектности: гендерная идентичность и профессиональные стратегии женщины / Л.Н. Ожигова // Субъект, личность и психология человеческого бытия / под ред. В.В. Знакова, З.И. Рябикиной. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. — С. 258-278.
2. Великанова Л.П. Гендерная конфликтология в педагогическом процессе технического вуза: монография / Л.П. Великанова. — Калининград: Изд-во КГТУ, 2006. — 164 с.
3. Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. — СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. — 320 с.
4. Бем С. Линзы гендера. Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С. Бем. — М.: РОССПЭН, 2004. — 329 с.
5. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / Е.П. Ильин. — СПб.: Питер, 2003. — 544 с.
6. Виноградова Т.В. Сравнительное исследование познавательных процессов у мужчин и женщин: роль биологических и социальных факторов / Т.В. Виноградова, В.В. Семенов // Вопросы психологии. — 1993. — №2. — С. 165-175.

7. Великанова Л.П. Проблемы дифференциации гендерной идентичности женщин и мужчин: монография / Л.П. Великанова. — Калининград: ФГОУ ВПО «КГТУ», 2007. — 181 с.
8. Великанова Л.П. Экспериментальная реализация гендерной методологии в техническом университете Л.П. Великанова // Актуальные проблемы качества образования и пути их решения в контексте европейских и мировых тенденций: 9 международных. научно-метод. конф. (17-18 апреля 2007 г.): сб. материалов / Московский государственный университет природообустройства. — Москва, 2007. — С. 168-175.

Н.В. Волкова

Государственное научное учреждение
"Центральный научно-исследовательский
и опытно-конструкторский институт
робототехники и технической кибернетики",
Санкт-Петербург

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

Современная экономическая ситуация кардинально изменила подход к управлению человеческими ресурсами, которые являются нематериальным активом организации. Ряд причин, таких, как появление новых технологий, расширение бизнеса и др., подводят компании к необходимости постоянного найма персонала. Новое принятые сотрудники приходят с различным профессиональным опытом, определенным взглядом на результаты работы, а также имеют свои цели и ценности, которые могут расходиться с принятыми в организации. Вышеперечисленные аспекты делают актуальной проблему их эффективной организационной социализации. Человек должен понять свою роль в организационной структуре, усвоить ценности предприятия и сформировать ожидаемые навыки поведения, которые считаются приемлемыми в том подразделении, где ему предстоит работать. Задача организации - найти способы, позволяющие привести ценности и профессиональные цели человека в соответствие с принятыми в ней стандартами. Таким образом, организационная социализация - это процесс, направленный на установление взаимодействия и интеграции интересов его участников - сотрудника и предприятия, в основе которого лежит усвоение лично-

стью соответствующих социальных знаний и навыков, необходимых для того, чтобы стать полноправным членом компании и принять определенную роль в организационной структуре.

В организационной социализации исследователи условно выделяют четыре стадии: *ожидание* (anticipation), *начало взаимодействия* (encounter), *усвоение социокультурных ценностей* (assimilation) и *принятие новой линии поведения* (departure) [1].

Первая стадия - *ожидание* - проходит во время отбора персонала. Ее особенностью является получение, как организацией, так и кандидатом на работу информации друг о друге, причем, каждая сторона осуществляет это независимо. После официального оформления в компанию начинается процесс первичной адаптации персонала, который охватывает три оставшиеся стадии организационной социализации и является своего рода индикатором успешности или неудачи работы специалистов по отбору персонала. В данном контексте первичную адаптацию персонала можно рассматривать как ряд организационных и управленческих мероприятий, которые активизирует работодателем и направлены на выстраивание эффективного взаимодействия между человеком и организацией.

Для новичка исследователи выделяют два вида вхождения в организацию:

- 1) *подготовительное* (pre-entry) - период времени между тем, как человек получил предложение о работе и начал свою деятельность в организации;
- 2) *организационное* (post-entry) - соответствует фазе первичной адаптации персонала, на протяжении которой новички изучают нормы, ценности и цели организации, т.е. происходит процесс социализации в конкретной профессиональной среде [2].

Период вхождения в организацию характеризуется для большинства новичков высокой степенью неопределенности, неожиданности, а также расхождением между ожиданиями и реальностью [3]. В зависимости от занимаемой должности вновь принятые сотрудники овладевают за один и тот же промежуток времени знаниями и базовыми ценностями компании на различном уровне. Следовательно, продолжительность первичной адаптации индивидуальна, и, как результат, сложно выделить границы между следующими стадиями организационной социализации: начало взаимодействия, усвоение социокультурных ценностей и принятие новой линии поведения. По нашему мнению, целесообразно рассматривать их как единое целое в контексте первичной адаптации персонала.

Одним из основных показателей эффективной организационной социализации является знание и принятие сотрудниками культуры предприятия [4]. Соответственно, все программы первичной адаптации формируются таким образом, чтобы максимально отразить особенности компании, способствующие достижению корпоративных целей. При успешной подготовке этого процесса поведение человека в сложной многофункциональной динамической системе (которую представляет собой организация) будет подчиняться особым правилам, соответствующим ее культуре. Следовательно, чтобы облегчить процесс вхождения человека в организацию необходимо подобрать персонал, для которого первичная адаптация будет проходить эффективно в рамках конкретного предприятия, т.е. нужно определить социально-психологические особенности успешных кандидатов на работу. Для работодателя это будет источник информации, с помощью которого, уже на стадии отбора, можно получить прогноз о результатах организационной социализации новичка.

При формировании социально-психологических особенностей кандидата на работу нами были приняты во внимание следующие критерии:

- 1) *социально-демографические характеристики* (возраст, образование, семейное положение, опыт работы) кандидатов на работу.
- 2) *профессиональное развитие и планирование карьеры*, которое было сформировано у человека в процессе общей социализации. Для этих измерений был выбран опросник «Якоря карьеры» Э.Шейна, который дополнили шкалой «Патриотизм» из опросника «Привлекательности культуры» В.М. Снеткова [5]. Поскольку прошлый жизненный опыт формирует определенную систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к карьере и работе (профессиональный аспект адаптации).
- 3) *соответствие поведения индивида требованиям социальной ситуации*, т.е. насколько легко новички могут устанавливать социальные контакты. Для оценки использовался тест самомониторинга М. Снайдера [6] (социально-психологический аспект адаптации).

В данном исследовании, которое проходило на базе одного из гипермаркетов крупной зарубежной розничной сети г. Москвы, приняли участие 56 сотрудников, из которых осталось работать 41 человек (*основная группа*), а 15 из них - уволились (*контрольная группа*). Для обработки данных был применен коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

В процессе отбора все кандидаты познакомились, с коллективными базовыми представлениями организации, которые отражены в локальных документах компании. Этот шаг был сделан для того, чтобы сократить уровень неопределенности новичка. Анализ социально-демографических характеристик позволил выделить параметры, характерные для сотрудников, которые остались работать. Такую группу можно назвать «стабильный состав предприятия». Для данной организации стабильный состав сформировался из женщин старше 32 лет, имеющих средне-специальное образование.

Профессиональное развитие и планирование карьеры, которое было сформировано у человека в процессе общей социализации, было выражено через карьерные ориентации. В организации остаются работать люди, для которых важно иметь стабильную работу (ориентация «стабильность» - 14,7% и значимый эффект на уровне 0,05 ($p < 0,05$) при оценке межгрупповых факторов). При этом те, кто покидают её, в карьере более ориентированы на управление («менеджмент» - 13,6%).

Корреляционный анализ данных основной и контрольной групп дополнил ряд социально-психологических характеристик сотрудников, занимающих стабильную позицию в организации (адаптированных) и уволившихся (не адаптировавшихся) и позволяет утверждать:

1. Организация не подходит для людей, у которых главное на данном этапе их жизненного пути – высокая оплата труда, т.к. установлена отрицательная связь между заработной платой и шкалой «патриотизм» ($r = -0,569$ при $p < 0,05$).

2. У тех, кто уволился из организации «Я-концепция» нечетко сформирована, и эти люди, вероятно, не нашли еще своего места в жизни, т.к. существует значимая связь между карьерной ориентацией «профессиональная компетентность» и «интеграция стилей жизни» ($r = 0,701$ при $p < 0,01$). На уровне 0,05 к ней добавляется еще три значимых связи: с «менеджментом» ($r = 0,562$), «стабильностью» ($r = 0,620$) и «служением» ($r = 0,636$). Столь противоречивая информация может указывать на поиски личности своего пути в профессиональном плане.

3. Сотрудники с высоким уровнем самомониторинга готовы будут занять позиции связанные, с управлением, и могут составить кадровый резерв организации, т.к. существует значимая связь между уровнем самомониторинга и карьерной ориентацией «менеджмент» ($r = 0,410$ при $p < 0,01$), которая, связана на этом же уровне с двумя, близкими к ней по ценностям, параметрами – «предпринимательством» ($r = 0,619$) и «вызовом» ($r = 0,403$).

По истечении одного месяца работы была проведена оценка удовлетворенности ожиданий сотрудников, определяющая, насколько их представления и ценности совпали с организационной культурой предприятия. Сравнительный анализ по методике лояльности был сделан между основной группой и нормативными значениями по исследованию, проведенному В. Доминяком. [7]. Результаты показали, что ожидания сотрудников находятся в пределах нормы, следовательно, особенности организационной культуры подходят им по их социально-психологическим характеристикам.

Проведенное исследование, на основе анализа социально-демографических характеристик, карьерных ориентаций и уровня самомониторинга, позволяет сформировать социально-психологические особенности сотрудников, для которых процесс *организационной социализации* будет проходить успешно. Такой человек не только быстро адаптируется в рамках организационной среды и станет полноправным членом коллектива, но и сможет реализовать свой потенциал в отношении карьеры.

Библиографический список

1. Jablin F.M. Organizational entry, assimilation, and disengagement / The new handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods, edited by F.M. Jablin & L.L. Putham. – Thousand Oaks, 2001. – P.738, 911p.
2. Dailey S. What are the Benefits?: The Effects of Orientation on New Employee Information Seeking / Paper presented at the annual meeting of the International Communication Association, Chicago, IL, 2009 <http://www.allacademic.com>
3. Wanous J.P., Reichers A.E. New employee orientation programs / Human Resource Management Review, 2000 – volume 10, number 4, pages 435-451.
4. Maanen J.V., Schein E.H. Toward a Theory of Organizational Socialization / Research in Organizational Behavior, 1979, - volume 1, pages 209-264.
5. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. – СПб.: Речь, 2004 – С.85
6. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. – СПб.: Речь, 2004 – С.97
7. Доминяк В. Измерение лояльности: действующая модель / Журнал Персонал-Микс, 2004. – №2. – С. 114–119