

Учредитель:

ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»

Свидетельство о регистрации средства массовой информации от 11 декабря 2012 г. ПИ № ФС77-52135

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Глазьев С.Ю. — академик РАН, советник Президента Российской Федерации, председатель редакционного совета

Акаев А.А. — иностранный член РАН, действительный член Нью-Йоркской академии наук

Афанасьев В.Я. — д-р экон. наук, профессор, и.о. проректора Государственного университета управления

Ашмарина С.И. — д-р экон. наук, профессор, проректор по научной работе и инноватике Самарского государственного экономического университета

Галка В.В. — канд. экон. наук, директор по персоналу ОАО «РусГидро»

Егоршин А.П. — д-р экон. наук, профессор, ректор Нижегородского института менеджмента и бизнеса

Есаев О.Е. — канд. экон. наук, чрезвычайный и полномочный посол Республики Армения в Российской Федерации

Лукьяшко А.В. — канд. экон. наук, главный ученый секретарь Научно-технического совета «Ракетно-космическая корпорация «Энергия»

Мюллер-Штевенс Гюнтер — профессор Международного института менеджмента университета г. Сент-Галлен (Швейцария)

Никитин А.С. — канд. экон. наук, генеральный директор Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов при Правительстве РФ

Святос С.А. — д-р экон. наук, профессор, ректор Казахского экономического университета им. Т. Рыскулова

Перетти Жан-Мари — профессор Высшей школы экономики и коммерции Парижа (ESSEC) и университета Корсики, президент Международного института социального аудита (Париж)

Першуков В.А. — д-р техн. наук, профессор, академик РАН, заместитель генерального директора — директор Блока по управлению инновациями Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом»

Романов Р.М. — д-р полит. наук, профессор Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Синг Анеш — профессор университета КваЗулу-Натал (ЮАР)

Сороко А.В. — д-р экон. наук, директор Департамента государственной службы и кадров Правительства Российской Федерации

Джордж Филлипп — президент Ксавьерского института менеджмента и предпринимательства (Индия)

Шамшиев Ч.Б. — д-р экон. наук, ректор Академии управления при Президенте Кыргызской Республики

Шольц Маркус — декан школы бизнеса Университета Пфорцхайм (ФРГ)

Язев В.А. — д-р экон. наук, профессор, председатель Комитета по энергетике, транспорту и связи Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации

СОДЕРЖАНИЕ

НАУЧНАЯ ШКОЛА УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА УПРАВЛЕНИЯ

Научная школа «Интерактивные методы
управления»

Князев В.Н. 5

Анализ работ государственных
гражданских служащих

Буянов В.И. 10

Социально-психологические механизмы
формирования образа специальности
в процессе профессионального развития

Гусарова Е.Е. 14

Проблема формирования профессионального
самоопределения и построения
профессиональной типологии личности

Колосова О.А. 21

Ресурсные конструкты имитационного
моделирования в социологии: методология,
теория, практика

Красовский Ю.Д. 31

Социальная и международная идентичность
личности студентов в глобализованном
мире: опыт вьетнамских студентов

Куликова О.А. 42

Индивидуальные матрицы ценностей
как основа коррекции поведения членов
социальных групп

Фролов С.С. 52

Главный редактор

А.В. Никиенко — канд. экон. наук

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Строев В.В. — д-р экон. наук, профессор, и.о. ректора Государственного университета управления (ГУУ), председатель редакционной коллегии журнала

Азоев Г.Л. — д-р экон. наук, профессор, директор института маркетинга ГУУ

Вольхин С.Н. — д-р пед. наук, профессор, проректор Тульского института управления и бизнеса им. Н.Д. Демидова

Коротков Э.М. — д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой менеджмента ГУУ

Ладный А.О. — канд. экон. наук, заместитель директора Департамента науки и технологии Министерства образования и науки РФ

Латфуллин Г.Р. — д-р экон. наук, профессор, директор Института государственного управления и права ГУУ

Лобанова А.М. — канд. экон. наук, доцент ГУУ

Прудников В.М. — канд. экон. наук, главный редактор ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М»

Райченко А.В. — д-р экон. наук, профессор ГУУ

Уколов В.Ф. — д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой Московской международной высшей школы бизнеса «МИРБИС» (Институт)

Хорин А.Н. — д-р экон. наук, профессор Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова

Шомова С.А. — д-р полит. наук, профессор Национального исследовательского университета — Высшей школы экономики

Щербинин А.И. — д-р филос. наук, профессор Национального исследовательского Томского государственного университета

Адрес редакции:

109542, г. Москва, Рязанский просп., д. 99, ГУУ, к. ГУ104

Тел.: (495) 377-90-05.

E-mail: ic@guu.ru

http://www.upravlenie.guu.ru

Издатель:

ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М»

127282, Москва, ул. Полярная, д. 31В, стр. 1

Тел.: (495) 280-15-96, 280-33-86; Факс: (495) 280-36-29.

E-mail: books@infra-m.ru

http://www.infra-m.ru

Отдел подписки: Назарова М.В.

Тел.: (495) 280-15-96, доб. 249.

E-mail: podpiska@infra-m.ru

Подписной индекс в Объединенном каталоге «Пресса России» 42058

Присланные рукописи не возвращаются.

Точка зрения редакции может не совпадать с мнением авторов публикуемых материалов.

Редакция оставляет за собой право самостоятельно подбирать к авторским материалам иллюстрации, менять заголовки, сокращать тексты и вносить в рукописи необходимую стилистическую правку без согласования с авторами. Поступившие в редакцию материалы будут свидетельствовать о согласии авторов принять требования редакции.

Перепечатка материалов допускается с письменного разрешения редакции. При цитировании ссылка на журнал «Управление» обязательна.

Редакция не несет ответственности за содержание рекламных материалов.

© ИНФРА-М, 2016

Подписано в печать 10.03.2016.

Формат 60x90/8. Бумага офсетная.

Тираж 1000 экз. Заказ №

www.naukaru.ru

E-mail: mag15@naukaru.ru

СОДЕРЖАНИЕ

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

Институциональные особенности крупномасштабных инновационных кластеров (на примере Сколково и Кремниевой долины)

Акинфеева Е.В., Ерзнкян Б.А. 59

Управленческие конфликты в психологии менеджмента и институциональной экономике

Лигновская Т.А., Ерзнкян Б.А. 64

Роль технологий жилищного жизнеобеспечения в становлении постурбанистических форм жизнеустройства

Ермишина А.В., Дончевский Г.Н., Клименко Л.В. 69

Интеллектуальные права собственности: институциональный подход

Рогожин С.П., Сазанова С.Л. 74

СОВРЕМЕННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА

Бизнес-образование, институт предпринимательства и предпринимательская деятельность в современной России

Маркова М.В., Сазанова С.Л. 79

Обучающие сети — альтернатива традиционным методам управления организационными изменениями. Из опыта Национального общества французских железных дорог

Отисье Д., Пащенко — де Превиль Е.В., Рэнар Т. 84

Постановка методологии опережающего развития управленческого образования

Райченко А.В. 93

Информация для авторов 102

Founder:

Federal Government Budget Education Institution of Higher Education "State University of Management"

Registration mass-media license PI No. FS77-52135
December 11, 2012.

EDITORIAL COUNCIL

Glaziev S.Yu. – RAS academician, Advisor to the President of the Russian Federation, Chairman of Editorial Council

Akaev A.A. – RAS foreign member, full member of New-York Academy of Sciences

Afanasiev V.Ya. – Doctor of Sciences (Econ.), Professor, Acting-Head (Acting-Provost), State University of Management

Ashmarina S.I. – Doctor of Sciences (Econ.), Professor, Head (Provost) for Scientific Research, Samara State Economic University

Galka V.V. – Ph.D. (Econ.), Personnel manager PC «RusHygro»

Yegorshin A.P. – Doctor of Sciences (Econ.), Professor, Provost (Rector), Nishni Novgorod Institute of Management and Business

Yesayan O.Ye. – Ph.D. (Econ.), Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary of Armenian Republic in Russian Federation

Lukiashko A.V. – Ph.D. (Econ.), Chief Scientific Secretary of the Scientific and Technical Council «Rocket-Space corporation «Energy»

Muller-Stevence Gunter – Professor, International Institute of Management at San-Gallen University (Switzerland)

Nikitin A.S. – Ph.D. (Econ.), General Director, Federal Agency for strategic initiatives on the new projects promotion, RF Government

Sviatov S.A. – Doctor of Sciences (Econ.), Professor, Provost (Rector), Kazan T. Riskulov Economic University

Peretti Jean-Mari – Professor, Higher Scholl of Economics and Commerce (ESSEC) and the Corsica University, President of International Institute of Social Audit (Paris)

Pershukov V.A. – Doctor of Sciences (Tech.), Professor, RANS academician, Assistant (Deputy) General Director – Director for Innovation Management Block at the State Corporation for the Atomic Energy «RosAtom»

Romanov R.M. – Doctor of Sciences (Polit.), Professor, Russian Academy of National Economy and State Services at the President of the Russian Federation

Sing Anesh – Professor, University KwaZulu-Natal (SAR)

Soroko A.V. – Doctor of Sciences (Econ.), Director, Department of the State Services and Personnel at the Government of Russian Federation

George Philipp – President, Xavier Institute of Management and Entrepreneurship (India)

Shamshiev Ch.B. – Doctor of Sciences (Econ.) French Academy of Sciences, Provost, Academy of Management at the President of Kyrgyz Republic

Sholts Marcus – Dean of Business School at Pforzheim University (Germany)

Yazev V.A. – Doctor of Sciences (Econ.), Professor, Chairman of the Committee on Energy, Transport and Communication, State Duma, Federal Assembly of the Russian Federation

CONTENTS

STATE UNIVERSITY OF MANAGEMENT'S SCIENTIFIC SCHOOL OF MANAGEMENT

Scientific School "Interactive Methods
of Management"

Knyazev V.N. 5

The Job Analysis of Civil Servants

Buyanov V.I. 10

Socio-Psychological Mechanisms of Specialty
Image Formation during Professional Evolution

Gusarova E.E. 14

Problem of Professional Self-Determination
Formation and Person's Professional Typology
Construction

Kolosova O.A. 21

Resource Constructs Simulation in Sociology:
Methodology, Theory, Practice

Krasovsky Yu.D. 31

Social and International Identity of Students'
Personality in the Globalized World: Vietnamese
Students' Experience

Kulikova O.A. 42

Individual Matrixes of Values as Basis for Social
Group Members' Behavior Correction

Frolov S.S. 52

Editor-in-Chief**Nikienko A.B.** – Ph.D. (Econ.)**EDITORIAL BOARD****Stroev V.V.** – Doctor of Sciences (Econ.), Professor, Acting-Head (Acting-Provost), State University of Management, Chairman of Editorial Board**Azoev G.L.** – Doctor of Sciences (Econ.), Professor, Director of Marketing Institute, State University of Management**Volkhin S.N.** – Doctor of Sciences (Pedagog.), Professor, Pro-Rector (Provost), Tula N.D. Demidov Institute of Management and Business**Kibanov A.Ya.** – Doctor of Sciences (Econ.), Professor, Honored Worker of Science, Chairman of Board of Directors of the National Union «Personnel Management»**Korotkov E.M.** – Doctor of Sciences (Econ.), Professor, Head of the Chair of management, State University of Management**Ladnyy A.O.** – Ph.D. (Econ.), Assistant (Deputy) Director of Department, Department of science and technology, Ministry of Education and Science**Latfullin G.R.** – Ph.D. (Econ.), Professor, Director, Institute of Public Administration and Law, State University of Management**Prudnikov V.M.** – Ph.D. (Econ.), Editor-in-Chief, Scientific and Publishing Center «INFRA-M», LL**Raichenko A.V.** – Doctor of Sciences (Econ.), Professor, State University of Management**Ukolov V.F.** – Doctor of Sciences (Econ.), Professor, Head of Department, Moscow International Higher Business School MIRBIS (Institute)**Khorin A.N.** – Doctor of Sciences (Econ.), Professor, M.V. Lomonosov Moscow State University**Shomova S.A.** – Doctor of Sciences (Polit.), Professor, National Research University – Higher School of Economics**Sherbinin A.I.** – Doctor of Sciences (Econ.), Professor, Tomsk National Research State University**Editor office:**

99 Ryazanskiy Prospect, Moscow, 109542, Russia, State University of Management, Block GU104.

E-mail: ic@guu.ru

http://www.upravlenie.guu.ru

Publishing office:

Scientific and Publishing Center «INFRA-M»,

31B, Building 1, Polyarnaya st., Moscow, 127282, Russia

Tel.: (495) 280-15-96, 280-33-86; Fax: (495)280-36-29.

E-mail: books@infra-m.ru

http://www.infra-m.ru

Subscription office: Nazarova M.V.

Tel.: (495) 280-15-96, ext. 249.

E-mail: podpiska@infra-m.ru

Subscription index in the United Catalogue
“Press in Russia” 42058

The opinion of the Editorial Board may not coincide with the opinion of the authors of publications. Submitted manuscripts will not be returned. The Editor reserves the right to supply materials with illustrations, to change the titles, cut text and make the necessary restyling in manuscripts without the consent of the authors. Submission of materials indicates that the author accepts the demands of the Publisher. Reprinting of materials is allowed with the written permission of the Publisher. While quoting the reference to the journal “Management” is required. The Editor does not account for the content of the advertising.

© INFRA-M, 2016

www.naukaru.ru

E-mail: mag15@naukaru.ru

CONTENTS**INSTITUTIONAL ECONOMICS**

Institutional Features of Large-Scale Innovation Clusters (on the Example of Skolkovo and Silicon Valley)

Akinfeeva E.V., Erznkyan B.A. 59

Managerial Conflicts in Management Psychology and Institutional Economics

Lignovskaya T.A., Erznkyan B.A. 64

Role of Housing Life-Support Technologies in the Development of Post-Urban Lifestyles

Ermishina A.V., Donchevsky G.N., Klimenko L.V. 69Intellectual property rights:
Institutional Approach*Rogozhin S.P., Sazanova S.L.* 74**MODERN EDUCATIONAL ENVIRONMENT**

Business Education, Institute of Business, and Entrepreneurship in Modern Russia

Markova M.V., Sazanova S.L. 79

Learning Networks: an Alternative to Traditional Methods of Managing Organizational Change. What We Can Learn from the Experience of the National Society of French Railways

Autisier David, Pachtchenko-de Préville E.V., Raynard Thierry. 84

Statement of Managerial Education’s Rapid Development Methodology

Raychenko A.V. 93

Information for Authors. 102

Князев В.Н.

д-р психол. наук, профессор,
зав. кафедрой ФГБОУ ВО
«Государственный университет
управления», Москва

e-mail: vlknyazev@gmail.com

Научная школа «Интерактивные методы управления»

Аннотация

В статье представлено описание истоков создания научной школы, ее развитие, основное содержание исследований, которые были осуществлены за время ее существования, перспективы развития, вовлеченность преподавателей, исследователей, аспирантов.

Ключевые слова:

интерактивные методы, научная школа, междисциплинарные проекты.

Knyazev V.N.

Doctor of Psychology, Professor,
Head of Chair, FSBEI HE State
University of Management,
Moscow

e-mail: vlknyazev@gmail.com

Scientific School “Interactive Methods of Management”

Abstract

The description of scientific school creation sources, scientific school development, main content of researches which were carried out during scientific school existence, development prospects of scientific school, involvement of teachers, researchers and graduate students have been presented in this paper.

Keywords:

interactive methods, scientific school, interdisciplinary projects.

В настоящее время на кафедре социологии и психологии управления сформировалась и успешно развивается научная школа, подтверждающая высокий статус выпускающей кафедры.

Со времени создания кафедры социологии и психологии управления в конце 70-х гг. прошлого века научно-исследовательская деятельность ее преподавателей и сотрудников с годами оформляется в достаточно выраженную научную школу. Исходными научными предпосылками были работы Б.Ф. Ломова, В.Ф. Рубахина, А.В. Филиппова, А.Л. Свенцицкого, А.И. Китова и других по психологии и социальной психологии управления. Научно-исследовательская работа организационно велась в трех направлениях: за счет государственного бюджета, на условиях хозяйственного договора и в контексте деятельности диссертационного совета по специальностям «Психология труда» и «Социальная психология». Эти направления не всегда тематически были связаны друг с другом, тем не менее имели общую психолого-управленческую составляющую решения прикладных народно-хозяйственных проблем.

Научная школа кафедры складывалась постепенно, шаг за шагом приобретая свои отличительные особенности и меняя своих лидеров. С начала 80-х гг. XX в. по инициативе А.В. Филиппова был осуществлен ряд исследовательских работ по проектированию систем управления персоналом организации. Им была предложена идея ситуационного

подхода в управлении персоналом. Сложилась креативная команда исследователей из числа преподавателей кафедры (В.К. Липинский, В.Н. Князев, С.В. Ковалев, Г.Л. Ильин, В.Н. Воронин, В.Б. Скориков, А.И. Пантуев и др.). Разработка и внедрение системы управления персоналом в контексте ситуационного подхода осуществлялись в научно-производственном объединении «Пластмассы» Минхимпрома СССР, Новодвинском целлюлозно-бумажном комбинате, Саломбальском целлюлозно-бумажном комбинате, заводе «Полярная звезда». Теоретическое осмысление проводимых прикладных исследований и разработок, обобщение эмпирических данных воплощается во множестве научных статей, в докладах на научных конференциях, защите кандидатских и докторских диссертаций преподавателей и сотрудников кафедры.

Развитию научной школы кафедры в значительной степени способствовал масштабный междисциплинарный проект-программа по ликвидации последствий Чернобыльской аварии. Всесоюзная программа «Дети Чернобыля» (руководитель – А.В. Филиппов, ученый секретарь – В.Н. Князев, участники – М.М. Власова, Э.П. Утлик, Н.А. Куртиков, многие члены кафедры, аспиранты, студенты). Одновременно в эти годы стараниями Ю.Д. Красовского на кафедре возникает и развивается идея интерактивных методов управления, создаются первые технологии деловых игр.

Начиная с 1990-х гг. направление работ по проектированию систем управления персоналом сохраняется, но уже на другой концептуальной основе, интенсивно развивается идея интерактивных методов управления. Эти направления развиваются параллельно. Научным лидером этих направлений становится В.Н. Князев.

В проектировании систем управления персоналом выдвигается идея комплексного описания должностной позиции на основе экспертных технологий анализа труда, а в последующем — и с использованием методов имитационного моделирования, профиля должностной позиции как системообразующего элемента системы управления персоналом организации. В этом направлении были осуществлены проекты в таких организациях, как: ПО «Уренгойгазпром», г. Новый Уренгой; ПО «Сургутгазпром», г. Сургут; ПО «Ноябрьскгаздобыча», г. Ноябрьск; администрация Балашихинского района Московской области; страховая компания РОСНО, системный оператор ЦДУ РАО ЕЭС; МОЭСК РАО ЕЭС; ПО «Проекттехника», г. Москва; фирма «Техномастикс», г. Мюнхен — Москва; торговый дом «Перекресток»; Совет Федерации Федерального Собрания РФ; ОНУТЦ ОАО «Газпром», г. Калининград; ООО «НИИгазэкономика».

Данные проекты содержали:

- организационно-управленческий и организационно-психологический анализ деятельности предприятий, характеристик организационной и корпоративной культуры;
- анализ социально-психологической готовности коллективов предприятий к нововведениям;
- психолого-управленческий анализ деятельности руководства и лидерства в организации;
- психолого-управленческая аттестация руководителей предприятий;
- повышение социально-психологической и организационно-управленческой компетенции руководителей предприятий и специалистов;
- разработка комплексной оценки государственных служащих;
- анализ бизнес-процессов и проектирование должностных позиций;
- разработка профессионально-должностных профилей на основе технологий анализа труда;
- разработка компетентностного подхода в программах корпоративного обучения;
- разработка методологии использования современных психолого-педагогических технологий в развитии профессионально значимых качеств руководителя при обучении резерва кадров;

- разработка проектов организационно-методических документов для повышения эффективности управления НИОКР и научной организацией;
- разработка типовой модели компетенций государственного служащего.

По результатам исследовательских работ членами кафедры были подготовлены публикации в научных изданиях, доклады на международных конференциях, защищены диссертации.

Параллельно в девяностые и последующие годы научная школа кафедры интенсивно развивалась в направлении разработки интерактивных методов управления. Были разработаны психолого-организационные основы проблемно-аналитических деловых игр. Созданы диагностические технологии Центра оценки, дистанционные аттестационные процедуры. Сформировалась группа единомышленников и разработчиков: С.К.Сергиенко, О.В. Тарасов, К.А. Тарасов, Э.П. Утлик, П.А. Растянников и др.

Осуществлен ряд проектов в таких программах и организациях, как международная программа Европейского Совета «Повышение эффективности менеджмента», «Содействие малому и среднему бизнесу в России», Россия, Монголия, Украина, Молдавия, Армения; «Подготовка управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ» — «Президентская программа», Минсельхоз СССР, Городской совет, г. Новозыбков Брянской обл.; АО «Воскресенскцемент», г. Воскресенск; Московский индустриальный банк, г. Москва; учебно-методический центр (ЦЕЗАН), пивоваренный концерн «САНИНТЕРБЮ», г. Пермь, Омск, Тамбов, Волгоград; ОА «Российская электроника», г. Москва; АО «Альстом-Унитурбо», г. Москва; РайфайзенБанк, г. Москва; Енакиевский металлургический завод, Украина; ВЦИОМ, г. Москва; Росатом, г. Москва; Центр подготовки космонавтов им. Ю.А. Гагарина.

Эти проекты включали следующее:

- анализ социально-психологических проблем населения, проживающего в зонах заражения радионуклидами;
- разработка стратегий развития организаций;
- разработка программ перехода предприятий к новым формам хозяйствования;
- разработка технологии отбора кандидатов к участию в программе TACIS;
- разработка технологии отбора кандидатов к участию в Президентской программе повышения квалификации менеджеров России;
- разработка программ помощи населению, проживающего в районах, пострадавших при аварии на ЧАЭС;

- социально-психологическое обеспечение программ приватизации предприятий социальной сферы;
- социально-психологическое обеспечение программ защиты вкладчиков Сбербанка;
- разработка комплексной оценки государственных служащих;
- разработка программ развития деятельности служб занятости;
- разработка методологии использования современных психолого-педагогических технологий в развитии профессионально значимых качеств руководителя при обучении резерва кадров.

Уникальным для формирования и развития научной школы кафедры являлся инициированный ею проект «Проектирование модульной формы организации и планирования учебного процесса в вузе», осуществленный в рамках внутривузовских проектов в Университете (2009–2011 гг.). Проект был направлен на кардинальное повышение качества обучения студентов, в основу которого должны быть положены закономерности познавательных процессов, профессионально-личностного развития, принципы компетентностного подхода. Основным результатом модернизации учебного процесса должно быть создание условий для наращивания и реализации инновационного потенциала преподавателей как основного элемента образовательной среды нашего университета. Проект разрабатывался и внедрялся членами кафедры Г.Н. Артамоновым, С.К. Сергиенко, И.В. Савченко, А.Н. Ротмистровым с участием аспирантов, студентов.

Наиболее успешный проект последних лет (2011–2013) – «Исследование и проектирование инновационной среды вуза», выполненный в соответствии с Федеральной целевой программой «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг. В реализации этого проекта применялся опыт уже сформированной на кафедре научной школы современных интерактивных методов управления. В данном исследовании участвовала значительная часть преподавательского состава кафедры, а также аспиранты, студенты (С.К. Сергиенко, Г.Н. Артамонов, И.В. Савченко, А.Н. Ротмистров, О.А. Куликова, М.А. Турчинова, Л.В. Попова, В.А. Масликов, Е.А. Гайдукова, А.В. Внуков, Н.А. Кузнецова, Е.А. Любимова, А.Ю. Цуцков, А.М. Шалимова, С.В. Бекшаев, О.А. Зайцева, А.П. Королев, В.В. Куценко, А.П. Маркова).

Подтверждением сложившейся научной школы интерактивных методов управления организации на кафедре являются диссертационные исследования под руководством научного руководителя школы профессора В.Н. Князева – это работы О.И. Брод-

ченко, Ш.К. Козина, А.П. Пасленова, В.И. Кибальника, П.Н. Кузянова, Ле Тхи Минь Лоан, В.Г. Самоделова, О.А. Филипповой, А.Э. Варчева, Е.К. Шарук, В.В. Мыслицкого, А.А. Гончаровой, О.А. Колосовой, Е.В. Гривы, А.П. Хрулева, В.В. Лукина, Е.Е. Гусаровой, В.Э. Утлика, З.М. Долаковой, В.А. Мартыновой, Номан Самира, В.М. Марковой, А.А. Гавриленко, Ф.В. Звездочетова, О.А. Куликова, О.Ю. Трофимова, С.Р. Чарышевой, Е.А. Любимовой.

Тематика диссертаций разнообразна, проведены исследования по таким темам, как:

- влияние психологических особенностей личности на восприятие социальных ситуаций;
- проблемы понимания управленческих ситуаций руководителями в условиях Крайнего Севера;
- факторы социально-психологической адаптации вьетнамских предпринимателей в России;
- социально-психологические механизмы функционирования матричных организационных структур;
- кадровые ресурсы региона: социально-психологическое состояние и пути оптимизации (на материалах административно-хозяйственных субъектов Московской области);
- управленческая команда как объект социальной перцепции;
- социально-психологические особенности современной студенческой группы;
- формирование мотивации управленческой команды;
- социально-психологические барьеры, препятствующие построению карьеры женщин (на примере службы занятости населения по Московской области);
- социально-психологические условия формирования корпоративной культуры управления современным предприятием Российской Федерации;
- социально-психологические условия оптимизации управления муниципальным унитарным предприятием;
- социально-психологические механизмы информационного воздействия на управление человеческими ресурсами региона;
- социально-психологические механизмы формирования образа специальности в процессе профессионального развития;
- социально-психологические условия предупреждение конфликтов в дорожном движении;
- влияние межэтнического конфликта на ролевую структуру традиционной семьи;
- модель и динамические особенности социально-перцептивной компетентности в профессиональной деятельности;

- социально-психологические предпосылки nepoшeщeния учащихcя школ в Республицe Йeмeн;
- социально-психологические характеристики образа торговой марки;
- образ физического Я как структурная составляющая Я-концепции;
- социально-психологическая удовлетворенность граждан в процессе взаимодействия с представителями органов государственной власти;
- социально-психологическая адаптация менеджмента к изменяющимся условиям компании;
- социально-психологические факторы стабильности персонала организации в условиях социально-экономического кризиса.

Несмотря на разнообразие объекта исследования, объединяют темы интерактивные методы исследования. Особое место в научной школе кафедры занимают идеи и работы С.К. Сергиенко и его учеников: С.С. Владимирова (Социально-психологическое обеспечение имиджа торговой марки); Е.А. Иноземцевой (Психологические эффекты западных моделей социально-психологических тренингов в России); Т.Ю. Колкуновой (Социально-психологические закономерности принятия обратной связи в двухцелевом центре оценки); В.В. Серкова (Социально-психологические модераторы валидности оценок индивидуального поведения в игровых ситуациях).

Научная школа воплотилась во множестве научных публикаций, в статьях, монографиях, учебниках. Только в 2014–2015 гг. по итогам научных исследований преподавателями кафедры были опубликованы: два учебника (41 п.л.), шесть учебных пособий (51 п.л.), в том числе один учебник и два учебных пособия (46,5 п.л.) с грифами учебно-методических объединений (УМО), три монографии (32,75 п.л.), 23 научные статьи в ведущих академических изданиях, в том числе семь научных статей – в журнальных изданиях, включенных в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) (3,3 п.л.), 16 тезисов научных докладов (4,15 п.л.) в сборниках и материалах международных, российских, межвузовских и вузовских конференций.

Научная школа на протяжении многих лет проявляет себя в участии в научных конференциях и семинарах.

Преподаватели кафедры в 2014–2015 гг. приняли очное участие в работе ряда научно-технических мероприятий:

- международный управленческий форум «Управление экономикой в стратегии развития России» (Москва, ГУУ);
- XVIII Международная научно-практическая конференция «Организационная коммуникация» (Минск, БГУ);

- IV Международная социологическая конференция «Продолжая Грушина» (Москва, ВЦИОМ);
- международная интернет-конференция «Управление качеством продукции, услуг и корпоративной социальной ответственностью: международные подходы (управление соответствием и управление по ценностям) и российский опыт» (Москва, ТПП РФ);
- XIII Международный социальный конгресс «Сплоченность общества и социальная справедливость: мировые тренды и российская реальность» (Москва, РГСУ);
- международный конгресс «Гений В.Г. Шухова и современная эпоха» (Москва, МГТУ);
- IV Международная научно-практическая конференция «Современные концепции научных исследований» (Москва, Евразийское общество);
- российская научно-практическая конференция «Социология и образование: проблемы и перспективы» (Москва);
- межвузовский семинар «Социально-философские и социально-экономические особенности развития образования в столичном мегаполисе» (Москва, МГПУ);
- вузовская научно-практическая конференция, посвященная 20-летию кафедры менеджмента (Москва, МосГУ).

В рамках проведения международного управленческого форума «Управление экономикой в стратегии развития России» (Москва, ГУУ, ноябрь 2014 г.) профессорско-преподавательским составом кафедры была подготовлена и осуществлена работа секции «Социологические и организационно-психологические проблемы управленческой деятельности».

Научная школа развивается благодаря широкому участию в научной работе кафедры студентов и аспирантов.

Так, только в 2014–2015 гг. студенты и аспиранты представили свои научные работы:

- в секции «Философские и социально-психологические проблемы управления» Всероссийской студенческой конференции «Проблемы управления – 2014» (очно участвовали в работе с последующей публикацией тезисов докладов четыре студента кафедры – А.Ю. Аббас, О.В. Ашарчук, А. Гаджиева, С.С. Филенко);
- на открытой Межвузовской студенческой олимпиаде по социологии (очно участвовали 50 студентов);
- в секции «Научный потенциал студенчества – университету» IX Межвузовской научно-практической конференции «Студенческая наука» (участвовали в работе с последующей публикацией тезисов докладов).

цией тезисов докладов два студента кафедры – М.С. Крошкина и С.С. Филенко).

Шесть студентов кафедры (А.Ю. Аббас, О.В. Ашарчук, М.С. Крошкина, Е.П. Чиграева, В.Р. Чикина, С.С. Филенко) приняли участие и победили в вузовском конкурсе грантов ГУУ (№ 4180-14 «Разви-

тие студенческой научной деятельности в вузе»). В ходе проведения открытой Межвузовской студенческой олимпиады по социологии (февраль 2014 г., ГУУ) дипломами и грамотами победителей были награждены студенты кафедры А.Ю. Аббас, Г.А. Абрамов, О.В. Ашарчук, С.С. Филенко и В.Р. Чикина.

Литература

1. Ломов Б.Ф. Актуальные проблемы психологии управления [Текст] / Б.Ф. Ломов [и др.]. – М., 1977. – 19 с.
2. Князев В.Н. Психологические основы ситуационного подхода к управлению персоналом [Текст]: дис. ... д-ра психол. наук / В.Н. Князев. – М., 1998. – 375 с.
3. Свенцицкий А.Л. Социально-психологические проблемы управления [Текст] / А.Л. Свенцицкий. – Л., 1975. – 120 с.
4. Сергиенко С.К. Современные отечественные технологии оценки и развития управленческого персонала [Текст] / С.К. Сергиенко. – М.: Книжный мир, 2004. – 206 с.
5. Филиппов А.В. Вопросы психологии управления [Текст] / А.В. Филиппов // Психологический журнал. – 1980. – Т. 1. – № 2. – С. 19–28.

References

1. Lomov B.F., Kitov A.I., Rubahin V.F., Filippov A.V. *Aktual'nye problemy psihologii upravlenija* [Actual problems of management psychology]. Moscow, 1977. 19 p.
2. Knjazev V.N. *Psihologicheskie osnovy situacionnogo podhoda k upravleniju personalom* [Psychological bases of the situational approach to personnel management. Doct. Diss.]. Moscow, 1998. 375 p.
3. Svencickij A.L. *Social'no-psihologicheskie problemy upravlenija* [Socio-psychological problems of management]. Leningrad, 1975. 120 p.
4. Sergienko S.K. *Sovremennye otechestvennye tehnologii ocenki i razvitija upravlencheskogo personala* [Modern domestic technology assessment and development of management personnel]. Moscow, Knizhnyj mir Publ., 2004. 206 p.
5. Filippov A.V. Management psychology *Psihologicheskij zhurnal* [Psychological magazine], 1980, V. 1, I. 2, pp. 19–28. (in Russian)

Буянов В.И.

канд. психол. наук, доцент,
ФГБОУ ВПО «Российский
экономический университет
им. Г.В. Плеханова», Москва

e-mail: buvl@mail.ru

Анализ работ государственных гражданских служащих

Аннотация

Статья посвящена анализу работ как первому этапу моделирования компетенций государственных служащих; работы соотнесены с решением управленческих, организационно-экономических, организационно-административных, организационно-методических и организационно-технических целей и задач.

Ключевые слова:

должность, анализ работ, анализ задачи, государственный служащий, компетенция, операция.

Buyanov V.I.

Ph.D. in Psychology, Associate
Professor, FSBEI HE Plekhanov
Russian University of Economics,
Moscow

e-mail: buvl@mail.ru

The Job Analysis of Civil Servants

Abstract

This paper has been devoted to the job analysis as the first stage of civil servants' competencies modeling; the jobs have been correlated with solution of managerial, organizational and economic, organizational and administrative, organizational and methodical, organizational and technical goals and tasks.

Keywords:

position, job analysis, task analysis, civil servant, competence, procedure.

В отечественной теории и практике организации государственной гражданской службы одной из основных категорий, характеризующей субъекта этой службы и его профессиональную деятельность, является должность. Под должностью обычно понимают служебное место, а также профессиональную роль, выполняемую сотрудником государственного органа (организации).

Деятельность конкретного государственного гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом, содержание которого определено Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Должностной регламент предусматривает: квалификационные требования к уровню и характеру знаний и навыков; должностные обязанности и ответственность за их неисполнение; права госслужащих; перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан самостоятельно принимать решения, а также участвовать при подготовке проектов решений; сроки и процедуры их подготовки и рассмотрения, порядок согласования и принятия данных решений; порядок служебного взаимодействия; перечень оказываемых государственных услуг, а также показатели эффективности и результативности профессиональной служебной

деятельности гражданского служащего [1]. В то же время ни одним из руководящих документов не определена и не описана модель компетенций государственных гражданских служащих, в основе создания (моделирования) которой лежит анализ выполняемых им работ.

Для анализа работ государственного гражданского служащего могут приглашаться работники кадровой службы, линейный руководитель и ведущие сотрудники государственного органа, занимающие должность, для которой и разрабатывается перечень компетенций. Возможно (а иногда и необходимо) приглашение независимых экспертов. Смысл заключается в том, чтобы выделить основные действия (операции), которые выполняет служащий на той или иной должности, а также продукты этих действий.

Существует большое количество методов анализа работ, следовательно, и выделения операций, им соответствующих, каждый из которых дополняет другие [2; 3, с. 38–54].

Прогностическое интервью ориентировано на руководителей высшей группы должностей. Прогностическое интервью позволяет получить сведения о таких будущих изменениях в деятельности организации, которые могут повлиять на деятельность персонала и на требования, предъявляемые к нему.

Поведенческое интервью предполагает рассмотрение отдельных примеров поведения госслужащего, которые должны быть рабочими, конкретными, недавними (не более двух лет назад), завершенными и с личным участием интервьюируемого.

Для получения полного поведенческого примера используется принцип, представленный в виде мнемонической аббревиатуры CARE (англ. *care* – внимание):

- контекст, описание ситуации (*Content*) – Что это была за ситуация? Как и когда она произошла (закончилась)? Каковы основные обстоятельства ситуации? Кто еще участвовал в ситуации?
- действия (*Action*) – Каковы были основные этапы ситуации? Каковы были Ваши действия? С чего Вы начали и как развивались события дальше? Что Вы предприняли в этой ситуации?
- роль (*Role*) – Как Вы можете описать свою роль в этой ситуации? Каков Ваш личный вклад? Как Вы оцениваете свои действия в ситуации? С какими сложностями Вы столкнулись? Что Вы предприняли, чтобы их преодолеть?
- результат (*Effect*) – Удалось ли Вам завершить начатое? Какие это имело последствия для Вас и организации (подразделения)? Чему Вы научились? Что бы Вы сегодня сделали иначе?

Метод **критических инцидентов**, разработанный Дж. Фланаганом в 1954 г., предполагает сбор описаний ситуаций, существенно повлиявших на достижение целей работы. При этом интервьюер просит сотрудника описать примеры своих как эффективных, так и неэффективных действий.

В основе метода **репертуарных решеток** лежит теория личностных конструктов (понятий), с помощью которых руководитель отличает успешных сотрудников от неуспешных. Проведя парные сравнения этих сотрудников, мы на выходе получаем конструкты, описывающие знания, навыки и свойства, необходимые для успешной работы.

Структурированные опросники построены так, чтобы после компьютерной обработки данных, полученных с их помощью, сформулировать как перечень работ, так и перечень соответствующих им компетенций сотрудников.

Большое количество необходимой для моделирования компетенций информации содержится в таких **документах организации**, как должностные регламенты, приказы и распоряжения руководства, входящая и исходящая корреспонденция и т.д. Анализ операций, которые есть в арсенале сотрудника, возможен на основе **наблюдения** и «фотографии» рабочего дня. Надежность такого наблюдения повышается, если его проводить в течение длитель-

ного периода времени так, чтобы сотрудник не обращал внимания на присутствие эксперта.

Метод **прямых атрибутов** основан на анализе общих моделей с уже готовым перечнем работ. Подобные модели могут описывать большинство операций, которые делают сотрудники. Поэтому руководители организации (экспертов) просят ознакомиться с содержанием этих операций и проранжировать их в порядке важности для исследуемой должности. Следует отметить, что данный метод применяется и при создании моделей компетенций, когда из общего списка компетенций отбираются наиболее важные для той или иной позиции [4].

В рамках НИР «Разработка модели типовых компетенций должностей государственных гражданских служащих», выполняемой лабораторией при кафедре Государственной службы и кадровой политики РАНХ и ГС в рамках Тематического плана Государственного задания на выполнение научно-исследовательских работ РАНХ и ГС 2014 г., была проведена операционализация работ, выполняемых государственными служащими. Нами был определен перечень основных операций, выполняемых государственными служащими, а также их результаты (продукты) (см. табл. 1). Данный перечень, составленный по алфавиту, довольно полно операционализирует деятельность государственных служащих, занимающих и исполняющих должности всех групп и категорий.

В дальнейшем с целью кластеризации работ они были соотнесены с решением управленческих, организационно-экономических, организационно-административных, организационно-методических и организационно-технических целей и задач. Так, в число «управленческих» операций вошли такие, как выдача указаний и распоряжений, делегирование полномочий, контроль принятого решения, разработка стратегии и плана, разрешение конфликтов и т.д. Ведение расчетов, составление бюджетов и отчетов, контроль исполнения бюджета составили перечень «организационно-экономических» операций. Организационно-административная деятельность государственных гражданских служащих представлена такими операциями, как ведение переговоров, наложение поощрений и взысканий, согласование, утверждение и подпись документов, прием посетителей, выдача справок и т.д. Решение организационно-методических задач предполагает проведение консультаций подчиненных, а также внутренних и внешних клиентов, проведение учебных занятий, презентаций и инструктажей. Наиболее широкий перечень операций соответствует решению организационно-технических задач, стоящих перед государственными гражданскими служащими. К ним относятся работа на компьютере, в

том числе и с базами данных, выступление на радио и телевидении, оформление документов, написание текстов, записок, докладов, прием и совершение звонков по телефону, проведение опросов и интервью, ведение протоколов заседаний, поиск и передача информации и т.д. Интеллект-карта, на которой наглядно представлены основные операции, выполняемые госслужащими, соотнесенные с областями деятельности, представлена на рис. 1.

Таким образом, нами проведен анализ основных операций, совершаемых государственными гражданскими служащими, который позволяет выйти на моделирование компетенций, что позволит руководителям, их помощникам, специалистам и обеспечивающим специалистам исполнять свои служебные должности с наибольшей эффективностью.

Таблица 1

Перечень основных операций, выполняемых государственными гражданскими служащими

Вид операции	Результат	Вид операции	Результат
1	2	1	2
1. Администрирует сайт	Обновленная страница сайта	29. Общается с представителями СМИ	Информация о деятельности организации (госоргана)
2. Берет интервью	Интервью	30. Описывает имущество	Описанное имущество
3. Ведет допрос	Новая информация	31. Оформляет документы	Оформленный документ
4. Ведет переговоры	Соглашение, договор	32. Охраняет	Сохранное имущество и безопасная деятельность персонала
5. Ведет прием посетителей	Решение проблемы посетителя	33. Передает информацию через средства связи	Переданная информация
6. Ведет протоколы заседаний	Протокол	34. Пишет текст (доклад, записку)	Написанный текст (доклад, записка)
7. Ведет расследование	Проведенное расследование	35. Поощряет	Поощрение
8. Ведет расчеты	Сделанный расчет	36. Принимает звонки	Принятый звонок
9. Вносит изменения в должностной регламент	Обновленный должностной регламент	37. Проводит анализ документов	Выводы о качестве документа
10. Выдает справки	Выданная справка	38. Проводит диагноз ситуации	Поставленный диагноз
11. Выписывает предписания	Выданное предписание	39. Проводит инструктажи	Проинструктированный сотрудник
12. Выступает на радио (ТВ)	Выступление	40. Проводит опросы	Проведенный опрос
13. Выступает перед аудиторией	Выступление	41. Проводит презентации	Презентация
14. Дает указания и распоряжения	Выданное указание и распоряжение	42. Проводит совещания	Решение
15. Делегирует полномочия	Делегированное полномочие	43. Проводит учебные занятия	Знания, навыки и умения обучаемых
16. Досматривает	Найденная информация	44. Работает на компьютере	Созданный документ
17. Ездит в командировки.	Поездка	45. Размножает документы	Размноженный документ
18. Заполняет ведомости	Заполненная ведомость	46. Разрабатывает документы	Разработанный документ
19. Звонит по телефону	Звонок	47. Разрабатывает план	Разработанный план
20. Использует информационные БД	Найденная информация	48. Разрабатывает стратегию	Разработанная стратегия
21. Ищет информацию	Найденная информация	49. Разрешает конфликты	Разрешенный конфликт
22. Консультирует подчиненных	Новые знания подчиненного	50. Регистрирует документы	Зарегистрированный документ
23. Консультирует подчиненных.	Новые знания клиента	51. Рекомендует	Рекомендация
24. Контролирует исполнение бюджета	Выявленные нарушения	52. Согласует, утверждает и подписывает документы.	Согласованный, утвержденный и подписанный документ
25. Контролирует принятое решение	Выявленные нарушения	53. Составляет бюджет	Составленный бюджет
26. Накладывает взыскание	Взыскание	54. Составляет отчет	Составленный отчет
27. Накладывает штрафы	Наложный штраф	55. Ставит цели	Поставленная цель
28. Обходит рабочие места сотрудников	Информация о сотрудниках и их работе		

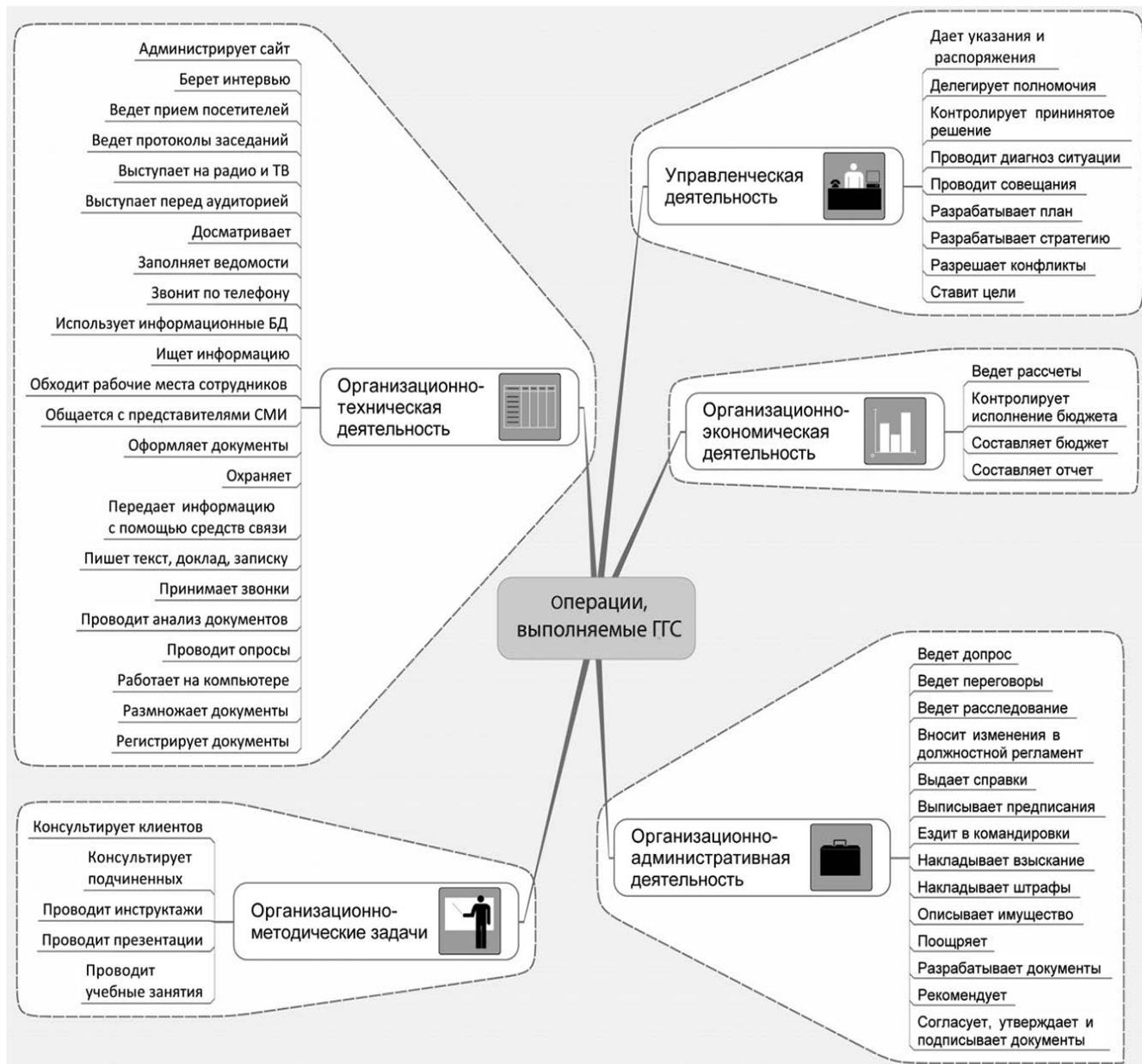


Рис. 1. Интеллект-карта основных операций, выполняемых государственными гражданскими служащими

Литература

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. — 2004. — № 3539.
2. Красностанова М.В. Assessment Center для руководителей: Опыт реализации, упражнения, кейсы [Текст] / М.В. Красностанова, Н.В. Осетрова, Н.В. Самара. — М.: Вершина, 2007. — 208 с.
3. Спенсер Л. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности [Текст] / Л. Спенсер, С. Спенсер. — М.: ГИППО, 2010. — 384 с.
4. Уиддет С. Руководство по компетенциям [Текст] / С. Уиддет, С. Холлифорд. — М.: Hippo, 2003. — 228 с.

References

1. Federal Law of July 27, 2004 № 79-FZ “On the Russian Federation Civil Service” *Rossijskaja gazeta* [Russian newspaper]. 2004, I. 3539 (in Russian)
2. Krasnostanova M.V., Osetrova N.V., Samara N.V. *Assessment Center dlja rukovoditelej: Opyt realizacii, uprazhnenija, kejsy* [Assessment Center to leaders: implementation experience, exercises, case studies] Moscow, Verzhina Publ., 2007. 208 p.
3. Spenser L., Spenser S. *Kompetencii na rabote. Modeli maksimal'noj jeffektivnosti* [Competence at work. Models maximum efficiency]. Moscow, GIPPO Publ., 2010. 384 p.
4. Uiddet S., Holliford S. *Rukovodstvo po kompetencijam* [Guide to Competency]. Moscow, Hippo Publ., 2003. 228p.

Гусарова Е.Е.

канд. психол. наук, специалист,
Частное учреждение обеспечения
развития международной
региональной сети атомного
энергопромышленного комплекса
«Росатом – Международная Сеть»,
Москва

e-mail: egusarova@mail.ru

Социально-психологические механизмы формирования образа специальности в процессе профессионального развития

Аннотация

В статье рассмотрены результаты работы по исследованию социально-психологических механизмов и закономерностей формирования образа специальности в процессе профессионального развития на основе атрибутивных теорий. Приводится определение образа специальности, описывается и обосновывается атрибутивная теоретическая модель образа специальности и ее механизмов: личностной, объектной и средовой атрибуции.

Рассмотрена методика проведения исследования, подробно изложены результаты эмпирического исследования образа специальности у лиц, находящихся на различных стадиях профессионального развития (ученики профильных классов, студенты, работающие по избранной специальности). Приведена структура образа специальности с описанием атрибутивных классов и элементов, их составляющих. Описываются типы атрибутивных механизмов и их сочетания, которые присущи каждому из рассмотренных этапов профессионального развития. Показано, какие из этих механизмов являются наиболее эффективными для формирования адекватной профессиональной картины мира.

Автором также приведены возможные направления оптимизации процесса профессиональной подготовки с участием бизнеса и учебных заведений для наилучшей адаптации молодого персонала в профессиональной среде.

Ключевые слова:

теории атрибуции, образ специальности, этапы профессионального развития, структура образа специальности, атрибутивные механизмы формирования образа специальности, метод незавершенных предложений.

Gusarova E.E.

Ph.D. in Psychology, Specialist,
Private Institution for Ensuring the
Development of International Regional
Network of the Nuclear Power Industry
“Rosatom – International Network”,
Moscow

e-mail: egusarova@mail.ru

Socio-Psychological Mechanisms of Specialty Image Formation During Professional Evolution

Abstract

Results of based on attributive theories researches of social and psychological mechanisms and regularities related to specialty image formation during professional development have been considered in this paper. Specialty image definition is presented, attributive theoretical model of the specialty image and its mechanisms of personal, object and environmental attribution is described and justified.

A technique of this research carrying out has been described in the paper too, and results of empirical research of the specialty image related to persons at professional development's various stages (pupils of profile classes, students, specialists working on the chosen specialty) have been also stated in detail. The specialty image structure with description of attributive classes and their elements has been presented.

Types of attributive mechanisms and their combinations which are inherent in each of the professional development considered stages are described in this work too. It has been shown which of these mechanisms are the most effective for formation of an adequate professional picture of the world.

The author has also presented possible directions for optimization of vocational training process with participation of business and educational institutions for the best adaptation of young personnel in the professional environment.

Keywords:

attribution theories, specialty image, professional development stages, specialty image structure, attribution mechanisms for specialty image formation, method of incomplete sentences.

В сегодняшних реалиях, когда человек проводит достаточно много времени на работе, от него требуется постоянная активность, включенность, и вопрос собственной мотивации для максимально комфортного существования в этих условиях выходит для него на первый план. Никакие HR-технологии

внешнего мотивирования и повышения вовлеченности не будут в должной мере срабатывать, если человек внутри себя не найдет искренний интерес к своей профессиональной деятельности, который будет основой для его профессионального и личностного роста. Движение к такой самомотивации

в деятельности возможно, когда человек еще в начале своего профессионального развития (на этапе выбора профессии и в процессе обучения) формирует для себя максимально полную и прозрачную картину специальности и находит собственные пути реализации в ней. В то же время бизнес также заинтересован в получении лучших кадров с необходимым набором знаний, навыков и умений, которые быстро адаптируются к организационной культуре и включаются в рабочий процесс, имеют адекватные ожидания от него [3–7, 10].

Для формирования образа специальности в рамках профессионального развития личности необходимо понимание тех механизмов, которые лежат в основе ее восприятия индивидом. Под образом специальности мы понимаем совокупность представлений о знаниях, умениях, навыках специалиста, сферах применения знаний, положения специальности на рынке труда, представителях профессионального сообщества, формируемых в основном в результате теоретической и практической подготовки в учебном заведении с помощью коммуникативного взаимодействия в ходе учебного процесса и дополнительно под воздействием других факторов. Несколько лет назад нами было проведено исследование социально-психологических механизмов и закономерностей формирования образа специальности в процессе профессионального развития.

В основу теоретической модели были положены атрибутивные теории. Как в любом процессе социального познания, в рамках профессиональной сферы субъект пытается придать определенный смысл реальности, связанной с его собственной специальностью посредством различных возможных источников, в результате формируется, «выводится» (в терминах атрибутивных теорий) ее образ [1, 2, 9]. Один из разработчиков атрибутивных теорий, Г. Келли, в своей модели анализа вариаций называет три основных вида причин для объяснения поведения человека: личностные, объектные и обстоятельственные (средовые). В приложении к нашей модели формирования образа специальности они характеризуют содержательные компоненты этого образа. С этой точки зрения образ специальности представляется структурой различных компонентов, базирующихся на восприятии специальности посредством личностного, объективного и средового аспектов. **Преобладание отдельных характеристик в этом образе указывает на преобладающий тип атрибутирования (аналогично «локусу каузальности» Г. Келли) [1].**

Учет всех этих характеристик позволяет сконструировать следующую атрибутивную модель образа специальности. Учебная программа является

«стимулом», «объектом», ее восприятие обеспечивает объектную атрибуцию; наличие в образе характеристик, связанных с учебной специальностью в конкретном ее понимании возможно благодаря механизму *объектной атрибуции*. Специальность воспринимается нами с точки зрения личностных характеристик специалиста или представлена конкретными личностями — носителями данной специальности. Присутствие этих компонентов в образе обуславливается механизмом *личностной атрибуции*.

Характеристики, связанные с положением специальности на рынке труда, ее статусом, востребованностью на рынке профессий, областью применения приобретенных знаний и навыков, обуславливаются механизмом *средовой атрибуции*. Наглядно эти механизмы мы отобразили в рис. 1.

Нами было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 276 человек, представители различных этапов профессионального развития: ученики профильных классов школы, студенты 1, 3, 5 курсов и работающие по специальности (социология, менеджмент в гостинично-туристическом бизнесе). Для обеспечения валидности эксперимента вышеописанная выборка включала контрольные группы.

Инструментарий был основан на проективном методе незавершенных предложений. Каждому участнику предлагалось завершить фразу: «Специалист в области [*название специальности, по которой обучается/работает респондент*]...», а затем классифицировать получившиеся высказывания и выделить критерии этой классификации. Выделение обоснований для классификации предложений самими респондентами в ходе групповой дискуссии или самостоятельно являлось необходимым для дальнейшей однозначной интерпретации полученных данных [7, 8].

В процессе обработки все завершенные предложения были классифицированы в 17 компонентов, основанных на сходных критериях, а затем были укрупнены в атрибутивные классы и охарактеризованы как результаты действия того или иного атрибутивного механизма. Анализ полученных данных по всем группам респондентов привел к конструированию обобщенной структуры образа специальности (см. рис. 2).

Каждый из выявленных механизмов обуславливает восприятие специальности, а компоненты, сформированные посредством его действия, находят отражение в образе специальности. *Механизм личностной атрибуции* связывает поступающую в разных формах и из разных источников информацию о специальности и те характерные компо-

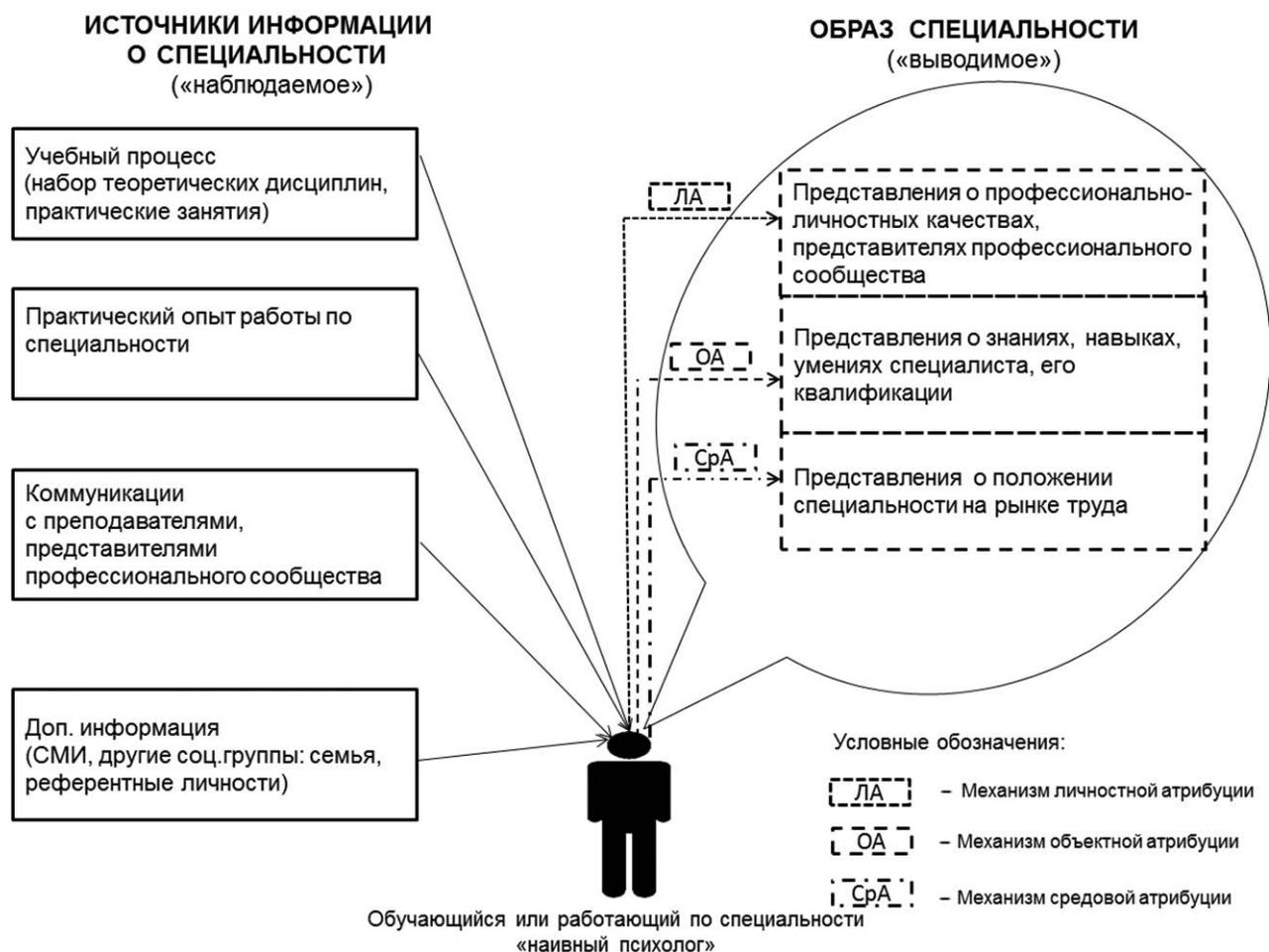


Рис. 1. Атрибутивная модель формирования образа специальности

ненты возникающего образа специальности, которые описывают ее как набор качеств личности носителя специальности, как взаимоотношения представителей специальности, как Я-концепцию специалиста, как конкретную персону и описывают личностный смысл, отношение к этой специальности. Действие механизма *объектной атрибуции* заключается в связи с поступающей в разных формах и из разных источников информации о специальности и тех характерных компонентов возникающего образа специальности, которые описывают ее как набор знаний, навыков, умений, дальнейшее совершенствование в профессиональном развитии, наличие специальной подготовки – образования, квалификации специалиста. Механизм *средовой атрибуции* обеспечивает связь поступающей в разных формах и из разных источников информации о специальности и тех характерных компонентов ее образа, которые описывают положение на рынке труда, включающее в себя аспекты экономического,

социального статуса, конкретных сфер применения данной специальности, ее специфику.

В результате исследования также была установлена специфика сочетания вышеперечисленных механизмов в перцептивном пространстве специальности в зависимости от стадии профессионального развития. Так, образ специальности у представителей группы «**ученики профильных классов**» определяется в основном механизмом личной атрибуции (66,5% высказываний относятся к компонентам образа, формируемым посредством этого механизма) и конкретно индивидуально-личностными качествами специалиста (38% высказываний). Представления о навыках, знаниях в основном ошибочны. Представления о положении специальности на рынке труда минимальны (10,5%). Сферы деятельности специалиста часто не отражают специфики специальности. Образ определяется непосредственным опытом взаимодействия индивида с представителями профессии – преподавателями-соци-



Рис. 2. Структура образа специальности

ологами и психологами. Обучение в профильных классах не дает осознанного отношения к будущей специальности. На этой стадии будущий специалист фактически не представляет ее сущность. В сознании индивида специализированные и неспециализированные знания, навыки смешиваются, при этом констатируется необходимость получения высшего образования как такового.

Образ специальности в период обучения в вузе обуславливается действием механизма *личностно-объектной атрибуции*. Образ специальности в сознании студентов на начальном и основном этапе профессионального обучения в вузе представлен, прежде всего, личностными, интеллектуальными характеристиками, специализированными и неспециализированными знаниями и навыками, а также статусом специальности на рынке труда. Так, для студентов 1 курса доля высказываний, относящихся в образ специальности к действию механизма личностной атрибуции, составляет 36; 39,5 и 39% соответственно по трем выборкам (экспериментальной и двум контрольным), а высказывания, относящиеся к действию механизма объектной атрибуции, — 44,6; 43,3 и 43,2%.

Фактически, близка модель образа специальности и на 3 курсе. Так, механизм личностной атрибуции характеризует 42,2; 40,2 и 38,4% высказываний, а объектная атрибуция навыков и знаний специалиста составляет 44,9, 47 и 42,1% от всех завершенных предложений. Особенностью образа специальности на 3 курсе является появление «проблемных» аспектов, относящихся к учебному процессу, что говорит о тенденциях к рефлексивному характеру восприятия специальности.

Модель образа специальности на завершающем этапе обучения (студенты 5-го года) обучения несколько отличается: увеличивается доля завершенных предложений, акцентирующих внимание на средовых атрибутах специальности. Так, процент высказываний, демонстрирующий действие механизма личностной атрибуции в конструировании образа специальности, составляет по трем выборкам студентов 34; 24,4 и 25% соответственно; процент завершенных предложений, относимых к действию механизма объектной атрибуции, — 37,3; 43,8 и 42,7%; предложения-индикаторы механизма

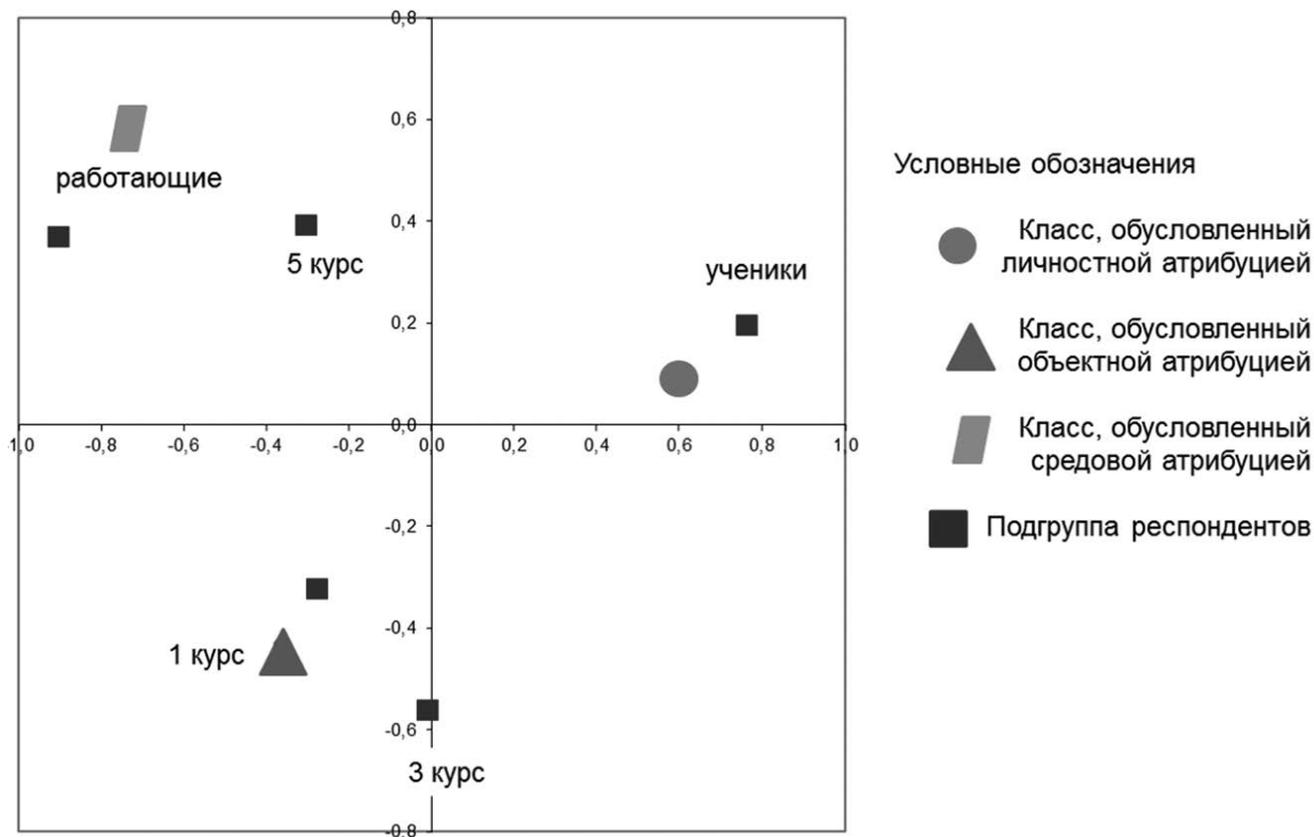


Рис. 3. Графическое пространство соответствия атрибутивных классов в образе специальности и этапов профессионального развития

средовой атрибуции составляют 28,7; 31,8 и 32,8%. На заключительных этапах обучения заметны тенденции к изменению механизма личностно-объектной атрибуции на объектно-средовую. Основное отличие образа специальности у выпускников заключается в увеличении доли завершенных стимулов, относящихся к атрибутивному классу «Рынок специальности», что свидетельствует о возрастании роли механизма средовой атрибуции в построении образа, что говорит о «переходном» характере механизмов атрибутирования, их непостоянстве у выпускников. Изменчивость ведущих механизмов атрибутирования связана с началом профессиональной деятельности студентов и приобретением ими практического опыта по специальности.

При этом активное действие механизмов личностной и личностно-объектной атрибуции по-прежнему ведет к смещению образа в сторону личности, и даже не профессионально-значимых качеств, а обобщенного набора социально одобряемых характеристик, что, безусловно, отвлекает внимание от содержательных аспектов будущей специальности и возможных сфер приложе-

ния полученных знаний. Часто даже выпускники вуза не имеют адекватного образа собственной специальности, что может являться существенным тормозом для их адаптации на рынке труда. Механизм объектно-средовой атрибуции становится ведущим в формировании образа собственной специальности на более поздних этапах профессионализации, в группе работающих, когда индивид осуществляет профессиональную деятельность по полученной специальности. Этот механизм приобретает основное значение за счет снижения доли компонентов, описывающих специалиста как личность, и возрастания доли компонентов, трактующих специальность с точки зрения ее средовых атрибутов. Не менее значим в описании образа на этом этапе компонент специальных знаний, умений, навыков.

Исследование показало, что в группе работающих по специальности завершенные стимулы относятся в основном к классу «Знания, умения и навыки специалиста» — 41,8 и 44,9% (для экспериментальной и контрольной групп — представителей различных специальностей) и к классу «Рынок специальности» — 36,1 и 35,5% соответственно. На выборке

респондентов-социологов (обучающихся и работающих по специальности) мы построили графическое пространство взаимосвязи атрибутивных механизмов и этапов профессионального развития, используя анализ соответствий (см. рис. 3).

Как показал анализ, точки пространства, означающие различные виды атрибутирования, лежат в близости от точек, представляющих различные стадии профессионального развития. Данная модель наглядно позволяет нам судить о превалирующих механизмах атрибутирования в процессе профессионального становления. Например, точка, демонстрирующая личностную атрибуцию («Характеристики специалиста как личности»; «Профессиональное сообщество»), лежит в непосредственной близости от точки, обозначающей первый этап профессионального развития – профильные классы. Точка объектной атрибуции («Знания, умения и навыки специалиста») близка к группе респондентов первого и третьего курсов. Средовая атрибуция («Рынок специальности») максимально близка к группе «работающие по специальности». Расположение точки пятого курса, который находится фактически на равном расстоянии от всех трех типов атрибуции, можно расценивать как наличие тенденций к изменению образа специальности в этот период и переход от личностно-объектного типа атрибуции к объектно-средовому, как это имеет место у группы «работающие по специальности».

Результаты исследования позволяют утверждать, что наиболее значимым для формирования адекватного действительности, оптимального образа специальности является механизм объектно-средовой атрибуции, отражающий в образе специальности основные знания и навыки, которыми должен обладать специалист и сферы его возможной деятельности. Наличие четкой и полной картины специальности в данном аспекте будет способствовать мотивированному освоению учебной программы в вузе. Обучение в вузе должно иметь целостный характер, но реально учебный процесс в сознании студентов является зачастую «отрывистым», изучение различных дисциплин представляется изолированным, не связанным друг с другом и с практикой. Этот факт может быть объяснен действием «нежелательных» в данном случае типов атрибуции, что приводит к снижению эффективности формирования образа специальности. Образ специальности выступает регулятором профессионального развития личности. Поэтому, чем полнее и глубже отражается специальность в сознании индивида, тем большими возможностями он обладает в ее освоении.

Механизм личностно-объектной атрибуции должен замещаться на более ранних стадиях профессионального развития (на втором, третьем курсах) на механизм объектно-средовой атрибуции под влиянием специальных мероприятий. Формирование адекватного и прозрачного образа специальности должно стать отдельным направлением в наших учебных заведениях, поскольку это будет способствовать повышению уровня осознанности обучающихся и существующих в профессии людей и добавит мотивации на разных этапах профессионального развития. С практической точки зрения это может быть реализовано в рамках теоретических курсов введения в специальность; будущие профессионалы должны понимать, какие механизмы строят их профессиональную картину мира, и иметь возможность ее регулирования.

Возрастанию роли объектно-средовой атрибуции как наиболее эффективной способствует включение студентов в практическую деятельность по специальности уже на ранних этапах обучения в вузе. Это возможно и в рамках производственных практик, и в рамках обеспечения участия студентов в отдельных проектных работах, и в рамках коммуникации с бизнес-средой – потребителями будущих кадров. В этом смысле работающим инструментом являются регулярные встречи с представителями профессии (от специалистов до топ-менеджеров), их живое общение с молодежью, основанное на актуальном представлении о текущем рынке специальности и реальных бизнес-кейсах. Получение обратной связи от бизнес-среды поможет вузам включать в учебные планы дисциплины, максимально приближенные к практической деятельности и обеспечивающие востребованность и конкурентоспособность выпускников вуза в различных отраслях.

Сейчас бизнес-среда в лице крупных западных работодателей уже реализует работу со студентами и выпускниками, для таких компаний это одно из приоритетных направлений для выращивания кадров. Разрабатываются специальные обучающие программы, регулярно читаются лекции и проводятся мастер-классы, устраиваются чемпионаты по решению бизнес-кейсов, в некоторых вузах даже создаются собственные кафедры компаний. Этот опыт надо укреплять и расширять. Учебные заведения тоже должны быть открыты для взаимодействия с бизнесом, чтобы совместными усилиями формировать эффективные кадры для различных сфер.

Литература

1. Андреева Г.М. Психология социального познания [Текст] / Г.М. Андреева. – М., 1997.
2. Башмаков В.И. Социология труда: учебное пособие [Текст] / В.И. Башмаков. – М., 1999. – 294 с.
3. Горбаткин Д.А. Теоретическая модель функционирования социально-психологических механизмов в структуре имиджа организации [Текст] / Д.А. Горбаткин // Вестник университета. – 2003. – № 1(6). – С. 36–48. – (Социология и управление персоналом).
4. Красовский Ю.Д. Сценарии организационного консультирования [Текст] / Ю.Д. Красовский. – М., 2003. – 367 с.
5. Князев В.Н. Психологические основы ситуационного подхода к управлению персоналом [Текст]: автореф. дис. ... д-ра психол. наук / В.Н. Князев. – М., 1998.
6. Куртиков Н.А. Социальный объект управления – коллектив [Текст] / Н.А. Куртиков. – М., 1977. – 200 с.
7. Сергиенко С.К. Современные отечественные технологии оценки и развития управленческого персонала [Текст] / С.К. Сергиенко. – М.: Книжный мир, 2004. – 206 с.
8. Бурлов А.В. Метод неоконченных предложений в изучении образа культурный человек [Текст] / А.В. Бурлов, Г.Г. Татарова // Социология: 4М. – 1997. – № 9. – С. 5–64.
9. Утлик Э.П. Личность в психологии и менеджменте [Текст]: учебное пособие / Э.П. Утлик. – М., 2003. – 228 с.
10. Филиппов А.В. Современные проблемы психологии управления [Текст] / А.В. Филиппов. – М., 2004.

References

1. Andreeva G.M. *Psikhologiya socialnogo poznaia* [Psychology of Social Cognition]. Moscow, 1997.
2. Bashmakov V.I. *Sociologia truda* [*Labour Sociology*]. Moscow, 1999. 294 p.
3. Gorbatkin D.A. Theoretical model of socio-psychological mechanisms functioning in organization image structure. *Vestnik universiteta. Ser. Sociologia i upravleniye personalom* [University Bulletin. Series. Sociology and Human Resource Management]. 2003, I. 1(6), pp. 36–48. (in Russian)
4. Krasovsky Y.D. *Scenarii organizatsionnogo konsultirovaniya* [Scenarios of organizational consulting]. Moscow, 2003. 367 p.
5. Knyazev V.N. *Psikhologicheskie osnovi situatsionnogo podhoda k upravleniyu personalom. Dokt. Diss.* [Psychological basis of situational approach in respect of human resources management. Doct. Diss.]. Moscow, 1998.
6. Kurtikov N.A. *Socialniy object upravleniya – kolektiv* [Collective as a social object of management]. Moscow, 1977. 200 p.
7. Sergienko S.K. *Sovremenniye otechestvennye tehnologii otsenki i razvitiya upravlencheskogo personala* [Modern technologies of assessment and development of the managing staff]. Moscow, Knizhniy mir Publ., 2004. 206 p.
8. Burlov A.V., Tatarova G.G. Method of incomplete sentences in study of cultural man image. *Sociologia: 4M* [Sociology: 4M]. 1997, V. 9, pp. 5–64. (in Russian)
9. Utlik E.P. *Lichnost v psikhologii i managmente* [Person in psychology and management]. Moscow, 2003. 228 p.
10. Filippov A.V. *Sovremennyye problemi psikhologii upravleniya* [Modern problems of management psychology]. Moscow, 2004.

Колосова О.А.

канд. психол. наук, доцент ФГБОУ
ВО «Государственный университет
управления», Москва

e-mail: olga_kolosova@mail.ru

Проблема формирования профессионального самоопределения и построения профессиональной типологии личности

Аннотация

Статья основана на результатах исследования проблемы формирования профессионального самоопределения и построения профессиональной типологии личности и посвящена тому, как знание индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей обучающихся позволит в ходе обучения в вузе не только адекватно использовать природные склонности и способности, но оказать помощь в формировании индивидуального стиля деятельности. Это позволяет компенсировать недостаток развития одних компонентов развитием других, а в итоге – эффективно решать одни и те же профессиональные задачи людям с различным сочетанием операциональных компонентов в структуре личности. Поэтому в данном случае целесообразно акцентировать внимание на типологическом подходе к изучению сходства черт личности под воздействием профессии, и, беря его за основу, предлагается более гибкое изучение данной проблемы, предполагая возможность существования нескольких типов внутри одной профессиональной общности. Следовательно, возможно динамическое развитие качеств личности при наличии сильно выраженной мотивации к профессиональной деятельности.

Это направление исследований особенно актуально в связи с происходящими в обществе политическими и социально-экономическими преобразованиями и введением профессиональных стандартов, требуются существенные перемены в подготовке специалистов. В настоящее время существует достаточно серьезный разрыв между требованиями работодателей на рынке труда и знаниями, умениями и навыками, которые получают выпускники в процессе обучения. Профессиональные стандарты, регламентирующие требования к качеству и содержанию труда и являющиеся обязательным элементом оценки качества подготовки выпускника и его готовности к будущей профессиональной деятельности, только описывают необходимые параметры, не отвечая на вопрос, каким образом у молодежи, выбирающей определенную профессию, сформировать эти параметры с учетом индивидуальных особенностей личности. Если же профессиональный выбор человека определяют случайные факторы и не происходит формирование индивидуального стиля деятельности в процессе обучения, такие ошибки в дальнейшем будут дорого обходиться и личности, и вузу.

Ключевые слова:

профессиональная ориентация, профессиональное самоопределение, индивидуальный стиль деятельности, современное образование, типологический подход, профессиональные стандарты, развивающие программы.

Kolosova O.A.

Ph.D. in Psychology, Associate
Professor, FSBEI HE State University
of Management, Moscow

e-mail: olga_kolosova@mail.ru

Problem of Professional Self-Determination Formation and Person's Professional Typology Construction

Abstract

This paper is based on the results of research related to a problem of professional self-determination formation and person's professional typology construction, and devoted to how the knowledge of students' individual-psychological and social-psychological features will allow during training in higher education institution not only adequately use natural tendencies and abilities, but also to help in formation of activity's individual style allowing to compensate a lack of some components development by development of others ones. As a result this will allow solve effectively the same professional problems by people with various combination of operational components in person's structure. Therefore in this case it is appropriately to focus attention on the typological approach to person's features similarity studying under the profession influence, and, taking this approach as a basis, a more flexible studying of this problem is offered, assuming the possibility for existence of several types in the same professional community. Therefore, there is an opportunity for dynamic development of person's qualities in the presence of strongly expressed motivation to professional activity.

This direction of researches is especially topical in connection with political and social-economical transformations in society, and introduction of professional standards, demanding essential changes in training of specialists. Nowadays there is rather serious gap between employers' requirements in the labor market, and knowledge and skills which are gained by graduates during the training. The professional standards regulating requirements to work's quality and content and being an obligatory element for an assessment of graduate's training quality and his readiness for the future professional activity only describe necessary parameters, without answering a question how these parameters may be created at the youth choosing the certain profession, taking into account person's specific features. If the person's professional choice is defined by random factors and there is no activity's individual style formation during the training, such mistakes will be cost much in the future to both the person and the higher education institution.

Keywords:

vocational guidance, professional self-determination, activity's individual style, modern education, typological approach, professional standards, developing programs.

В условиях конкурентных отношений на рынке труда актуализируются проблемы современного профессионального высшего образования. Происходящие в обществе политические и социально-экономические преобразования требуют существенных перемен в подготовке студентов. Довольно часто профессиональный выбор человека определяют случайные факторы. Это явление особенно нежелательно при выборе будущей специальности, так как такие ошибки дорого обходятся и личности, и вузу. Эффективность профессиональной деятельности обеспечивается не только приобретением специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выбранной специальности, но и рядом личностных характеристик, которые оказывают значительное влияние на эффективность адаптации к обучению и последующей профессиональной деятельности. Поэтому знание индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей обучающихся позволит в ходе обучения не только адекватно использовать природные склонности и способности, но и оказать помощь в формировании индивидуального стиля деятельности, позволяющего компенсировать недостаток развития одних компонентов развитием других. В итоге это позволит эффективно решать одни и те же профессиональные задачи людям с различным сочетанием операциональных компонентов в структуре личности.

Современные требования рыночной экономики к выпускникам высших учебных заведений требуют внести коррективы в учебный процесс, так как знания по специальности не являются единственной компетенцией, востребованной на рынке труда. Возникает необходимость обеспечить профессиональную мобильность выпускников, способствовать развитию умений творчески мыслить, сформировать в процессе обучения не только общекультурные компетенции, а профессиональные компетенции, являющиеся определяющими конкурентоспособности личности, уровень ее социальной адаптации.

В настоящее время существует достаточно серьезный разрыв между требованиями работодателей на рынке труда и знаниями, умениями и навыками, которые получают выпускники в процессе обучения. Профессиональные стандарты, регламентирующие требования к качеству и содержанию труда и являющиеся обязательным элементом оценки качества подготовки выпускника и его готовности к будущей профессиональной деятельности, только описывают необходимые параметры, не отвечая на вопрос, каким образом у молодежи, выбирающей определенную профессию, сформировать эти параметры с учетом индивидуальных особенностей личности.

Поэтому в данном случае будет целесообразно акцентировать внимание на типологическом подходе к изучению сходства черт личности под воздействием профессии, и, беря его за основу, предлагается более гибкое изучение данной проблемы, предполагая возможность существования нескольких типов внутри одной профессиональной общности. Следовательно, возможно динамическое развитие качеств личности при наличии сильно выраженной мотивации к профессиональной деятельности.

Таким образом, представители разных психологических типов, имея различное сочетание операциональных компонентов в структуре личности, в конечном итоге могут быть успешными в своей профессиональной деятельности в результате применения в процессе обучения специальных коррекционных программ, направленных на оказание помощи в формировании индивидуального стиля деятельности, позволяющих максимально полно овладеть необходимыми профессиональными компетенциями. Могут быть также разработаны и внедрены развивающие программы, позволяющие формировать и поддерживать устойчивый интерес к выбранной специальности, не разочаровываться в профессиональном самоопределении в процессе обучения в вузе. Психологические аспекты формирования профессионального самоопределения в настоящее время стали предметом многих психологических исследований как в нашей стране, так и за рубежом. Причем изучение проблематики профессионального самоопределения происходит под разными углами зрения.

Ряд авторов, например Л.И. Божович, М.Р. Гинзбург и др., включает профессиональное самоопределение в процесс личностного самоопределения, которое представляет собой новообразование старшего школьного возраста, связанное с формированием внутренней позиции взрослого человека. Л.И. Божович в своей работе «Этапы формирования личности в онтогенезе» отмечает, что «...переходный критический период завершается возникновением особого личностного новообразования, которое можно определить термином “самоопределение”. С точки зрения самосознания субъекта оно характеризуется осознанием себя в качестве члена общества и конкретизируется в новой, общественно значимой позиции» [11, с. 141]. Далее автор отмечает, что «...от мечтаний подростка, связанных с будущим, самоопределение отличается тем, что оно основывается на уже устойчиво сложившихся интересах и стремлениях субъекта; тем, что оно предполагает учет своих возможностей и внешних обстоятельств; опирается на формирующееся миро-

воззрение подростка и связано с выбором профессии» [11, с. 142].

Ряд исследователей, например В.Ф. Сафин, полагает, что «...профессиональное самоопределение — термин, уже вошедший в научный оборот. Он охватывает процесс поиска и приобретения профессии» [14, с. 142].

И.С. Кон также характеризует профессиональное самоопределение как многомерный и многоступенчатый процесс, который можно рассматривать:

- как «...серию задач, которые общество ставит перед формирующейся личностью и которые эта личность должна разрешить в течение определенного периода времени» [8, с. 147];
- процесс принятия решений, в результате которого индивид соотносит свои предпочтения и склонности с потребностями общества в специалистах определенных профессий и находит компромисс между своими желаниями и существующими реальными возможностями;
- «...процесс формирования индивидуального стиля жизни, частью которого является профессиональная деятельность» [8, с. 147].

По мнению Н.С. Пряжниковой, сущностью профессионального самоопределения является «...самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выбираемой или уже выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации, а также нахождение смысла в самом процессе самоопределения» [12]. Т.В. Кудрявцев рассматривает процесс профессионального самоопределения как «длительный, многоплановый, весьма подвижный», включающий несколько стадий: формирование профессиональных намерений, профессиональное обучение, профессиональную адаптацию и частичную или полную реализацию личности в профессиональном труде [9]. Разумеется, это идеальная схема, в реальности же формирование профессиональных намерений может продолжаться и в период обучения, и в период адаптации, поскольку, как известно, большой процент учащихся выбирают профессию, ориентируясь на внешние, а не на внутренние стимулы. Часто выбор профессии носит «вынужденный» характер, и поэтому возможны смена профессии или формирование новых профессиональных намерений.

Мы согласны с мнением Е.М. Борисовой, которая считает, что «...профессиональное самоопределение не заканчивается выбором профессии, а продолжается в течение всей активной жизни человека» [3, с. 20]. Это связано в первую очередь с тем, что человек может менять сферы профессиональной деятель-

ности по каким-либо различным причинам: по состоянию здоровья, в связи со сменой места жительства и т.д. К сожалению, наиболее часто упоминается неудовлетворенность избранной профессией. Текучесть кадров обычно сводят к экономическим, демографическим или социальным причинам, что является лишь частью факторов. «“Неистинными причинами” увольнения с работы служат, — подчеркивает В.Д. Шадриков, — чисто психологические факторы, нередко не определяемые ни работниками отделов кадров, ни увольняющимися и вытекающие из невозможности преодолеть поступающими на работу некоторых психологических барьеров, в основе которых лежат профессиональные и социально-психологические причины» [15, с. 64]. Отход от авторитарных форм управления, когда человек рассматривался как часть производства, и поворот к идеологии партнерства приводит на практике к тому, что предприниматели все интенсивнее стараются использовать работников не только в соответствии с их образованием и опытом, но и опираясь на их психологические особенности личности.

Во-вторых, нельзя не считаться с тем фактом, что мир профессий постоянно изменяется, насыщается новыми специальностями, а существующие профессии могут радикально меняться. Поэтому в настоящее время существенно повысились требования к профессиональной подготовке молодых специалистов. Профессии развиваются, обогащаются их содержание, создаются новые приемы и орудия труда, что, в свою очередь, требует переподготовки, переобучения и систематического повышения квалификации. Вероятно, не каждый человек способен к саморазвитию. В любом случае обновление профессий приводит к возникновению противоречий между сложившимися стереотипами деятельности и новизной ее содержательной и операциональной стороны, и каждый человек должен сам разрешать эти противоречия. Несомненно, процесс взаимодействия личности и профессии является двусторонним. Формируясь в деятельности, приобретая свойственные представителям той или иной группы типичные черты, личность оказывает преобразующее воздействие на саму деятельность. Таким образом, осуществляется преобразование и развитие мира профессий.

В-третьих, противоречия и кризисы в процессе взаимодействия системы «личность — профессия» могут возникать и из-за изменений, происходящих в самом человеке, развитии или деградации его личности. Эти изменения могут нарушить сложившийся баланс индивидуальных и личностных качеств, что может привести к тому, что человек «перерастет»

профессию или перестанет соответствовать ее требованиям. Все это не может не отразиться на процессе профессионального самоопределения, заставляя иногда пересмотреть свои возможности и приятия.

По мнению Е.М. Борисовой, «профессиональное самоопределение — длительный динамический процесс, включающий две важнейшие составляющие: 1 — становление человека в профессиональной деятельности, формирование его индивидуальных особенностей и черт личности; 2 — творческое развитие и обогащение человеком самой деятельности. В профессиональном самоопределении выделяют определенные фазы или стадии: формирование психологической готовности к профессиональному выбору, осуществление этого выбора, профессиональное обучение, овладение профессиональным мастерством на основе выработки индивидуального стиля и средств профессиональной деятельности, творческий вклад в развитие самой деятельности и передача профессионального опыта другим» [3]. Причем необходимо отметить, что названные фазы в значительной степени зависят от благоприятных и неблагоприятных обстоятельств, в том числе и социально-психологических, содержания самой профессии и от индивидуальных и личностных качеств человека (задатки, способности, интересы, мотивы и т.д.).

На каждой стадии профессионального самоопределения человек осознает и формирует определенные цели и задачи, которые соотносятся с общественно выработанными требованиями и реализуются в соответствии с ними собственными интересами, потребностями и личностными ориентациями. Е.М. Борисова отмечает, что «...человек на своем жизненном пути включается в многообразные виды деятельности (их перечень меняется в зависимости от исторических условий и индивидуальной судьбы). Содержание каждой сказывается на его личностном развитии, формируя те или иные черты. Особенности овладения деятельностью разного типа, возникающие расхождения между внешними требованиями и внутренними возможностями индивида могут приводить к конфликтам и противоречиям в процессе формирования личности. Их разрешение и является одним из психологических механизмов личностного становления» [3, с. 24].

Уместно отметить, что «...сделанный профессиональный выбор и приобретенный на избранном пути опыт меняют всю картину дальнейших возможностей выбора и меняют вместе с тем направление дальнейшего развития человека. Меняют, но не ограничивают, поскольку открывают ранее недоступные возможности» [6, с. 381].

Итак, тезис о формировании личности в деятельности не подвергается сомнению в отечественной психологии. Известный отечественный психолог Б.Г. Ананьев сформулировал утверждение о том, что человек является субъектом трех «основных социальных деятельностей — труда, общения и познания» [1]. Естественно, что среди различных видов социальной деятельности личности особое место занимает профессиональная деятельность и предшествовавшее ей профессиональное самоопределение личности. Таким образом, именно в процессе профессионального самоопределения и последующей профессиональной деятельности формируется и развивается личность как субъект этой деятельности. В единстве мотивационно-потребностной и операциональной сфер профессиональной деятельности формируется отношение к профессии, к себе как субъекту труда, идет процесс формирования личности.

Необходимо отметить, что такая многоплановость подходов к изучению профессионального самоопределения не могла не привести к появлению различных направлений в исследовании данного вопроса.

Наиболее полно в литературе представлены следующие из них:

- изучение психологической готовности к профессиональному самоопределению в детском и юношеском возрасте, изучение отдельных аспектов личности, формирующихся в процессе профессионального становления, исследования профессионального развития и построения профессиональной типологии личности [3, с. 28];
- изучение психологической готовности к профессиональному самоопределению в подростковом и юношеском возрасте, основ профессионального обучения и начального профессионального самоопределения (Л.Л. Кондратьева, Е.А. Климов, Н.И. Крылов, А.И. Подольский и др.). В этих исследованиях накоплен богатый теоретико-эмпирический материал об условиях и механизмах профессионального самоопределения, осуществляемого в рамках личностного самоопределения в старшем подростковом и юношеском возрасте [3, с. 28]. Следует признать, что это одно из самых разработанных в проблематике профессионального самоопределения направлений;
- изучение отдельных аспектов личности, формирующихся в процессе профессионального самоопределения, таких как ценностные ориентации, мотивация, интересы, установки и т.д. (А.Г. Здравомыслов, В.Б. Ольшанский, В.А. Ядов, Е. Strong и др.).

Наиболее разработана проблематика профессиональной мотивации в зарубежной психологии. Это

было обусловлено возникновением социального заказа на изучение эффективных стимулов труда и выявление внутренних побудителей трудовой деятельности. В настоящее время существует множество разнообразных классификаций мотивов профессиональной деятельности. Некоторые авторы научно разрабатывают научное обоснование выделения групп мотивов, другие же опираются в своих классификациях на собственные эмпирические исследования.

Специальный анализ мотивов выбора профессии проведен Э. Рое, в своей работе, опирающейся на теорию А. Маслоу. «Э. Рое считает, что сам выбор профессии предопределяется структурой потребностей человека. Поэтому главным условием, при котором произойдет удовлетворенность человека трудом, является нахождение такой профессиональной деятельности, в которой потребности человека будут наиболее полно реализованы» [3, с. 53].

М. Вернон выделяет мотивы выбора и пребывания в профессии на основе эмпирического исследования профессиональных биографий, типов карьер представителей разных специальностей методом клинического интервью. Он выделяет следующие группы мотивов: «...безопасность (стремление к самосохранению в физическом смысле и смысле экономической безопасности), удовольствие (стремление к возможности отдыхать, расслабляться, развлекаться), активность (стремление наиболее полно раскрыться в профессиональной деятельности, реализовать свои физические и интеллектуальные способности и возможности), уверенность в себе и независимость (реализация этих потребностей в деятельности), превосходство (стремление к превосходству над другими с помощью своих собственных достижений или принадлежности к “высшему” социальному классу), господство или доминирование (стремление приобрести авторитет, возможность управлять другими людьми), “выставление напоказ, хвастовство” (стремление выделиться из группы, вызвать восхищение), социальная конформность (стремление быть в согласии с группой, коллективом, обществом), гуманизм (стремление к оказанию помощи другим, демонстрации им своего расположения и симпатии)» [3, с. 54].

Отечественные психологи и социологи в меньшей степени уделяли внимание проблеме профессиональной мотивации, однако известные труды социальных психологов и социологов существуют и в этой области. А.Г. Здравомыслов и В.Я. Ядов установили, что наиболее существенными мотивами трудовой деятельности являются: содержание и характер труда, разнообразие выполняемых опера-

ций, мера интеллектуальной нагрузки в процессе труда, необходимость решать задачи творческого характера. Авторы подчеркивают, что важны также уровень оплаты труда, условия труда, межличностные отношения и понимание смысла и назначения своей трудовой деятельности. Несмотря на некоторые различия в оценке исследователями тех или иных мотивов профессиональной деятельности и их иерархии, все эти мотивы можно сгруппировать вокруг трех самых главных, важность которых для профессиональной деятельности однозначна.

Исследователи В.И. Ковалев и Н.А. Сырникова отмечают следующие из них:

- мотивы, связанные с содержанием труда, овладением мастерством;
- мотивы, связанные с потребностью в общении и оценкой престижа;
- мотивы, связанные с материальными потребностями [3, с. 57].

Итак, в рассмотренном направлении исследования профессионального самоопределения формирование профпригодности и личности разведено и отсутствует динамический аспект формирования личностных особенностей. Представителями данного направления накоплен богатый эмпирический материал об отдельных аспектах личности, формирующихся в процессе профессионального самоопределения, однако они так и не смогли преодолеть фрагментарный подход к изучению формирования личности в профессиональной деятельности.

Исследование профессионального развития и построение профессиональной типологии личности (М.Я. Басов, А.Ф. Лазурский, Е.С. Романова, D. Super, J. Holland, E. Spranger и др.) в наибольшей степени реализовало в изучении личностного аспекта профессиональной деятельности и подошло к пониманию неразделимости формирования профпригодности и развития личности в процессе труда. В контексте поставленной проблемы следует подробно рассмотреть вопрос формирования сходства черт личности под воздействием профессии и построения профессиональной типологии, так как участие людей в деятельности, обладающей существенными общими признаками, не может не привести к формированию у них сходных психических особенностей.

Проблема возраста и профессии, а также возрастных стадий представлена в русле концепций «профессионального развития» (Д. Сьюпер, Э. Гинсберг и др.). Представители этих теорий предполагают существование общих закономерностей процесса профессионального становления, рассматривают концепции моделей, типов и образцов профессио-

нальной жизни, анализируют общие схемы формирования профпригодности и личности профессионала. Возрастные закономерности формирования профессионала необходимо знать для того, чтобы выделить сензитивные периоды, позволяющие достигать наибольшей продуктивности в том или ином виде деятельности и адекватно распределять силы человека на весь период карьеры. Возрастные закономерности профессионала также необходимо учитывать при прогнозировании возможных подъемов и спадов карьеры и соотношении своего возраста с оптимальным стартовым в той или иной профессии. Не менее важно для профориентационной и профконсультационной работы знать возрастную динамику формирования психологической готовности к профессиональному самоопределению.

Американский психолог Э. Гинсберг с соавторами провел анализ эмпирических данных о выборе профессии учащимися разного возраста и выделил три больших периода в этом процессе.

Период фантазий – свойствен детям до возрастной границы примерно в 11 лет. Ребенок представляет себе профессию с позиции желания быть взрослым, и его выбор является неустойчивым и не связан с реальной жизнью.

Период пробных выборов (11–17 лет) – включает четыре стадии:

а) когда выбор определяется интересами (11–12 лет);

б) когда выбор определяется способностями, умениями (13–14 лет). На данном этапе подростки, главным образом, принимают во внимание свои способности и пригодность к той или иной профессии;

в) когда выбор определяется ценностями личности (15–16 лет). Молодые люди переходят на стадию оценки, когда они впервые начинают осознавать связь профессионального выбора и их целями и ценностями;

г) переходный период, когда происходит смена типа жизни (17 лет). На переходном этапе преобладающие субъективные факторы процесса выбора профессии, такие как интересы, способности и склонности, уступают место более реалистическим соображениям относительно трудовой деятельности: условия работы, финансовое вознаграждение и т.д.

Период реалистического выбора (после 17 лет). Включает три ступени:

а) исследовательскую – на этом этапе человек старается усвоить ту информацию и опыт, которые могут помочь ему в выборе профессии;

б) кристаллизации, когда происходит уточнение многих факторов, влияющих на выбор человека, –

на этой стадии индивид уже осознает свою профессиональную цель, несмотря на то, что детали могут оставаться в какой-то степени неясными;

в) детализации, стадия уточнения выбора – включает специализацию и планирование в области профессионального выбора [3].

Эта периодизация, на наш взгляд, не может быть признана универсальной, так как это усредненная картина возрастных особенностей, в реальности же могут происходить значительные колебания. Некоторые дети очень рано определяют свою сферу профессиональных интересов, другие же последовательно проходят все указанные этапы.

Наряду с определением возрастной динамики формирования психологической готовности к профессиональному самоопределению представители структурных теорий профессионального выбора пытались выявить общие правила и модели профессионального становления.

Например, Д. Сьюпер предлагает следующую классификацию стадий профессиональной жизни:

1. Период роста (с рождения до 14 лет).

2. Период «разведки» или «исследования» (15–24 года). Начинается с юношеского возраста и продолжается до ранней зрелости. В течение этого периода молодые люди изучают самих себя, профессиональные роли других людей, а также расширяют свои знания о мире профессий в целом.

3. Период «упрочения» (25–44 года). В процессе того, как профессиональное самоопределение принимает конкретные очертания, прилагаются усилия продвинуться вперед и занять надежное место в мире профессиональной деятельности.

4. Период «сохранения» (45–64 года). В общем, стадия «сохранения» является фазой осуществления желаний и достижения самореализации.

5. Период спада (после 65 лет) характеризуется снижением физической и умственной активности и потерей энергии.

Изучением стадий профессиональной жизни также занимался В.А. Бодров. Исследователь, проанализировав разные подходы к проблеме возраста и профессии, предлагает свою примерную схему профессионального развития по возрастам [13, с. 20–23]:

1. От рождения примерно до трех лет (стадия предыгры) формируются предпосылки для включения в игровую деятельность.

2. От 3 до 6–8 лет (стадия игры) – овладение основными «смыслами» человеческой деятельности.

3. От 6–8 до 11–12 лет (стадия владения учебной деятельностью) – начальное ознакомление с различными сферами труда, проявление интереса к ним.

4. От 13–14 до 16–18 лет (стадия оптации – подготовки к жизни и труду) – формирование профессиональной направленности, самооценки профессионально важных качеств, стремление к самосовершенствованию в соответствии с выбранной профессией.

5. От 15–16 до 18–23 лет (стадия профессионального обучения) – овладение знаниями и навыками, формирование профпригодности, мотивации.

6. От 19–21 до 24–27 лет (стадия профессиональной адаптации) – приспособление к принятым в профессиональной группе нормам, отношениям и т.д.

7. От 21–27 до 45–50 лет (стадия развития профессионала) – развитие операционных и мотивационных качеств, достижение мастерства, идентификация с профессией.

8. От 45–50 до 60–65 лет (стадия реализации профессионала) – стабилизация формирования операционных и личностных структур профессионала, самореализация в профессии.

9. От 61–66 лет до завершения жизни (стадия спада) – снижение профессиональной активности, сужение сферы профессиональных интересов, изменение ценностных ориентаций.

Конечно, возрастные закономерности формирования профессионала необходимо знать для того, чтобы выделить сензитивные периоды, позволяющие достигать наибольшей продуктивности в том или ином виде деятельности и адекватно распределять силы человека на весь период карьеры. Возрастные закономерности профессионала также необходимо учитывать при прогнозировании возможных подъемов и спадов карьеры и соотношении своего возраста с оптимальным стартовым в той или иной профессии. Отметим, что некоторые возражения в представленных классификациях вызывают возрастные границы, которые означают практически выключение человека из активной деятельности. По нашему мнению, деятельность человека в этот период в значительной степени зависит от его индивидуальности, которая вполне может раскрыться и в преклонном возрасте. Не вызывает сомнения и утверждение о том, что границы трудовой активности, прежде всего, должны определяться спецификой рассматриваемой профессии. Это связано с тем, что для многих профессий, требующих высокой квалификации, эрудиции и профессионального опыта, предпочтительны специалисты весьма преклонного возраста (например, ведущие специалисты в области юриспруденции, медицины, психологии и т.д.).

Не отрицая предлагаемые модели профессионального развития личности в течение жизни, к недостаткам данного подхода необходимо отнести

преимущественно «идеальное» их описание. В реальности процесс профессионального самоопределения индивидуализирован и очень часто не укладывается в принятые границы. Кроме того, немаловажное влияние оказывают и социально-экономические изменения, которые происходят в нашей стране. В результате многие из нас вынуждены менять сферу профессиональной деятельности. Таким образом, в настоящее время недостаточно строить модель профессионального развития только на основе учета возраста, не вводя других критериев определения интересующих нас стадий.

Кроме изучения стадий профессиональной жизни, ряд исследователей – М.Я. Басов, А.Ф. Лазурский, J. Holland, E. Spranger, A. Сонди, Е.А. Климов и др. – занимались изучением сходства черт личности под воздействием профессии и построением профессиональной типологии. Среди российских ученых, обративших внимание на построение профессиональной типологии личности, необходимо в первую очередь назвать А.Ф. Лазурского (1924) и М.Я. Басова (1926). Как мы видим, еще в 1920-е гг. ставился вопрос о профессиональной типологии.

В основу классификации А.Ф. Лазурского был положен принцип «активного приспособления личности к окружающей среде». При этом понятие «среды» берется в широком смысле, включая не только вещи, природу, людей и человеческие взаимоотношения, но идеи, духовные блага, эстетические, моральные, религиозные ценности и т.п. Отношения между личностью и окружающей средой, по мнению автора, зависят от соотношения между эндо- и экзопсихическими элементами. По мнению А.Ф. Лазурского, наиболее чистые типы получаются в тех случаях, когда «эндо- и экзопсихика взаимно соответствуют друг другу, т.е. когда интересы и профессиональная деятельность человека, развитие его знаний и навыков, его взглядов и мирозерцания происходит именно в том направлении, которое диктуется природными особенностями его нервно-психической организации. В этих случаях наиболее характерные субъективные и объективные черты личности сливаются в один целостный, отчетливо выраженный «психосоциальный комплекс», достаточно устойчивый и обыкновено очень типичный [11, с. 53].

В соответствии с указанными принципами А.Ф. Лазурский выделяет низкий, средний и высший уровни «психосоциальных комплексов», в каждом из которых присутствуют те или иные типы. По мнению автора, низкий уровень включает рассудочный, аффективный и активный типы. Средний уровень представлен такими типами, как непрактичные

теоретики-идеалисты (ученые и художники) и практики-реалисты (хозяйственники, администраторы). Кроме того, существуют комбинированные и смешанные типы, например, научно-практический, художественно-практический и т.д. [11]. К высшему уровню относятся типы-идеалы, представляющие результат дальнейшего развития «психосоциальных комплексов» среднего уровня. Все они соотносятся с определенными видами профессий, которые наиболее подходят их индивидуальности.

К.М. Гуревич подчеркивал, что «...профессия представляет собой некую объективную и притом совершенно регламентированную организацию действий личности; требования, которые она предъявляет, не сводятся к наблюдательности и распределению внимания: человеку нужно работать в рамках этой регламентации. Нередко к тому же профессия накладывает свою печать на весь образ жизни работника» [4, с. 19]. В зарубежной психологии существует направление исследований, посвященных формированию «профессионального типа личности» в контексте концепции идентификации личности с профессией. Интерес к проблеме «личность — профессия» возник давно. Решая вопросы построения профессиональной типологии личности, ученые двигались двумя путями: от требований профессии — к свойствам личности, и наоборот. В зависимости от принадлежности к той или иной психологической школе и своего опыта работы ученые берут за основу своей классификации разные признаки — от биологических до высших человеческих качеств.

Немецкий психолог и философ Э. Шпрангер один из первых ввел в психологию вопрос о типологии личностей. Так, им было выделено шесть типов людей (основанием для классификации являлись различия их ценностных ориентаций): теоретический человек (для него характерен интерес к теории, разработке проблем и постановке вопросов); экономический человек (для него главное полезность и практичность деятельности); эстетический человек (интересующийся красотой души, природы, искусством); социальный человек (в центре его внимания другие люди, ради которых он готов трудиться); политический человек (для него главное — власть); религиозный человек (вся его духовная структура направлена на достижение высшего переживания ценностей) [17]. Эти основные типы людей трактуются Э. Шпрангером как универсалии человеческой природы, независимые от места и времени. По мнению ученого, социальный тип личности возникает в тех случаях, если потребность в самоотречении ради другого человека становится ведущей жизненной потребностью.

Примером типологии, основанной на акцентировании природных, биологических предопределенных свойств, является классификация, предложенная французским психологом Ле Сенном. Он выделяет восемь типов личности, отличающихся по темпераменту: нервный, холерический, сангвинический, флегматический и др. При этом нервному типу предлагается выбирать профессии из области культуры и искусства, сангвиническому — рабочие профессии и т.д.

Итальянский психолог А. Сонди, опираясь на теорию З. Фрейда, предлагает взять за основу классификации людей патопсихологические признаки, и, соответственно, при выборе профессии большее внимание уделять подсознательным импульсам. Автор выделяет следующие типы: маниакальный, депрессивный, параноический, кататонический, истерический, эпилептический, гомосексуальный и садистический. Соответственно, А. Сонди предлагает определенные виды профессиональной деятельности. Например, для садистического типа, который характеризуется большой физической силой, жестокостью и агрессивностью рекомендуются следующие профессии: шахтер, хирург, дрессировщик животных и т.д., для истерического — артистические профессии.

Одна из наиболее популярных типологий, которая часто используется в практике профконсультации, — классификация американского психолога Дж. Холланда. Ученый выделяет следующие типы: реалистический (рабочие, автоводители и др.); интеллектуальный (учитель, врач); стандартный (клерк); предприимчивый (бизнесмен, продавец); артистический (художник, актер). Выбор профессии, считает Дж. Холланд, сводится к поиску наиболее подходящего для себя окружения, т.е. профессиональной группы, которая состоит из людей той же ориентации, обладающих специфическими личностными особенностями. Каждый из выделенных Дж. Холландом типов характеризуется определенным интеллектуальным развитием, характером, темпераментом, интересами. Специально разработанный опросник выявляет наличие и степень выраженности тех или иных качеств, что дает основание исследователю отнести человека к определенному типу и, тем самым, рекомендовать ему наиболее подходящий круг профессий [16].

Обобщая изложенное, отметим, что в рассмотренных нами концепциях была предпринята попытка объединить теорию личности с теорией профессионального выбора. Данные типологии разрабатывались с учетом не только отдельных личностных характеристик, но и совместимости отдельных

типов личности с определенными типами профессиональной среды. Однако в рамках типологического изучения личности в профессиональной деятельности существует и другой подход к проблеме профессиональной типологии. Он заключается в том, что любой человек, занимающийся той или иной деятельностью, постепенно приобретает черты, свойственные именно этим специалистам. Таким образом, требования профессии формируют у человека специфические особенности личности.

На этот момент обращали внимание многие психологи. «Как ни велико значение индивидуальных моментов, — писал М.Я. Басов, — все же, когда мы говорим о враче, педагоге, инженере, художнике, актере и т.п., нам представляются они в виде отличных друг от друга профессиональных типов, каждый из них имеет свое лицо, свои характерные черты, по которым мы узнаем их в жизни при первой встрече с ними. Каждая профессия имеет свой штамп» [2, с. 17].

Среди зарубежных характеристик профессиональных типов личности наиболее известна типология А. Рое. Она предложила классификацию профессий, включающую восемь групп: группа сервиса (работники службы быта, официанты и т.д.); группа деловых контактов (бизнесмены, агенты различных компаний); группа организаторов (администраторы, директора); группа профессий, требующая работы на открытом воздухе (лесничие, рыбаки, работники сельского хозяйства); группа технических профессий (инженеры, конструкторы, техники); группа профессий в области науки; группа профессий в области искусства; артистические профессии. В каждой из представленных групп А. Рое выделяет шесть квалификационных уровней, к которым относятся специалисты, имеющие различную квалификацию. Для всех групп и уровней приведены данные о чертах личности, особенностях развития психики и психофизических различиях. На основе анализа богатого эмпирического материала А. Рое приводит наиболее общие характеристики личности профессионалов.

Наиболее распространенной, в рамках данного подхода, в отечественной психологии является классификация Е.А. Климова. В соответствии с разновидностями объектных систем автор выделяет пять типов профессий: «человек — (живая) природа», «человек — техника (и неживая природа)», «человек — человек», «человек — знаковая система», «человек — художественный образ» — и приводит со-

ответственно пять обобщенных психологических характеристик разнотипных профессионалов [5].

В заключение необходимо еще раз подчеркнуть, что рассмотренные направления исследований профессионального развития и построение профессиональной типологии личности в наибольшей степени подошли к пониманию целостности, неразделимости формирования профпригодности и личности в процессе труда.

В рассмотренных нами концепциях были представлены два подхода к проблеме профессиональной типологии:

- в рамках первого подхода предпринята попытка объединить теорию личности с теорией профессионального выбора. Данные типологии разрабатывались с учетом не только отдельных личностных характеристик, но и совместимости отдельных типов личности с определенными типами профессиональной среды;
- второй подход к исследованию данной проблематики заключается в том, что любой человек, занимающийся той или иной деятельностью, постепенно приобретает черты, свойственные именно этим специалистам. Таким образом, требования профессии формируют у человека специфические особенности личности.

Однако в ранее рассмотренных исследованиях по изучению вопросов формирования профессиональных типов представлен конкретный тип профессионала и исключаются любые другие варианты, учитывающие индивидуальные особенности личности. В исследованиях, также посвященных анализу данной проблематики, не рассматривались вопросы динамики профессионального самоопределения. Поэтому в дальнейшем выявление главных законов формирования профессионального типа личности, знание факторов, положительно или отрицательно влияющих на этот процесс, изучение динамики его формирования дало бы возможность влиять на этот процесс.

Применение типологического подхода к изучению сходства личности под воздействием профессии позволит учитывать индивидуально-психологические различия обучающихся в процессе формирования профессиональных компетенций у лиц, обладающих различным исходным сочетанием операциональных компонентов в структуре личности, развитие устойчивого интереса к выбранной специальности, ориентацию на дальнейшую профессиональную деятельность и востребованность на рынке труда.

Литература

1. *Ананьев Б.Г.* Избранные психологические труды [Текст]. – В 2 т. / Б.Г. Ананьев. – М., 1980. – Т. 1. – 232 с.; Т. 2. – 288 с.
2. *Басов М.Я.* Личность и профессия [Текст] / М.Я. Басов. – М.-Л., 1926. – 68 с.
3. *Борисова Е.М.* Профессиональное самоопределение: личностный аспект [Текст]: дис. ... д-ра психол. наук / Е.М. Борисова. – М., 1995. – 411 с.
4. *Гуревич К.М.* Дифференциальная психология и психодиагностика. Избранные труды [Текст] / К.М. Гуревич. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.
5. *Климов Е.А.* Образ мира в разнотипных профессиях [Текст] / Е.А. Климов. – М., 1995. – 222 с.
6. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2010. – 304 с.
7. *Князев В.Н.* К определению понятия «профессиональное самоопределение» [Текст] / В.Н. Князев, Е.А. Любимова // Вестник ОНУТЦ ОАО ГАЗПРОМ. – 2012. – № 11. – С. 37–40.
8. *Кон И.С.* Психология юношеского возраста: проблемы формирования личности [Текст] / И.С. Кон. – М., 1979. – 175 с.
9. *Кудрявцев Т.В.* Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности [Текст] / Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 51–59.
10. *Куликова О.А.* Портфолио – новый и эффективный инструмент оценивания в вузе [Текст] / О.А. Куликова, А.П. Королев // Вестник ОНУТЦ ОАО ГАЗПРОМ. – 2011. – № 1(9). – С. 32–36.
11. *Лазурский А.Ф.* Классификация личности [Текст] / Лазурский А.Ф. // Психология индивидуальных различий. – М., 1982. – С. 179–199.
12. *Пряжников Н.С.* Профессиональное самоопределение. Теория и практика [Текст] / Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2008. – 320 с.
13. *Психология личности* [Текст]. – Т. 2. – Самара, 1999. – 544 с.
14. *Сафин В.Ф.* Психология самоопределения личности [Текст] / В.Ф. Сафин. – Свердловск, 1986. – 146 с.
15. *Шадриков В.Д.* Психологические аспекты расстановки кадров [Текст] / В.Д. Шадриков. – М., 1974. – 64 с.
16. *Holland J.* Major programs of research on vocational behavior [Text] / J. Holland // Man in a word at work. – Boston, 1964. – P. 259–284.
17. *Spranger E.* Types of men: The Psychology and Ethics of Personality [Text] / E. Spranger. – Hallm (Saale): Nicmeyer, 1928. – 402 p.

References

1. *Anan'ev B.G.* *Izbrannye psikhologicheskie trudy. V. 2 t.* [Chosen psychological works. In 2 vol.]. Moscow, 1980, V. 1, 232 p.; V. 2. 288 p.
2. *Basov M.Ya.* *Lichnost' i professiya* [Personality and profession]. 1926. 68 p.
3. *Borisova E.M.* *Professional'noe samoopredelenie: lichnostnyy aspekt.* Dokt. Diss. [Professional self-determination: personal aspect. Doct. Diss.]. Moscow, 1995. 411 p.
4. *Gurevich K.M.* *Differentsial'naya psikhologiya i psikhodiagnostika. Izbrannye trudy.* [Differential psychology and psychodiagnostics. Chosen works]. Saint Petersburg, Piter Publ. 2007. 336 p.
5. *Klimov E.A.* *Obraz mira v raznotipnykh professiyakh* [Form of the world in polytypic professions]. Moscow, 1995. 222 p.
6. *Klimov E.A.* *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya* [Psychology of professional self-determination]. Moscow, Akademiya Publ., 2010. 304 p.
7. *Knyazev V.N., Lyubimova E.A.* To definition of the concept "professional self-determination". *Vestnik ONUTTs OAO GAZPROM* [Herald ONUTTS GAZPROM]. 2012, I. 11, pp. 37–40. (in Russian)
8. *Con I.S.* *Psikhologiya yunosheskogo vozrasta: problemy formirovaniya lichnosti* [Psychology of youthful age: problems of formation of the personality]. Moscow, 1979. 175 p.
9. *Kudryavtsev T.V., Shegurova V.Y.* Psychological analysis of dynamics of professional self-determination of the personality. *Voprosy psikhologii* [Questions of psychology]. 1983, I. 2, pp. 51–59. (in Russian)
10. *Kulikova O.A., Korolev A.P.* A portfolio – the new and effective instrument of estimation in higher education institution. *Vestnik ONUTTs OAO GAZPROM* [Herald ONUTTS GAZPROM]. 2011, I. 1(9), pp. 32–36. (in Russian)
11. *Lazursky A.F.* Classification of personality. *Psikhologiya individual'nykh razlichiy. Teksty* [Psychology of individual distinctions. Texts]. Moscow, 1982, pp. 179–199.
12. *Pryazhnikov N.S.* *Professional'noe samoopredelenie. Teoriya i praktika* [Professional self-determination. Theory and practice]. Moscow, Akademiya Publ., 2008. 320 p.
13. *Psikhologiya lichnosti* [Psychology of the personality]. V. 2. Samara, 1999. 544 p.
14. *Safin V.F.* *Psikhologiya samoopredeleniya lichnosti* [Psychology of self-determination of the personality]. Sverdlovsk, 1986. 146 p.
15. *Shchadrikov V.D.* *Psikhologicheskie aspekty rasstanovki kadrov* [Psychological aspects of placement of personnel]. Moscow, 1974. 64 p.
16. *Holland J.* Major programs of research on vocational behavior. *Man in a word at work.* Boston, 1964. P. 259–284.
17. *Spranger E.* Types of men: The Psychology and Ethics of Personality. Hallm (Saale): Nicmeyer. 1928. 402 p.

Красовский Ю.Д.

д-р социол. наук, профессор, ФГБОУ
ВО «Российский государственный
социальный университет», Москва

e-mail: u.d.krasovskiy@mail.ru

Ресурсные конструкторы имитационного моделирования в социологии: методология, теория, практика

Аннотация

В статье излагаются основные этапы зарождения, функционирования и развития процесса имитационного моделирования в социологии на основе консалтинговой деятельности, методы конструирования имитационных моделей в конкретике деловых игр. Автор раскрывает малоизученную проблематику в социологии на конкретных описаниях социальных технологий игровой практики, «расшифровывая» феномен имитационного моделирования как консалт-управленческий ресурс. Новым в понимании этого феномена является открытие автором двух новых функций в процессе его изучения: конструктивной и обучающей. В энциклопедическом социологическом словаре, где описывается феномен имитационного моделирования, изложены только пять его функций.

Ключевые слова:

ресурсные конструкторы, имитационное моделирование, интерактивные методы моделирования, деловые игры, визуаграфическое моделирование, конструктивная валидность, временная социодинамика, социокультурные идеологии, управленческие ресурсы.

Krasovsky Yu.D.

Doctor of Sociology, Professor, FSBEI
HE Russian State Social University,
Moscow

e-mail: u.d.krasovskiy@mail.ru

Resource Constructs Simulation in Sociology: Methodology, Theory, Practice

Abstract

The main stages of origin, operation and development of simulation modeling process in sociology based on consulting activity, as well as simulation models construction methods in the business games' specifics are outlined in this paper. The author reveals underexplored problems in sociology at the concrete descriptions of social technologies for match practice, "decoding" the simulation modeling phenomenon as a consult-management resources. An innovation in this phenomenon understanding is a discovery by the author of two new functions during its study: structural and training ones. In the sociological encyclopedic dictionary, where the simulation modeling phenomenon is described, only five of its functions has been stated.

Keywords:

resource constructs, simulation modeling, interactive modeling methods, business games, visual graphic modeling, construct validity, temporary socio dynamics, social and cultural ideologies, management resources.

Имитационное моделирование в социологии понимается как возможность наиболее эффективного использования социальных технологий в прикладном изучении человеческих ресурсов, прежде всего в игровых формах, что изложено в Энциклопедическом социологическом словаре [12]. Основанное на гипотетическом представлении об объекте исследований, оно конструируется как: а) формирование пространства переменных и описание их в терминах модельных единиц; б) организация исследований в определенной последовательности частных процессов; в) расшифровка причинно-следственных связей и ее визуальная представленность; г) определение исходного состояния моделей; д) отображение промежуточных состояний объекта исследований; е) отображение конечного состояния. При таком подходе разрабатываются и проигрываются различные сценарии,

которые наполняются разными гипотезами и в которых раскрываются структурно-функциональные, причинно-следственные и генетические аспекты моделируемой системы. Специфическим способом получения новой информации с помощью имитационных моделей, ввиду указанных их свойств, является проведение серии экспериментов на основе единственной базовой выборки. Однако распространенность таких исследований в социологии незначительна, так как требует особой подготовки исследователя: методологической, теоретической, методической, практической, которые могли бы взять на себя такую ответственную роль. Используемый метод имитационного моделирования может включаться в познавательный процесс как на эмпирическом, так и на теоретическом уровнях познания. Имитационные модели выполняют, как правило, следующие функции: *измерительную*,

описательную, объяснительную, критериальную, предсказательную [12].

Ярким примером имитационного моделирования является визуальное позиционирование тех или иных проектов, которые становятся основой конструирования перспектив развития фирмы в предвидении возникновения «узловых» рисков, разработки способов их минимизации и мер «замещающей» компенсации в случаях их актуализации. Именно этот метод особенно импонирует заказчикам управленческого консультирования, так как позволяет быстро вникать в управленческую ситуацию и изображать те или иные векторы в ее интерпретации. Этот метод конструируется на основе использования 10-балльных противоположных по содержанию шкал в октограммном изображении. Все наши последующие книги были написаны на основе использования именно этого метода как главного инструмента психометрического и микро-социологического анализа управленческих ситуаций, их комбинаций и их системных комплексов – метода социологического моделирования в визуальной имитации пространственно-временных отношений. М.С. Халиков использовал наш метод визуаметрического моделирования российских региональных особенностей в качестве новой парадигмы презентации проектов [11, 12].

1. История развития имитационного моделирования в России

Развитие имитационного моделирования в социологии прошло три этапа: возникновение и становление; воспроизводство и развитие; расширение диапазона интерактивных методов моделирования и модификация вариантов их использования. Имитационное моделирование в социологии как метод возникло в качестве первых исследований и первых разработок в 30-х гг. прошлого столетия в форме деловых игр, в которых экспериментально апробировались методики социальной организации управления на ленинградских предприятиях. Основным разработчиком игрового моделирования была М.М. Бирнштейн.

Обязательными признаками моделирования деловых игр были следующие:

- возникшие проблемы, которые необходимо решать;
- заводы и государственные учреждения как объект моделирования, где возникли эти проблемы;
- определение ролевых функций играющим в воспроизведении управленческой деятельности;
- роль ведущего в четкой организации проведения деловой игры;

- расположение играющих в соответствии с их реальным статусом по «вертикали» и «горизонтали» в иерархической системе управления;
- соответствующая подготовка рабочих мест в будущем помещении, где будет проводиться деловая игра;
- подготовка необходимой атрибутики распознавания играющих в игровом поле;
- организация их взаимодействия, повторяющая реальные условия жизнедеятельности заводской или учрежденческой структур управления;
- моделирование всех управленческих отношений в строгом соответствии с существующими реально информационной неопределенностью, напряженностью или конфликта интересов между подразделениями;
- организация деловой игры либо в условиях «сжатого» времени, либо в условиях «растянутого» времени;
- экспериментальная отработка многозвенной «цепочки» управленческих решений в преодолении управленческих отклонений;
- разработка системы оценивания играющих;
- состязательность участников деловой игры;
- оценивание результатов деловой игры в преодолении управленческих затруднений, неясностей, ошибок и патологий;
- методическое обеспечение деловой игры бланками диагностики и анализа для оценивания результатов работы играющих после каждого ее раунда (этапа).

Если один из компонентов деловой игры выпадает при ее предварительной подготовке, деловая игра не может полностью выполнить свою имитационно-моделирующую функцию.

Роль ведущего в методической подготовке и организации проведения деловых игр очень велика. Конструирование деловой игры предполагает предоставление максимальной свободы играющим в поисках управленческих решений; оценивание каждого ее этапа на основе перекрестных оценок играющих команд, но так, чтобы всем играющим была бы ясна общая картина всех наработок каждой из команд. Методически пакет нововведений создается и апробируется именно в серии игровых экспериментов, который отличается от постановки классических экспериментов в научных исследованиях. По существу, в деловых играх сами играющие выступают не только в роли разработчиков, но еще и в роли коррективщиков, которая не является таковой с точки зрения классического понимания экспертизы и понимания экспертов как профессионалов высокого уровня.

В социально-организационном моделировании деловой игры важно воспроизвести реальную управленческую деятельность руководителей так, чтобы за два-три дня отыгрывать полгода, год и даже более те или иные варианты управленческих отношений, управленческой деятельности и управленческих позиций руководителей, вводя в ее содержание экспериментальные отработки стратегий функционирования или развития производственной организации.

На **первом этапе возникновения и становления деловых игр** все игры были исследовательскими. И они тщательно готовились разработчиками, которые: а) изучали психологические особенности и профессиональные качества каждого, кто должен был принимать участие в игре; б) подбирали группы с максимальной психологической совместимостью; в) назначали в каждую группу формального лидера по выявленным качествам личности; г) распределяли игровые функции с учетом профессиональных компетенций и индивидуальных интересов каждого; д) формировали начальные коммуникативные компетенции каждого, умения быть в позиции других; е) организовывали обучение так, чтобы будущие игровые действия были бы ориентированы на межличностное взаимодействие; ж) обучали методикам установления контактов с партнерами и соперниками в игровой деятельности. Но уже на первом этапе в отличие от управленческих моделирующих игр возникли *обучающие* деловые игры для студентов, где миссия моделирования была практически важной для их понимания динамики управленческих ситуаций. Российский опыт имитационного моделирования в создании и разработки деловых игр был первым в мировой практике.

Второй этап – *воспроизводство и развитие деловых игр* как формы моделирования – возник в середине 80-х гг. в Московском институте управления, где в 1978 г. была создана кафедра социологии и психологии управления, сотрудники которой стали тесно взаимодействовать со многими предприятиями. Авторские разработки управленческих деловых игр (разработчик – Ю.Д. Красовский) широко использовались в моделировании управленческих отношений и управленческой деятельности различных предприятий. Они отличались от предшествующих тем, что процесс моделирования был *органическим* содержанием деловых игр, что давало возможность прорабатывать проблематику деловых игр и по *диапазону*, и по *глубине проработок*, и по *исследовательскому обеспечению* необходимыми диагностическими методиками, методиками режиссерскими (модераторскими) и проектными, когда внедрялся какой-либо проект, а также методиками прогностическими. От-

личия заключались, прежде всего, в том, что никаких предыгровых социально-психологических и психологических программ подготовки будущих участников деловой игры не осуществлялось. Но заказы на такие деловые игры поступали, как правило, после официальных лекций по социологии и психологии управления в Институте повышения квалификации Московского института управления, который позже был переименован в Государственную академию управления, а потом стал Государственным университетом управления.

Деловые игры «Рефлексивное управление» на предприятиях проводились и всегда имели успех. Конечным продуктом деловых игр такого типа с точки зрения моделирования организационно-социального управления всегда было *сотрудничество* между руководителями подразделений, которое измерялось по 10-балльной шкале. На их основе автором было издано своеобразное научное пособие «Мир деловой игры», где важным стало не столько описание деловых игр, проведенных автором, сколько разработка *социально-организационных принципов моделирования деловых игр*. Именно эти принципы и обеспечили 100%-ное моделирование всех игровых процессов.

Эти принципы были сформулированы так: а) принцип *единства скрытого и явного*, который обеспечивает интригующее развитие сценариев игрового процесса; б) принцип *единства организации игры и ее спонтанного развертывания*, который проявляется в намеченной остросюжетной линии игры; в) принцип *единства параллельности и последовательности* игровых процедур, который обеспечивает одновременную работу всех команд и в то же время обеспечивает временную последовательность всего игрового процесса по раундам; г) принцип *единства условного и реального*, который обеспечивает осознание играющими парадокса, что игра одновременна и реальна и в то же время условна; д) принцип *единства ролевого и автономного проявления*, который обеспечивает осознание играющими, что их ролевое поведение в то же время свободно от всяческих ограничений, возникающих на работе; е) принцип *единства имитации и импровизации*, который обеспечивает полнее использовать импровизации в игровых экспериментах, имитирующих реальную деятельность; ж) принцип *единства локальности и сложности*, который проявляется как организация определенных игровых «зон» коллективного творческого сотрудничества в командах, но и в межкомандном игровом пространстве; з) принцип *сценического и зрительского компонентов*, что проявляется в ситуациях, когда команды становятся то выступающими со своими предложениями, то оценивающими выступления других команд; и) принцип *прямых и обратных*

связей, который проявляется в постоянном обмене мнениями в командах и в оценках командных наработок каждой из команд [6].

В 1992 г. происходит расшифровка моделируемой системы управления в позиционировании концептуальной авторской разработки «Рефлексивно-ценностная концепция управления», где моделирование в серии деловых игр, проведенных на пяти крупных предприятиях, было обосновано как *социологический феномен* [8]. В этих играх моделировались системы организационного, экономического и социального развития управления предприятиями. Важнейшая триединая проблема, которая возникла в подготовке и в проведении таких игр, оказалась следующей: в какой мере сконструированная деловая игра отражает внешнюю валидность, внутреннюю валидность и конструктивную валидность? Эти три типа обеспечения валидности в деловых играх предполагали не только корректное составление бланковых опросных листов для диагностики положения дел на предприятиях, но разработку валидизарной основы ее обеспеченности в деловых играх.

Критериями такой концепции стали следующие два «методологических блока», «заземленных» на играющих:

1-а) *наглядность* (в какой мере проблематика развития предприятия представлена визуально?); 1-б) *доступность* (в какой мере проблематика развития предприятия отражает понимание сложности «узла» проблем играющими?); 1-в) простота (в какой мере проблематика развития предприятия осознается играющими как возможность первоначального нахождения главной проблемы, от решения которой зависит решение всех остальных проблем?);

2-а) *апробация* (в какой мере проблематику развития предприятия можно отыграть так, чтобы проверить варианты перехода к нововведениям на собственном игровом опыте?);

2-б) *доказательность* (в какой мере решение проблем развития предприятия можно отыграть так, чтобы проверить, насколько они аргументированы высшим руководством?);

2-в) *результат* (в какой мере решение проблем развития предприятия может убедить играющих в необходимости этого процесса?).

С психологической точки зрения важно было отработать рефлексивный процесс как его поэтапное отражение в сознании играющих («ознакомление – осознание – осмысление – переосмысление») перехода от прежнего состояния предприятия в его новое состояние, какие психологические и социально-психологические барьеры возникают у играющих и как они преодолеваются или искажаются в

игровых ситуациях. С организационно-психологической точки зрения процесс игры важно было сконструировать так, чтобы отработать пять этапов в системе экспериментов: «преобразование – перевоплощение – переоценивание – переструктурирование – переакцентирование». Такое насыщение деловой игры сначала надо было апробировать на одном из крупных предприятий, которое заказало эту игру, – Новодвинский целлюлозно-бумажный комбинат (г. Архангельск). Первая деловая игра «Развитие» была разработана и проведена именно на этом комбинате, где удалось ее апробировать с минимальным количеством ошибок, поэтому *конструктивная валидность* оказалась ожидаемой. На основе этой деловой игры были проведены еще четыре игры по аналогичной проблематике: объединение обувных фабрик «Восток»; объединение «Ротор»; объединение «Нефтегеофизика»; химкомбинат «Азот» в г. Невинномысске. Это дало возможность утверждать, что игровое имитационное моделирование нашло новое воплощение в социологии и социальной психологии.

При этом в деловой игре с командами объединения «Нефтегеофизика» имитационное моделирование игровых процедур произошло трижды. Деловая игра по заказу директора по экономике была сконструирована таким образом, чтобы проверить три его версии и отыграть три сценария: а) в первый день отыграть ситуацию, когда предприятие лишается годового бюджетного финансирования на 30% – что будет происходить с предприятием и как выходить из такого положения? б) во второй день отыграть ситуацию, когда из Министерства геодезии поступает информация о сокращении финансирования на 45% – что будет происходить с предприятием и как выходить из этого положения? в) в третий день отыграть ситуацию, когда финансирование предприятия сокращается на 75% – что делать теперь? Играющие команды не должны были знать, какие неожиданные сценарии им придется отыгрывать в деловой игре в последующие два дня. Все сценарии были отыграны, и предприятие получило *три модели* будущего существования не столько путем привычной игровой диагностики, а в результате определения остроты возникающих проблем и эмпирической разработки приемлемых моделей организационного поведения в стратегии и тактике управления предприятием. Экспертами в этой игре были генеральный директор, два его заместителя и директор по экономике. Но в деловой игре у всех команд дважды возникали шоковые состояния, когда работу надо было дважды начинать заново. Эта дело-

вая игра стала прообразом следующих деловых игр в 1990-х и 2000-х гг. С точки зрения социологии в этих играх необходимо было заполнять соответствующие бланки взаимного оценивания играющих команд в 10-балльной шкале и оценивания межкомандного сотрудничества играющих.

Третий этап — расширение диапазона интерактивных методов моделирования и модификация вариантов их использования — стал возникать в связи с переходом России в систему рыночных отношений. В первой половине 90-х гг., когда предприятия стали приватизироваться, возникло новое направление моделирования в деловых играх — «Приватизация». Были проведены три масштабных региональных игры. Наиболее удачно они прошли в г. Подольске, где участвовали команды восьми предприятий и местные отделения Уникумбанка и Промстройбанка, и в г. Глазове, где в деловую игру были вовлечены команды шести предприятий и представители заинтересованных фирм. Эта деловая игра дала возможность разработать *новые технологии* в апробации совершенно незнакомой управленческой деятельности, где были выявлены возможные эффекты и неудачи. В этих играх была впервые смоделирована и отыграна методика «Риски». Особо следует выделить региональную *демонстрационную* деловую игру «Ваучерная приватизация» в г. Белгороде, в которой участвовали 100 человек — руководители со всего региона — и которая проводилась в городском актовом зале в присутствии руководства области и города. В игре на сцене приняли участие представители Госкомимущества и директора трех предприятий со своими командами, которые должны были осуществить ваучерную приватизацию, а желающие из числа зрителей захотели бы купить ваучеры какого-то завода, информацию о деятельности которых сообщили директора. Игровой процесс был организован так, чтобы зрители в зале и играющие на сцене могли убедиться, к чему может привести ваучерная приватизация, если несколько человек из зала проявят инициативу и оработают всю процедуру покупки ваучеров этих предприятий, и что произойдет на самом деле, если предприятия обанкротятся. Эта демонстрационная деловая игра была самой масштабной и самой убедительной *организацией сценарного моделирования* всех трех вариантов поведения директоров, представителей Госкомимущества, и покупателей ваучеров.

В период 90-х гг. возникает множество вариантов игровых технологий, разрабатываются и экспортируются из зарубежных стран многочисленные тренинги, формируется разнородная обучающая база интерактивного обучения, в том числе и игровая.

Прежние имитационные модели в сфере управления, созданные российскими разработчиками, или оказываются устаревшими, или модернизируются в новых рыночных условиях.

Интерактивное моделирование в управленческом консалтинге

В конце 90-х гг. появляется авторская разработка практического пособия «Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы» [9], в котором **впервые** были представлены *визуальные модели* организационного поведения, принципиально новые в деловых организациях. В рыночных условиях появляется необходимость моделировать и отыгрывать на этой основе формирование маркетинговой идеологии, маркетинговой концепции и маркетинговой практики системного управления в разрешении центральной проблемы предприятий: *взаимозависимость* маркетингового управления и внутрифирменного управления коммерческих фирм, где маркетинговое управление оказывалось *определяющим* фактором развития предприятия, а внутрифирменное управление — *решающим*. В связи с этим моделирование управленческих отношений, управленческой деятельности и управленческих позиций руководителей в бизнес-организации усложнилось. В этот период на российском рынке стали появляться зарубежные консалтинговые компании и создаваться компании российские, а также и смешанные компании. В этих условиях игровое моделирование заняло свою нишу на рынке. В этом процессе проявились две позиции: а) классическое консультирование, работники которого выступали в роли *экспертов*, в роли рекомендующих свои разработки к внедрению, в роли сопровождающих свои консалтинговые разработки; б) в *интерактивной роли внедрения* своих разработок на основе конструирования, организации и режиссуры деловых игр в качестве модератора. Процесс моделирования в таких играх приобрел новые особенности, когда **консалт-сценарии стали главным продуктом моделирования**.

Эти модели, возникшие в процессах управленческого консультирования, изложены в авторских учебных пособиях [2, 3, 7]. Подробно они проанализированы в учебно-практическом пособии «Обучающие модели развития управленческих знаний» [4], где к перечню функциональных особенностей моделирования реальности таких функций, как *измерительная, описательная, объяснительная, критериальная, предсказательная* добавилась еще и *обучающая*.

Переход от одной системы обучения к другой произошел на основе «слома» устоявшихся традиций

российского образования, которое было когда-то лучшим в мире. Образованность россиян признавалась и ведущими, передовыми странами. И вот теперь в практике образования и обучения, особенно в гуманитарной сфере, возникают главные вопросы: чему и как обучать студентов в новых условиях? Как переобучать преподавателей? Можно ли их переобучить? Что будет происходить с российской системой высшего образования, когда она целиком переведена на двухступенчатую модель, лишившись специалитета? Возникла такая парадигма образовательной системы, когда потребовалась разработка принципиально новых моделей обучения и их внедрения в учебно-образовательный процесс.

На рис. 1 визуаграмма в авторской разработке изображает общий переход от одного состояния российского высшего образования в ее другое состояние.

Переход на новую систему образования и обучения предполагает компетентностный подход, а компетенциям можно обучать тогда, когда знаешь ответы на вопросы: а) что происходит в фирмах, компаниях, крупных холдингах? б) какие методики там срабатывают, а какие — нет? в) как будут «работать» кафедральные комплексы методик, взаимодополняя друг друга? г) как практически можно формировать и развивать компетенции студентов, если вводится модульная система ускоренного обучения?

Необходима ревизия методик. А кто ее будет проводить? Ведь большинство преподавателей оторвано от практики, многие никогда не работали

консультантами в фирмах и поэтому плохо ориентируются в ситуации. Преподавание зачастую ведется «по наитию», т.е. обучают не тому, что надо в практике, а тому, что могут и что сумели «накопировать» из других учебников и учебных пособий. В бакалавриате это еще может пройти, а в магистратуре, где многие магистранты работают, — уже нет. Сейчас образовательная реформация, пытающаяся преодолеть кризис образования, сама попадает в кризисную спираль российского общества, в то же время сама порождает новые кризисные явления в самом обучающем процессе. Возникает парадокс «накопления кризиса». В этой ситуации необходимы разработка и внедрение новых методов обучения, таких, которые смогли бы стать эффективными в обучающем процессе.

Авторский метод *визуаграфического моделирования* управленческих ситуаций и управленческих процессов в управленческом консалтинге оказался самым эффективным в обучении студентов бакалавриата и магистратуры.

Разработка этого метода в практике обучения и в практике разработки и проведения деловых игр активно началась в конце 90-х и начале 2000-х гг., особенно после выхода авторского практического издания «Сценарии организационного консультирования», в котором описывались собственные методики консалтинга [8]. В итоге с 1997 г. разрабатывались и успешно применялись в практике обучения студентов, магистрантов и руководителей

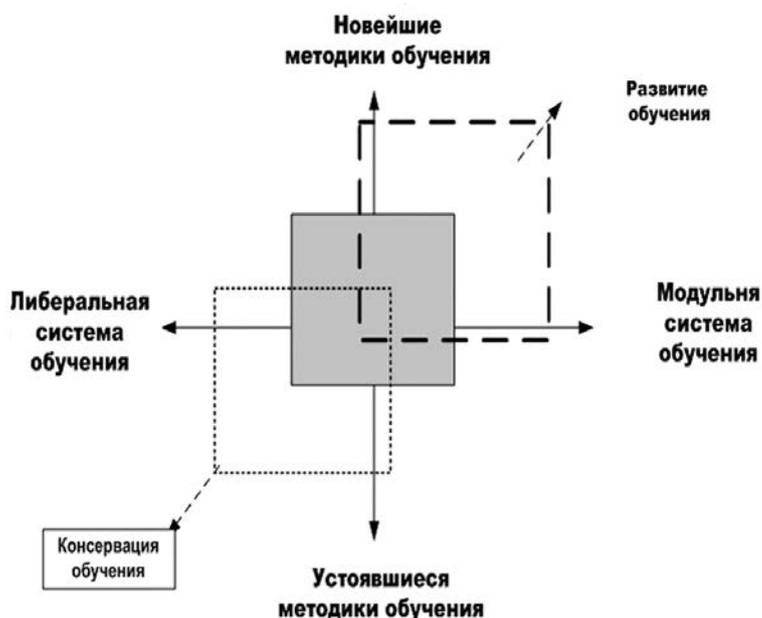


Рис. 1. Переходная модель реформации обучения на примере магистратуры

..... — прошлый опыт; ----- — моделируемый новый опыт; ■ — переходное состояние

в бизнес-школах конкретизированные социологические экспресс-методики в формате визуаграфических моделей в обучении дисциплинам «Организационное поведение» и «Социокультурные основы управления бизнес-организацией». Собственная консалтинговая практика и апробация консалт-методик в обучении учеников, применяющих эти методики визуаграфического моделирования как необходимое исходное приложение к бланковым опросам в тех фирмах, где они работают, продемонстрировали их высокую социальную и социально-психологическую эффективность.

Визуализированные модели, облегчающие восприятие постоянно растущей информации, хаотично перегруженное мышление современного человека – студентов, магистрантов, преподавателей, слушателей бизнес-школ, а также генеральных директоров и топ-менеджеров фирм, впервые возникли в форме *спиралевидных* изображений еще в конце 80-х гг. в разработках американского исследователя Питера Сенге и его учеников, которые создали 10 наглядных спиралей-схем, объясняющих многообразие управленческих отношений и управленческих позиций в деловых организациях.

Визуаграммное моделирование управленческих и псевдоуправленческих ситуаций было разработано в концепции американских исследователей Кима С. Камеруна и Роберта Э. Куина, монография которых – «Диагностика и изменение организационной культуры» – была опубликована в США в 1999 г. и переведена на русский язык [1]. Авторы разработали визуаграфические модели, аналогичные тем, которые разрабатывались в России в книгах автора статьи, изданных ранее, в 1997 и 1998 г., т.е. почти одновременно. Зарубежные модели были разработаны в строгом соответствии с требованиями социологических исследований как репрезентативные, которые были представлены как гипотетические в исследовательской программе как конечный визуаграфический продукт завершённых исследований. Такие же модели, только содержательно изменённые, представлены и в методе «Крестовина» профессора А.И. Пригожина [10]. Но эти имитационные модели можно назвать таковыми лишь как *вероятностные*. Имитационное моделирование в социологии все же осуществляется в игровых конструкциях вместе с опросными бланками и зависит от того, в какой мере это удастся сделать разработчикам.

Этот процесс основывается на следующих взаимосвязанных принципах:

- принцип «*нано-форматного*» *комбинирования* – является исходным в визуаграфической разработке обучающих методик, благодаря которому фор-

мируется диапазон поиска новых комбинаций в персонной среде фирмы во всем ее многообразии. Множество этих визуаграмм порождает новое понятие – социальные консалт-технологии;

- принцип *индивидуального разнообразия* – помогает глубже понять чувствительность разработанных визуаграфических моделей, в которых отражается множественность персонной среды компании. Каждый консультант располагает индивидуальным набором собственных методик, проверенных в практике, хотя в запасе у него есть и набор освоенных методик, разработанных другими консультантами. Однако возникает вопрос: в какой мере эти методики позволяют ему отразить возможности их имитационного моделирования?
- принцип *диспозиционной динамики* – фиксирует необходимость оживления визуаграфических моделей благодаря тройному отображению временных позиций на 10-балльных шкалах: а) интуитивные оценки существующего положения дел в фирме; б) балльные оценки существующего положения дел в прошедшем времени (год, полгода назад) фирмы; в) балльные оценки желаемого положения дел в фирме. Эти временные диспозиции показывают *социодинамику* той или иной визуаграфической модели, помогая консультанту сразу «войти» в управленческую ситуацию. Позже эти ситуации закрепляются баллами в опросах руководителей, где вырисовывается тот или иной визуаграммный образ деловой организации. Консультант быстро «схватывает» визуально первичные оценочные опросы и сразу организует комментирующее интервью с респондентом, что помогает ему полнее понять, каково управление в фирме. Эту ситуацию можно продемонстрировать так, как это представлено в одном из отчетов учеников (студентов), которые использовали мои методики в их апробационном варианте. Ниже представлены результаты моделирования во время практики «Я»-состояний студентки 4-го курса кафедры социологии и психологии управления ГУУ М.А. Синельниковой, которая использовала мою модель «Базовый ансамбль мотиваторов», публикация которой содержится в авторском учебном пособии «Организационное поведение» [6].

С помощью этой модели мы можем проследить динамику «Я»-состояния личности в условиях организации, а также конфликтный личностный смысл, переживаемый работником в расхождениях между его реальным и желаемым «Я»-состоянием.

На графике (см. рис. 2) изображены результаты диагностики моего «Я»-состояния в рабочей орга-

низации. Несложно заметить, что в настоящее время «Я»-состояние, определяемое оценкой указанных параметров, значительно лучше, чем на момент прихода в организацию. Однако существует разрыв между желаемым и реальным состоянием по всем критериям. Наибольший разрыв наблюдается по критерию «творческий интерес». Это свидетельствует о том, что данная организация в наименьшей степени удовлетворяет именно эту потребность, которая выражена довольно сильно.

Если консультант применяет те или иные визуаграфические модели в начальной стадии получения ознакомительной информации, то они очень помогают ему сориентироваться. Такой изначальный «безбланковый» опрос дает ему возможность быстро вступать в контакт с работниками деловой организации, помогая организовать импровизированное интервью с ними. В этой визуаграмме консультант получает также тройное видение ситуации, но особенно – желаемую ситуацию изменения в будущем.

Визуаграфические модели начинают «срабатывать» в коммуникативном режиме, поскольку они обладают изначально «эффектом ответного резонанса». Эти модели одновременно становятся и методиками, поскольку быстро заполняются необходимыми для консультанта данными. При этом они начина-

ют только тогда выполнять свою имитационную миссию, когда помогают сокращать время на длительную анкетную диагностику в консалтинге и выработку рекомендаций. Разработка визуаграммных диагностик имитационного моделирования помогает качественно облегчать процесс управленческого консультирования. В авторской практике управленческого консалтинга уже разработано и внедрено более 50 таких имитационных моделей. Значительный эффект в этом процессе возникает тогда, когда они сочетаются с особо разработанными бланковыми опросниками, которые отличаются от классических социологических опросов многомерными способами оценивания по многим показателям.

На итоговом графике проявления управленческих ориентаций (см. рис. 3) изображено видение управленческих ориентаций руководителя. На графике видно, что интуитивная оценка отличается от балльной оценки, и в связи с этим можно предположить, что свое видение отношений руководства фирмы с персоналом субъективно и во многом отражает лишь отношения конкретно со мной, нежели объективную картину. Самый большой разрыв наблюдается в видении гуманизаторских управленческих ориентаций. Это оправдано тем, что руководитель, действительно, относится ко мне хорошо, однако мно-



Рис. 2. Условная модель трехмерного моделирования и визуаграммного позиционирования «Я»-состояний без предварительного опроса

гие другие сотрудники им недовольны, поэтому субъективное интуитивное видение отличается от балльной оценки. При этом руководитель проявляет и достаточно выраженные автократические, технократические и бюрократические установки. Это можно объяснить ситуационным стилем руководства моего начальника. В критических ситуациях проявляются властные качества, однако во многих случаях проявляются гуманизаторские и демократизаторские качества. Виден также разрыв между желаемой и реальной ситуацией. Нужно стремиться к улучшению демократизаторских, гуманизаторских, инновационных и мобилизаторских ориентаций и к уменьшению проявления конфликтных и автократических ориентаций.

Визуаграфическое моделирование управленческих ситуаций может быть использовано и в крупномасштабных диапазонах. Например, в методике оценивания корпоративного социокультурного пространства деловой организации (см. рис. 4) были сформулированы и подробно изучены восемь базовых критериев на основе бланковых опросов, что принципиально отличается от принятой интерпретации этого феномена в западных публикациях, когда диагностируется корпоративная культура компании [5].

Таким образом, социокультурное пространство фирмы, т.е. ее социокультурный потенциал конкурентного развития можно изучать и изображать на

визуаграмме как задействованность тех или иных социокультурных моделей.

Их важно оценивать с трех точек зрения:

- как преодоление узловых противоречий бизнес-организации;
- как наращивание потенциала базовых организационных культур;
- как образование групповых динамичных ансамблей в развитии контактно-личностных коммуникаций.

Вместе с тем социокультурным «ядром» развития бизнес-организации являются управленческие команды (см. рис. 5).

Социокультурные особенности конкурентно-организационного развития фирмы можно рассматривать и как формирование автономных команд, вовлеченных в дела фирмы и увлеченных новыми разработками в динамичной среде, и как групповое конформистское исполнение работ в заданные сроки и сверхурочно в стабильной среде. В первом случае оценивается состояние приобщенности работников к фирме, а во втором — их внешняя приверженность делам фирмы по принципу «надо».

В консалт-практике можно фиксировать две основные социокультурные идеологии:

- исходную, которая стратегически форматирует консалтинговый поиск в трех временных позициях;

Итоговый график проявления управленческих ориентаций руководителя

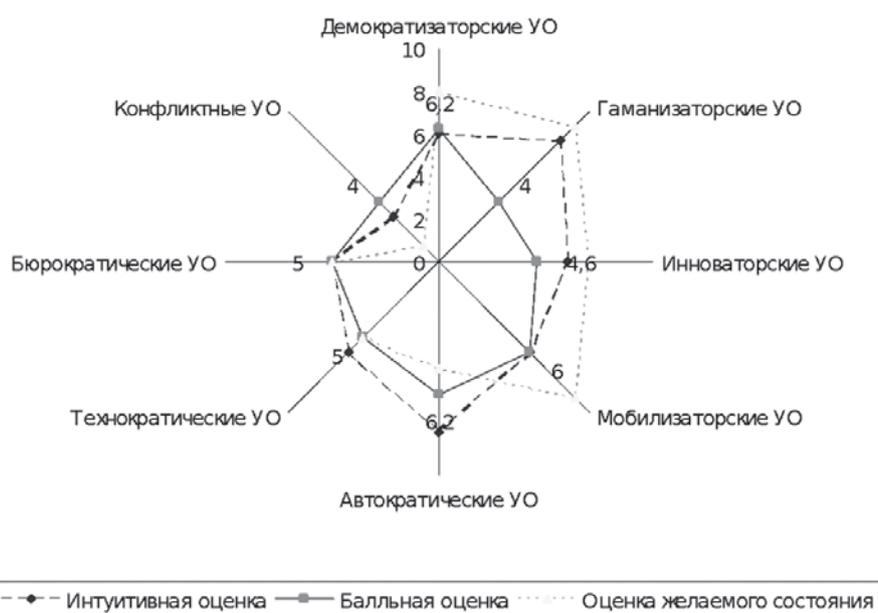


Рис. 3. Временная социодинамика управленческих ориентаций руководителя



Рис. 4. Динамика развития социокультурного пространства фирмы
(---- – полгода назад; — — в настоящее время)

Команда корпоративного управления «Симбиоз»

(«Мы – сработанная команда разных специалистов»)

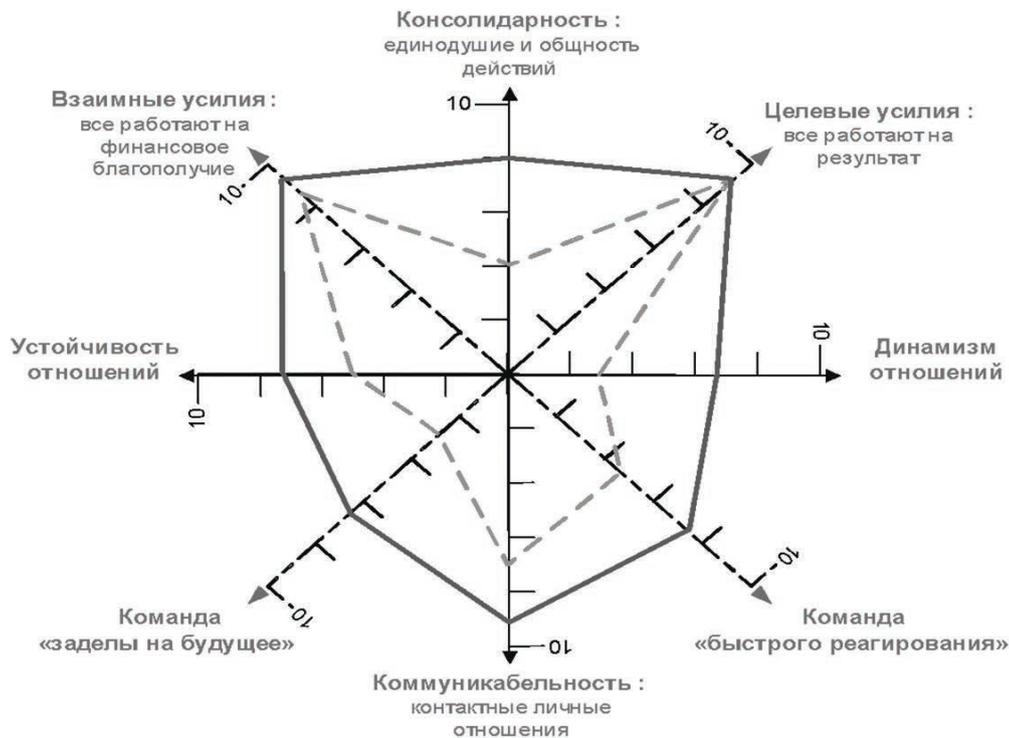


Рис. 5. Изменение диспозиций в развитии управленческой команды до и после консалт-обучения управленческого резерва

- базовую, которая фиксирует критерии диагностики корпоративной культуры в двух временных позициях.

Эти идеологемы являются предпосылкой успешного консалтинга в бизнес-организациях в его начальной и завершающей стадиях.

Выводы

1. Феномен имитационного моделирования в социологии имеет историю своего развития, прежде всего в *игровых формах* отработки перспектив развития деловых организаций и поиска антикризисных вариантов управления.

2. Аналитическая «расшифровка» этапов развития этого феномена в российских условиях позволяет считать, что процесс его развития *усложнялся* по мере усложнения задач управленческого консалтинга в связи с переходом от одной общественно-экономической формации к другой.

3. Представляется, что феномен имитационного моделирования является, по сути, «*зазеркальным*»

ресурсом управления, овладеть которым полностью можно только в игровых ситуациях.

4. Данный феномен можно модернизировать в различных визуализированных моделях, которые задают *направление исследовательского поиска* в начальный период, а в завершающий период помогают наглядно представить полученные результаты на основе временных сравнений.

5. Феномен имитационного моделирования в значительной степени оказывается незаменимым в процессе усиления обучения методом деловых игр, а поэтому он выполняет еще и *обучающую функцию*.

6. Развитие феномена имитационного моделирования основывается на его *конструктивной функции*, которая проявляется двояко: как его модернизация и как разработка новых социальных технологий в деловых играх, а также в создании новых локализованных моделей имитационного моделирования для решения конкретных практических задач.

Литература

1. Камерон К.С. Диагностика и изменение организационной культуры [Текст] / К.С. Камерон, Р.Э. Куин. — СПб.: Питер, 2001. — 311 с.
2. Красовский Ю.Д. Архитектоника организационного поведения [Текст]: учебное пособие / Ю.Д. Красовский. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 334 с.
3. Красовский Ю.Д. Консалт-диагностика управленческих отношений фирмы [Текст]: учебно-практическое пособие / Ю.Д. Красовский. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 232 с.
4. Красовский Ю.Д. Обучающие модели развития управленческих знаний [Текст]: учебное пособие / Ю.Д. Красовский. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. — 316 с.
5. Красовский Ю.Д. Организационная диагностика [Текст]: научно-практическое пособие / Ю.Д. Красовский. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. — 295 с.
6. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / Ю.Д. Красовский. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. — 472 с.
7. Красовский Ю.Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией [Текст]: учебное пособие / Ю.Д. Красовский. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. — 391 с.
8. Красовский Ю.Д. Сценарии организационного консультирования [Текст]: учебное пособие / Ю.Д. Красовский. — М.: Новости, 2000. — 366 с.
9. Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы [Текст]: практическое пособие / Ю.Д. Красовский. — М.: Инфра-М, 1997. — 352 с.
10. Пригожин А.И. Методы развития организаций [Текст] / А.И. Пригожин. — М., 2003. — 863 с.
11. Халиков М.С. Экономическая социология регионов: распределительные отношения [Текст] / М.С. Халиков. — М., 1999. — 245 с.
12. Энциклопедический социологический словарь [Текст] / Под общ. ред. Г.В. Осипова. — М., 1995. — 940 с.

References

1. Kameron K.S., Kuin R.E. *Diagnostika i izmenenie organizatsionnoy kul'tury* [Diagnosing and Changing Organizational Culture]. Saint Petersburg, 2001. 311 p.
2. Krasovskiy Yu.D. *Arkhitektonika organizatsionnogo povedeniya* [Arhitektonika organizational behavior]. Moscow, Yuniti-Dana Publ., 2003. 334 p.
3. Krasovskiy Yu.D. *Konsalt-diagnostika upravlencheskikh ot-nosheniy firmy* [Consult diagnostics management relations firm]. Moscow, Yuniti-Dana Publ., 2013. 232 p.
4. Krasovskiy Yu.D. *Obuchayushchie modeli razvitiya uprav-lencheskikh znaniy* [Teaching model of managerial knowl-edge]. Moscow, Yuniti-Dana Publ., 2010. 316 p.
5. Krasovskiy Yu.D. *Organizatsionnaya diagnostika* [Organizational diagnostics]. Moscow, Yuniti-Dana Publ., 2014. 295 p.
6. Krasovskiy Yu.D. *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior]. Moscow, Yuniti-Dana Publ., 2001. 472 p.
7. Krasovskiy Yu.D. *Sotsiokul'turnye osnovy upravleniya bi-znes-organizatsiy* [Social and cultural foundations of busi-ness management organization]. Moscow, Yuniti-Dana Publ., 2007. 391 p.
8. Krasovskiy Yu.D. *Stsenarii organizatsionnogo konsul'tiro-vaniya* [Scripts organizational consultation]. Moscow, News Publ., 2000. 366 p.
9. Krasovskiy Yu.D. *Upravlenie povedeniem v firme: efekty i paradoksy* [Management behavior in the company: the ef-fects and paradoxes]. Moscow, Infra-M Publ., 1997. 352 p.
10. Prigozhin A.I. *Metody razvitiya organizatsiy* [Methods of development of the organizations]. Moscow, 2003. 863 p.
11. Khalikov M.S. *Ekonomicheskaya sotsiologiya regionov: raspredelitel'nye ot-nosheniya* [Economic sociology regions: distribution ratio]. Moscow, 1999. 245 p.
12. *Entsiklopedicheskiy sotsiologicheskiy slovar'* [Encyclopedic Sociological Dictionary]. Moscow, 1995. 940 p.

Куликова О.А.

канд. психол. наук, доцент,
зам. зав. кафедры ФГБОУ ВО
«Государственный университет
управления», Москва

e-mail: kilka2002@yandex.ru

Социальная и международная идентичность личности студентов в глобализированном мире: опыт вьетнамских студентов

Аннотация

Статья основана на результатах глубинного интервью с вьетнамскими студентами, учащимися в вузах г. Москвы. Исследование посвящено тому, как студенты из других стран строят свою идентификацию, привлекая свои сети социальных связей. Результаты исследования позволяют понять то, как иностранные студенты сталкиваются с культурными различиями, чтобы определить новые перспективы идентичности, которая дает им возможность выполнять особые социальные роли и усилить их национальную и наследственную идентичность. В статье предложено составителям международных образовательных программ учитывать культурное разнообразие, признавая социальные и культурные влияния определяющими факторами в приобретении знаний и быте иностранных студентов, составлять учебный план и использовать педагогические приемы, которые дают возможность иностранным студентам развить самопознание, открытость и др.

Ключевые слова:

культурные различия, идентичности, международное образование, социальные сети, вьетнамские международные студенты.

Kulikova O.A.

Ph.D. in Psychology, Associate
Professor, Deputy Head of Chair,
FSBEI HE State University
of Management, Moscow

e-mail: kilka2002@yandex.ru

Social and International Identity of Students' Personality in the Globalized World: Vietnamese Students' Experience

Abstract

This paper is based on the results of studying in Moscow higher educational institutions Vietnamese students' depth interview. Research is devoted to how students from other countries build their identification, attracting their social communications networks. This research results allow understand how foreign students face and cross cultural distinctions to define new prospects of identity that gives them a chance to perform special social roles and increase their national and heritage identity. This paper suggests that international educational programs originators consider cultural diversity, recognizing social and cultural influences as defining factors in foreign students' learning and everyday life, to make the curriculum and use pedagogical methods which give a chance to foreign students to develop self-knowledge, openness and citizenship.

Keywords:

cultural differences, identities, international education, social networks, Vietnamese international students.

Введение

Образование как практика свободы — в противоположность практике доминирования — отрицает, что человек абстрактен, изолирован, независим, и не привязан к миру; оно также отрицает, что мир существует как действительность отдельно от людей. Реальность рассматривает людей в их отношениях к миру, а не как абстракцию или мир без людей. Международное высшее образование долгое время было озабочено экономической конкуренцией на международных образовательных рынках. В Австралии, Великобритании, Новой Зеландии и США, а затем и в России единственной ценностью международного образования служит растущий источник дохода для их университетов. Коммерциализация высшего

образования как экспорт — недавнее веяние в российском высшем образовании, отмеченное агрессивным маркетингом российских университетов.

По данным Центра социологических исследований, в 2010/11 академическом году доход от всех форм и программ обучения иностранных граждан равнялся около 30 млрд руб. Других данных, к сожалению, нет. Отсутствие статистики в России по такому важному вопросу может говорить о незначительности доходов от экспорта российского образования или о непонимании того, насколько они важны [4]. В связи с этим неудивительно, что доминирующие методы в международном образовании остаются сосредоточенными на студенческой вербовке и студенческой мобильности.

В системе международного образования, управляемом рынком, предполагается, что международные студенты являются глобальными гражданами со вкусами, чувствами и ценностями, которые вписались бы в глобальную западную капиталистическую экономику. Однако статус международных студентов выложен слоями политических, экономических, культурных, социальных и личных факторов. Их идентичности включают исторический опыт, личные и социальные обстоятельства, которые обогащены и осложнены международной современной общественной жизнью. Сети их общественных отношений связаны с их этническим происхождением и событиями на их родине, которые способствуют своего рода «различию», когда студенты размещены в новые социокультурные группы в странах-организаторах.

В то же время эти различия способствуют восприятию нового, что движет студентами в изменении своего поведения, чтобы приспособиться к требованиям проживания и обучения в новой окружающей среде. Способ, которым студенты воспринимают окружающую их действительность, управляет тем, как они представляют и ведут себя в том мире, который сознательно и несознательно формирует их идентичность.

Некоторые исследователи идентифицируют культурные различия как факторы риска безопасности международных студентов, в то время как другие признали культурные барьеры страхом, с которым иностранные студенты сталкиваются в своей повседневной жизни, что ставит их в невыгодное положение в университете страны-организатора. Есть небольшое исследование, которое изучает, как студенты обсуждают свои различия для того, чтобы создать новые смыслы и значения, которые релевантны их ценностям и потребностям.

Основным значением этой статьи является понимание того, как иностранные студенты сталкиваются и пересекают культурные различия, чтобы определить новые перспективы идентичности, которая дает им возможность выполнять особые социальные роли и усилить их национальную и наследственную идентичность.

Такое понимание дает возможность составителям международных образовательных программ учитывать культурное разнообразие, признавая социальные и культурные влияния определяющими факторами в приобретении знаний и быте иностранных студентов, составлять учебный план и использовать педагогические приемы, которые дают возможность иностранным студентам развить самопознание, открытость и гражданство.

После вводной части и определения двух основных терминов следующий раздел этой статьи посвящен обзору литературы и исследований о теоретической структуре идентичности, основанной на социальном и культурном обмене в контексте иностранных студентов в принимающей стране. Затем рассматриваются результаты социально-психологического исследования вьетнамских студентов, учащихся в г. Москве, целью которого было изучить осмысление студентами их социального положения и как это осмысление управляет их повседневным поведением и строит их идентичность.

Последняя часть статьи формулирует предложения для университетов, которые осуществляют международные образовательные программы, рассмотреть социокультурный обмен и его неотъемлемое отношение к идентичности как определяющий фактор, который формирует обязательства международных студентов и участие их в обучении, а также возможные перспективы в направлении исследования международного образования для формирования конструктивного пути развития студента как личности, со способностью действовать в соответствии с своими социокультурными ценностями и видениями.

Два определения

В данной статье для определения идентичности будет использовано утверждение Стюарта Холла, который считал, что идентичность формируется историческими событиями и культурой: процесс — быть одним из «подобающих», а не одним из «существующих». «Идентичность, поэтому составляется в пределах, а не вне представления», — говорит Холл [11]. Кроме того, эти представления проводят определенные стратегии, основанные на положении каждого человека в обществе, которые они используют в повседневной жизни. Такие стратегии предписаны, поскольку люди отвечают на смысл социального положения и того, что их дифференцирует как личность от других [11].

Понятие «культура», используемое здесь, также должно быть определено. Hofstede утверждал, что культура оказывает определяющее влияние на личность человека, имея в виду, что должен быть доступ к различиям с разных точек зрения в опыте временно пребывающего в другой стране человека. Основываясь на теории идентичности Холла, эта статья исследует пути, которыми вьетнамские студенты строят свои идентичности, учась в России, как процесс непрерывных переговоров между людьми и их социальными сетями, принимая во внимание их личный и социальный опыт.

Обзор литературы

Люди — это индивиды, нормы которых, отношения и мнения являются отражением их сетей социальных связей. Согласно *Mead* [15], люди отвечают и в то же время приспосабливаются к своим социальным группам, поскольку они могут служить связующим звеном и разделить свои намерения с этими группами. Важно признать сознательное значение того, что люди делятся с другими, поскольку это значение становится социальным бессознательным состоянием, которое стимулирует их сознание и действия в обществе. Мы осознаем наши отношения, потому что они ответственны за изменения в поведении других людей. Успешное социальное поведение приносит одного в область, в которой сознание собственных отношений помогает контролю поведения других [15].

Фундаментальная идея здесь состоит в том, что самость составляется сознанием смысла, который постоянно строится и перестраивается социальным обменом, в котором индивид участвует [15]. В высоко дифференцированном современном обществе люди прилагают различные смыслы к пониманию своего «Я», и они берут множество социальных ролей, чтобы иметь возможность участвовать в своих сетях социальных связей. Таким образом, под идентичностью могут пониматься непрерывные переговоры между человеком и социальным контекстом, причем может принимать различные виды в зависимости от социального контекста.

Люди организуют виды идентичности в пределах их «Я» способами, которые отражают иерархию значимости, которую они прилагают к этим видам. Люди ищут организации и общественные отношения, которые обеспечивают возможности вести себя в соответствии с иерархией идентичностей в пределах «Я». Идентичность ориентирована на поведение, где поведение отражает общие смыслы между людьми в пределах социальных групп. Деятельность человека появляется, когда люди понимают ее значения для себя, создавая новые ситуации, в которых они могут соответствовать этим существенным для себя значениям и своим видам идентичности.

Связь идентичности и социального контекста отражена у Холла (1990) в теории культурной идентичности, где он утверждает, что идентичность — относительный процесс и никогда не может быть завершен. Вместо того чтобы предполагать, что идентичность определена общим происхождением, общими социальными структурами или общими историческим опытом, Холл утверждает, что идентичность зависит от признанных людьми «различий».

Как Холл объясняет свою позицию: «Идентичность — структурированное представление, которое достигает своего позитива только через узкий взгляд негатива» [11]. Идентичность — нестабильный или изменяющийся эффект общественных отношений, которые определяют виды идентичности, отмечая «различия». Как и признание Мидом [15] множественности социальных ролей, которые люди выполняют в соответствии с их иерархией видов идентичности, Холл делает акцент на разнообразие идентичностей, отмеченных различиями, зависящими от сочленения различий для того, чтобы создать новые смыслы значений к уже проведенным в общественной иерархии идентичностям. Тогда идентичность всегда ситуативна и противоречива из-за фрагментированных идентичностей личности в пределах «Я», которые в то же время полагаются на различные социальные группы, в пределах которых размещены люди. Для международных студентов, живущих в странах-организаторах и учащихся в иностранных университетах, фрагментация различия является значительной с точки зрения территориальных государств, контекстов их этнического происхождения и места их проживания, их исторического опыта и сети диаспор. Особенность международных студентов находится в двойственной или парадоксальной природе их идентичности. Разнообразие их историй, сообществ и территорий появляется в «Я» не как культурный дефицит, но как адаптивная сила. Множественные идентичности, которые они учатся охватывать, основаны на опыте, приобретенном как в их родной стране, так и в стране-организаторе, и связаны одновременно большим числом культур.

Согласно Холлу, идентичности диаспоры — это те, которые постоянно производят и перепроизводят новое в себе посредством преобразования и различия [11]. Пребывающие студенты занимают позицию социальных актеров, а не запрограммированных граждан этнического класса, и они осуществляют социальные действия, основываясь на своем социальном положении в новом мире [12]. Студенты управляют многочисленными отношениями и дома, и в стране проживания; таким образом, они действуют, принимают решения и развивают субъективности и идентичности, которые включены в эти сети отношений. Опыт обучения студентов формируется и переформируется как их межнациональные социальные сети, и динамика этих общественных отношений преобразуется в течение долгого времени.

Проживая в другой стране, иностранные студенты попадают в разнообразные потоки норм, идей, языка, педагогики и культуры, которая может противоречить

нормам поведения в их родной стране. Значения, которые люди интерпретируют и создают из этого различного социального опыта, усваиваются и становятся символическими значениями, которые производят новые виды идентичности [15]. Эти значения построены изнутри, не фиксированные, внешне не определяемые и постоянно изменяются согласно людям и их обстоятельствам [9].

Согласно *Amin*, важно изучить повседневный социальный контакт и первый опыт, особенно области взаимозависимости и привычных занятий, потому что это формирует идентичность и отношения, а борьба за место и право не имеет смысла. Обратив внимание на повседневные отношения и деятельность иностранных студентов в новой стране, можно понять то, как студенты создают, используют и изменяют различия в их ежедневных взаимодействиях [6]. В изменяющемся мире идентичности личности продолжают определяться через культуру повседневной жизни, включая сети района, образовательные учреждения, семью и друзей, местный рынок труда и местность. Для этих иностранных студентов повседневная жизнь продолжает определяться ситуациями, связанными с их домом, школой и районом [12, с. 192].

Pollock and van Reken добавляют, что иностранные студенты идентифицируют себя с точки зрения «другого». В иностранном государстве они рассматривают себя как людей из их родной страны, и когда они возвращаются домой, видят себя как из-за границы. Установление их идентичности сложно из-за ее зависимости от людей в их жизни, которые действуют как контрольные устройства их ценностей и эмоциональных приложений. Иностранные студенты могут столкнуться с новой и сложной окружающей средой, где у них могут быть различные отклики на их принадлежность и представление об идентичности. Люди строят свои идентичности, подчиняясь различным культурам, участвуя в различных общественных организациях. Гоффман [1] утверждал, что самореализация достигается не только посредством принятия внешне установленных норм и ценностей, но также и через сопротивление этим нормам и ценностям. Это дает начало идее о людях, действующих в пределах диалектики структуры — агента, и понимание иностранных студентов как социальных агентов, которые постоянно ведут переговоры о различных культурах.

Живя в новой стране, иностранные студенты отделены от своей семьи и сообщества и сталкиваются с ассоциативной потерей солидарности и моральной связи в пределах этих отношений. Они повышают культурное знание, чтобы понять свой

мир. Во многих исследованиях, таких как Searle и Ward и Ward и Kennedy, отмечалось, что значительные национальные связи способствуют более сильной национально-культурной специфике идентичности. Tajfel и Turner и Turner предположили, что национальные связи предоставляют студентам возможности признать их общие черты со своими соотечественниками. Для этих студентов социальные нормы и семейные традиции служат рекомендациями для поведения в пределах стабильной и регулярной структуры. В пределах этой нормативной структуры люди строят свои собственные значения и интерпретацию их «Я».

Дружба, ценность развития и поддержки удовлетворительных общественных отношений являются значимыми факторами в развитии и сохранении идентичности. Дружба — ценный источник поддержки в случае, если другие формы традиционной поддержки не срабатывают. Дружба и неофициальные отношения могут действовать как социальный «клей», объединяя люди в социальную структуру. Бохнер и др. [7] обнаружили, что примеры дружбы иностранных студентов, прежде всего, были со студентами и людьми их собственных национальностей, сопровождаемых местными жителями, включая академиков, советников и студентов, и только в последнюю очередь с национальностями из других стран. Связи с местными жителями и национальностями из других стран также дают студентам возможность сравнить их культуру с другими культурами и через осознание культурных различий они признают свою культурную уникальность.

Исследования, посвященные иностранным студентам, слишком часто делались в отсутствие признания важности социального контекста студентов: это не раскрыло подлинной жизни студентов и не признало их способности к посредничеству и действию [13]. Социально-психологическое исследование, описанное в следующей части этой статьи, стремится показать, как иностранные студенты, как посредники их историй и биографий, в контексте их социальных сетей пересекают и преобразовывают «различия» по функциональным признакам, которые позволяют им выжить, быть производительными и в то же время поддержать свои культурные ценности и благополучие.

Исследование

Исследование, основанное на взглядах Холла [11] о национально-культурной специфике в контексте диаспор, проводилось с целью изучения путей, с помощью которых вьетнамские студенты строят и восстанавливают свои идентичности, уча-

за границей, а также непрерывных переговоров между ними и их социальными сетями. Это исследование сосредоточено на том, как эти студенты понимают свои отношения с университетом, прежде всего с лекторами и наставниками, местными студентами и местными сообществами, соседями по дому, семьями и друзьями, как эти сети общественных отношений повлияли на формирование и воспроизводство их идентичностей как индивидов и как членов общества. Исследование было проведено с использованием глубинного интервью с вьетнамскими студентами, учащимися в вузах в г. Москве. Исследование позволило рассмотреть социокультурные влияния на вьетнамских студентов, принимая во внимание специфику их культурных и социальных особенностей. Россия — одно из основных мест назначения для вьетнамских студентов, уезжающих за границу для получения высшего образования. Помимо выдвижения на первый план значения вьетнамской группы в международном образовательном профиле России, исследование стремится понять внутреннее содержание международных образовательных методов, которые могли фактически перейти в любую другую культуру.

Участники исследования были приглашены через социальные сети вьетнамских студенческих организаций. В интервью приняли участие шесть студентов: трое мужчин и три женщины в возрастном диапазоне от 21 до 30 лет, кто учился по различным образовательным программам в университетах в г. Москве. Эта статья не посвящена изучению влияния возрастных и гендерных различий, продолжительности пребывания в стране, особенностей среды московских вузов и их образовательных программ, в которых студенты были зарегистрированы. Основное внимание уделено опыту респондентов — вьетнамских студентов, учащихся в г. Москве. Цель исследования состоит в том, чтобы понять, как эти студенты строят идентичности из своих ежедневных дел и из их столкновений с культурными различиями.

Используемый метод глубинного интервью был основан на построении рассказов для критического социального исследования: намерение состояло в том, чтобы создать подробные отчеты, а не краткие ответы или общие утверждения. Рассказы построены респондентами на основе своего опыта — того, что они делают в своем мире, а также того, что их мир делает с ними. Центральная идея этой структуры состоит в том, что рассказанный опыт социально сконструирован, и может быть много различных толкований событий, каждое из которых верно и уникально. Цель этого тематического исследова-

ния состояла в том, чтобы раскрыть некоторые из этих многообразных опытов.

Студентов попросили поразмышлять над восприятием своих социальных положений в их университетах и сообществах, и как это восприятие повлияло на их поведение в университетах, дома, на работе и в других общественных организациях, к которым они принадлежат. Были заданы ключевые вопросы по определенным темам для направления беседы, после чего разговор последовал в необходимом ключе. Таким образом, вопросы были полуструктурированными и открытыми. Идея состояла в том, чтобы выяснить, как студенты понимают свой опыт и свое представление об их социальных и личных обстоятельствах. Интервью проводилось на английском и вьетнамском языках. Вьетнамские расшифровки стенограммы были переведены на русский язык.

Исследование адаптировало стиль рассказа к тематическому анализу, который сосредоточился исключительно на содержании произведенных рассказов. Каждый рассказ сохранен в его первоначальной структуре, с обозначением появляющихся тем в каждом отдельном интервью, а не с помощью построения категорий вокруг него. Каждое интервью было проанализировано целостно и индивидуально, используя то, что было сказано, а не контекст вопросов и используемого языка. Создается впечатление, что рассказы представляют собой процесс людей в разговоре с собой в определенное время, и это — их способы понять их восприятие и события жизни. Результаты, которые представлены в этой статье, с этической позиции автора не представлены полным текстом. Прочитанные части являются выдержками из этих рассказов, даются вымышленные имена студентов, чтобы защитить их конфиденциальность.

Результаты

Саморазвитие

Самые распознаваемые личные изменения для вьетнамских студентов — рост уверенности в своих силах и независимости в принятии решений в повседневных ситуациях. Студенты полагали, что они изменились, чтобы приспособиться к новым условиям проживания и условиям, где они должны были быть ответственны за себя вместо того, чтобы полагаться на своих родителей. Например: «Я учусь жить независимо один, даже при том, что я все еще очень Восточный. Вещи изменялись день за днем, когда я учился и жил далеко от дома. Я должен делать все самостоятельно» (*Binh*, мужчина, маркетинг). Некоторые находят сложным для себя адап-

тироваться к российской системе обучения, стилю преподавания и к разному получению информации в программе обучения. Их ответы показали, что они положились на свои собственные личные ресурсы и напряженную работу, чтобы развить необходимое академическое знание и привыкнуть к распространенному способу педагогики. Они воспользовались новыми и положительными характеристиками свойствами, чтобы позволить себе учиться и работать эффективно, защищая их собственные культурные интересы: «Большую часть времени я учусь самостоятельно в Москве. Я читаю научные журналы. Это очень полезно, потому что у нас нет такого стиля обучения во Вьетнаме» (*Khoa*, мужчина, международный бизнес).

Для этих студентов личные изменения коснулись приобретения основных навыков жизни, и из этого у них появилась осведомленность и сочувствие к тем, кто принадлежит к их социальной группе: «Я могу приготовить больше. Я могу заботиться о себе больше. Я думаю больше о других вокруг себя, потому что я понимаю, как моя семья заботилась обо мне, и понял весь труд, который был сделан в заботе обо мне» (*Tuan*, мужчина, информационные технологии).

Известно, что участие в общинных организациях влияет на национально-культурную специфику. Участвовавшие в исследовании вьетнамские студенты, которые были вовлечены в эту сферу, увидели себя вовлеченными в западную культуру, увидели ценности и идентичность, поскольку эти изменения позволили им достигнуть целей своего обучения и занятости неполный рабочий день: «Я задалась вопросом, отчего получается, что, когда они (москвичи) идут на работу, они выступают лучше, чем мы. Они приучены к решению задач. Я стала больше знать, как при необходимости действовать быстро, чтобы решить проблему тут же» (*Thu*, женщина, ядерная наука). «Когда я сначала приехала сюда, я всегда боялась спросить, потом я поняла, что спрашивать хорошо. Вьетнамцы всегда застенчивы и замкнуты. Я была действительно застенчива, просто ходила в школу и училась, мало общаясь. Теперь я более открыта для людей. Я более общительна, возможно, сильнее, чем прежде. Поэтому, если люди делают мне что-то не так, я собираюсь сказать им, и не буду держать в себе как прежде» (*Huong*, женщина, финансы).

Социальный обмен и обозначение различий

В соответствии с мнением Гу и др. [10] результаты этого исследования показывают, что через социальные взаимодействия со студентами из других культур вьетнамские студенты идентифицировали различия

со своими собственными культурными чертами и поведением, что способствовало изменению их отношений: «Я думаю, что у каждой страны есть различный фон с различными точками зрения. Я знаю много тайцев, японцев и корейцев. Тайцы полагают, что вы должны быть открыты и объединяться с людьми вокруг вас. Именно так они развивают манеры и этикеты. Есть другие вещи, которые очень отличаются от Вьетнама, как отношения и личностные особенности. Во Вьетнаме нет никакого принятия геев и лесбиянок, и никто не смеет говорить об этом. Люди не хотят говорить об этом. Но тайцы могут говорить об этом и комфортно рассуждать на эту тему. Я чувствую, что они живут с правдой и действительностью. Я изменила свои точки зрения об этих проблемах и как думать о них. Я изменила свое мнение о том, как обучать своих детей в будущем. Я хочу, чтобы у моих детей было западное образование. Я вижу, что это (предписание вьетнамской культуры о детях, у которых было воздействие западного образования) не ошибка, а скорее, культурный барьер между родителями и детьми вьетнамских семей, живущих в западных странах. Я думаю, что если у меня семья здесь, тогда я должна измениться. Мы должны быть первым поколением, которое может изменить этот культурный барьер. Есть другие ограничения, которые создают барьеры между родителями и детьми. Но возможно для международных студентов, таких, как мы; мы и видим их, и можем, и мы должны изменить наши действия таким образом, чтобы изменить ситуацию» (*Thu*, женщина, ядерная наука).

Результаты предполагают, что вьетнамские студенты не идентифицируют себя со своими московскими университетами. Они чувствовали широкое разграничение между местными студентами и международными студентами. В отличие от результатов исследования Бохнера и др. [7] о том, что международные студенты взаимодействовали больше с местными студентами, чем с международными студентами из других стран, студенты в этом исследовании чувствовали себя более ориентированными на международных студентов и сочли трудным общаться с московскими студентами. Вьетнамские студенты чувствовали себя как посторонние, как «другие» в стране, в которой они жили, и в университете, где они учились. Похожие результаты были получены в некоторых других исследованиях [8, 16]: «Когда мы разделяемся на группы, всегда есть одна группа азиатов и одна — из западных студентов. Возможно, они чувствуют себя более комфортно, работая с той же культурой. Я не знаю, почему, но местные студенты не становятся дружественными по отношению к международным студентам» (*Huong*,

женщина, финансы). «Когда я жил в общежитии, я жил с двумя жителями из Саудовской Аравии, тремя американцами. Мы много не говорили о таких вещах. Иногда они говорили, но это не столь близко, как общение с вьетнамскими друзьями. Это из-за культурных различий. Я уважаю их культуру, и они уважают мою. Но вхождение глубже в их жизни, их печали или радости — невозможно. Я все еще могу говорить с ними больше, чем с московскими студентами» (*Khoa*, мужчина, международный бизнес).

Студенты оценили лекторов и наставников как поставщиков информации об учебном плане и задачах для получения оценки, а не как наставников или профессиональных советников, что совпадает с их традиционным видением отношений между преподавателями и студентами во Вьетнаме. Это перекликается с результатами исследования [8], где временные жители должны были быть стратегами в том, что они изучают, приобретая достаточно качеств и знаний для достижения своих целей, не обязательно понимая и принимая новую культуру: «Я только спрашиваю преподавателей о предметном содержании, не карьерные вопросы, потому что я могу спросить своих родителей или людей, которых я знаю, кто работает с моими родителями во Вьетнаме. Я думаю, что некоторые преподаватели — расисты, и не очень любят нас, азиатов» (*Khoa*, мужчина, международный бизнес).

Вьетнамские студенты признали, насколько различия социальных норм в г. Москве могут затронуть их традиционные ценности, особенно их уважение к образовательным успехам. Они были мотивированы интегрироваться с московскими студентами, потому что чувствовали, что это полезно и ценно. При этом вьетнамские студенты, оказавшись перед проблемой культурных различий и языкового барьера, на пути преодоления этих трудностей стали более информированными об их национально-культурной специфике идентичности и культивировании. Как говорил об этом Браун [8], международные студенты должны также приспособиться к новому поведению, иногда угрожающему, справиться с обучением в вузе на личных, социальных и эмоциональных уровнях: «Я думаю, что вы должны изменить сознание, когда вы приезжаете сюда. Во Вьетнаме вы живете со своей семьей, таким образом, не о чем волноваться. Я вижу, что жизнь очень хороша здесь, но многие вещи могут заставить вас сбиться с пути. Я хочу сосредоточиться на моем обучении, потому что жизнь здесь иногда может затрагивать ваше обучение, таким образом, вы должны больше сос-

редоточиваться. Я боюсь, что могу потерять контроль» (*Tuan*, мужчина, информационные технологии).

По мнению Sussman [17], результаты предполагают, что, поскольку студенты жили, учились и работали в г. Москве, они стремились поддержать свою вьетнамскую идентичность, вместо того чтобы преобразовать ее. Они признали свою культурную уникальность и общественные интересы относительно тех, кто из других культур, и их действия стимулировались их собственными культурными потребностями: «Не имеет значения, куда я иду, у меня все еще темные волосы и желтая кожа. Не все москвичи, как я, и при этом они не все расисты. Это зависит от человека. Я получила образование в среде (Вьетнам), которая не является естественной. Я всегда задаюсь вопросом о решении вернуться во Вьетнам или проживания здесь. Поскольку то, что я люблю, является социальной средой во Вьетнаме. Там веселее, и я такая же, как все, не так как здесь. Когда я выхожу, я единственный азиатский человек. Возможно, я могу жить в Москве, но я могу быть одинока, скучая по моему дому, не могу ассимилироваться, поэтому возвращение во Вьетнам все еще в силе» (*Thu*, женщина, ядерная наука).

Для этих студентов возможность устанавливать свое местоположение как диаспоры в стране-организаторе, вероятно, потребует различного рода изменений в компетенциях и мыслях [8]: «Я всегда — вьетнамец. Я был создан как вьетнамец, таким образом, мои взгляды основаны на вьетнамской основе, поэтому мои перспективы всегда будут вьетнамскими. Я схож с другими международными студентами. Но с москвичами все по-другому» (*Tuan*, мужчина, информационные технологии).

Анализ результатов

Результаты предполагают, что студенты в этом исследовании обладают вьетнамской идентичностью, которая усилилась из-за признания уникальности своих культурных черт, когда они столкнулись с различными культурными обычаями. Национально-культурная специфика идентичности — часто не заметна, когда человек проживает в его (ее) доме, но становится более значительной в иностранной культурной окружающей среде. Результаты этого исследования предлагают, что национальные связи предоставляют студентам возможности признать общие черты с их соотечественниками. Студенты в этом исследовании чувствовали себя более сплоченными с международными студентами и сочли затруднительным общение с местными, московскими студентами. Однако взаимодействие как со студентами вьетнамской национальности, так и со сту-

дентами других национальностей из других стран, дало студентам возможность сравнить их собственные культурные признаки с другими, что привело их к признанию своей культурной уникальности. Таким образом, оказывается, что и национальные связи, и международные связи конструктивно формируют их восприятие вьетнамской идентичности.

Несмотря на ощущение себя «отличающимся» от местных, вьетнамские студенты, участвовавшие в этом исследовании, смогли приобрести и выбрать аспекты московских характерных черт, которые позволили им достигнуть своих образовательных целей. На этой основе можно предположить, что для этих студентов социокультурное регулирование было утилитарным, и общественные отношения с москвичами служили достижению определенных целей, которые обладали для них большим значением. Студенты чувствовали, что они «вписываются» несмотря на чувство «отличия», потому что для них способность приспособить аспекты повседневной жизни в г. Москве была существенным дополнением к их идентичности.

Gu [10] утверждал, что природа мотиваций и опыта каждого человека может быть основным фактором в конструировании своей идентичности. Они желают взаимодействовать с местными студентами, но главная цель для вьетнамских студентов состоит в том, чтобы приобрести зарубежное образование. Для выполнения этой цели они полагаются на личные и общинные ресурсы только для того, чтобы приспособиться к быту места проживания и выполнить свои образовательные цели; однако они остались близки к своим вьетнамским связям для поддержания своих культурных потребностей и благосостояния.

Исследование подчеркивает сложность процессов, в которых вьетнамские студенты постоянно находились в непрерывных переговорах с их социальным окружением, в самоанализе их собственных ценностей и мнений, самоидентификации и самоориентации. Они были прагматичны в своем выборе пути взаимодействия и были рефлексивны к тому, как взаимодействовать с местными жителями, что привело к собственному пониманию национального самосознания. Для этих студентов их готовность приспособиться к московской жизни одновременно поставила под сомнение сопротивление нормам западной идентичности, оба этих явления вызваны детерминацией и твердой социальной фиксацией во вьетнамской общине в г. Москве. Там присутствует парадоксальное явление принадлежности и отчуждения [20]. Вьетнамские студенты создали собственное временное пребывание из этих фрагментов и

противоречий. В попытке построить и утвердить представление о самом себе они столкнулись со своей же кросс-культурой [10].

Вьетнамские студенты добились этих социальных и культурных дихотомий, вовлекаясь в их собственный особый набор семейных связей, чтобы сохранить их этническое имущество, и в то же время создали новые значения, которые они смогли усвоить, чтобы улучшить будущее для себя. Эти студенты непрерывно меняли свои точки зрения в свете точек зрения других и импровизировали способы принять во внимание их культурные обычаи и привычки, сознательно создавая важные для себя значения различий, с которыми они столкнулись в их новом социальном мире. Их формирование идентичности было продолжающимся представлением постоянно меняющихся усвоенных точек зрения.

Результаты этого исследования выделяют наложение наблюдаемой идентичности, основанной на категоризированных этнических группах, на функционирующую роль в особой социальной иерархии. Структура идентичности всегда изменяется, поскольку люди берут на себя множество ролей в зависимости от своих положений в обществе и создают значения, чтобы соответствовать различным ситуациям. Таким образом, правильно думать об идентичности как о чем-то податливом и мягком, а не как о чем-то твердом и закристаллизованном.

Выводы

Если цель международного образования состоит в том, чтобы способствовать лучшему культурному пониманию, то культурное разнообразие должно быть охвачено в рамках учебного плана и педагогики университетов, предлагающих международное образование. Международная образовательная практика может и должна рассмотреть социокультурные факторы и их неотъемлемые отношения к идентичности как определяющие факторы, которые формируют цели обучения международных студентов, обязательства и участие в образовательном процессе. Студенты в этом исследовании построили свои идентичности, основываясь на культуре своего происхождения даже тогда, когда они столкнулись с культурными различиями.

Глобальный мир им не нормативен и не обязателен. Они люди с историями и биографиями, которые уникально представлены посредством их восприятия и социальных обменов с людьми в их сообществах. Распознавание переговоров международных студентов об их различиях предоставляет возможности университетам установить отношения и социальные взаимодействия, которые способствуют продуктивному

поведению, которое объединяет студентов, а не изолирует их.

Vertovec [20] отметил важность методологического обнаружения изменений среди межнациональных сообществ путем систематического счета социальных структур, которые предрасполагают людей к определенным привычкам и обычаям в свете их собственных вмешательств в процесс адаптации к своим социальным сетям. Эта статья предполагает, что для исследования в области международного

образования важно глубже изучить социокультурные факторы, которые влияют на самоидентификацию международных студентов и действия в сложных социальных средах.

Международные образовательные практики могут тогда пойти по пути обеспечения студентов соответствующими знаниями, отношениями и возможностями, чтобы справляться с такой сложной ситуацией способами, которые соответствуют их ценностям.

Литература

1. Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни [Текст] / И. Гофман. — М.: КАНОН-пресс-Ц, 2000.
2. Князев В.Н. Трансформация социально-психологической идентичности в процессе межкультурной адаптации [Текст] / В.Н. Князев // Инновации в образовании. 2012. — № 3.
3. Колосова О.А. Влияние гендерного фактора на выбор стратегии коммуникативного поведения молодежи [Текст]: тезисы / О.А. Колосова // Материалы 18-й международной научно-практической конференции «Организационная коммуникация». — Минск: БГУ, 2014.
4. Краснова Г. Российское образование на экспорт. *Politikus.ru* [Электронный ресурс]. — URL: <http://politikus.ru/articles/32195-rossiyskoe-obrazovanie-na-eksport.html> (дата обращения: 08.10.2014).
5. Alexander C.N. (1981). Situated activity and identity formation. In: Rosenberg M and Turner RH (eds) [Text] / C.N. Alexander, M.G. Wiley // *Social Psychology: Sociological Perspectives*. — New York: Basic Books.
6. Amin A. (2002) Ethnicity and the multicultural city: living with diversity [Text] / A. Amin // *Environment and Planning A* 34(6): 959–980.
7. Bochner S. (1977) The friendship patterns of overseas and host students in an Oxford student residence [Text] / S.Bochner, B. McLeod, A. Lin // *Journal of Social Psychology* 125(6): 689–694.
8. Brown L. (2009) A failure of communication on the cross-cultural campus [Text] / L. Brown // *Journal of Studies in International Education* 13(4): 439–454.
9. Grimshaw T. (2008) ‘Where am I from? Where do I belong?’: the negotiation and maintenance of identity by international school students [Text] / T. Grimshaw, C. Sears // *Journal of Research in International Education* 7(3): 259–278.
10. Gu Q. (2010) Learning and growing in a ‘foreign’ context: intercultural experiences of international students [Text] / Q. Gu, M. Schweisfurth, C. Day // *Compare: A Journal of Comparative and International Education* 40(1): 7–23.
11. Hall S. (1990) Cultural identity and diasporas. In: Rutherford J (ed.) *Identity: Community, Culture, Difference* [Text] / S. Hall. — London: Lawrence and Wishart, 222–237.
12. Harris A. (2009) Shifting the boundaries of cultural spaces: young people and everyday multiculturalism [Text] / A. Harris // *Social Identities* 15(2): 187–205.

References

1. Hoffman Irving *Predstavlenie sebya drugim v povsednevnoy zhizni* [Presentation of another in everyday life]. Moscow, The CANON — press C Publ., 2000
2. Knyazev V.N. Transformatsiya sotsial’no-psikhologicheskoy identichnosti v protsesse mezhkul’turnoy adaptatsii (stat’ya) [Transformation of social and psychological identity in the course of cross-cultural adaptation (article)]. *Innovatsii v obrazovanii* [Innovations in education]. 2012, I. 3. (in Russian)
3. Kolosova O.A. Vliyanie gendernogo faktora na vybor strategii kommunikativnogo povedeniya molodezhi (teziy) [Influence of a gender factor on a choice of strategy of communicative behavior of youth (theses)]. *Materialy 18-y Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Organizatsionnaya kommunikatsiya»* [Materials of the 18th International scientific and practical conference “Organizational Communication”]. Minsk, BGU Publ., 2014. (in Russian)
4. Krasnova G. Rossiyskoe obrazovanie na eksport [Russian education for export]. *Politikus.ru*. Available at: <http://politikus.ru/articles/32195-rossiyskoe-obrazovanie-na-eksport.html>, 8-10-2014
5. Alexander CN and Wiley MG (1981) Situated activity and identity formation. In: Rosenberg M and Turner RH (eds) *Social Psychology: Sociological Perspectives*. New York: Basic Books.
6. Amin A (2002) Ethnicity and the multicultural city: living with diversity. *Environment and Planning A* 34(6): 959–980.
7. Bochner S, McLeod B and Lin A (1977) The friendship patterns of overseas and host students in an Oxford student residence. *Journal of Social Psychology* 125(6): 689–694.
8. Brown L (2009) A failure of communication on the cross-cultural campus. *Journal of Studies in International Education* 13(4): 439–454.
9. Grimshaw T and Sears C (2008) ‘Where am I from? Where do I belong?’: the negotiation and maintenance of identity by international school students. *Journal of Research in International Education* 7(3): 259–278.
10. Gu Q, Schweisfurth M and Day C (2010) Learning and growing in a ‘foreign’ context: intercultural experiences of international students. *Compare: A Journal of Comparative and International Education* 40(1): 7–23.
11. Hall S (1990) Cultural identity and diasporas. In: Rutherford J (ed.) *Identity: Community, Culture, Difference*. London: Lawrence and Wishart, 222–237.

13. Kell P. (2012) International students in the Asia Pacific. In: Maclean R and Watanabe R (series editors) [Text] / P. Kell, G. Vogl // *Education in the Asia-Pacific Region: Issues, Concern and Prospects*, vol. 17.
14. Marginson S. (2011) Global context of education and the role of international education in Australia [Text] / S. Marginson // Paper prepared for AEI-supported International Education Research-Policy Symposium. Melbourne, April.
15. Mead G. (1934) *Mind, Self, and Society* [Text] / G. Mead. – Chicago, IL: University of Chicago Press.
16. Reynolds A.L. (2007) Cultural adjustment difficulties and career development of international college students [Text] / A.L. Reynolds, M.G. Constantine // *Journal of Career Assessment* 15(3): 338–350.
17. Sussman N.M. (2002) The dynamic nature of cultural identity throughout cultural transitions: why home is not so sweet [Text] / N.M. Sussman // *Personality and Social Psychology Review* 4(4): 355–373.
18. Tajfel H. (1986) The social identity theory of intergroup behaviour. In: Worchel S and Austin WG (eds) [Text] / H. Tajfel, J. Turner // *Psychology of intergroup relations*. Chicago, IL: Nelson-Hall, 7–24.
19. Turner J. (1987) Rediscovering the social group. In: Turner JC, Hogg MA, Oakes PJ, Reicher SD and Wetherell MS (eds) [Text] / J. Turner // *Rediscovering the Social Group: A Self Categorisation Theory*. – Oxford: Blackwell, 19–41.
20. Vertovec S. (1999) Three meanings of ‘diaspora’, exemplified among South Asian religions [Text] / S. Vertovec // *Diaspora* 6(3): 277–299.
12. Harris A (2009) Shifting the boundaries of cultural spaces: young people and everyday multiculturalism. *Social Identities* 15(2): 187–205.
13. Kell P and Vogl G (2012) International students in the Asia Pacific. In: Maclean R and Watanabe R (series editors) *Education in the Asia-Pacific Region: Issues, Concern and Prospects*, vol. 17.
14. Marginson S (2011) Global context of education and the role of international education in Australia. Paper prepared for AEI-supported International Education Research-Policy Symposium, Melbourne, April.
15. Mead G (1934) *Mind, Self, and Society*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
16. Reynolds AL and Constantine MG (2007) Cultural adjustment difficulties and career development of international college students. *Journal of Career Assessment* 15(3): 338–350.
17. Sussman NM (2002) The dynamic nature of cultural identity throughout cultural transitions: why home is not so sweet. *Personality and Social Psychology Review* 4(4): 355–373.
18. Tajfel H and Turner J (1986) The social identity theory of intergroup behaviour. In: Worchel S and Austin WG (eds) *Psychology of intergroup relations*. Chicago, IL: Nelson-Hall, 7–24.
19. Turner J (1987) Rediscovering the social group. In: Turner JC, Hogg MA, Oakes PJ, Reicher SD and Wetherell MS (eds) *Rediscovering the Social Group: A Self Categorisation Theory*. Oxford: Blackwell, 19–41.
20. Vertovec S (1999) Three meanings of ‘diaspora’, exemplified among South Asian religions. *Diaspora* 6(3): 277–299.

Фролов С.С.

д-р социол. наук, профессор,
ФГАОУ ВО «Московский
государственный институт
международных отношений
(университет) Министерства
иностраннных дел Российской
Федерации», Москва

e-mail: frolicss@yandex.ru

Индивидуальные матрицы ценностей как основа коррекции поведения членов социальных групп

Аннотация

Управление по ценностям представляет собой перспективную область деятельности в отношении управления человеческими отношениями. В связи с этим в данной статье автор анализирует индивидуальные матрицы ценностей как основу для управления поведением членов социальных групп. Вместе с тем рассматриваются вопросы коррекции социальных норм в рамках ранжированного ряда культурных ценностей.

Ключевые слова:

ценность, антиценность, доминанта, ранжированный ряд ценностей, рядоположенные ценности, кристаллизация ценностей.

Frolov S.S.

Doctor of Sociology, Professor,
FSAEI HE Moscow State Institute
of International Relations (University)
of the Ministry of Foreign Affairs
of the Russian Federation, Moscow

e-mail: frolicss@yandex.ru

Individual Matrixes of Values As Basis for Social Group Members' Behavior Correction

Abstract

Management on values represents very perspective area of activity concerning the human relations management. Consequently, in this paper the author analyzes individual matrixes of values as a basis for social group members' behavior management. At the same time questions related to social norms correction within ordered series of cultural values are considered.

Keywords:

value, anti-value, dominant, ordered series of values, row fixed values, crystallization of values.

Культурные основы жизнедеятельности членов общества воспринимаются многими исследователями общества как наиболее значимая детерминанта человеческого поведения. Все области деятельности человеческих сообществ, отношения между их членами, а также условия их существования построены на возможностях развития культуры людей и проявлений этой культуры в различных областях их деятельности.

Анализ социокультурных [2, 3] оснований существования и развития социальных сообществ показывает, что все три компонента культурной жизни (система ценностей, социальные нормы, знаково-символическая система) представляют собой некоторую всеобщность, определяющую поведение индивидов и функционирование социальных групп в современном обществе. Культура большой социальной группы или общества хорошо организована, каждый из трех ее компонентов выстроен в четкий порядок. Это происходит благодаря высокой степени самоорганизации культуры, ее способности быстро замещать и адаптировать утраченные куль-

турные элементы, создавать культурные комплексы и системы, обладающие достаточно высокой степенью устойчивости по отношению к внешним и внутренним воздействиям. Большинство исследователей социокультурных процессов [3–5] полагают, что культурные ценности представляют собой основной фактор, определяющий основу коллективного поведения членов социальных групп.

Результаты многочисленных исследований структуры и динамики культурных элементов и комплексов показывают, что культурные ценности могут считаться наиболее важной составляющей культуры, объясняющей поведение индивидов в системе социальных взаимодействий. Действительно, именно ценности являются важнейшими ориентирами поведения людей в современном обществе. Определение и значимость этих ориентиров неразрывно связаны с постоянно меняющимися потребностями членов общества или социальной группы. Потребность индивида показывает силу стремления к определенной ценности и одновременно влияет на значимость этой ценности. Другими словами, потреб-

ность может повысить ценность объекта или понизить ее.

В связи с этим важно отталкиваться от определения социальных ценностей. Анализ многочисленных исследований в области культуры дает нам возможность представить ценности как те объекты окружающей действительности, в отношении которых индивид занимает позицию оценки в соответствии со своими потребностями. Прежде всего, такое определение предполагает функциональное многообразие существующих в обществе культурных ценностей. Так, ценности могут нести функциональную нагрузку как: эталон (в сравнении с другими ценностями); модель некоторого объекта окружающей действительности; объект владения; способ идентификации индивида или группы (позиционирование объекта среди других).

Вместе с тем, очевидно, что определение ценности не говорит о такой важной характеристике, как полезность определенного объекта окружающей действительности. Практика показывает, что любая ценность существовать и повышать свою значимость существует только в присутствии антиценности. Другими словами, все, без исключения, потребности индивидов (ориентированных на определенные ценности) могут быть значимыми и желанными для членов социальных групп только в том случае, если существует полная противоположность ценности — антиценность. Деятели рекламы и PR давно используют это диалектическое противоречие для осуществления эффективного воздействия на поведение представителей различных социальных групп современного общества [1]. Несложно представить себе, что ценность хлеба возрастает в случае наличия (или представления) состояния голода или отсутствия данного продукта в процессе жизнедеятельности социальной группы. Грязные волосы, показываемые в рекламном ролике, представляют собой хороший пример показательной антиценности, указывающей на повышенную ценность моющих средств, которые предлагаются услужливыми СМИ. Политики используют понятие «авторитаризм», когда хотят подчеркнуть ценность свободы. Учитывая эти утверждения, можем отметить, что ценность в обществе не может рассматриваться вне своей противоположности, т.е. антиценности, рассматриваемой как необходимое условие ценностного восприятия объектов окружающей действительности представителями социальных групп.

Изучение поведенческих стереотипов и соответствующих им социальных практик позволяет говорить о необходимости структурирования культурных ценностей как основы формирования поведенческих

образцов [5]. В этом случае мы можем говорить о существовании индивидуальной матрицы ценностей. Основой матрицы ценностей, его стержнем является ранжированный ряд ценностей. Эта составляющая матрицы выделяется исследователями на том основании, что все оцениваемые объекты окружающей действительности, прежде всего, выстраиваются в упорядоченный ранжированный ряд, который представляет ценности в позиции, когда одна ценность обязательно должна быть выше или ниже другой ценности. В целом, это достаточно простое восприятие действительности позволяет снять неопределенность в отношении положения данной ценности относительно других ценностей, находящихся в определенной культурной области. Очевидно, это обстоятельство означает безусловность выбора определенных альтернатив, которые считаются индивидами приоритетными в ходе удовлетворения ими различных потребностей. Анализ деятельности членов социальных групп показывает, что ранжированный ряд ценностей весьма подвижен, лабилен. Другими словами, ценность может перемещаться с одной ранговой позиции на другую.

Принято подразделять ранжированные ценности на три основные группы. Наиболее значимыми для членов социальных групп являются так называемые *высшие ценности*. К ценностям такого рода следует относить в основном духовные ценности. Именно они составляют основу поведения членов социальных групп и считаются наиболее устойчивыми в рамках существующей доминирующей культуры. Примерами таких ценностей могут считаться честь, достоинство, любовь по отношению к ближним, патриотизм. Однако индивидуальность ранжированного ряда может допускать в число высших ценностей те приоритеты, которые не одобряются доминирующей культурой общества. К таким ценностям могут быть отнесены гедонистические ценности (стремление к удовольствиям и роскоши), ценности, связанные с осуществлением властного воздействия на поведение других членов общества. Распространение и значимость таких ценностей во многом зависит от доминирующей культуры общества, а также принадлежности индивида к определенной социальной страте. Следует отметить, что в количественном отношении высшие ценности весьма ограничены, однако в этой части ранжированного ряда ценностей весьма высока степень кристаллизации ценностей. Это означает, что ценности подобного рода составляют основу культуры современного общества. Поскольку ценности высшего уровня оказывают наибольшее влияние на поведение представителей социальных групп, управление

в отношении таких ценностей считается не только приоритетной, но и весьма сложной задачей, для решения которой необходимы значительные затраты и усилия со стороны различных социальных институтов общества. Положительный эффект от этих действий, безусловно, окупает все издержки коррекции ценностей высшего уровня.

Основной характеристикой ценностей *среднего уровня* является их относительная временная значимость. Члены социальных групп актуализируют интерес к таким ценностям на весьма коротком промежутке времени. По сравнению с ценностями более высокого уровня заметим, что средние ценности преходящи, неустойчивы и могут относительно легко заменяться другими, более актуальными ценностями среднего уровня. Ценности среднего уровня следует рассматривать как самую сложную часть ранжированного ряда ценностей. В частности, все ценности среднего уровня можно подразделить на институциональные и повседневные. Институциональные ценности представляются индивидам как источники внешних представлений, создаваемых институтами современного общества в целях создания системы социального порядка в соответствии с наиболее важными кодексами базовых социальных институтов. Поскольку социальные институты функционируют в основном через организации, можно наблюдать достаточно высокие уровни ценностей, которые связаны с позиционированием властного статуса индивида, функциональной насыщенности деятельности внутри организации (например, интересной и перспективной работы), значимость межличностных отношений и др. При этом в институциональные ценности могут быть включены ценности внешнего (по сравнению с организацией) институционального окружения. Так, мы можем наблюдать весьма высокое положение ценностей, которые связаны с региональными аспектами существования индивида. Это обусловлено наличием индивидуальной позиции оценки в отношении институтов власти, торговли, транспорта, спорта и т.д. Опыт показывает, что данные ценности наиболее легко поддаются управлению, однако они генерализованы, в максимальной степени обобщены. Вместе с тем эти ценности трудно интернализируются, так как считаются многими представителями социальных групп навязанными извне. Поскольку социальные институты функционируют в качестве стабилизаторов социального порядка, обладают инструментами социального контроля (подчас весьма жесткого), то без серьезной внешней поддержки институциональные ценности могут быть не только актуализированы, но и игнорированы индивидами,

перемещены вниз по ранжированному ряду ценностей.

Вторая часть ценностей среднего уровня связана с повседневной, внеинституциональной сферой жизнедеятельности индивидов. Это наиболее разнообразная и наиболее значимая для членов общества часть ранжированного ряда ценностей. В то же время эта часть ранжированного ряда ценностей характеризуется наибольшей степенью непредсказуемости в отношении позиций данных ценностей в системе предпочтений индивидов. Примером ценностей такого рода являются так называемые витальные ценности, включающие оценки объектов из таких сфер жизнедеятельности членов социальных групп, как питание, жилище, секс, досуг, получение важной информации и т.д. Характерной чертой таких ценностей можно считать их преходящее значение для удовлетворения потребностей представителей социальных групп. Как только мы наблюдаем действие, связанное с удовлетворением потребности индивида или группы, ценность данного объекта возвращается на свое место в ранжированном ряду. Объект временно выпадает из внимания представителей социальных групп. Однако следует заметить, что каждое удовлетворение потребности, которая соотносится с ценностью среднего уровня, приводит к такой ситуации, когда ценность возвращается на свое место в ранжированном ряду среднего уровня. Например, когда человек голоден, ценность пищи перемещается из среднего уровня в высший уровень. Это может стать самой важной ценностью, обеспечивающей выживание данного индивида. Когда индивид получает пищу, эта ценность возвращается на прежнее место в ранжированном ряду.

Следует отметить, что каждое удовлетворение потребностей в границах среднего уровня ценностей не проходит бесследно для оценки объекта. Существует достаточно убедительное теоретическое положение российского психолога А.А. Ухтомского относительно возникновения доминанты в сознании индивидов в ходе удовлетворения повседневных потребностей представителями социальных групп. В основе концепции Ухтомского лежит его довод о том, что в ходе удовлетворения потребности у людей возникает очаг возбуждения в головном мозге, которое, затухая, оставляет след или стереотип [1, с. 25, 26]. В этом случае даже самая незначительная информация об объекте (носителе ценности) может не только изменить позицию данной ценности в ранжированном ряду, но даже актуализировать данную ценность путем соединения с соответствующим мотивом. Это обстоятельство предоставляет воз-

возможность для осуществления внешнего воздействия на систему ранжированных индивидуальных ценностей. В связи с этим следует отметить, что вся система потребления в современном обществе построена на оценках и интернализации различных объектов окружающей действительности, относящихся к повседневной сфере жизнедеятельности представителей социальных групп.

Наконец, существует третья часть ранжированного ряда ценностей. Это так называемые низшие ценности, находящиеся в нижней части ранжированного ряда ценностей. Низший разряд ценностей характеризуется так называемой остаточной оценкой объектов, составляющих окружение индивидов. Другими словами, оцениваемые объекты видятся представителям социальных групп как необязательные для удовлетворения различных индивидуальных или групповых потребностей. При этом важно отметить, что с точки зрения редкости объекта или затрачиваемых усилий на его изготовление и использование продукт человеческой деятельности может обладать самой высокой стоимостью. Например, бриллиантовые украшения и другие предметы роскоши могут обладать самой высокой стоимостью. Однако с точки зрения ранжированного ряда ценностей могут находиться в его низшей части (если исключить вариант обмена на другие ценности). Низшие ценности — это те объекты окружающей действительности, без которых индивид вполне может обходиться. Парадоксально, но именно низшие ценности являются тем резервуаром, который привлекает современных работников рекламы, специалистов по связям с общественностью, экономистов, социологов и политологов.

Причиной постоянного интереса со стороны многочисленных ученых к низшему классу ценностей является отсутствие включенности этого разряда ценностей в повседневную жизнь общества. Перевод ценностей в разряд незначимых (без которых можно обойтись) приводит к появлению некоторой совокупности ценностных ориентаций, характеризующихся появлением неопределенности в отношении функциональных качеств продуктов труда и других объектов оценивания членами социальных групп. Неопределенность в отношении оценивания объектов окружающей действительности с точки зрения их недостаточной значимости для удовлетворения необходимых для индивидов потребностей дает возможность резкого повышения актуальности и более высокого уровня оценки объектов, относящихся к ценностям низшего уровня. Примером такого перевода низших ценностей на более высокий уровень ранжированного ряда мож-

но считать внедрение мобильных телефонов в повседневную жизнь индивидов. Очевидно, что мобильный телефон может не являться жизненно необходимым объектом для представителей социальных групп. Такую позицию этот объект занимал, по крайней мере, полтора десятка лет тому назад. В настоящее время мобильный телефон представляется жизненно необходимым предметом повседневного быта членов современного общества. Между тем эта ценность прошла долгий и успешный путь к достаточно высокому положению внутри ранжированного ряда ценностей.

Индивидуальный ранжированный ряд ценностей с течением времени в значительной степени изменяется. Результатом этих изменений является появление схожести ценностей в различных социальных группах. Действительно, каждая социальная группа проявляет солидарность в отношении определенных социальных ценностей. Например, представители среднего класса ориентированы на получение образования высокого уровня, они ценят знания и навыки, которые способны стать стимулом для осуществления будущего процветания и обеспечения будущих успехов. В то же время представители низших классов ориентированы на проявление навыков в узком диапазоне, не ориентированном на развитие интеллектуальных способностей и получение большого объема знаний.

Основой общей матрицы ценностей является, безусловно, ранжированный ряд ценностей. В сознании индивидов, в данном случае, выстраивается некоторая совокупность ценностей, которая рассматривается с позиции «ниже — выше». Каждый оцениваемый объект должен быть выше или ниже другого оцениваемого объекта. Очевидно, что такое положение ценностей в сознании индивидов практически полностью снимает неопределенность в сравнении и выборе индивидом ценностей в отношении собственных потребностей. Это тот случай, когда говорят: «Этот человек всегда знает, чего он хочет». Очевидно, что такое восприятие ценностей характеризуется безусловностью выбора оцениваемого объекта без рассмотрения каких-либо других альтернатив. Если бы члены общества в своем выборе альтернатив придерживались только ценностей из ранжированного ряда, у них не было бы сомнений в отношении выбора духовных, материальных и социальных объектов. Это в значительной мере упростило бы работу современных политиков, менеджеров, экономистов, тем более представителей рекламы и PR. Реальная жизнь — это более сложная система восприятия существующих ценностей.

Очевидно, что существует некоторый взгляд индивидов на окружающий его мир ценностей, который позволяет, по крайней мере, хотя бы сомневаться в возможности неправильного выбора приоритетов в отношении ближайшего окружения. Другими словами, у людей появляется свобода выбора среди относительно равных альтернатив. По мере развития общества, усложнения социальных и экономических отношений появляется все больше ценностей, в отношении которых индивид не способен сделать однозначный выбор в отношении оценки позиции и желательности того или иного объекта окружающей действительности. Появление значительного количества равных альтернатив выбора порождает возникновение новой составляющей матрицы ценностей — *рядоположенных* ценностей. Эту разновидность ценностей составляют те оценочные характеристики, которые не дают возможности индивидам отдавать однозначные предпочтения тем или иным оцениваемым объектам. В этом случае мы видим наибольшую степень неопределенности в отношении значимых для индивидов объектов потребления. Важным моментом представляется то, что представители социальных групп могут осуществлять свой выбор исходя из малосущественных, часто не включенных в ситуацию воздействий. Часто бывает, что одного намека, одного совета со стороны или даже видимости приоритета определенной ценности достаточно, чтобы индивид осуществил позиционирование этой ценности среди остальных. В данном случае мы специально не ставим знак этого выбора, так как в результате такого кратковременного и незначительного воздействия объект может занимать как низшие, так и высшие позиции в ранжированном ряду ценностей. Так, незначительный проступок со стороны политического деятеля может привести к решению голосования за его оппонента. Малейший намек приводит хозяйку на рынке к выбору определенного сорта клубники среди множества других. В некоторых случаях мы видим, что случайное событие оказывает влияние на миллионы человеческих судеб.

Представление ценностей и их интерпретация в виде индивидуальных матриц позволяет создавать управленческие стратегии воздействия на поведение индивидов в отношении практически всех направлений человеческой жизнедеятельности в рамках функционирования современных общественных структур.

Говоря об управленческом воздействии в отношении матриц индивидуальных ценностей, следует признать, что должен предшествовать полномас-

штабный анализ всех аспектов ценностных ориентаций. В частности, детализация ценностей в функционировании индивидуальных матриц ценностей позволяет провести анализ возможностей управленческого воздействия на положение ценностей в ранжированном ряду и выделении ценностей среди других, ей подобных. Многие исследователи этой составляющей культуры полагают, что есть достаточно общие моменты, объединяющие различные матрицы ценностей. Это дает возможность для выработки достаточно эффективных методов управленческого воздействия на ценностные предпочтения, распространяемые на различные слои современного общества. Прежде всего, важно определить возможности для воздействия подобного рода в отношении различных уровней ранжированного ряда ценностей.

Высокий уровень в ранжированном ряду матрицы ценностей может служить основой для управления поведением в весьма ограниченном числе случаев. Это обстоятельство обусловлено высоким уровнем отвлеченности этих ценностей от насущных проблем повседневной жизни. Вместе с тем принадлежность к высокому уровню ценностей напрямую зависит от двух важных показателей. Кроме того, важно признать весьма значительный уровень кристаллизации ценностей высокого уровня. Эти ценности являются основой для создания жизненного мира представителей современного общества. Вместе с тем изменение или коррекция высоких ценностей (в пределах значимых социальных групп) неизбежно приводит к значительным изменениям буквально во всех сферах жизнедеятельности современного общества, например — идеология.

Наиболее перспективными объектами в отношении управления поведением членов современного общества можно считать ценности среднего уровня ранжированного ряда ценностей. Основной особенностью таких ценностей представляется их высокая степень сосредоточенного стремления в отношении кратковременной значимости для удовлетворения потребностей представителей социальных групп. Действительно, стремление к обладанию определенной ценности может быть настолько сильным, что, фактически, заслоняет другие стремления подобного рода. Представитель целевой аудитории, принявший решение о приобретении ценности (или следовании определенным ценностным ориентирам), фактически, временно ставит эту ценность выше многих других. Эта ценность повышает свою позицию в ценностном ранжированном ряду. Например, представитель целевой аудитории, решивший купить какой-либо продукт в магазине, практически не

видит других объектов, окружающих его в этой среде.

Такое свойство ценностей среднего уровня позволяет вырабатывать стратегии постоянного стимулирующего воздействия на поведение представителей социальных групп. Сущность стратегий подобного рода заключается в выделении и использовании постоянного ряда стимулов, способствующих выработке поведения постоянного поиска этих стимулов, которые способны в значительной степени изменять матрицу индивидуальных ценностей. Большинство исследователей в области социальных отношений полагают, что в основе стимулирования такого рода должно лежать убеждение. В итоге действия стимулов и формирования новых потребностей часть ценностей индивида не только повышает свою ранговую позицию, но и кристаллизуются на этом уровне. Поскольку система ценностей определяет приоритеты членов социальных групп, их желания, стремления и силу таких стремлений, изменения подобного рода способны привести к существенному преобразованию матриц индивидуальных ценностей, возникновению совершенно других приоритетов у членов социальных групп в современном обществе. Например, именно такие стратегии могут способствовать воспитанию как идейных аскетов, так и так и сторонников преобладающего поведения потребления. В данном случае все зависит от выбора стратегии воздействия на индивидуальные матрицы ценностей.

Особого внимания заслуживают рядоположенные ценности. В этом случае управление матрицами ценностей получает дополнительный толчок. Это связано с естественным стремлением индивидов снимать любую неопределенность в том случае, когда она признается значимой для достижения индивидуальных или групповых целей представителей социальных групп. Определяя те ценности, в отношении которых индивид не может принимать четкие и обоснованные решения, управляющие структуры получают богатые возможности для существенной коррекции индивидуальных матриц ценностей. Не случайно говорят, что тот, кто колеблется, непременно подвергается наиболее эффективному внешнему воздействию со стороны других групп, социальных институтов. Мы можем наблюдать, как колеблющиеся в отношении высоких ценностей индивиды могут представлять собой привлекательные объекты воздействия для индивидов, групп и социальных институтов, заинтересованных в определенных ценностных ориентациях представителей этих общественных образований.

Управление буквально всеми социальными отношениями в рамках социальных групп должно начинаться с коррекции индивидуальных матриц ценностей. От этого зависят как общественное мнение, так и общий психологический настрой в различных социальных группах. Самое главное, что эта коррекция позволяет направлять желания людей в отношении различных областей жизнедеятельности индивидов. Мы говорим, что индивид склонен к потребительскому поведению или склонен к аскезе. С помощью управления внутренней структурой индивидуальных матриц ценностей мы создаем систему базовых предпочтений членов социальных групп современного общества. Фактически, мы пытаемся создавать другой тип личности, обладающей специфическими ценностными ориентациями и приоритетами в отношении функциональной включенности в социальные структурные образования.

Для осуществления коррекции матриц ценностей прежде всего необходимо определить основные направления стимулирующего воздействия для достижения намеченных целей преобразования матриц ценностей. Другими словами, мы должны определить тот набор ценностей, которые могут изменить состояние личности в нужном нам направлении. При этом мы должны определить как положение ценностей данной личности в обобщенной матрице ценностей, так и возможности изменения их положения в ранжированном ряду.

Вторым шагом для осуществления коррекции индивидуальных матриц ценностей является, безусловно, актуализация ценностей. Несмотря на кажущуюся простоту таких действий, они представляют немалую внутреннюю сложность. Главной задачей в этом случае представляется добиться должных условий восприятия оцениваемого объекта в том отношении, которое соответствует целям субъекта управления этим процессом. Вместе с тем необходимо добиваться соотношения потребности в определенном виде действий с мотивом. Разделение этих понятий объясняется тем, что потребность является внутренним стремлением индивидов в отношении определенного объекта или вида действий, тогда как мотив представляет собой скрытую активность членов социальных групп. Механизм осуществления актуализации мотива внешне достаточно прост. Прежде всего необходимо идентифицировать данный мотив, другими словами, сделать его узнаваемым. Место ценности в ранжируемом ряду при этом практически не меняется. Главная задача состоит в том, чтобы оцениваемый объект был узнаваем, выделялся из ряда других подобных

объектов. Далее необходимо мотивировать установку данной ценности в определенное место ранжированного ряда. Опыт многочисленных практических действий, которые можно отнести к осуществлению выделения определенной ценности в ранжированном ряду показывает, что сущность такого выделения и утверждения значимости определенной ценности во многом зависит от коммуникативной активности субъектов воздействия на систему ценностей современного общества.

Следующим шагом можно считать достижение условий восприятия данной ценности по отношению других видов ценностей. Актуализированная ценность воспринимается таким образом, что она начинает занимать более высокое место в ранжированном

ряду. Это происходит благодаря конкурентному оцениванию объекта управления таким образом, при котором он получает дополнительные ценностные характеристики, возвышающие его над другими ценностями в ранжированном ценностном ряду.

Последним шагом в процессе управления составляющими матриц ценностей можно назвать использование ситуаций для создания стереотипов и закрепления позиций ценностей и ценностных ориентаций представителей социальных групп. Каждый руководитель знает, что реальное проявление ценностных ориентаций во многом зависит от предпосылок и условий, в которых осуществляются изменения в индивидуальных матрицах ценностей.

Литература

1. Викентьев И.Л. Приемы рекламы и public relations [Текст] / И.Л. Викентьев. – Ч. 1. – СПб.: Бизнес-Пресса, 1998. – 228 с.
2. Ионин Л.Г. Социология культуры: путь в третье тысячелетие [Текст] / Л.Г. Ионин. – М.: Логос, 2000. – 431 с.
3. Карцева Л.В. Социология культуры [Текст] / Л.В. Карцева. – М.: Дашков и К, 2007. – 232 с.
4. Кравченко С.А. Социология [Текст] / С.А. Кравченко. – В 2-х т. – М.: Юрайт, 2015. – Т. 1. – 584 с.; Т. 2. – 636 с.
5. Матецкая А.В. Социология культуры [Текст] / А.В. Матецкая. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 260 с.

References

1. Vikent'ev I.L. *Priemy reklamy i public relations. Ch. 1.* [Methods of advertizing and public relations. P. 1]. Saint Petersburg, Biznes-Pressa Publ., 1998. 228 p.
2. Ionin L.G. *Sotsiologiya kul'tury: put' v tret'e tysyacheletie* [Sociology of culture: way to the third millennium]. Moscow, Logos Publ., 2000. 431 p.
3. Kartseva L.V. *Sotsiologiya kul'tury* [Sociology of culture]. Moscow, Dashkov i K Publ., 2007. 232 p.
4. Kravchenko S.A. *Sotsiologiya v 2-kh tomakh* [Sociology in 2 volumes]. Moscow, Urait Publ., 2015, V. 1. 584 p.; V. 2. 636 p.
5. Matetskaya A.V. *Sotsiologiya kul'tury* [Sociology of culture]. Rostov-on-Don, Feniks Publ., 2006. 260 p.

Акинфеева Е.В.

канд. экон. наук, доцент, ведущий научный сотрудник Центрального экономико-математического института Российской академии наук, Москва

e-mail: katerina@cemi.rssi.ru

Ерзнкян Б.А.

д-р экон. наук, профессор, зав. лабораторией Центрального экономико-математического института Российской академии наук, Москва

e-mail: yerz@cemi.rssi.ru

Akinfeeva E.V.

Ph.D. in Economics, Associate Professor, Leading Researcher, Central Economics and Mathematics Institute, Russian Academy of Sciences, Moscow

e-mail: katerina@cemi.rssi.ru

Erznkyan B.A.

Doctor of Economics, Professor, Head of Laboratory, Central Economics and Mathematics Institute, Russian Academy of Sciences, Moscow

e-mail: yerz@cemi.rssi.ru

Институциональные особенности крупномасштабных инновационных кластеров (на примере Сколково и Кремниевой долины)

Аннотация

В статье разрабатывается подход к территориальным инновационным кластерам как крупномасштабным экономическим системам, что предполагает наличие в них институциональной составляющей. Методологически он базируется на системной парадигме Г.Б. Клейнера, согласно которой системы можно представить в виде совокупности четырех элементов – объектов, сред, процессов и проектов. Уподобление институтов системам позволяет инкорпорировать институциональную составляющую в системную парадигму. С учетом возможности четырехэлементного представления институтов-систем рассматриваются институциональные особенности крупнейших инновационных кластеров – российского Сколково и американской Кремниевой долины.

Ключевые слова:

системная парадигма, крупномасштабные экономические системы, территориальные инновационные кластеры, институциональные особенности кластерных систем, Сколково, Кремниевая долина.

Institutional Features of Large-Scale Innovation Clusters (on the Example of Skolkovo and Silicon Valley)

Abstract

An approach to territorially localized innovation clusters as large-scale economic systems with an institutional component in their structure is developed in this paper. The approach is methodologically based on the G.B. Kleiner's system paradigm according to which systems can be presented as a set of four elements – objects, environments, processes, and projects. Identifying institutions as systems allows incorporate the institutional component in the system paradigm. Taking into account the possibility for four-element representation of institutions as systems, the institutional features of such largest innovation clusters as Russian Skolkovo and American Silicon Valley are considered.

Keywords:

system paradigm, large-scale economic systems, territorial innovation clusters, cluster systems' institutional features, Skolkovo, Silicon Valley.

В настоящее время в России кластеры, включая инновационные, «...медленно, противоречиво, оправданно или необоснованно, виртуально или реально», развиваются, вселяя «...надежду на возможность трансформации риторики виртуальной кластеризации в действенную политику по формированию и развитию кластеров» [1, с. 88]. Надежда надеждой, но многие вопросы, связанные с управлением инновационными процессами и формированием, функционированием и развитием соответствующих организационно-институциональных кластерных образований, остаются открытыми.

В данной работе, подготовленной при финансовой поддержке РФФИ (проект № 14-06-00151), разрабатывается подход к инновационным территориально обособленным кластерам, таким как Сколково и Кремниевая долина, как к крупномас-

штабным экономическим системам. Последние являются, с одной стороны, сложноорганизованными и в определенной степени активными, человеко-машинными системами, наподобие технических систем, а с другой – в отличие от них они суть системы институциональные. Это означает, что институты имеют значение для функционирования экономики, что особенно важно учитывать при управлении крупномасштабными экономическими системами с институтами в качестве интегрированной в них органической и в то же время относительно обособленной части. Такой подход к институтам, уподобляющим их системам, развивается в трудах ряда ученых, таких как Г.Б. Клейнер, хотя и не является общепринятым.

К настоящему времени сложился ряд различных взглядов на институты, семантически сильно отлича-

ющиеся друг от друга; общее между ними – разделяемое в той или иной степени многими авторами понимание важности институтов для социума и экономики, а также управления их развитием. Методологически развиваемый в статье подход базируется на системной парадигме в трактовке Г.Б. Клейнера, согласно которой системы можно представить в виде совокупности четырех элементов – объектов, сред, процессов и проектов [4], рав но как на уподоблении институтов системам, что позволяет инкорпорировать институциональную составляющую крупномасштабной системы в системную парадигму наиболее «естественным» образом.

Трактовка институтов в настоящей статье в отличие от фрагментарного рассмотрения институтов, что свойственно большинству приверженцев как «старой», так и «новой» институциональной экономической теории, осуществляется как раз в русле системной парадигмы. С целью не столько преодоления узости имеющихся сегодня подходов к институтам, сколько их интеграции в единое целое, а также в развитие идеи Г.Б. Клейнера о возможности представления системы в виде множества из четырех элементов, обосновывается возможность идентификации институтов именно в качестве четырехэлементных систем. Вообще, для идентификации социально-экономических, политико-правовых и прочих институтов как систем следует определиться с требованиями к экономической науке, хотя бы в плане того, какой она является – таксономической, эволюционной и пр. Придерживаясь различных точек зрения на природу экономической науки, авторы будут приходить и приходят к различным результатам.

С развитием идеи о фундаментальной роли пространственно-временных характеристик для экономики Г.Б. Клейнер приходит к необходимости выделения четырех видов (архетипов) экономических образований (явлений):

- с определенной формой, но без определенной конфигурации жизненного цикла («объекты»);
- без определенной пространственной формы и без определенной конфигурации жизненного цикла («среды»);
- без определенной пространственной формы (текучие, или протекающие), но с определенной конфигурацией жизненного цикла («процессы»);
- с определенной формой и с определенной конфигурацией жизненного цикла («события», «проекты»).

С учетом этого покажем, что институты – при нетривиальном, не акцентирующем лишь одну сторону их природы, к ним подходе, – могут быть

рассмотрены как четырехэлементные системы. Отталкиваясь от системы $S = \{S_1, S_2, S_3, S_4\}$, где S_1 – объект; S_2 – среда; S_3 – процесс; S_4 – проект, покажем обоснованность системной интерпретации семантически множественного института $I = \{I_1, I_2, I_3, I_4\}$, где I_1, I_2, I_3 и I_4 представляют собой институты в виде объекта, среды, процесса и проекта соответственно.

С учетом возможности четырехэлементного представления крупномасштабных инновационных систем рассмотрим институциональные особенности крупнейших инновационных кластеров – российского Сколково и американской Кремниевой долины.

В *объектном* представлении в Сколково входят: образовательные учреждения – 3; кластеры – 5; технопарк – 1; стартапы – 36; финансово-таможенная компания – 1; центр интеллектуальной собственности – 1; российская венчурная компания – 1; фонд венчурных инвестиций – 1; иностранные компании-инвесторы – 23; сервисы по обслуживанию бизнеса – 12; ЦКП – 29; аккредитованные сервисные компании – 16.

Структура *Кремниевой долины* как *объектной* системы следующая: университеты – 5; компании – примерно 7 тыс.; стартапы – 10; финансовые компании – 12; юридические фирмы – 3 тыс.; бухгалтерские, инвестиционные банки – 47; венчурные компании – 180; крупные и мелкие PR-компании – около 600; заводы полупроводниковой индустрии.

В *средовом* отношении в Сколково создан морально-психологический и политико-правовой климат с правилами игры, благоприятными для привлечения зарубежных консультантов-экспертов и инвесторов, создания новых рабочих мест, сети партнерских отношений с вузами, НИИ, предприятиями и банками, поддержки инициативы молодых ученых.

Структура *Кремниевой долины* как *средовой* системы следующая: выработка правил игры по формированию благоприятного места для жизни, комфортных условий для молодых ученых и специалистов, региональных сетевых промышленных систем, открытого рынка труда, поощрения предпринимательства и экспериментов, неформального общения и сотрудничества развитой сети партнерских отношений с вузами, НИИ, предприятиями и банками, прозрачности финансирования проектов.

В *процессной* системе Сколково можно выделить горизонтальные и вертикальные процессы по популяризации науки и высокотехнологичных стартапов, обучению студентов, расширению диапазона научных знаний и стимулированию развития технологических инноваций для решения важнейших научно-технических задач.

В процессной системе *Кремниевой долины* можно выделить организацию производства компьютеров, их компонентов, микропроцессоров, программного обеспечения, биотехнологии, а также налаживание процессов НИОКР в области новейших компьютерных технологий, убыстрения темпов введения научно-технологических инноваций, привлечения специалистов из других стран, разработки учебных программ и исследований в контексте инновационной деятельности и предпринимательства.

В проектом смысле *Сколково* суть совокупность проектов по кластерам, технопарку, стартапам, разработке интеллектуальной автомобильной системы с поддержкой сервисов ЭРА ГЛОНАСС на базе открытой программной платформы, многочисленных проектов в рамках Программы инноваций; среди них:

- платформа для поиска новых антибактериальных агентов на основе микроцинов (Сколтех и СПбГПУ);
- нанокпиллярные электрохимические биосенсоры (МГУ, химический факультет);
- гидрофобизация синтетических материалов путем осаждения тонких пленок фторполимеров из растворов в сверхкритическом диоксиде углерода (МГУ, физический факультет);
- перспективные материалы на основе графена с высоким поглощением в видимом и ближнем ИК диапазоне (МГУ, физический факультет);
- мультисенсорное устройство для инструментальной оценки токсичности (Университет ИТМО);
- сверхпластичные алюминиевые листы (Национальный университет науки и технологий «МИСиС»).

Структура *Кремниевой долины* как проектной системы – это инновационные проекты, IT-технологии.

Предложенная системная интерпретация инновационных кластеров может подлежать уточнению и корректировке, тем не менее она дает представление о том, что такое четырехзвенная трактовка системы. Но что остается открытым, так это вопрос: почему эти четыре типа системных элементов характеризуются или могут быть в принципе охарактеризованы как институциональные? Одно дело вести поиск институциональных характеристик системы, другое – трактовать сами системы как институты. Системный ракурс изложенного можно найти в трудах Г.Б. Клейнер [4], институциональный – Б.А. Ерзнкяна и Е.В. Акинфеевой [3].

Конкретизируем эти ракурсы исследования.

У Клейнера система – это множество $S = \{S_1, S_2, S_3, S_4\}$, где S_1 – объект; S_2 – среда; S_3 – процесс; S_4 – проект.

Приспосабливая такое представление системы к описанию институтов, можно к рассмотрению представить системную интерпретацию семантически множественного института $I = \{I_1, I_2, I_3, I_4\}$, где I_1 – институт как объект; I_2 – институт как среда; I_3 – институт как процесс; I_4 – институт как проект [3].

Все имеющиеся трактовки институтов в таком представлении института-системы находят свое место среди одного или более видов или архетипов институтов.

Институт-объект, I_1 , фигурирует у многих авторов, правда, большей частью наряду с правилами, нормами и иными атрибутами. Даже Д. Норт, разграничивающий принципиально правила игры от игроков (фирм, организаций) [6], признается, что его подход обусловлен целями исследования: «...для определенных целей организации можно рассматривать как институты, но для моих целей организации отделяются от институтов» [8, р. 19].

Институт-среда, I_2 , возникает естественным образом из понимания институтов как правил, структурирующих социально-экономические взаимодействия, которых Клейнер, равно как и Норт, относят к типичным средовым системам, которые включают системы норм и правил, регулирующих принятие решений. Институциональная среда охватывает как формальные правила игры, разрабатываемые государством и распространяющиеся на всех носителей институтов, так и неформальные нормы поведения, диктуемые обществом и потому обязательные для их соблюдения индивидами как социальными существами.

Институт-процесс, I_3 , попадает в поле зрения исследователя, например, О. Уильямсона, акцентирующего важность протекания самой игры (*play of the game*) [9], а не ее правил, как это делает Норт. Такой подход вскрывает институциональные особенности процесса экономической деятельности-игры, или особенности игры как институционального процесса, процессного института.

Институт как проект, I_4 , требует объяснения. Убеждения, верования, привычки, рутины, обычаи могут быть интерпретированы как созданные предыдущими поколениями долгосрочные проекты в том смысле, что они облегчают наше сегодняшнее взаимодействие: во многом мы действуем не как рациональные в неоклассическом смысле люди, а свободные [от узко понятой рациональности] люди, полагающиеся на предыдущие озарения людей, постаравшихся для нас сегодняшних. «Свободная деятельность пронизана привычками и рутинными и

пропитана культурой и структурами системы, в которой оно осуществляется» [7, с. 205, 206]. И если формальные правила игры определяют внешнюю среду, то неформальные нормы – внутреннюю, трактуемую нами в качестве своеобразных проектов по структурированию взаимодействия.

Почему такая интерпретация институтов как систем, добавим – крупномасштабных экономических, важна для институционального анализа инновационных кластеров?

Во-первых, потому что она привлекает внимание к необходимости учета институциональных факторов всех вышерассмотренных системных архетипов, что особенно важно при модернизации экономики, ее инновационном развитии, движении вперед к системному обновлению. О необходимости акцентирования внимания преимущественно на системных институциональных факторах свидетельствуют, например, высказывания по поводу стабилизации экономики России и в развитие стратегии реформ академика Д.С. Львова [5], а также Г.Б. Клейнера о том, что на первое место должны быть поставлены институты. Объясняется такое отношение к институтам тем, что именно они способствуют достижению и поддержанию движения по пути к наступлению более или менее долгосрочной фазы относительно устойчивого развития экономики страны.

Во-вторых, потому что при таком подходе удобнее сконцентрироваться на новых явлениях в области организации кластеров, в том числе инновационных, имея в виду общую тенденцию трансформации экономической деятельности – переход ее из сферы собственно предприятий в область межфирменных отношений, сетевых структур, являющихся в институциональном смысле гибридными образованиями [1]. Ориентированные на производство инноваций кластеры образуют такое гибридное простран-

ство, где концентрируются создатели, носители, получатели и отправители знаний. Все эти *объектные* системы взаимодействуют в определенной *среде* посредством *процессов* и *проектов*, что было проиллюстрировано на примере производящих и распространяющих знания инновационных кластеров, какими являются созданное «сверху» Сколково и сформированная «снизу» Кремниевая долина.

В-третьих, знание институциональных особенностей необходимо для эффективного управления развитием инновационного кластера, включающего помимо собственно управленческих воздействий учет их плюсов и минусов с целью извлечения соответствующих уроков, рисков трансплантации институтов и способов их предотвращения или минимизации, возможности решения проблем управления развитием отечественного инновационного кластера.

Многие из этих мероприятий являются темой отдельных исследований; здесь же хотелось обрисовать методологические контуры проведения сравнительного институционального анализа. Такая системная (по Клейнеру) методология открывает путь не только для анализа, но и для так называемого институционального синтеза [2, с. 31], позволяющего или, точнее, открывающего дорогу для системного формирования институтов и систем в виде объектов, сред, процессов и проектов.

В завершение изложенного выразим убеждение, что представленная выше четырехэлементная трактовка институтов как крупномасштабных экономических систем позволит – при дальнейшем ее развитии и углублении – охватить с системных позиций все проявления институтов, в том числе ориентированных на стимулирование инновационного развития, как в теории, так и на практике.

Литература

1. Акинфеева Е.В. Институциональные особенности и динамика формирования и развития кластеров в России [Текст] / Е.В. Акинфеева, Б.А. Ерзнкян // Журнал экономической теории. – 2014. – № 1. – С. 79–89.
2. Ерзнкян Б.А. Институциональные особенности экономических систем и перспективы их развития в России [Текст] / Б.А. Ерзнкян // Экономические системы. – 2014. – № 1. – С. 28–32.
3. Ерзнкян Б.А. Сравнительные институциональные характеристики Сколково и Кремниевой долины [Текст] / Б.А. Ерзнкян, Е.В. Акинфеева. В кн.: Институциональная экономика: развитие, преподавание, приложения. Материалы четвертой Международной научной

References

1. Akinfeeva E.V., Yerznkyan B.H. Institutsionalnye osobennosti i dinamika formirovaniya i razvitiya klasterov v Rossii [Institutional Features and Dynamics of Formation and Development of Clusters in Russia]. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii* [Journal of Economic Theory]. 2014, I. 1, pp. 79–89. (in Russian)
2. Yerznkyan B.H. Institutsionalnye osobennosti ekonomicheskikh sistem i perspektivy ikh razvitiya v Rossii [Institutional Features of Economic Systems and Perspectives of Their Development in Russia]. *Ekonomicheskije sistemy* [Economic Systems]. 2014, I. 1, pp. 28–32.
3. Yerznkyan B.H., Akinfeeva E.V. Sravnitel'nye institutsional'nye kharakteristiki Skolkovo i Kremnievoy

- конференции. Государственный университет управления; под ред. Г.Б. Клейнера. – М.: ГУУ, 2015. – 332 с. – С. 172–176.
4. *Клейнер Г.Б.* Системная парадигма и экономическая политика [Текст] / Г.Б. Клейнер // *Общественные науки и современность*. – 2007. – № 2. – С. 141–149; № 3. – С. 99–114.
 5. *Путь в XXI век: Стратегические проблемы и перспективы российской экономики* [Текст] / Рук. авт. колл. Д.С. Львов. – М.: Экономика, 1999. – 793 с.
 6. *Норт Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики [Текст] / Д. Норт. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с.
 7. *Ходжсон Дж.* Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории [Текст] / Дж. Ходжсон. – М.: Дело, 2003. – 463 с.
 8. *Hodgson G.M.* What Are Institutions? [Текст] / G.M. Hodgson // *Journal of Economic Issues*. – 2006. – Vol. XL. – No. 1. – Pp. 1–25.
 9. *Williamson O.E.* Pluralistic Institutional Solutions of the Problem of Externalities [Текст] / O.E. Williamson // *Journal of Economic Literature*. – 2000. – Vol. XXXVIII. – September. – Pp. 595–613.
- doliny [The relational institutional characteristic of Skolkovo and Silicon Valley]. *Institutsional'naya ekonomika: razvitie, prepodavanie, prilozheniya: materialy chetvertoy Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii* [Institutional Economics: Development, Teaching, Applications: Proceedings of the Fourth International Conference]. Moscow, State University of Management Publ., 2015, pp. 172–176. (in Russian)
 4. *Kleiner G.B.* Sistemnaya paradigma i ekonomicheskaya politika [System Paradigm and Economic Policy]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost* [Social Sciences and Modernity]. 2007, I. 2, pp. 141–149; I. 3, pp. 99–114. (in Russian)
 5. *Put v XXI vek: Strategicheskie problem i perspektivy rossiyskoy ekonomiki* [The Path to the XXI Century: Strategic Problems and Perspectives of Russian Economy]. Moscow, Ekonomika Publ., 1999. 793 p.
 6. *North D.* *Instituty, institutsionalnye izmeneniya i funktsionirovanie ekonomiki* [Institutions, Institutional Change and Economic Performance]. Moscow, Foundation of economic book “Nachala” Publ., 1997. 180 p.
 7. *Hodgson G.* *Economicheskaya teoria i instituty: Manifest sovremennoy institutsionalnoy ekonomicheskoy teorii* [Economics and Institutions: A Manifesto for a Modern Institutional Economics]. Moscow, Delo Publ., 2003. 464 p.
 8. *Hodgson G.M.* What Are Institutions? *Journal of Economic Issues*. 2006. Vol. XL. No.1. P. 1–25.
 9. *Williamson O.E.* Pluralistic Institutional Solutions of the Problem of Externalities. *Journal of Economic Literature*. 2000. Vol. XXXVIII. September. P. 595–613.

Лигновская Т.А.

канд. психол. наук, доцент, ФГБОУ
ВО «Государственный университет
управления», Москва
e-mail: inf@guu.ru

Ерзнкян Б.А.

д-р экон. наук, профессор,
зав. лабораторией Центрального
экономико-математического
института Российской академии
наук, Москва
e-mail: yerz@cemi.rssi.ru

Lignovskaya T.A.

Ph.D. in Psychology, Associate
Professor, FSBEI HE State University
of Management, Moscow
e-mail: inf@guu.ru

Erznkyan B.A.

Doctor of Economics, Professor,
Head of Laboratory, Central Economics
and Mathematics Institute, Russian
Academy of Sciences, Moscow
e-mail: yerz@cemi.rssi.ru

Управленческие конфликты в психологии менеджмента и институциональной экономике

Аннотация

Авторы исходят из того, что при преподавании психологии менеджмента студентам, уже знакомым с основаниями институциональной экономической теории, полезно давать сведения, позволяющие им проводить параллели между этими двумя учебными дисциплинами, что им поможет лучше ознакомиться не только с каждой из них, но также рельефнее представить себе проблемы, возникающие в управленческой деятельности. В статье на примере управленческих конфликтов проводится сопоставление типичных случаев из психологии менеджмента и институциональной экономики.

Ключевые слова:

управленческие конфликты, психология менеджмента, институциональная экономика, системный анализ.

Managerial Conflicts in Management Psychology and Institutional Economics

Abstract

The authors proceed from the fact that while teaching the management psychology to students which are already familiar with the institutional economics foundations, it is useful to give them information enable to draw parallels between these two academic disciplines that will help the students become more familiar not only with each of these academic disciplines, but also more vividly present themselves problems emerging in management. In this paper a comparison of typical cases from the management psychology and institutional economics is carrying out on the example of managerial conflicts.

Keywords:

managerial conflicts, management psychology, institutional economics, system analysis.

В литературе по психологии менеджмента (см. среди прочих [8]) изучаются психологические аспекты научного менеджмента, включающие концепцию человеческих отношений и индивидуальности работников в принципы управления. Представляется, при преподавании психологии менеджмента студентам, уже знакомым с основаниями институциональной экономической теории, полезно проводить параллели между этими двумя учебными дисциплинами, что им поможет лучше ознакомиться не только с каждой из них, но также рельефнее представить себе проблемы, возникающие в управленческой деятельности.

Это относится не только к управлению организациями или в организациях, но и к управлению вообще, в том числе к управлению инновационным развитием экономических объектов и систем, особенно в нестационарной экономике, коей является экономика России. Более детально под ней понимается «...хозяйственная система, которой присущи достаточно резкие и плохо предсказуемые изменения многих макроэкономических показателей и

параметров, уровни состояния и динамика которых не отвечают стационарному режиму экономики и нормальному рыночному циклу, а скорее, присущи переходным кризисным или посткризисным экономическим процессам» [5, с. 93].

Рассмотрим подробнее параллели, способствующие созданию базы для системного рассмотрения и анализа явлений из двух научных направлений и учебных дисциплин — психологии менеджмента и институциональной экономики. Возьмем, например, такое сложное и неоднозначное явление, как *конфликты*, определяемые нами как отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые в общем случае могут быть представлены как конкретными лицами, так и их группами.

Обычно конфликты ассоциируются у многих с агрессией, угрозами, спорами, враждебностью, войной и т.п. В результате складывается мнение, что конфликт — явление всегда нежелательное, что его необходимо, по возможности, избегать, что его следует немедленно разрешать, как только он возникает. Такое отношение четко прослеживается в

трудах авторов, принадлежащих к школе научного управления, административной школе и разделяющих концепцию бюрократии по Веберу.

Эти подходы к эффективности организации в большой степени базируются на определении задач, процедур, правил, взаимодействий должностных лиц и разработке рациональной организационной структуры по той простой причине, что такие механизмы способны устранить условия, способствующие появлению конфликта, и могут быть использованы для решения возникающих проблем. Авторы, принадлежащие к школе «человеческих отношений», также склонны соотносить конфликт с понятием дисфункции. Признавая возможность появления противоречий между целями отдельной личности и целями организации в целом, между линейным и штабным персоналом, между полномочиями и возможностями одного лица и между различными группами руководителей, они трактуют конфликт как признак неэффективной деятельности организации и плохого управления. По их мнению, хорошие взаимоотношения в организации могут предотвратить возникновение конфликта. Современная точка зрения не так однозначна: конфликты могут быть также и функциональными, поскольку даже в организациях с эффективным управлением некоторые из них не только возможны, но даже желательны.

Возвращаясь к определению конфликта и преследуя цель проведения параллелей с институциональной экономикой, отметим, что уже в детализации самого определения — *каждая сторона конфликта делает все, чтобы была принята ее точка зрения или цель, и мешает другой стороне делать то же* — присутствует такое институциональное понятие, как *оппортунизм*, или оппортунистическое поведение. В самом деле, стороны, как следует из приведенного определения, стороны не довольствуются простым преследованием собственной выгоды, что свойственно неоклассическому рациональному поведению, они идут дальше, прибегая к использованию коварства (*guile*) для достижения своей цели [7, с. 689].

Во многом из-за потенциально оппортунистического поведения сторон с последствиями в виде дисфункции принимаемых решений многие авторы склоняются к мнению, что конфликты нежелательны и их следует избегать. Такой взгляд оправдан, когда он ведет к снижению личной удовлетворенности, группового сотрудничества и эффективности организации. Но есть и иная — функциональная — точка зрения на конфликты: они, будучи грамотно управляемы, могут способствовать повышению

эффективности организации. Чтобы не быть голословными, остановимся на основных типах конфликтов, к которым относятся конфликты *внутри* сторон (как по отношению к личности, так и к группе) и конфликты *между* сторонами (как личностями, так и группами).

Конфликт внутри личности. Хотя он и не очень вписывается в приведенное нами определение конфликта, последствия его могут быть нежелательными. Возникает он в ситуации, когда человеку предъявляются противоречивые требования по поводу результата или же они не согласуются с его морально-этическими ценностями. Расхождение норм неформальной группы с требованиями организации может стать причиной стресса для участников группы (они же и участники организации). Отметим, что связанные со стрессом напряжение и беспокойство, равно как и психологические переживания имеют отношение не к производственным, а транзакционным издержкам, точнее, они ведут к их повышению и, тем самым, к снижению эффективности производственного процесса.

Такой конфликт может иметь место в корпоративном управлении — в ситуации, когда личность представлена двумя (и более) ипостасями — скажем, агентом (рядовым работником или управляющим) и принципалом (акционером). Известная из институционально-экономической теории проблема взаимоотношений агента и принципала происходит в таком случае внутри одной и той же личности, которая совмещает в себе функции, обычно разнесенные между различными группами интересов, и агента, и принципала.

Традиционная экономика (*economics*) не рассматривает такие случаи, считая их изначально неэффективными, что является отражением аутсайдерской модели корпоративного управления, но это плохо согласуется с современными реалиями — что на Западе (в большинстве европейских стран, сюда же отнесем и Японию), что на Востоке. И хотя наделение работников или менеджмента акциями практикуется в развитых странах уже десятки лет, повышенный интерес к изучению этого феномена проявился лишь после массовой приватизации на постсоветском пространстве, в результате которой агенты-работники стали в одночасье принципалами-акционерами — кто в большей (дирекция), а кто и в меньшей степени (рядовые работники).

Конфликт внутри группы может наблюдаться между личностями и (или) подгруппами. В ситуации «и» мы имеем дело со смешанной — личностно-групповой — формой конфликта, в ситуации «или» — с их чистыми формами.

Иногда их трудно разнести. Так, в транзакциях управления, в которых «...право решения принадлежит одной стороне, а обязанность подчинения – в обмен на фиксированный доход – другой» [3, с. 156], руководитель-принципал может обращаться ко всем и одновременно к каждому из своих подчиненных-агентов, при этом значение может иметь любая деталь – речь, выражение, способ общения и пр. Напомним, что транзакция управления является одной из трех типов транзакций, наряду с торговой и распределительной, по классификации классического представителя старой институциональной школы Джона Коммонса. В такой транзакции отношения между участниками асимметричны, что отличает ее от торговой (где отношения между сторонами контракта симметричны) транзакции. В ней также наличествует индивид (принципал, управляющий), и в этом проявляется ее особенность по сравнению с распределительной транзакцией (в которой принципалом является коллективный орган) [4, с. 56].

Специалистам в области норм пространственной и временной организации общения известны результаты экспериментов Холла, которому удалось выявить следующие нормы для осуществления контакта – приближения к партнеру по деловому общению: интимное расстояние (0–45 см); персональное расстояние (45–120 см); социальное расстояние (120–400 см); публичное расстояние (400–750 см) [6, с. 75]. Нарушение этих норм может привести к институциональной дисфункции, соблюдение – наоборот. Важно обратить внимание на то, что приведенные результаты получены применительно к носителям американской культуры общения; в случае с носителями иных культур можно ожидать появления иных результатов. Это существенно, ведь институциональные системы своеобразны – обстоятельство, нередко игнорируемое при попытке некритического заимствования институтов, в данном случае – неформальных [4, с. 60].

Конфликт между личностями. Межличностный конфликт относится к наиболее распространенному типу конфликта, например, при конкуренции руководителей подразделений за ограниченные ресурсы, капитал или рабочую силу, время использования оборудования или одобрение проекта. Каждый из них, полагая, что ресурсы ограничены, старается убедить вышестоящее начальство выделить их именно ему, а не другому руководителю. Такой тип конфликта проявляется там, где подразделения не являются центрами прибыли, из-за чего трудно отследить эффективность распоряжения централизованно выделенными их руководителям ресурсами.

Классический пример, приводимый О. Уильямсоном для демонстрации различных организационных структур управления и сравнения их плюсов и минусов, – унитарная структура (*U-form*). Компании с такой структурой, вследствие конкуренции безответственных с точки зрения интересов компании в целом руководителей, имеют тенденцию к «разбуханию» в части *помимо прочего* управленческого (чем больше людей в подразделении, тем выше статус его руководителя) аппарата. Это приводит в итоге к нарушению баланса между управленческими (транзакционными) и производственными (трансформационными) издержками, к превышению *при прочих равных условиях* первых над вторыми. Этот феномен относится к типичным недостаткам унитарной структуры (*U-form*) [7].

Конфликт между группами. Приведенный пример унитарной структуры можно распространить и на межгрупповой конфликт, если рассматривать конкуренцию за ресурсы между подразделениями, а не между их руководителями. Другой пример межгруппового [внутриорганизационного] конфликта: трения между линейным и штабным персоналом, причиной которых может выступать взаимозависимость производственных отношений. Линейный персонал зависит от штабного из-за потребности в специалистах, а штабной персонал зависит от линейного, поскольку нуждается в его поддержке, когда выясняет неполадки в производственном процессе, выступает в роли консультанта, внедряет свои рекомендации.

Конфликты между группами могут возникать в ситуации, когда одна группа придерживается, скажем, формальных правил, а другая – предпочтение неформальным нормам общения, скажем, доверию. В общем случае одновременное следование формальным и неформальным институтам не обязательно ведет к конфликту; его исход может быть различен: разноплановые институты могут подкреплять друг друга, мешать друг другу, оставаться взаимно нейтральными.

Конфликт между личностью и группой является собой смешанный – в отличие от рассмотренных ранее чистых форм – тип конфликта, в котором одна сторона представлена личностью, вторая – группой. Одним из способов, скорее, не улаживания, а предотвращения возникновения такого конфликта является выработка в личности способности к самоидентификации с растворением себя в группе. Проблема идентичности, отождествления себя с той или иной группой является весьма сложной, как минимум, в психологическом, культурном и социальном плане. Во многом идентичность вырабатыва-

вается годами в результате воспитания, учебы, приобретения знаний и приобщения к общей культуре, общей истории. В организациях могут практиковаться и добровольно-принудительные методы такой выработки. Один из таких методов или механизмов можно проиллюстрировать на примере военной организации, что и делают в своей статье Дж. Акэрлоф и Р. Крэнтон: «Новички стоят по стойке смирно, отдают честь и повторяют это приветствие [«Сэр, вновь прибывший кадет имярек впервые рапортует согласно приказу»] снова и снова, пока наконец не смогут сделать все абсолютно верно, – получая по замечанию за малейшую ошибку» [1, с. 107]. В качестве русского аналога такой муштры можно привести нередко используемое в армии обращение старшины или сержанта к солдатам-новобранцам: «Я научу тебя, как любить Родину».

Приведенными выше параллелями дело, разумеется, не исчерпывается. Более того, их можно продолжить до бесконечности, и причина в том, что институциональная экономическая теория является по определению междисциплинарной наукой, объединяющей в себе, если ориентироваться на экономическую теорию трансакционных издержек Уильямсона, как минимум, три научные сферы – собственно экономическую, организационно-управленческую и правовую. К этому можно добавить и

психологию вообще и менеджмента в частности вместе с наблюдаемыми в ней конфликтами, некоторые из которых были рассмотрены выше через призму институциональной экономической теории.

Практическая значимость совместного рассмотрения психолого-управленческих и институционально-экономических феноменов становится особенно явной при разработке интерактивно-пространственного подхода к инновационному развитию российской, нестационарной, по сути, экономики.

В таком подходе, охватывающем взаимоотношения между предприятиями и между ними и рынками, равно как взаимоотношения на более высоком уровне с акцентом на связку «государство – регион», совместный учет психологических и институциональных факторов может стать при прочих равных условиях залогом успеха. В самом деле, если к интерактивному и пространственному измерениям добавить также технологическое измерение, будут созданы все условия для системного социально-экономического развития.

Работа подготовлена при поддержке гранта РГНФ № 15-02-00229а «Системный анализ, моделирование и пространственные решения приоритетных задач инновационного развития экономических объектов и систем в нестационарной экономике».

Литература

1. Акерлоф Дж. А. Идентичность и экономика организаций [Текст] / Дж. А. Акерлоф, Р.И. Крэнтон // Российский журнал менеджмента. – 2010. – Т. 8. – № 2. – С. 107–130.
2. Ерзнкян Б.А. Управленческие конфликты в свете институциональной теории [Текст] / Б.А. Ерзнкян, Т.А. Лигновская. – В кн.: Институциональная экономика: развитие, преподавание, приложения: материалы четвертой Международной научной конференции. Государственный университет управления; под ред. Г.Б. Клейнера. – М.: ГУУ, 2015. – 332 с. – С. 176–179.
3. Ерзнкян Б.А. Вербальные и невербальные аспекты трансакции управления [Текст] / Б.А. Ерзнкян, Т.А. Лигновская // Теория и практика институциональных преобразований в России. Сборник научных трудов; под ред. Б.А. Ерзнкяна. – Вып. 28. – М.: ЦЭМИ РАН, 2014. – С. 156–163.
4. Ерзнкян Б.А. Культура речи как фактор повышения эффективности управленческих трансакций [Текст] / Б.А. Ерзнкян, Т.А. Лигновская // Микроэкономика. – 2014. – № 4. – С. 56–60.
5. Лившиц В.Н. Системный анализ рыночного реформирования нестационарной экономики России, 1992–2013 [Текст] / В.Н. Лившиц. – М.: ЛЕНАНД, 2013. – 631 с.

References

1. Akerlof G., Kranton R. Identichnost i ekonomika organizatsiy [Identity and the economics of organizations]. *Rossiyskiy zhurnal menejmenta* [Russian Journal of Management]. 2010, V. 8, I. 2, pp. 107–130. (in Russian)
2. Yerznkyan B.H., Lignovskaya T.A. Upravlencheskie konflikty v svete institutsionalnoy teorii [Managerial conflicts in the light of the institutional theory]. *Institutsional'naya ekonomika: razvitie, prepodavanie, prilozheniya: materialy chetvertoy Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii* [Economics: Development, Teaching, Applications: Proceedings of the Fourth International Conference. Moscow, State University of Management Publ., 2015, pp. 176–179. (in Russian)
3. Yerznkyan B.H., Lignovskaya T.A. Verbalnye i neverbalnye aspekty transaktsii upravleniya [Verbal and Non-Verbal Aspects of a Managerial Transaction]. *Teoriya i praktika institutsional'nykh preobrazovaniy v Rossii. Sbornik nauchnykh trudov* [Theory and Practice of Institutional Reforms in Russia. Collection of scientific works]. I. 28. Moscow, CEMI RAS Publ., 2014, pp. 156–163. (in Russian)
4. Yerznkyan B.H., Lignovskaya T.A. Kultura rechi kak faktor povysheniya effektivnosti upravlencheskikh transaktsiy [Culture of Speech as a Factor of Enhancing the Efficiency of Managerial Transactions]. *Mikroekonomika* [Microeconomics]. 2014, I. 4, pp. 56–60. (in Russian)

6. *Поскочинова О.Г.* Культура речи и деловое общение [Текст]: учеб. пособие / О.Г. Поскочинова, М.А. Гриднова. – СПб.: СПбГУЭФ, 2011. – 95 с.
7. *Уильямсон О.И.* Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация [Текст] / О.И. Уильямсон. – СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996. – 702 с.
8. *Gilbreth L.M.* The Psychology of Management: The Function of the Mind in Determining, Teaching and Installing Methods of Least Waste [Text] / L.M. Gilbreth. – New York: Macmillan, 1914. – 344 p.
5. *Livshits V.N.* *Sistemny analiz rynochnogo reformirovaniya nestatsionarnoy ekonomiki Rossii, 1992–2013* [System Analysis of the Market Reforming the Russia's Non-Stationary Economy, 1992–2013]. Moscow, LENAND Publ., 2013. 631 p.
6. *Poskochinova O.G., Gridnova M.A.* *Kultura rechi i delovoe obshchenie* [Culture of Speech and Business Communication]. Saint-Petersburg, SPbGUEF Publ., 2011. 95 p.
7. *Williamson O. E.* *Ekonomicheskie instituty kapitalizma: Firmy, rynki, "otnoshencheskaya" kontraktatsia* [The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting]. Saint-Petersburg, Lenizdat; CEV Press Publ., 1996. 702 p.
8. *Gilbreth L.M.* The Psychology of Management: The Function of the Mind in Determining, Teaching and Installing Methods of Least Waste. New York: Macmillan, 1914. 344 p.

Ермишина А.В.

канд. экон. наук, доцент
ФГАОУ ВО «Южный
федеральный университет»,
Ростов-на-Дону

e-mail: AVErmishina@sfedu.ru

Дончевский Г.Н.

д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой управления,
директор Центра технологизации
региональной и муниципальной
деятельности Высшей школы
бизнеса ФГАОУ ВО «Южный
федеральный университет»,
Ростов-на-Дону

e-mail: gndonchevsky@sfedu.ru

Клименко Л.В.

канд. социол. наук, доцент
ФГАОУ ВО «Южный
федеральный университет»,
Ростов-на-Дону

e-mail: lvklimenko@sfedu.ru

Ermishina A.V.

Ph.D. in Economics, Associate
Professor, FSAEI HE Southern
Federal University, Rostov-on-Don

e-mail: AVErmishina@sfedu.ru

Donchevsky G.N.

Doctor of Economics, Professor,
Head of Management Chair, Director
of Technological Center for Regional
and Municipal Activity of Graduate
School of Business Administration
at FSAEI HE Southern Federal
University, Rostov-on-Don

e-mail: gndonchevsky@sfedu.ru

Klimenko L.V.

Ph.D. in Sociology, Associate
Professor, FSAEI HE Southern
Federal University, Rostov-on-Don

e-mail: lvklimenko@sfedu.ru

Достигнутый уровень урбанизации (городское население планеты превысило 50% от всего числа жителей Земли), сопровождаемый быстрым нарастанием проблем жизнедеятельности в крупных и сверхкрупных городских агломерациях, явления деградации неурбанизированной «периферии» актуализируют вопрос о новых, постурбанистических моделях жизнеустройства.

Поиск постурбанистических форм жизнедеятельности связан с двумя моделями поведения до-

Роль технологий жилищного жизнеобеспечения в становлении постурбанистических форм жизнеустройства¹

Аннотация

Статья посвящена концептуальной проработке и эмпирической верификации гипотезы о существовании и развитии в российском обществе новых постурбанистических форм жизнедеятельности, которые формируются на базе индустриально-городского уклада, но пытаются преодолеть ограничения урбанизма. Авторы дифференцируют представителей постурбанизма на дауншифтеров и апшифтеров. Материалы проведенного эмпирического исследования показали, что важное место в моделях социально-экономической активности постурбанистов занимают новейшие технологические решения и современные автономные экологичные технологии жилищного жизнеобеспечения.

Ключевые слова:

урбанизм, постурбанизм, апшифтинг, технологический уклад, технологии жизнеобеспечения

Role of Housing Life-Support Technologies in the Development of Post-Urban Lifestyles

Abstract

The paper is devoted to a concept study and empirical verification of the hypothesis about existence and development of new post-urban lifestyles in Russian society, which are formed on the basis of industrial and urban state of life, but trying to overcome the urbanism limitations. The authors differentiate post-urban representatives as down-shifters and up-shifters. Materials of conducted empirical investigation have demonstrated that innovative technological solutions and modern autonomous eco-friendly housing life-support technologies take an important place in post-urban representatives' socio-economic activity models.

Keywords:

urbanism, post-urbanism, up-shifting, technological state of life, life-support technologies.

мохозяйств: с одной стороны, это отказ от карьеры в городе, а с другой – миграция из города. Согласно исследованиям, проведенным в начале XXI в. институтом Австралии, 23% австралийцев в возрасте от 30 до 59 лет сознательно пошли на понижение своего карьерного статуса и, соответственно, материального уровня жизни. Опрос, проведенный в США в 1990-е гг., показал, что 19% респондентов за последние пять лет осуществили долговременное изменение в жизни, что привело к снижению их

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ), проект № 15-02-00444/15 «Постурбанистические формы жизнеустройства в современной России: социоэкономический анализ».

заработка. По данным опросов, проведенных в начале 2000-х гг., не менее 25% британцев в возрасте 30–59 лет стали дауншифтерами в последние 10 лет [11]. «Синдромом отложенного счастья» — так обозначил причину, толкающую людей на такое действие, Клив Гамильтон [12]. По оценкам экспертов, около 5–7% жителей российских мегаполисов хотят уехать в деревню [3]. Массовую миграцию из города в село сдерживают только два фактора: 1) отсутствие в селе доступной и качественной медицинской помощи; 2) отсутствие в селе досуга в зимнее время. Даже такой фактор, как работа, оказывается вторичным [8, с. 67].

Результаты исследований с определенной долей уверенности позволяют утверждать, что на фундаменте урбанизированного типа жизнеустройства уже возникли и множатся новые, негородские формы организации жизни и деятельности сообществ людей. Таковыми являются, с одной стороны, новые типы поселений (экопоселения, поселения творческого типа или поселения — социальные проекты (воспитание детей-сирот, детей-инвалидов и т.п.), с другой стороны, возникновение различных форм постурбанизма как в рамках городской среды, так и вне ее [5, 6, 9]. Представителей новых негородских форм жизнеустройства можно подразделить на **дауншифтеров** и **апшифтеров**, отличающихся, соответственно, ориентацией на социальный побег или же на преобразование связей с городом, на отказ от достижений цивилизации или же на продуктивное использование современных технологий [4].

Формирование новых форм постурбанистического жизнеустройства сопровождается также реорганизацией сферы традиционных технологий жилищного жизнеобеспечения, в которую внедряются современные технологические решения с целью обеспечения экологичности и автономии.

Необходимо отметить, что большим преимуществом города со времени появления первых исторических городов было развитие технологий жилищного жизнеобеспечения, которые в большей своей части носили коллективный характер. Коллективное потребление, строительство и обслуживание объектов энерго- и водоснабжения было экономически оправдано. Неслучайно отрасли жилищного жизнеобеспечения и производимые ими услуги получили название общих, общественных, коммунальных не только в русском языке (жилищно-коммунальные услуги), но и в других языках (*public utility services, les services publics*). Действительно, экономия от масштаба, ведущая к сокращению удельных затрат на производство жизнеобеспечивающих благ, позволила обеспечить физическую и

ценовую доступность услуг, существенно повышая комфортность жилища. Доступность современных услуг жилищного жизнеобеспечения позволила существенно повысить качество жизни прежде всего городского населения, которое в крупных городах практически на 100% обеспечено централизованными услугами энерго- и водоснабжения.

В то же время сельская местность, например в России, до сих пор не обеспечена доступными услугами жизнеобеспечения, что существенно сокращает комфортность проживания. Вместе с тем комфорт городского жилища до сих пор является значимым фактором привлекательности урбанизированного образа жизни.

Неслучайно по просторам Интернета бродит стишок неизвестного автора:

*Мне надоел бездушный шумный город,
Мне давит грудь тройной стеклопакет,
Уехать бы с палаткой на природу,
Но только ванна чтоб была и Интернет.
(<https://vk.com/womanpage>)*

XX в. принес новые технологии, которые существенно изменили не только производство благ, но их потребление. Причем новые технологии имели стойкую тенденцию все более обеспечивать индивидуализацию потребления. Наиболее революционным событием истории потребления стал переход от коллективной телефонной связи к индивидуальной. Благодаря технологиям сотовой связи телефонный номер перестал быть принадлежностью места (дома, квартиры или офиса), а стал атрибутом личности — его владельца. Новые технологии разрушили инфраструктурную монополию телефонного кабеля и очень быстро стали доступными и массовыми.

Мечта горожанина о полной независимости и индивидуализации потребления распространялась и на блага жилищного жизнеобеспечения. В России это стремление является особенно острым в связи с низким качеством и постоянным ростом стоимости жилищно-коммунальных услуг.

По мнению экспертов, сегодня практически все блага жизнеобеспечения возможно производить с помощью автономных технологий, для реализации которых не требуется материальной сетевой инфраструктуры. Эти технологии разнообразны, отличаются производительностью, стоимостью, надежностью и качеством производимых услуг. Само появление и развитие постурбанистических форм жизнедеятельности вне городской инфраструктуры становится возможным вследствие появления доступных автономных технологий жилищного жизнеобеспечения.

Эмпирическое исследование использования технологий жилищного жизнеобеспечения представителями новых форм постурбанистического устройства (постурбанистами) было проведено весной-летом 2015 г. в рамках проекта *«Постурбанистические формы жизнеустройства в современной России: социоэкономический анализ»*. Основные методы сбора эмпирического материала – проведение глубинных полуструктурированных интервью [7, 10]. География опроса – Ростовская область, Краснодарский край, Калужская и Московская области. Всего опрошено 12 респондентов (пять из них проживают в городе, семь – за городом: в родовых поместьях, экопоселениях, или просто в сельской местности). Кроме того, в целевых тематических поселениях реализовывалось невключенное наблюдение².

Невключенные наблюдения и глубинные интервью с постурбанистами показали, что зависимость от городского комфорта и стремление обеспечить этот комфорт и в условиях негородского образа жизни отличают дауншифтеров от апшифтеров. *«Живя именно в том месте, где мы живем, (надо) обустроить... свою жизнь таким образом, чтобы... удобства повышать, чтобы родственники могли приезжать, более комфортно себя чувствовали, чтобы к нам гости приезжали»* (Елизавета, 24 года, экопоселение «Цица»). Интересно, что экопоселение «Цица» было основано типичными дауншифтерами, которые предполагали уйти не только от городского образа жизни, но и от городских технологий. В первые годы формирования поселения они предъявляли строгие требования к новым поселенцам, включающие в том числе и неиспользование городских технологий. Однако сейчас и сами основатели используют блага цивилизации для обеспечения комфортности своего жилища.

Апшифтеры из числа жителей экопоселений, родовых поместий³, а также из других сельских поселений уже внедряют или планируют в ближайшей перспективе освоить автономные технологии жизнеобеспечения современного типа.

Первая проблема, которую решают постурбанисты, – обеспечение электроэнергией. И здесь обычным делом становится использование возобновляемых источников энергии, прежде всего солнечных аккумуляторов. Потенциал этих технологий уже хорошо проверен мировой практикой: в 2014 г. ве-

тер, солнце, биомасса и вода обеспечили 26,2% всей произведенной в Германии электроэнергии, впервые обогнав по этому показателю традиционного для отрасли лидера – бурый уголь, на который пришлось 25,4% [1]. С помощью гидронасосов и тепловых коллекторов жилища экопоселенцев обеспечиваются горячей водой, которая также нагревается с помощью энергии солнца в солнечные дни. Совокупность технологий позволяет широко использовать бытовую технику: стиральные машины-автоматы, кухонные комбайны и т.п.

Для загородных постурбанистов важны не только соображения автономии, комфортности, экономности, но и идеи экологичности: *«У нас электроэнергия от солнечных батарей – летом и от бензогенератора – зимой. Пластиковый мусор сжигается в печах, кострах или вывозится на свалки. По возможности стараемся не пользоваться одноразовыми вещами. Органический мусор компостируется в том числе с использованием эффективных микроорганизмов (ЭМ). <...> Коллективный проект поселения – микрогидроэлектростанция (ГЭС), то есть организация автономного электроснабжения. Есть возможность получения электроэнергии от движения воды в реке... но пока это проект, основанный на энтузиазме»* (Веселин, 33 года, программист, экопоселение «Цица»). *«И еще мне понравилась автономная канализация “Топаз”. С очисткой воды, которую можно использовать для полива. ... Круто иметь ветряк, солнечные батареи. Основная идея – независимость»* (Лариса, 30 лет, производитель чая, пос. Александровка).

Некоторые жители поселений ведомы также идеями эстетичности в использовании автономных технологий жизнеобеспечения: *«Активно используем альтернативные источники энергии – солнечные батареи, “ветрячки” – по нескольким причинам. Одна из них – это эстетический вид, так как у нас планируется огромное количество деревьев, кустарников. Деревьев, прежде всего, высоких. Они дают намного больше тени. А столбы электропитания очень некрасивые. Так же от них идет излучение. У нас “этих столбов” не было. И мы решили идти этим путем... Ветряные насосы еще собираемся купить и ими качать воду. Может, еще солнечный коллектор»* (Владислав, 31 год, ландшафтный дизайнер, строитель, родовое поместье «Росток»).

В то же время опрошенные апшифтеры, которые в настоящее время проживают в городе, также ориентированы на использование подобных технологий жизнеобеспечения. Многие из городских постурбанистов хотели бы переехать жить за город и обустроить коммунальную инфраструктуру схожим

² В исследовании изучались поселения родовых поместий «Росток» (Ростовская область), «Милёнки» (Калужская область), экопоселения «Цица» (Краснодарский край).

³ Отметим, что не все жители экопоселений и родовых поместий в России являются носителями прогрессивного постурбанистического уклада. В таких поселениях достаточно часто можно встретить и дауншифтеров.

образом: «Я думал о ветряках и о солнечных батареях, сейчас я пытаюсь понять, что из этого эффективнее и лучше» (Александр, 32 года, диджей, дизайнер, видеограф, г. Ростов-на-Дону); «Сейчас интересные технологии использования солнечной энергии или энергии ветра. Еще можно, например, резервуары для воды автономные делать... Ведь у жизни за городом недостатки — это продолжение достоинств. Если что-то случится, коммунальные службы в последнюю очередь занимаются загородными поселениями» (Влад, 29 лет, специалист в сфере IT, переводчик, Ростов-на-Дону).

В поселениях российских апшифтеров практически не встречаются дорогие по инвестициям, но дешевые и удобные в использовании технологии жизнеобеспечения. Например, в построенном латвийским миллионером в окрестностях г. Цесис «городе солнца» Амацциемсе все дома оснащены коммунальной канализацией, проложенной спецтехникой под корнями сосен и елей. Обогреваются дома в основном теплом от земли — в каждом доме имеется геотермальный тепловой насос со скважиной 90–100 м, преобразующий энергию земли в

теплоэнергию. Этой теплоэнергии круглый год достаточно для обогрева дома и подогрева горячей воды. И только в холодные зимние дни жители прибегают к розжигу камина, которым оснащен каждый дом [2]. Возможно, в будущем такие технологии будут доступны и россиянам со средним уровнем доходов.

Таким образом, в настоящее время уровень развития автономных технологий бытового жизнеобеспечения жилища достаточен для развития удаленных от города поселений. При этом развитие постурбанистических тенденций создает активный спрос на автономные и экологичные системы жизнеобеспечения жилища. В то же время инфраструктурная необустроенность неурбанизированных территорий служит существенным барьером постурбанизации. С целью повышения качества жизнеобеспечения населения неурбанизированных территорий необходима системная государственная экономическая политика по поддержке развития автономных экологичных технологий жилищного жизнеобеспечения и строительства дорожной инфраструктуры.

Литература

1. Возобновляемая энергетика в Европе вырастает в грозного конкурента традиционным источникам (2015) // Эхо России. Общественно-политический журнал. 8 августа, 2015 [Электронный ресурс]. — URL: <http://ehorussia.com/new/node/11303>
2. «Город солнца» латвийского миллионера Айварса Звирбулиса (2015) / ECONET. Включи сознание [Электронный ресурс]. — URL: <http://econet.ru/articles/69384-gorod-solntsa-latviyskogo-millionera-ayvarsa-zvirbulisa> 5 июня 2015
3. До 7% жителей мегаполисов хотят уехать в деревню (2014) — Деревня-online.Ru [Электронный ресурс]. — URL: <http://derevnyaonline.ru/smi/4375>
4. Дончевский Г.Н. Деятельностно-технологическая специфика апшифтинга как основной формы постурбанистического развития [Текст] / Г.Н. Дончевский, А.В. Ермишина, Л.В. Клименко // Общество и экономика. — 2015. — № 8–9. — С. 230–236.
5. Задорин И.В. Альтернативные сельские поселения в России: стихийная внутренняя эмиграция или осознанный трансфер в будущее [Текст] / И.В. Задорин [и др.] // Лабиринт. Журнал социально-гуманитарных исследований. — 2014. — № 2.
6. Звягинцев В.И. Переселенцы из города в сельскую местность: феномен «обратной миграции» в современной России [Текст] / В.И. Звягинцев, М.А. Неуважаева // Мир России. — 2015. — № 1. — Вып. 24.
7. Ильин В.И. Драматургия качественного полевого исследования [Текст] / В.И. Ильин. — СПб.: Интерсоцис, 2006.

References

1. Vozobnovljaemaja jenergetika v Evrope vyrastaet v groznogo konkurenta tradicionnym istochnikam [Renewable energy in Europe grows into a formidable competitor to traditional sources]. *Jeho Rossii. Obshhestvenno-politicheskij zhurnal* [Echo of Russia. Newsmagazine] August 8, 2015. Available at: <http://ehorussia.com/new/node/11303> (in Russian)
2. “Gorod solnca” latvijskogo millionera Ajvarsa Zvirbulisa [“The Sun City” of Latvian millionaire Ajvarsa Zvirbulisa]. *ECONET. Vkljuchi soznanie* [ECONET. Turn on the consciousness]. Available at: <http://econet.ru/articles/69384-gorod-solntsa-latviyskogo-millionera-ayvarsa-zvirbulisa>. 05 June 2015. (in Russian)
3. Do 7% zhitelej megapolisov hotjat uehat' v derevnju [Up to 7 percent of the megacities population want to leave the village]. *Derevnja-online.Ru*. Available at: <http://derevnyaonline.ru/smi/4375> (in Russian)
4. Donchevsky G.N., Ermishina A.V., Klimenko L.V. Dejatel'nostno-tehnologicheskaja specifika apshiftinga kak osnovnoj formy posturbanisticheskogo razvitija [Activity-technological specifics of up-shifting as the main form posturbanist development]. *Obshhestvo i jekonomika* [Society and Economics]. 2015, I. 8 – 9, pp. 230-236. (in Russian)
5. Zadorin I.V., Maltseva D.V., Homyakova A.P., Shubina L.V. Al'ternativnye sel'skie poselenija v Rossii: stihijnaja vnutrennjaja jemigracija ili osoznannyj transfer v budushhee [Alternative Rural Settlements in Russia: Spontaneous Internal Emigration or Deliberate Transfer to the Future]. *Labirint. Zhurnal social'no-gumanitarnyh issledovanij* [Labirint. Zhurnal sotsial'no-gumanitarnykh issledovanij]. 2014, I. 2.

8. *Фигуровская Н.К.* Город и деревня: диалектика сосуществования в экономическом пространстве [Текст] / Н.К. Фигуровская // *Альтернативы регионального развития*. – 2011. – № 2. – С. 63–68.
9. Циркон. Экопоселение как форма внутренней эмиграции: мотивация и перспективы распространения. Итоговый комплексный аналитический отчет [Электронный ресурс]. – URL: http://www.zircon.ru/upload/iblock/841/Jekoposelenija_otchet_ZIRCON_2012.pdf
10. *Ядов В.А.* Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности [Текст] / В.А. Ядов. – 3-е изд., испр. – М.: Омега-Л, 2007.
11. *Hamilton C.* Downshifting in Britain. A sea-change in the pursuit of happiness. The Australia Institute. Discussion Paper Number 58. November 2003 [Electronic resource] // <https://www.tai.org.au/file.php?file=DP58.pdf>
12. *Hamilton C.* CarpeDiem? The Deferred Happiness Syndrome // Web paper May 2004. – The Australia Institute [Electronic resource]. – URL: <http://www.tai.org.au/documents/downloads/WP57.pdf>
6. *Zvyagintsev V., Neuvazhaeva M.* Pereselency iz goroda v sel'skuju mestnost': fenomen «obratnoj migracii» v sovremennoj Rossii [Migration from Urban to Rural Areas: the Phenomenon of “Counter-urbanisation” in Modern Russia]. *Mir Rossii* [World of Russia]. 2015, V. 1, I. 24.
7. Il'in V.I. *Dramaturgija kachestvennogo polevogo issledovaniya* [The Dramaturgy of the Qualitative Field Research]. St. Petersburg Intersocis, 2006. 256 p.
8. *Figurovskaya N.K.* Gorod i derevnja: dialektika sosushhestvovaniya v jekonomicheskom prostranstve [Town and Country: dialectic coexistence in economic space]. *Al'ternativy regional'nogo razvitiya* [Regional Development Alternatives]. 2011, I. 2, pp. 63–68. (in Russian)
9. Zircon Research Group (2012). *Jekoposelenie kak forma vnutrennej jemigracii: motivacija i perspektivy rasprostraneniya. Itogovyj kompleksnyj analiticheskij otchet* [Ecovillage as a Form of Internal Emigration: Motivation and Prospects of Expansion. Total comprehensive analytical report]. Available at: http://www.zircon.ru/upload/iblock/841/Jekoposelenija_otchet_ZIRCON_2012.pdf
10. *Yadov V.A.* *Strategiya sotsiologicheskogo issledovaniya. Opisaniye, ob'yasneniye, ponimaniye sotsialnoy real'nosti* [A strategy of sociological research. Description, explanation, understanding of social reality]. Moscow, Omega-L, 2007.
11. *Hamilton C.* Downshifting in Britain. A sea-change in the pursuit of happiness. The Australia Institute. Discussion Paper Number 58. November 2003. Available at: <https://www.tai.org.au/file.php?file=DP58.pdf>.
12. *Hamilton, Clive.* CarpeDiem? The Deferred Happiness Syndrome. Web paper May 2004. The Australia Institute. Available at: <http://www.tai.org.au/documents/downloads/WP57.pdf>

Рогожин С.П.

канд. юрид. наук, доцент, судья
Суда по интеллектуальным правам,
Москва

e-mail: rsp72@mail.ru

Сазанова С.Л.

канд. экон. наук, доцент, доцент
кафедры институциональной
экономики ФГБОУ ВО
«Государственный университет
управления», Москва

e-mail: sazanova@mail.ru

Rogozhin S.P.

Ph.D. in Law, Associate Professor,
Judge of the Court for Intellectual
Property Rights, Moscow

e-mail: rsp72@mail.ru

Sazanova S.L.

Ph.D. in Economics, Associate
Professor, Associate Professor of
Institutional Economics Chair,
FSBEI HE State University
of Management, Moscow

e-mail: sazanova@mail.ru

Интеллектуальные права собственности: институциональный подход

Аннотация

Авторы статьи рассматривают интеллектуальные права собственности с двух точек зрения: теории права и институциональной экономической теории. В статье раскрыты содержания понятий «интеллектуальная собственность», «интеллектуальные права» и обоснована необходимость их изучения не только с правовой, но и с экономической точки зрения. Авторы подчеркивают, что институциональная экономика в целом и экономическая теория прав собственности, в частности, обладают огромным потенциалом в изучении как теоретических, так и практических аспектов интеллектуальных прав. По их мнению, именно институциональный подход позволит создать эффективное законодательство в данной области.

Ключевые слова:

права собственности, экономическая теория прав собственности, интеллектуальные права собственности, институт интеллектуальной собственности, трансакционные издержки, интеллектуальные права, интеллектуальная собственность.

Intellectual Property Rights: Institutional Approach

Abstract

The authors consider the intellectual property rights from two points of view: legal theory and institutional economical theory. Contents of "intellectual property" and "intellectual rights" concepts have been revealed in this paper, and the necessity of their study has been justified not only from the legal point of view, but also from the economic one. The authors emphasize that the institutional economics in general and the economic theory of property rights, in particular, have a great potential in the study both of theoretical and practical aspects related to intellectual rights. According to the authors, it is the institutional approach which will create an effective legislation in this area.

Keywords:

property rights, economic theory of property rights, intellectual property rights, Intellectual Property Institute, transaction costs, intellectual rights, intellectual property.

В современной экономической науке и юриспруденции все чаще используют такие категории, как «интеллектуальные права» и «интеллектуальная собственность». Авторы используют их под определенным углом: экономическим или правовым [2]. Следует отметить, что российская наука имеет богатые традиции исследования интеллектуальной собственности: еще И.Т. Посошков в работе «Книга о скудности и богатстве» (1724) уделял большое внимание «измышленникам» (изобретателям), их вкладу в развитие российской экономики и необходимости поощрения государством изобретательства. Позже, в 1881 г., Н.Н. Салов в докладе на заседании Императорского Русского технического общества указал [10], что в основе общественного прогресса лежит «умственная» собственность как высшая форма частной. Он утверждал, что отнять умственную собственность нельзя, поэтому общество, заинтересованное в прогрессе, должно создавать изобретателю такие условия,

при которых ему было бы выгодно эту собственность отдавать обществу.

Развитие института интеллектуальной собственности в современной России настолько опережает становление его нормативной основы, что породило раскол в обществе и среди государств. Э.Я. Волинец-Русец и К.А. Сидоров указывают, что иногда допускается неточное, а порой ошибочное толкование различных правовых и экономических аспектов, относящихся к выявлению, защите и коммерческой реализации тех или иных видов интеллектуальной собственности: «Понятие интеллектуальной собственности охватывает очень широкий круг объектов, созданных интеллектуальным трудом и отличающихся друг от друга. До настоящего времени продолжают дискуссии по понятию интеллектуальной собственности, по проблемам ее возникновения, закрепления и использования как создателями, так и теми, кому она передана по договору» [1].

Известны миру собственность (вещная) на материальные блага (ценности) и интеллектуальная собственность на нематериальные блага (ценности), которую часть ученых собственностью не признает. А еще – у части юристов стало парадигмой убеждение: собственность – экономическая категория; права собственности – юридическая категория. При этом надо оговориться, что, несмотря на отсутствие в национальном законодательстве легального определения «интеллектуальная собственность», этот термин нельзя понимать буквально как разновидность права собственности. Словосочетание «интеллектуальная собственность» необходимо воспринимать как единое целое, включающее совокупность прав на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации. Это позволяет обеспечивать правильное понимание сущности интеллектуальной собственности.

Сегодня в мире сложилось четкое представление об интеллектуальной собственности как совокупности прав в отношении нематериальных результатов интеллектуальной деятельности человека и средств индивидуализации. В части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации вместо термина «интеллектуальная собственность» для обозначения рассматриваемой разновидности субъективных гражданских прав используется термин «интеллектуальные права». При этом интеллектуальные права подразделены на три подвида (группы): 1) исключительное право, 2) личные неимущественные права и 3) иные интеллектуальные права.

Интеллектуальные права – это набор, комплекс различных гражданских прав, возникающих на ряд объектов гражданского права. Эти объекты, именуемые «интеллектуальная собственность», в настоящее время по российскому законодательству состоят из 16 различных объектов. В то же время наступает такой момент в развитии общественных наук, когда интеллектуальные права и интеллектуальная собственность нуждаются в обновлении, а также научные взгляды на их сущность, подходы к определению ее места и роли в системе социально-экономических отношений. Актуальным в связи с этим является все более развивающийся методологический подход к анализу собственности как к синтетической экономико-правовой категории, который основывается как на принципах традиционной политической экономии, так и на теории прав собственности, развивающейся в рамках современного институционального направления экономической науки.

Именно такой, синтетический, анализ категории собственности позволяет сегодня понять всю важность и сложность проблемы реформирования от-

ношений собственности в переходных экономиках, с одной стороны, и найти такие формы и методы наиболее эффективного распределения прав собственности, которые в существенной мере определяют социально-экономический прогресс национальной экономики. Политико-экономическая традиция исследования собственности связывает ее возникновение и развитие со становлением и развитием общественного производства и рассматривает собственность как особого рода отношения между людьми, возникающие в процессе экономической деятельности по поводу присвоения средств и результатов производства. В соответствии с этим собственность в наиболее общем виде может быть определена как исторически определенный способ присвоения людьми благ, необходимых им для потребления или осуществления производственной деятельности.

Вместе с тем в течение достаточно длительного исторического периода исследователи подходили к изучению собственности и с другой – правовой (юридической) стороны, прежде всего через определение прав собственности и образующих его правомочий. В современных условиях данный подход выявил проблему институционализации отношений собственности и ее значимость для эффективного развития рыночных отношений. Взаимосвязь и взаимозависимость юридических характеристик и экономического содержания объектов или явлений исключительно точно сформулирована Р. Саватье в работе «Теория обязательств» на примере вещей: «Вещь существует лишь благодаря своей экономической полезности. Но это свойство полезности она приобретает для человека лишь благодаря правам, которыми он обладает в отношении этой вещи. Таким образом, экономическая полезность вещи предполагает соответствующее ее правовое положение. И наоборот, права, относящиеся к вещи, учитывают экономическую оценку ее полезности» [8]. По мере развития общества, появления новых вариантов использования и обращения вещей, формирования новых экономических отношений и механизмов происходят определенные изменения и в трактовке собственности. Однако суть этого понятия остается неизменной: под собственностью понимается право пользоваться и распоряжаться вещами самым неограниченным образом. Что касается элементов, составляющих право собственности, то постепенно складывается представление об этом праве как о единстве трех правомочий: владения, пользования и распоряжения.

Традиционная (классическая) трактовка указанных правомочий, составляющих право собственно-

сти, сводится к следующему. Владение – это возможность физического контроля над вещью, право непосредственно влиять на ее состояние. Пользование – право на извлечение полезных свойств вещи и полученных благодаря этому результатов. Распоряжение – право на определение юридической судьбы вещи, на отчуждение (полное или частичное), вплоть до уничтожения вещи. Данные правомочия дополняют друг друга, в совокупности образуя само право собственности. В этом смысле оно может рассматриваться как совокупность прав собственности. Говоря об интеллектуальной собственности как экономическом объекте, ее можно определить как распоряжение (монополизм) идеальной субстанцией – знанием (информацией). Правомочия «владение», «пользование» не подходят к знанию в том смысле, что физически обладать идеями нельзя, они могут находиться одновременно в пользовании бесчисленного круга субъектов, а устаревают лишь морально. С теоретической точки зрения вещное содержание правомочий собственности не отражает сути данных отношений. Как известно, владеть, пользоваться, а порой даже распоряжаться принадлежащим собственнику имуществом может любое лицо. Собственник вправе по своему усмотрению передавать другим лицам названные права, оставаясь при этом собственником имущества. Смысл состоит в том, что осуществление любым лицом прав собственника зависит от усмотрения самого собственника, который независим в своих предпочтениях.

Применительно к интеллектуальной собственности можно отметить, что ее объектом признается результат интеллектуальной деятельности (и приравненное к нему средство индивидуализации). При этом интеллектуальная собственность толкуется как отношения по поводу присвоения ее объектов, выраженных в объективной форме, с учетом специфики, обусловленной особенностями формы существования этих объектов и их введения в экономический оборот [3]. Таким образом, права, составляющие в совокупности право интеллектуальной собственности, выступают в качестве правил хозяйственного поведения и вполне подпадают под понятие института в том смысле, в каком это понятие используется представителями институциональной школы в экономической науке: институты – это «...создаваемые людьми рамки, которые структурируют политические, экономические и социальные взаимодействия» [5]. Институты «...представляют собой структуру, которую люди накладывают на свои взаимоотношения, определяя, таким образом, стимулы, наряду с другими ограничениями (бюд-

жетными, технологическими и т.д.), очерчивающими границы выбора, а они, в свою очередь, задают рамки функционирования экономики и общества в течение того или иного времени» [4]. Другими словами, институты – это определенные рамки, границы взаимодействия людей, которые создаются с целью необходимым образом структурировать политико-экономические и социальные отношения в обществе [5]. Институты определяют реально действующие правила хозяйственного поведения индивидов и организаций [9]. Поскольку его основу составляют объективные закономерности функционирования экономики, постольку эти правила должны соответствовать и закономерностям развития собственности как присвоения.

Таким образом, понятие «право интеллектуальной собственности» и составляющие его правомочия владения, пользования и распоряжения в совокупности со всей нормативной базой, обеспечивающей их применение в экономической деятельности, представляют собой институты, через которые собственность как присвоение реализуется в реальной хозяйственной практике, создавая стимулы и правила хозяйственного поведения.

Ведущие направления современного институционализма, неинституциональная и новая институциональная экономика обладают огромным потенциалом экономического анализа интеллектуальной собственности. Основная идея институционализма заключается том, что наиболее продуктивным в изучении собственности и ее экономической роли является не континентальный, а англосаксонский подход. В соответствии с континентальным подходом право собственности является единым и неделимым, а наши вышеизложенные аргументы свидетельствуют, что это не так. Англосаксонский подход рассматривает категорию собственности как набор или «пучок» частичных правомочий («пучок» Оноре), что позволяет решить по меньшей мере две задачи. Во-первых, развивать законодательство в направлении совершенствования спецификации прав собственности; во-вторых, на основе совершенствования законодательства и правоприменительной практики увеличивать эффективность использования экономических ресурсов, расширяя границы обмена.

Именно понимание собственности как набора одиннадцати исключительных правомочий, предполагающих использование, дробящихся в случае необходимости на более мелкие и не обязательно принадлежащие одному лицу, позволяет рассматривать объект собственности не как вещь, а как право совершать с ним какие-либо действия. Цен-

ность имеет не сам объект, а возможность распоряжаться им, принимать решения о том, кто и как может извлекать из него полезность [7]. Интеллектуальная собственность применительно к данному подходу представляет собой совокупность исключительных правомочий в отношении результатов интеллектуальной деятельности и приравненных к ним объектов, закрепляемых за конкретным лицом, с одновременным запретом доступа к этим объектам всем иным лицам.

Практический потенциал экономической теории прав собственности в отношении интеллектуальной собственности заключается в возможности анализировать эффективность законодательства с точки зрения согласования экономических интересов хозяйствующих субъектов. Интересный анализ конкретных ситуаций предлагает, например, Р. Познер [6] в работе «Экономический анализ права». Он доказывает, что защита авторских прав (патентное право) стимулирует изобретательскую деятельность, поскольку позволяет изобретателю компенсировать издержки и превратить положительные внешние эффекты создания благ во внутренние. Однако патент не позволяет изобретателю максимизировать полезный эффект, поскольку действие патента ограничено во времени. Альтернатива патенту – коммерческая тайна позволяет решить эту задачу. Коммерческая тайна позволяет изобретателю избежать «издержек и неопределенностей, связанных с получением патента», а также копирования его изобретения конкурентами. Авторское право с точки зрения институционального подхода представляет собой компромисс между патентным правом и правом коммерческой тайны, поскольку имеет огра-

ничение во времени (50 лет) и допускает независимое открытие. Различные варианты защиты интеллектуальной собственности призваны создать максимально благоприятные условия для создания инновационных благ и достижения баланса между личными и общественными интересами.

В результате выделения отдельных правомочий в праве собственности, их спецификации, классификации, определения их соотношения с иными правомочиями экономическая теория прав собственности становится развитием и дополнением классической теории собственности как присвоения, создавая систему институциональных форм присвоения. Между этими подходами нет принципиальных расхождений – они отличаются, прежде всего, уровнем абстракции при исследовании отношений собственности.

Традиционный подход отражает реальную роль различных участников общественного производства в деятельном процессе созидания и умножения интеллектуальной собственности. Институциональный подход дает возможность на основе определения вклада участника в результаты интеллектуальной деятельности учесть этот вклад через наделение того или иного субъекта определенным набором правомочий по отношению к созданному продукту.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в эпоху глобализации экономики, активного влияния и взаимодействия правовых и экономических теорий на институт собственности, в частности интеллектуальной, возникает необходимость совместного изучения данной экономико-правовой категории с целью дальнейшего эффективного и рационального развития экономики страны и мира.

Литература

1. *Волынец-Руссет Э.Я.* Различные виды интеллектуальной собственности и их отличия [Текст] / Э.Я. Волынец-Руссет, К.А. Сидоров // *Внешнеэкономический бюллетень*. – 2002. – № 10. – С. 7.
2. *Дозорцев В.А.* Понятие исключительного права [Текст] / В.А. Дозорцев // *Интеллектуальные права: Понятие. Система. Задачи кодификации. Сборник статей. Исследовательский центр частного права*. – М.: Статут, 2003.
3. *Кириченко Е.А.* Институт интеллектуальной собственности: Содержание, формы и проблемы развития [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Е.А. Кириченко. – Кемерово, 2003. – С. 11, 12.
4. *Норт Д.* Институты и экономический рост: историческое введение [Текст] / Д. Норт // *THESIS*. – 1993. – Вып. 2. – С. 73.
5. *Олейник А.Н.* Институциональная экономика [Текст] / А.Н. Олейник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – С. 25.

References

1. Volynets-Russet, E., Sidorov G. Different types of intellectual property and their differences. *Foreign Economic Bulletin*. 2002, V. 10, p. 7. (in Russian)
2. Dozortsev V. The notion of exclusive rights. *Intellectual property rights: The concept. System. The objectives of codification: Digest of articles*. Moscow, 2003. (in Russian)
3. Kirichenko E. Institute of Intellectual Property: The content, form and development problems. *Doct. Diss.* Kemerovo. 2003, pp. 11-12. (in Russian)
4. North D. Institutions and Economic Growth: A historical introduction. *THESIS*. 1993, V. 2, p. 73. (in Russian)
5. Oleinik A. *Institutional Economics*. Moscow, 2012, p. 25. (in Russian)
6. Posner R. *Economic Analysis of Law*. St-Petersburg, 2004, V.1, pp. 51 – 61. (in Russian)
7. Rogozhin S. Intellectual property rights: economic and legal aspects. *Institutional Economics: Development, Teaching,*

6. *Познер Р.* Экономический анализ права [Текст] / Р. Познер. — СПб.: Экономическая школа, 2004. — Т. 1. — 524 с. — С. 51–61.
 7. *Рогожин С.П.* Интеллектуальные права: экономико-правовые аспекты [Текст] / С.П. Рогожин. — В кн.: Институциональная экономика: развитие, преподавание. Приложения. Материалы четвертой Международной научной конференции. Государственный университет управления; под ред. Г.Б. Клейнера. — М.: ГУУ, 2015. — 332 с. — С. 87–91.
 8. *Саватье Р.* Теория обязательств [Текст] / Р. Саватье. — М.: Прогресс, 1972. — С. 25, 26.
 9. *Сазанова С.Л.* Институциональная теория организаций [Текст] / С.Л. Сазанова // Вестник Университета (Государственный университет управления). — 2015. — № 8. — С. 61–66.
 10. *Салов Н.Н.* Изобретения. Как мы смотрим на изобретения и как должны бы на них смотреть [Текст] / Н.Н. Салов. — СПб.: Славянская печатня, Гороховая, № 46, 15 января 1877 г. // Советская Россия. — 1999. — 29 июля. — С. 2.
8. *Savatier P.* *Theory of obligations*. Moscow, 1972, pp. 25-26. (in Russian)
 9. *Sazanova S.* Institutional theory of organizations. *Bulletin of the University (State University of Management)*. 2015, V. 8, pp. 61-66. (in Russian)
 10. *Salov N.* Inventions. As we look at the invention and how it should be to look at them. St.-Petersburg, 1877, V. 46, January 15th. *Soviet Russia*. 1999. 29 July, p. 2. (in Russian)

Маркова М.В.

канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Московский
государственный университет
имени М.В. Ломоносова, Москва
e-mail: 2003mmarkova@mail.ru

Сазанова С.Л.

канд. экон. наук, доцент, доцент
кафедры институциональной
экономики ФГБОУ ВО
«Государственный университет
управления», Москва
e-mail: sazanova@mail.ru

Markova M.V.

Ph.D. in Economics, Associate
Professor, FSBEI HE Lomonosov
Moscow State University, Moscow
e-mail: 2003mmarkova@mail.ru

Sazanova S.L.

Ph.D. in Economics, Associate
Professor, Associate Professor of
Institutional Economics Chair, FSBEI
HE State University of Management,
Moscow
e-mail: sazanova@mail.ru

Бизнес-образование, институт предпринимательства и предпринимательская деятельность в современной России

Аннотация

Авторы раскрыли взаимосвязь бизнес-образования, института предпринимательства и предпринимательской деятельности в России в современных условиях. Проведенный авторами анализ мотивации абитуриентов бизнес-школ позволил выявить ее составляющие, факторы, ее обуславливающие, а также стремление студентов бизнес-школ начать предпринимательскую деятельность. На основании теоретического и практического исследования авторы статьи обосновали практические рекомендации, направленные на повышение привлекательности бизнес-школ для потенциальных потребителей.

Ключевые слова:

бизнес-образование, бизнес-школа, институт предпринимательства, предпринимательская деятельность.

Business Education, Institute of Business, and Entrepreneurship in Modern Russia

Abstract

The authors have revealed the interrelation of business education, institute of business, and entrepreneurship in modern Russia. The authors' analysis of motivation for business schools' prospective students has allowed reveal this motivation's components, factors, stipulating the motivation, and the desire of business schools' students to start the entrepreneurship. On the basis of theoretical and practical study the authors have justified practical recommendations aimed at enhancing of the business schools' attractiveness for potential consumers.

Keywords:

business education, business school, institute of entrepreneurship.

Институт образования в России на рубеже XX–XXI вв. сделал огромный качественный рывок: появились новые виды образования, передовые методики обучения, в том числе интерактивные технологии, система ARL (Action – Reflection – Learning) и др. Относительно новое для России бизнес-образование пользуется большой популярностью как у недавних выпускников школ, так и у состоявшихся специалистов и успешных управленцев. Это обусловило рост числа бизнес-школ как самостоятельных, как правило, негосударственных, учебных заведений, так и в качестве факультетов государственных и негосударственных университетов. Отличительной особенностью бизнес-школ международного уровня является наличие международной аккредитации и широкого спектра международных связей, что, безусловно, является важным конкурентным преимуществом. Для дальнейшего развития бизнес-образования в России и формирования эффективной конкурентной политики самих биз-

нес-школ важно исследовать мотивацию абитуриентов и ее взаимосвязь с будущей предпринимательской деятельностью, институтом предпринимательства в целом.

На современном этапе развития российской экономики одной из актуальных задач является развитие предпринимательства и предпринимательской деятельности, что, в свою очередь, тесно связано как с экономическими, так и институциональными условиями. Предпринимательство, на наш взгляд, следует рассматривать в двух аспектах: как деятельность хозяйствующего субъекта (предпринимателя), связанную с организацией собственного бизнеса и созданием товаров, работ, услуг; как особый социально-экономический институт. Во втором случае предпринимательство включает: образ жизни и мышления, ценности, нормы экономического и социального поведения, а также механизмы (формальные и неформальные) их трансляции. Ключевой характеристикой предпринимателя является

новаторский тип мышления, поскольку предприниматель всегда создает новые комбинации использования ресурсов и технологий, предвидит новые потребности людей, новые тенденции рынка и технологий. Предпринимательская деятельность и институт предпринимательства тесно связаны между собой, и эта взаимосвязь носит характер кумулятивной обратной связи.

Появлению и развитию института предпринимательства и предпринимательской деятельности всегда сопутствуют экономические, социальные и институциональные условия. Например, элементы предпринимательского образа мышления, предпринимательской деятельности существовали в России и при социализме, но как институт современное предпринимательство стало формироваться лишь при изменении институциональных и экономических условий в ходе реформ начала 1990-х гг. В то же время отсутствие исторической преемственности предпринимательских практик (1917–1990 гг.), предпринимательской этики привело к привнесению в предпринимательскую деятельность практик вне-легальной экономической деятельности. Этому способствовало и несовершенство законодательства, и фиаско правоохранительных органов, не справлявшихся с задачей защиты прав собственности хозяйствующих субъектов. Экономическая стабилизация начала 2000-х гг. и последующее развитие экономики страны сопровождалось институциональными изменениями, побуждающими предпринимателей «выходить из тени», что в целом способствовало уменьшению теневого сектора, а также формированию положительного образа предпринимателя в глазах общества. Одновременно в обществе рос интерес к современным зарубежным и российским ретроспективным предпринимательским практикам, в том числе к деятельности промышленников и купцов дореволюционной России, их этическим нормам предпринимательской деятельности. Стало также очевидно, что без соответствующего образования, освоения ведущих мировых предпринимательских практик, этического ведения бизнеса построить успешную предпринимательскую деятельность невозможно.

В современной России институт предпринимательства находится в процессе становления и развития в новых исторических условиях, что обуславливает актуальность совершенствования бизнес-образования, повышения его эффективности [4]. Сформировались достаточно благоприятные экономические и институциональные условия для ведения предпринимательской деятельности [2]; растет число бизнес-факультетов и бизнес-школ как

структурных подразделений институтов и университетов, которые, несмотря на отсутствие специального статуса «бизнес-образования» российском законодательстве, успешно реализуют образовательные программы, основанные на предпринимательской парадигме.

Программы ведущих российских бизнес-школ (Высшая школа бизнеса МГУ им. М.В. Ломоносова, Высшая школа бизнеса СПбГУ, Высшая школа маркетинга ГУУ, Высшая школа менеджмента ГУУ и др.) основаны на передовых мировых методиках обучения, что позволяет формировать у студентов предпринимательское мышление, инновационное видение, навыки ведения бизнеса на основе анализа ведущих мировых предпринимательских практик, а также знакомить с этикой бизнеса. Именно в процессе обучения формируются будущие деловые связи, поскольку частью процесса обучения является работа в команде, разбор бизнес-кейсов и другие практики, позволяющие студентам начинать собственный бизнес уже в период обучения в вузе, и первыми бизнес-партнерами становятся однокурсники [5]. Таким образом, бизнес-образование играет важную роль в развитии предпринимательской деятельности и института предпринимательства, способствуя формированию и трансляции предпринимательских практик, этических норм, установлению деловых знакомств и связей.

Эффективность бизнес-образования, на наш взгляд, определяется не только экономическими и институциональными условиями, т.е. объективными факторами внешней среды, но и субъективными, важнейшим из которых является мотивация выбора бизнес-образования самим обучающимся [1]. Высокая мотивация к обучению в совокупности с предпринимательскими способностями служит одним из условий эффективности процесса обучения и успешной предпринимательской деятельности в будущем.

Опыт успешной деятельности Высшей школы бизнеса (факультета) МГУ им. М.В. Ломоносова показывает выстраивание системы взаимодействия со школами, позволяет понять мотивацию будущих абитуриентов, повысить их заинтересованность в получении бизнес-образования, а также способствует формированию привлекательного имиджа бизнес-школы у стейкхолдеров ВШБ и общественности в целом.

Актуальность взаимодействия бизнес-школ со школами подтверждается современными тенденциями развития рынка труда в России, связанными с диспропорциями в соотношении спроса со стороны компаний на квалифицированных специа-

листов и их количеством. Данные тенденции подробно освещаются в результатах исследований российских рекрутинговых компаний на интернет-порталах *Superjob* и *Career.ru*.

Исследование, проведенное М.В. Марковой в 2015 г. среди 346 школьников — учащихся 8–11-х классов школ г. Москвы, было посвящено изучению причин указанных диспропорций, а именно изучению особенностей выбора школьниками своей будущей профессии и сформированности их профессиональной позиции и жизненных ориентаций. Профессиональные предпочтения и жизненные установки школьников подвержены изменениям: начиная с 8-го класса, когда перед учащимися еще непосредственно не стоит вопрос определения своей будущей профессии и они продолжают планомерное обучение в школе, в 9-м классе, когда школьники уже могут принять решение перейти из школы в профессиональный колледж, и заканчивая 10 и 11-м классами, когда вопросы профессионального выбора становятся все более актуальными.

Одним из направлений исследования было изучение профессиональных предпочтений учащихся 8–11-х классов. В первую очередь были выявлены наиболее привлекательные профессии и распределение профессиональных предпочтений школьников по конкретным классам. В процессе анализа авторами было установлено, что наибольшая доля респондентов затрудняется с выбором будущей профессии. Так, около 30% учащихся 8–10-х классов не знают, какая профессия смогла бы их привлечь. Далее по степени убывания привлекательности следуют профессии: экономист, менеджер, IT-специалист. При этом наибольший вес в ответах относительно профессии «менеджер» принадлежит ответам учащихся 11-х классов, относительно профессии «экономист» близкие по уровню высокие доли ответов поступили от учащихся 10 и 11-х классов. Эти данные позволяют сделать выводы о сугубо материальной ориентации учащихся в выборе будущей профессии в условиях необходимости принятия решения в ограниченные сроки.

Отметим, что самыми высокооплачиваемыми вакансиями в г. Москве, по состоянию на июль 2015 г., оказались следующие должности (в порядке снижения уровня зарплаты от 500 до 300 тыс. руб. в мес.): финансовый директор холдинга, HR-директор, руководитель направления интернет-маркетинга, руководитель автосервиса, врач стоматолог-ортопед. По состоянию на август в порядке снижения уровня зарплаты от 600 до 250 тыс. руб. в мес. это должности: глава представительства (зарубежная недвижимость), директор по развитию сетевых продаж, заведующий

отделением травматологии и ортопедии, руководитель регионального отдела, директор департамента закупок [6]. То есть в большей части это административные должности и должности, предполагающие конкретную специализацию кандидата.

Превалирование меркантильной составляющей в процессе выбора профессии, как правило, не соотносится с жизненными установками и стремлениями. Наиболее распространенным ожиданием является материально обеспеченная жизнь, при этом наибольший вес в количестве всех ответов по классам имеют данные ответы учащихся 10 и 11-х классов (см. рис. 1).

На второе место по значимости в 10 и 11-х классах вышла продуктивная жизнь. Данный ответ можно квалифицировать как вполне рациональное восприятие школьниками диплома о высшем образовании, которые ожидают в первую очередь прикладной характер получаемых знаний. И эти знания впоследствии позволят им стать высококвалифицированными специалистами в выбранной области. В отличие от 10 и 11-х классов среди учащихся 8 и 9-х классов на втором месте по весу оказался ответ «не знаю», что составляет 29,6 и 21,3% соответственно. Эти данные наглядно иллюстрируют дезориентацию школьников относительно возможностей, предоставляемых высшим образованием, и слабое внимание к профориентационной работе со школьниками 8 и 9-х классов со стороны школ и вузов.

В то же время некоторые результаты вызывают серьезные опасения авторов относительно социальных позиций школьников. Так, интересную работу ожидают всего 1,9% школьников, причем эта доля по классам устойчиво снижается начиная с 8-го и заканчивая 11-м классом — от 3,7 до 0,0%. Активную деятельность жизнь и счастье других ожидают всего по 0,6%.

Выявленные авторами в ходе описанного исследования проблемы профессиональной ориентации школьников требуют анализа с точки зрения их влияния на постановку целей получения образования студентами в период обучения в высшем учебном заведении. Для решения данной аналитической задачи авторами был проведен также опрос 50 преподавателей российских вузов. Результаты опроса преподавателей российских вузов показали, что около 70% респондентов уверены в том, что основная причина получения образования студентами в вузе — это диплом. Подобный «рациональный» подход студентов к обучению ставит на первый план получение диплома, нивелируя стремление расширять знания, получать дополнительные навыки,

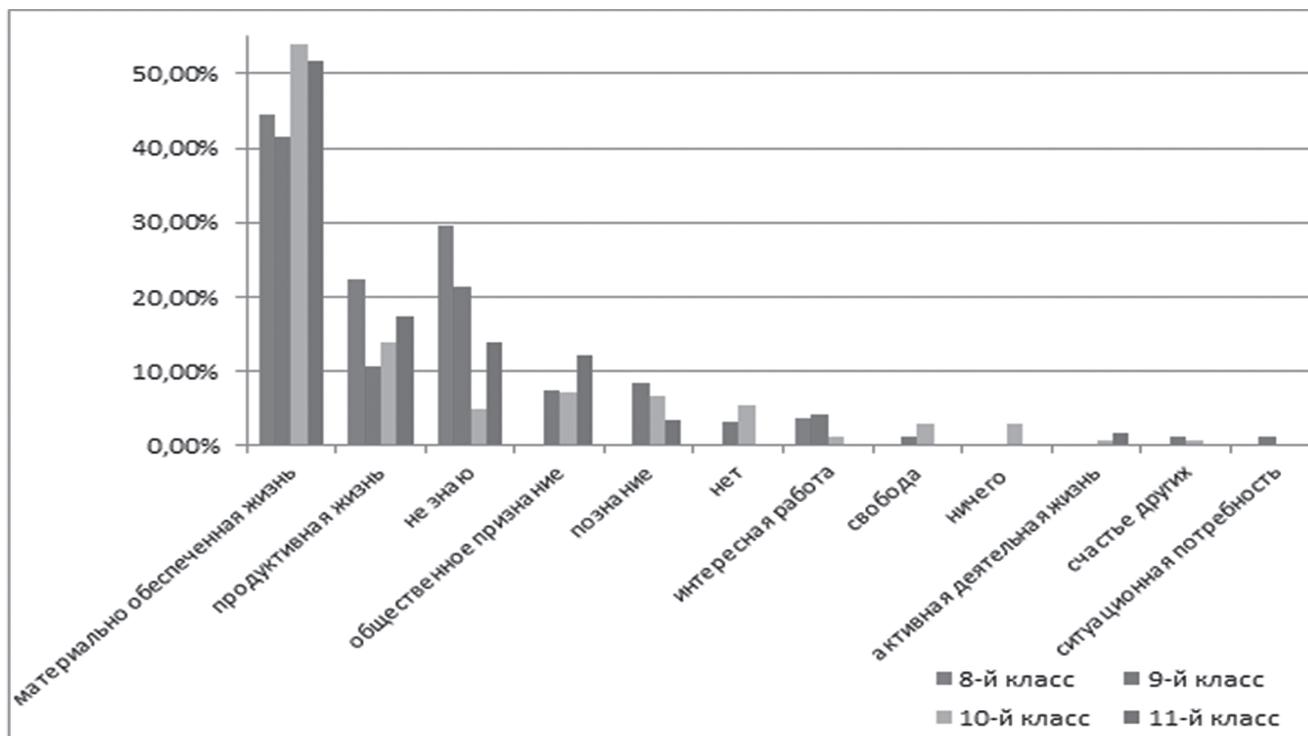


Рис. 1. Распределение ответов респондентов из различных классов на вопрос об ожиданиях от получения высшего образования

достигать лучших образовательных результатов. Причем, по мнению преподавателей, под успешным трудоустройством часть студентов понимает высокооплачиваемую работу, а другая часть – быстрое продвижение по карьерной лестнице. Получение знаний как цель обучения отметили лишь 22% преподавателей как вторую по значимости причину после первой – материально обеспеченная жизнь или общественное признание.

Таким образом, опрос преподавателей позволил доказать гипотезу о том, что мотивированность студентов к обучению находится на низком уровне, что можно также сказать и о стремлении создать собственный бизнес как о производном от жизненных установок школьников и студентов.

В результате, рынок труда получает от вузов специалистов, которые не представляют себе сферы, которые были бы им интересны, в которых они могли бы максимально проявить свой потенциал и творчество. Причина этого явления заключается в изначально неверном определении своего профессионального пути школьниками, навязанном мнением родителей и близких, а также стереотипами в обществе относительно «мужских» и «женских», «престижных» и «непрестижных» профессий. Стереотипы в обществе, как правило, отстают в развитии от тенденций реальной жизни и не соот-

ветствует актуальной действительности, так как эффект от их существования относительно продолжителен и трудно поддается изменению со стороны отдельных успешных практик.

Полученные результаты исследований говорят о необходимости совершенствования системы профориентации посредством планомерного взаимодействия школ и вузов. Например, в отношении будущих менеджеров и предпринимателей именно бизнес-школы располагают необходимыми ресурсами (преподаватели, учебные материалы) для создания предпринимательского мышления и привлекательного образа предпринимательства среди школьников.

Следующие направления деятельности бизнес-школ будут способствовать не только повышению уровня мотивированности студентов и качества выпускников, но и развитию института предпринимательства и предпринимательской деятельности в целом [3]. При этом данные направления не требуют значительных финансовых, временных и других видов затрат, так как вписываются в рамки уже осуществляемой вузом образовательной и внеучебной деятельности. К ним относятся, в частности, так называемые школы юных (предпринимателей, менеджеров и т.п.), профориентационные мастер-классы на площадке бизнес-школы, фестивали науки.

«Школы юных» знакомят старшеклассников с особенностями бизнеса в различных отраслях и сферах деятельности, особенностями управления компаниями и создания новых предприятий. Такие занятия, которые проводят выпускники бизнес-школы, практики из бизнеса, не только знакомят школьников с будущим потенциальным местом учебы, но и позволяют определить, насколько им интересны предпринимательство и менеджмент, а также выбрать наиболее интересные сферы деятельности.

Профориентационные мастер-классы, например, «университетские субботы», проводимые лучшими преподавателями бизнес-школы на площадке вуза, и фестивали науки, реализуемые преподавателями и представителями партнерских компаний бизнес-школы, призваны выявить интерес школьников в отношении конкретных функций и направлений менеджмента, познакомить с современными технологиями менеджмента, высшим учебным заведением и его преподавательским составом. Эффективность данных мероприятий будет требовать в будущем своего анализа и оценки, но на данном этапе совершенствования системы профориентации в Рос-

сии они уже приносят результаты с точки зрения создания положительного образа бизнес-школы и ее продвижения на рынке образовательных услуг.

Положительный образ бизнес-школы способствует распространению привлекательности не только бизнес-образования у потенциальных абитуриентов, но и предпринимательства в обществе в целом. Поскольку неотъемлемой составляющей бизнес-образования является трансляция этики бизнеса и норм социального поведения предпринимателя, что является частью института предпринимательства, то положительный образ бизнес-школы и бизнес-образования в целом содействует развитию института предпринимательства в современной России. Профориентационная деятельность бизнес-школы имеет большое значение для эффективной деятельности самого учебного заведения, а также для всех его стейкхолдеров. Для этого необходимо и дальше вести просветительскую деятельность с целью привлечения действительно мотивированных абитуриентов и корректного позиционирования бизнес-образования, предпринимателя и института предпринимательства в российском обществе.

Литература

1. Маркова М.В. Социальное предпринимательство: цели и ценности [Текст] / М.В. Маркова, С.Л. Сазанова // Экономика и управление в машиностроении. – 2014. – № 4 (34). – С. 61–63.
2. Минесян Э.К. Проблемы позиционирования бизнес-школ в условиях международной интеграции образования [Текст]: монография / Э.К. Минесян, Л.А. Данченко, М.В. Маркова. – М.: МЭСИ, 2011.
3. Маркова М.В. Роль бизнес-образования в развитии института предпринимательства и предпринимательской деятельности в России [Текст] / М.В. Маркова, С.Л. Сазанова. Институциональная экономика: развитие, преподавание, приложения. Материалы четвертой Международной научной конференции. Государственный университет управления; под ред. Г.Б. Клейнера. – М.: ГУУ, 2015. – 332 с. – С. 206–212.
4. Муравьёва Е.В. Региональный кластер: интеграция вуза с хозяйствующими субъектами [Текст] / Е.В. Муравьёва // Российское предпринимательство. – 2010. – № 12–1. – С. 137–142.
5. Сазанова С.Л. Бизнес-образование: региональный аспект [Текст] / С.Л. Сазанова // Региональная инновационная экономика: сущность, элементы, проблемы формирования: Сборник трудов 4-й Всероссийской научно-практической конференции. – Ульяновск: УлГУ, 2013.
6. Материалы исследовательского центра портала Superjob [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111826>; <http://www.superjob.ru/research/articles/111845> (дата обращения: 08.10.2015).

References

1. Markova M.V., Sazanova S.L. Social entrepreneurship: the goals and values. *Economy and management in engineering*. Moscow, 2014, V. 4 (34), pp. 61–63. (in Russian)
2. Minesyan E.K., Danchenok L.A., Markova M.V. *Problems ranking business schools in the conditions of the international integration of education*. Moscow, MESI Publ., 2011. (in Russian)
3. Markova M.V., Sazanova S.L. The role of business education in the development of the institute of business and entrepreneurship in Russia *Institutional Economics: Development, Teaching, Applications: Proceedings of the fourth International Conference*. Moscow, State University of Management Publ., 2015, pp. 206–212. (in Russian)
4. Muravyova E.V. Regional clusters: the integration of the university with businesses. *Russian Entrepreneurship*. Moscow, 2010. V. 12-1, pp. 137–142. (in Russian)
5. Sazanova S.L. Business education: a regional perspective. *Regional innovative economy: the nature, the elements, problems of formation: Proceedings of the 4th Russian scientific-practical conference*. Ulyanovsk, Ulyanovsk State University Publ., 2013. (in Russian)
6. *Materials Research Centre portal Superjob*. Available at: <http://www.superjob.ru/research/articles/111826>; <http://www.superjob.ru/research/articles/111845> (accessed 08 October 2015). (in Russian)

Отиссье Д.

д-р управленческих наук (HDR), директор Департамента организационных изменений Бизнес-школы ESSEC, Сержи; профессор Школы Менеджмента IAE Gustave Eiffel Университета Paris-Est Créteil, Кретьей, Франция
e-mail: autissier@u-pec.fr

Пащенко - де Превиль Е.В.

д-р психол. наук (PhD), научный сотрудник Департамента организационных изменений Бизнес-школы ESSEC, Сержи, Франция; ассоциированный науч. сотрудник Института психологии РАН, Москва
e-mail: elena@depreville.net

Рэнар Т.

ведущий специалист по использованию коллективного интеллекта – Группа сплоченности человеческих ресурсов, HR-департамент, Национальное общество французских железных дорог (SNCF), Париж, Франция
e-mail: thierry.raynard@sncf.fr

Autissier David

Doctor of Management (HDR), Director of the ESSEC Chair of Change Management, Cergy; Professor of Management School IAE, Gustave Eiffel, University Paris-Est Créteil, Créteil, France
e-mail: autissier@u-pec.fr

Pachtchenko-de Préville E.V.

Doctor of Psychology (PhD), Researcher of the ESSEC Chair of Change Management, Cergy, France. Associated Researcher of Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow
e-mail: elena@depreville.net

Raynard Thierry

Leading Expert on Collective Intelligence, Human Resources Cohesion Group, HR-Department, National Society of French Railways (SNCF), Paris, France
e-mail: thierry.raynard@sncf.fr

Обучающие сети – альтернатива традиционным методам управления организационными изменениями. Из опыта Национального общества французских железных дорог

Аннотация

В условиях современной нестабильной экономической обстановки организации, предприятия и компании должны постоянно адаптироваться и вводить инновации, чтобы оставаться конкурентоспособными. Для стимулирования инноваций и усовершенствования адаптационных механизмов организация (компания) должна способствовать раскрытию потенциала своих сотрудников, предоставляя им свободу действий в рамках их полномочий, другими словами, она должна стать обучающейся. Обучающие сети представляют собой одну из форм обучающейся организации и могут быть использованы в качестве альтернативы традиционным методам управления организационными изменениями, вовлекая в них наибольшее количество участников для обеспечения эффективного перехода к новому способу функционирования, выгодному одновременно для компании, сотрудников и клиентов. В настоящей статье рассматриваются ключевые принципы обучающих сетей и приводятся основные результаты их использования в Национальном обществе французских железных дорог, где они применяются начиная с 2007 г.

Ключевые слова:

обучающаяся организация, обучающие сети, организационные изменения, управление организационными изменениями.

Learning Networks: an Alternative to Traditional Methods of Managing Organizational Change. What We Can Learn from the Experience of the National Society of French Railways

Abstract

In an unstable economic environment, organizations and companies must constantly adapt and innovate to remain competitive. To innovate and develop its ability to adapt, the organization (company) must release the power of the thoughts and actions of its employees, it must become a learning organization. Learning networks are one of the forms of the learning organization and an alternative to traditional methods of managing organizational change. Learning networks can be used while driving organizational change and should involve the largest number of participants and introduce change whilst satisfying the needs of customers, employees and the company. In this article, we will present the keys to operating learning networks and some key results achieved through learning networks within the National Society of French Railways, where these networks have been in use since 2007.

Keywords:

learning organization, learning networks, organizational change, management of organizational changes.

Введение

Ускорение изменений окружающей среды, возрастающие требования клиентов и усиливающаяся конкуренция увеличивают сложности функциони-

рования организаций, компаний и предприятий в целом и производственных отношений в частности.

Реагировать на эту все возрастающую сложность [8, 9] как внешней, так и внутренней среды необ-

ходимо комплексно, т.е. как на экономическом, технологическом, так и на социально-организационном уровнях.

Компании «умные (*intelligentes*)», по определению Ю. Ландье [6] или «обучающиеся» организации, в терминологии П. Сенге [11], находятся на пути непрерывного совершенствования и формируют у сотрудников общее видение будущего организации, столь необходимое для адаптации к сложной, нестабильной современной экономической обстановке.

По мнению Питера Сенге, автора «Пятой дисциплины» [11], обучающимися являются организации, в которых сотрудники совместно овладевают навыками целостного видения их организации и разрабатывают единую стратегию действий, постоянно расширяют свой потенциал для достижения желаемых ими результатов, отказываются от привычных способов мышления и открыто общаются друг с другом. Увидевшие свет на основе работ Криса Арджириса [2] и Питера Сенге [11–13] теоретические положения и практика обучающейся организации успешно развиваются начиная с 1990 г.

К признакам, присущим обучающейся организации, относятся следующие:

- создание обстановки, в которой сотрудники являются созидателями условий, в которых они работают и которая способствует обучению новым методам работы в реальных ситуациях;
- совместное обучение с целью адаптации, при помощи объединения различных иерархических уровней, без опасения затрагивания различия во взглядах;
- организация работы с учетом знаний и опыта каждого сотрудника и обобщение этих знаний и опыта, т.е. мобилизация коллективного интеллекта;
- позволение сотрудникам самим экспериментировать в сфере их влияния те инновации, авторами которых они явились.

Эта философия *de l'apprenance*, которой свойственны открытость, умение смотреть на вещи со стороны, принимать во внимание различные точки зрения и т.д., положена в основу обучающих сетей, которые представляют собой одну из форм обучающейся организации и являются одним из рычагов управления организационными изменениями. *Apprenance* — неологизм французского языка, для которого в русском языке пока, возможно, нет эквивалента. В качестве предварительного перевода можно предложить термин «обучаемость», но понимая его не только и даже не столько на индивидуальном, сколько на коллективном уровне (*Прим. авторов*). Вместе с тем это понятие выражает жела-

ние и способность к обучению на четырех уровнях: индивидуальном, организационном, межорганизационном и социетальном (см. подробнее [14]).

Для многих организаций и компаний управление изменениями имеет первостепенное значение, так как речь идет об их выживании ([5, 7], упоминаемые в [3]). При этом для внедрения организационных изменений в них продолжают использоваться два традиционных метода: иерархическое и проектное управление, хотя они имеют достаточно много ограничений.

Так, если организация мобилизует управленческую иерархию для проведения организационных изменений, т.е. проводит их методом «сверху вниз», следствием является то, что большая часть сотрудников (адресатов, бенефициаров перемен) оказывается в роли исполнителей, а не в роли актеров и созидателей, имея ограниченные возможности для высказывания. В результате, осознание важности изменений и вероятность модификации поведения (с точки зрения вовлеченности и приверженности) являются ограниченными.

В случае управления изменениями в проектном режиме, проектная группа несет ответственность за развертывание данного процесса для достижения поставленной цели. При этом не учитывается тот факт, что, как это показывают периодически проводимые консалтинговыми компаниями исследования (например, *Gartner Group*), один проект из двух терпит неудачу, потому что ему не удается заручиться поддержкой и добиться приверженности. Кроме того, метод проектного управления не подходит для осуществления таких изменений, как, например, инновационные, для которых решение не может быть продумано и предложено заранее, без участников самого процесса изменений. Поэтому в настоящее время более эффективным представляется проведение организационных изменений, скорее, способом соконструирования их траектории, чем на основе применения предопределенного плана.

Обучающие сети представляют собой альтернативу двум вышеобозначенным методам организационных изменений, привлекая к совместной работе представителей различных специальностей «вне иерархии», для совместного использования практического опыта. Речь идет об особом качестве отношений, например, если в одной группе обучающейся сети находятся бок о бок члены различных иерархических уровней, то мнение каждого имеет одинаковую ценность. Сравнение между проектной группой и группой обучающих сетей предложено в табл. 1.

Таблица 1

Различия между проектной группой и группой, которая работает в рамках обучающих сетей

Проектная группа	Группа обучающихся сетей
Аниматором является руководитель проекта	Аниматор осуществляет недирективный менеджмент: все участники равны
Проект обязателен	Каждый член группы на добровольной основе вкладывает свою лепту в проект
Руководитель проекта имеет заранее предусмотренные бюджет, график и выходной продукт	Группа сама выбирает направление своей деятельности
Группа формируется с учетом экспертности и компетенций ее членов	Формирование группы происходит на основании предпочтений и желания каждого участника

Обучающие сети позволяют тем сотрудникам на рабочих местах, которые будут участниками процесса изменений и его непосредственными воплощателями в ходе деятельности, работать бок о бок с инициаторами того или иного изменения над вопросом условий его реализации. Вся иерархическая цепочка управления бывает мобилизованной во время практических встреч в рамках обучающих сетей для обмена опытом и экспериментирования, что способствует укреплению проводимым изменениям. Таким образом, обучающие сети отличаются от иерархического и проектного управлений.

В обучающих сетях их участникам предлагается на добровольной основе участвовать в создании изменений, и именно в процессе совместного конструирования изменений они начинают предлагать решения. При этом процесс выработки решений является не менее важным, чем само решение. Это один из основных принципов обучающего процесса.

Опираясь на опыт, полученный в компании SNCF, сначала рассмотрим, что представляют собой обучающая сеть в целом, чтобы затем остановиться на том, каким образом обучающие сети влияют на увеличение производительности компании. SNCF (Société nationale des chemins de fer français – Национальное общество французских железных дорог) является одной из самых крупных транспортных компаний в Европе. Годовой оборот в 2015 г. составил 32 млрд евро (согласно данным предварительной оценки [10]).

Обучающая сеть. Что это такое?

В литературе предлагаются различные определения понятия обучающей сети, отличающиеся друг от друга по уровню сложности.

Так, по мнению Ф. Зарифьяна [15], организация в форме сети, отражает потребность компании рабо-

тать в трансверсальной манере. Речь идет о привлечении в рамках конкретного проекта различных команд для увеличения общей производительности компании. При этом каждая команда несет полную ответственность за успех на ее участке работы. Главный принцип организации, работающей в сетевой форме, заключается в том, чтобы способствовать взаимодействию между различными командами, профессиями и методами с целью повышения эффективности.

Для того чтобы организация в форме сети успешно функционировала, необходимо соблюдение следующих условий:

- поставленные цели должны быть не слишком абстрактными и достижимыми, учитывали возможности команд;
- необходимо пристально отслеживать случаи возникновения напряженности и разногласий, которые могут возникать из-за того, что состав участников сети очень разнообразен.

Мы предлагаем следующее определение обучающим сетям: обучающие сети – это возможность учиться вместе и в процессе деятельности, вокруг ее объекта, для того, чтобы совместно конструировать изменения в пределах сферы своего влияния перед тем, как их внедрять.

Обучающие сети позволяют сотрудникам, в них участвующим, расширять их собственные горизонты и совместно конструировать представление о будущем компании. Этот метод позволяет всем заинтересованным сторонам обсуждать существующую ситуацию, поставленную цель и способы ее воплощения в устойчивую практическую реальность. Он основан на использовании коллективного обучения, базирующегося на желании каждого учиться и принимать на различных уровнях ответственность. Для функционирования обучающих сетей необходимо создавать специальные места, т.е. пространство для работы над устранением барьеров в процессе взаимодействия, обеспечивая постоянное взаимное приспособление участников.

Когда использование обучающих сетей более уместно, чем других методов менеджмента, например, иерархического или проектного управления?

Ответ на вопрос зависит, с одной стороны, от ожидаемого уровня обучения, а с другой – от степени сложности рассматриваемого вопроса (проблемы).

Ожидаемый уровень обучения

Обучающая сеть является своего рода лабораторией, где участники ставят под сомнение свои убеждения и представления, при этом обеспечивая кон-

кретные и оперативные решения. В зависимости от сценария трактовки той или иной проблемы, степени ее сложности, состава участников и требований, диктуемых результатом, обучающие сети обеспечивают понимание проблемного вопроса в процессе деятельности и на основе того представления о ней, которое создается самими участниками.

Обучающая сеть, как правило, мобилизуется не только для изменения практик, но и для изменения представлений и норм. Действительно, со ссылкой на работы К. Аржириса (См. [1]), уместно предположить, что изменения так называемого второго уровня являются труднопроизводимыми в условиях иерархических отношений, где преобладает асимметрия власти, так же, как и при использовании проектного управления, предусматривающего получение заранее запрограммированного результата.

Сложность рассматриваемого вопроса (проблемы)

Проблема может быть отнесена к комплексным или к сложным, когда среда для деятельности по ее разрешению позволяет множество комбинаций. В среде такого рода трудно точно знать, что и когда произойдет, так как она находится в процессе развития. Это приводит к сложности выделения бинарных причинно-следственных связей и диктует необходимость системного подхода. В таком контексте, менеджмент все менее осуществляет функции контроля, а его роль все более сводится к умению генерировать продвижение и использовать позитивную динамику для получения ожидаемых результатов. Лидером становится не тот, кто имеет доступ к информации или занимает командную позицию, а тот, кто имеет легитимность для создания и капитализации человеческой динамики. В условиях комплексной ситуации важно, чтобы сотрудники могли обсуждать окружающие их факторы, обмениваться опытом и представлениями для выработки общего понимания проблемы и связанных с ней плана действий; именно это и происходит в процессе работы обучающих сетей.

Тематики обучающих сетей

Анализ опыта обучающих сетей в компании SNCF позволяет выделить пять совокупностей тем, чаще востребуемых и затрагиваемых, чем при использовании других методов управления. Инновации являются центральным элементом этих тематик.

Инновации

Так же, как и при проведении мозгового штурма (*brainstorming*), в обучающих сетях речь идет о нахождении новых идей для новой продукции и (или)

новых способов деятельности. Процесс инноваций может быть символически выражен через образ воронки: надо постепенно и с помощью различных механизмов подвести участников к пересмотру их способов мышления, для того чтобы интегрировать новое видение и в конечном счете переосмыслить элементы их повседневного окружения.

Тема для предварительного изучения

Выбор темы для предварительного изучения имеет целью дать участникам возможность понять новую концепцию, не имея для этого достаточного опыта и знаний.

Например, руководителям было предложено начать использовать «экологический менеджмент». Это понятие было недостаточно известным и мало используемым как в самой компании, так и за ее пределами. Надо было изучить его, чтобы сформировать предварительное представление о его признаках и свойствах, особенностях анализа и операционализации.

Решение проблемы

Определенная и оцениваемая как достаточно важная проблема может быть поставлена перед коллективом для разрешения в условиях жестких ограничений, например, временных. В этом случае задача, стоящая перед обучающей сетью, будет заключаться в точном определении причин данной проблемы, в извещении о них других и подготовке плана действий. При этом процесс размышления над проблемой направлен как на осознание ее важности, так и на предложение реальных и оперативных действий.

Например, последовательная потеря нескольких тендеров может привести основных заинтересованных сторон компании к мобилизации обучающей сети для выявления причин и определения корректирующих действий.

Диагностика ситуации

Проблемная ситуация, или ситуация по которой возникают вопросы, может стать предметом диагностики с помощью обучающей сети. Под «диагностикой» здесь мы понимаем формализацию объяснительных элементов функционирования или выявления состояния подразделения, проекта, группы, компании или какого-то явления. Акцент в этом случае делается на поиск конкретных фактов о данной ситуации и ее анализ в пространстве и во времени. Достижение объективного понимания лежит в основе всего этого. Во время и после обмена мнениями участники разрабатывают определенный способ интерпретации ситуации, интегрируя раз-

личные точки зрения группы, и делают более или менее обобщенные выводы.

Привлечение внимания (возбуждение интереса) к теме

Некоторые темы мало или вообще не известны в организациях. Иногда они известны в общем, но знание о практических и операциональных элементах отсутствует. Возьмем, например, понятие «качество жизни на работе» (авторский перевод французского выражения *la qualité de vie au travail*). Хотя каждый может иметь представление о чем идет речь, тем не менее основные заинтересованные лица не всегда осведомлены о его важности данного понятия и его практических аспектах. Обсуждение этого вопроса имеет целью дать определение этому феномену, выработать объективное оценивание его важности и предоставить элементы для его использования.

Именно такой подход лег в основу работы над темой «между поколениями», предложенной и рассматриваемой в сети HR компании SNCF.

Участники обучающей сети

Кого приглашать для участия в обучающей сети? Этот вопрос на самом деле сложнее, чем кажется. Нужно ли приглашать всех тех, кто имеет отношение к той или иной теме? Сеть должна состоять только из добровольцев или также из тех, кто положительно к ней относится? Должна ли она объединять представителей нескольких иерархических уровней или не включать руководителей?

Наблюдение практик обучающих сетей SNCF позволяет предложить несколько простых правил отбора участников.

Правило № 1: Найти «спонсора» (руководителя, который будет поддерживать сеть)

Важно, чтобы обучающая сеть имела «спонсора» — из менеджмента, а лучше из топ-менеджмента компании. Поиск так называемого иерархического «прикрытия» не противоречит принципам обучающих сетей. Напротив, это способ заинтересовать и привлечь руководителей для того, чтобы они вкладывали свои силы в развитие обучающей сети. Это также способ получения институционального признания сети, ее членов и результатов. Спонсора, как правило, выбирают в зависимости от его близости к теме, над которой работает обучающая сеть, и ее задачи, с учетом степени его интереса к обучающим сетям и его убеждений в их отношении. Кроме того, его собственные способности к обучению в процессе работы обучающей сети также являются ключевым элементом.

Правило № 2: Идентифицировать тех «без кого не обойтись»

В большинстве случаев работа над тем или иным вопросом по той или иной тематике требует технических знаний, чтобы избежать искажения смысла (неверных толкований) и стерильных дискуссий и обобщений.

Каждая организация имеет своих «ключевых лиц» — будь то экспертов и (или) лидеров. Важно привлечь этих людей, занимающих различные позиции на разных иерархических уровнях, в обучающую сеть. Благодаря их харизме, техническим и межличностным навыкам, а также тонкому пониманию ситуации, они обладают реальными возможностями положительного влияния.

В связи с тем что они очень мобильны и являются своего рода резонаторами в организации, необходимо проявлять осторожность при их включении в обучающую сеть, так как необходимо, чтобы они оставляли в ней достаточно места для других. Они должны оставаться лидерами и в то же время не препятствовать обмену мнениями и затем распространять полученные результаты.

Анализ ряда обучающих сетей SNCF показал, что их в обучающей сети бывает 25% от общего числа участников.

Правило № 3: Привлечение «производителей практик»

В основе обучающей сети лежит обмен практиками. Именно обмен, альтернативно сочетающий повествование (описание существующего) и предложения (выработку решений), является краеугольным камнем обучающих сетей, способствуя лучшему пониманию как собственной практики, так и практик другого человека. В обучающих сетях знание есть не что иное, как результат обмена между практикующими, т.е. «производителями практик». Хорошего «производителя», кроме опыта, отличает качество его участия в сети, которое характеризуется благожелательностью, объективностью и умением посмотреть на себя со стороны. В самом деле, одного опыта недостаточно, важно также продемонстрировать активное участие и проявлять сотрудничество наряду с сильным желанием менять положение дел.

Некоторые участники являются «производителями» вдвойне, в силу их собственной практики в компании того, что они поддерживают хорошее функционирование обучающей сети и организуют процесс обсуждения проблем. С этой точки зрения они самая важная категория участников, так как являются ее координаторами и

руководителями дискуссий, т.е. аниматорами, хотя все участники обучающей сети в какой-то степени являются таковыми благодаря их активному взаимодействию.

Анимация (организация обучающей жизни сети)

Сотрудники, которые присоединяются к обучающей сети, зачастую находятся в поиске новых форм взаимодействия. Они ищут, прежде всего, нейтральную зону, в которой обмен мнениями может происходить благожелательно и правдиво. При этом нужно, чтобы этот обмен мнениями был одновременно и допустимым, и координированным. Обучающая сеть является местом для обсуждения, обмена мнениями, опытом, наблюдения других и самонаблюдения в ситуации взаимодействия. Все это служит основой для организации жизни сети (ее анимации), проявляя уважение к каждому ее члену. Таким образом, анимация является структурообразующей составляющей обучающей сети и средством формирования ее идентичности.

Помимо аниматоров, стержнем организации жизни сети является фасилитатор.

В силу их центральной роли фасилитатор обучающей сети и аниматоры каждой из ее групп выполняют следующие функции:

- организация поэтапной работы над решаемым вопросом;
- распределение времени, отведенного для каждого этапа;
- подбор методов работы в зависимости от состава участников;
- регулирование в случае возникновения трений;
- определение главной темы сессий и ритма, необходимого для мобилизации участников;
- создание банка данных для капитализации того, что было предложено участниками;
- наблюдение и контроль над процессом производства подлежащего к сдаче продукта.

Фасилитатор с аниматорами одновременно руководят развитием и хорошим функционированием обучающей сети, заботятся о создании привлекательных для участников условий и при этом следят за тем, чтобы она производила результаты, ожидаемые в первую очередь самими участниками.

Какое количество участников необходимо вовлечь в обучающую сеть?

Эмпирический анализ обучающих сетей SNCF показал, что после выработки общего видения, ра-

ботая в стиле «лаборатории», менее 3% коллектива может привести к необходимым изменениям (см. рис. 1). Так, группа из 15 человек обеспечила преобразование Управления недвижимостью (на период реализации проекта в штате числилось 500 человек). Обучающая сеть «Alsace 2020», действующая в подразделении SNCF с 5 тыс. сотрудников в регионе Эльзас, начитывала 120 человек на момент ее запуска.

При условии, что руководство позволит ему работать нестандартными методами (вне нормы) и защитит его от управленческого менеджмента «указание (контроль)», коллектив обучающей сети будет экспериментировать с новым подходом, новыми услугами (например, поднос багажа на вокзале)... Во время этого эксперимента другая часть сотрудников будет учиться, и в определенный момент будет достигнут критический уровень, необходимый для преобразования.

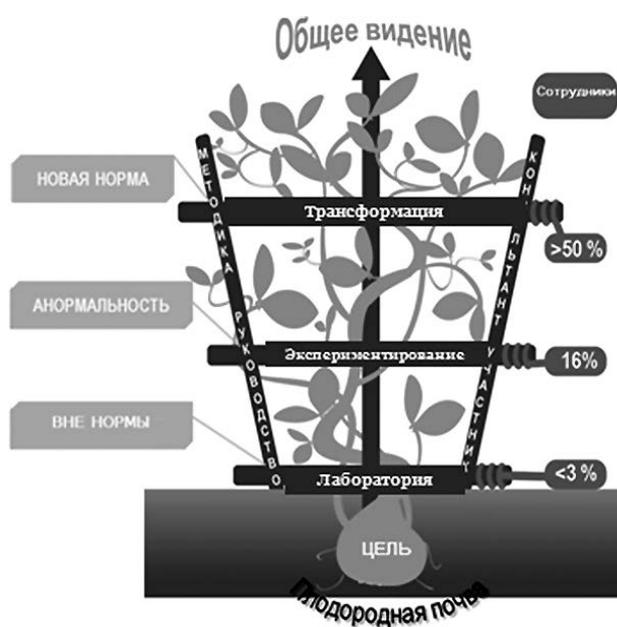


Рис. 1. Дерево трансформации [4, с. 111]

Что производит обучающая сеть?

Основными плодами работы обучающей сети являются:

Диагностика

Диагностика состоит в приведении конкретных цифр и объективных элементов по ситуации, которая вызывает проблему или по которой возникают вопросы. Диагностики, как правило, дополняются анализами, объясняющими причины и следствия, а также рекомендациями.

Некоторые диагностики могут включать элементы бенчмаркинга, т.е. поиска новых и более совершенных приемов работы, с использованием передового опыта других организаций.

Обмен практиками

Участники обмениваются практиками и своим опытом по рассматриваемому вопросу, описывая и логически объясняя его. При этом они не только рассказывают о своей практике, но и анализируют ее – сами по себе и (или) путем опроса других участников.

Предварительное изучение

Когда тема, над которой работает обучающая сеть, недостаточно сформирована, очень трудно сразу разработать план действий – необходима предварительная фаза ее изучения. Речь идет о тщательном рассмотрении темы с опорой на опыт, внешние и внутренние источники, на предмет выделения периметра дальнейшего обсуждения, чтобы впоследствии осуществить диагностику и наметить план действий.

План действий

Одним из основных результатов работы обучающей сети является разработка плана действий. Этот план разрабатывается с привлечением самих действующих лиц и заинтересованных сторон, с учетом стадий его внедрения, необходимых ресур-

сов и показателей результативности. Отметим, что обучающая сеть представляет собой особую форму апробации проводимых изменений в действии и является, таким образом, одним из эффективных инструментов внедрения изменений.

Все вышеперечисленное может быть реализовано как отдельно, так и совместно.

Важно, особенно в начале существования обучающей сети, чтобы активно афишировались результаты, полученные с ее помощью.

Не менее важно помнить и то, что опыт, полученный участниками обучающей сети в процессе ее работы, так же важен, как и выработанные ими предложения или план действий.

Последовательность стадий обучающей сети

Процесс обучающей сети состоит из трех этапов:

- *создание*: Определение того, кто будет участниками обучающей сети, какие методы будут использованы для ее анимации и выбора тем для обсуждения;
- *взаимодействие*: Организация и поддержка взаимодействия между участниками и создание благоприятного климата для развития коллективного интеллекта и обучения;
- *вклад*: Индивидуальное и коллективное обучение, разработка решений и их внедрение в производ-

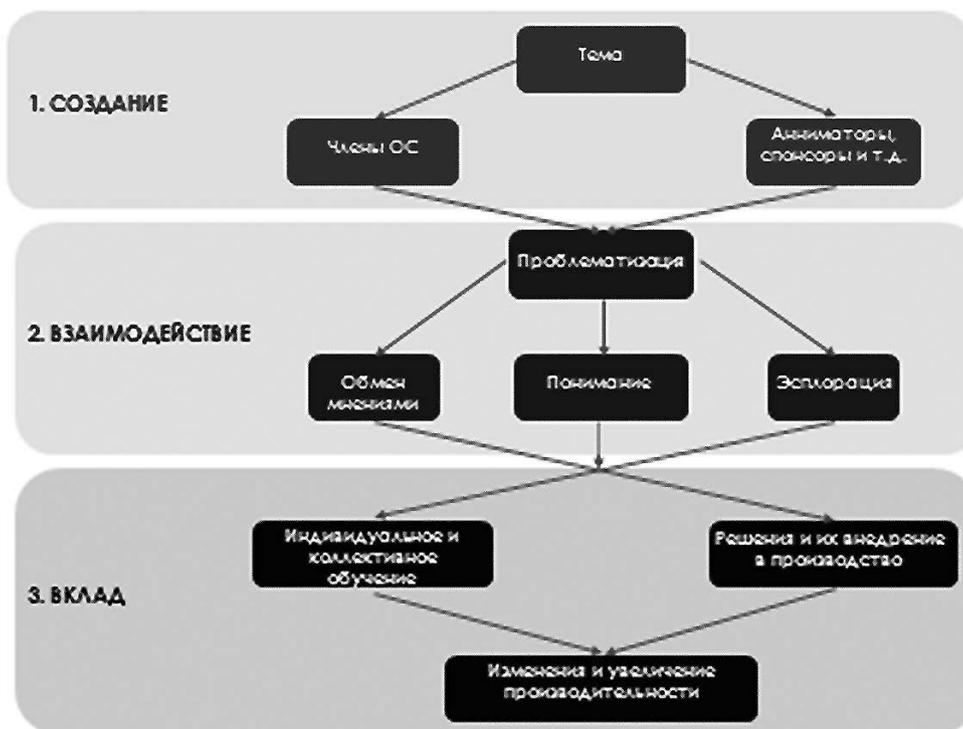


Рис. 2. Процесс развития обучающей сети [4, с. 99]

ство. Реализация изменений и увеличение производительности.

Обучающая сеть может быть представлена следующей процедурной моделью, иллюстрирующей ее фазы и логику (см. рис. 2).

Несколько фактов из опыта использования обучающих сетей в компании SNCF

Обучающие сети используются в компании SNCF начиная с 2007 г. С этого времени в общей сложности в компании было мобилизовано порядка 30 обучающих сетей, с привлечением в них приблизительно трех тысяч сотрудников и около 300 менеджеров. Несколько тысяч сотрудников были затронуты результатами и прониклись «духом» обучающих сетей.

Обучающая сеть преследует двоякую цель:

- совместное обучение в процессе деятельности;
- создание локальных условий для возникновения и реализации инноваций в рамках общей стратегии компании.

Решения, которые вырабатываются с помощью обучающих сетей, могут быть не самыми лучшими, но они полезны, удобны и используются, так как являются решениями тех, кого они непосредственно касаются.

Обучающие сети вносят свою лепту в достижение настоящих скачков производительности и способствуют личностному развитию своих участников.

В частности, обучающие сети обеспечивают:

- повышение производственных показателей;
- увеличение организационной вовлеченности;
- чувство принадлежности к компании;
- признание заслуг;
- осмысленность деятельности;
- повышение доверия;
- взаимодействие между различными иерархическими уровнями.

Ниже приведены примеры результатов, достигнутых с помощью обучающих сетей.

Дирекция закупок SNCF:

- 118 млн евро экономии вместо плановых 100 млн евро;
- оценка удовлетворенности клиентов составила 8/10 при целевом показателе 7/10.

TER Нормандии:

- 96% соблюдения расписания;
- уменьшение количества отмененных поездов по причине технических неполадок;
- улучшение информированности клиентов благодаря налаженному контакту между различными специалистами;

- уменьшение количества внештатных ситуаций благодаря оказанию помощи пассажирам с ограниченной подвижностью;
- ввод новых услуг для клиентов (перенос багажа на вокзале, совместные автоперевозки и т.д.).

TGV Est:

- увеличение индекса удовлетворенности клиентов информацией, предоставляемой в поезде в случае внештатных ситуаций, с 52% до 60% менее чем за 2 года;
- создание диспетчерских центров по всем веткам TGV – от централизации к локализации.

Vigirail:

Предложение и разработка нового программного обеспечения для технического обслуживания в рамках программы *Vigirail*. Данная программа была введена в действие Французским обществом железных дорог (SNCF) в октябре 2013 г. в целях усиления безопасности перевода стрелок и модернизации технического обслуживания.

Преимущества и условия для успеха обучающей сети

Здесь перечислены преимущества обучающей сети и условия для ее успеха, по свидетельствам членов обучающей сети *Management et L, A, J* (отделения Transilien, парижского региона Сен-Лазар) [4, с. 52–54].

Преимущества:

- возможность участников обучающей сети проявлять инициативу;
- способность обучающей сети устранять препятствия и барьеры для улучшения функционирования организации;
- содействие обучающей сети углублению знаний о компании, трансверсальному функционированию и укреплению связей между профессиями;
- способность обучающей сети производить результаты.

Необходимые условия для продуктивного функционирования обучающей сети:

- сохранять внеиерархичный характер рабочих групп несмотря на трудности;
- афишировать результаты, полученные в результате работы групп обучающей сети, с целью ее легитимизации и усиления производимых ею эффектов;
- позиционирование руководителей как помощников, а не в качестве тех, кто принуждает и ограничивает.

Заключение

Обучающиеся сети являются одним из инструментов в распоряжении организаций компаний и предприятий, который позволяет успешно внедрять изменения и управлять ими для эффективного адаптивования к сложностям постоянно меняющегося мира.

По своей природе обучающиеся сети способствуют повышению качества жизни на работе благодаря

взаимодействиям, которые они обеспечивают, и инновациям, которые они производят. Они содействуют развитию личностному и коллективному, благоприятствуют формированию у каждого участника видения личного смысла его работы, признанию его идей и благодарности за его работу. Все это позволяет участникам «заглядывать вперед» и, таким образом, лучше воспринимать преобразования и изменения.

Литература

1. *Argyris C., Schön D.-A.* Organizational Learning II, Reading, Mass: Addison Wesley, 1996.
2. *Argyris C., Schön D.* Apprentissage organisationnel: théorie, méthode, pratique, Bruxelles, De Boeck Supérieur. Management, 2001.
3. *Autissier D., Giraud L., Jonson K.J., Moutot J.-M.* Les liens entre les caractéristiques et le succès des changements organisationnels: le cas d'une start-up // Question(s) de Management?, No°3, septembre 2013, pp. 11–24.
4. *Autissier D., Hureau J.-P., Raynard T., Vandangeon-Derumez I.* Les réseaux apprenants : Une démarche d'accompagnement du changement dans la relation de service à la SNCF. Paris, Eyrolles, 2013.
5. *Bercovitz J., Feldman M.* Academic entrepreneurs: Organisational change and the individual level // Organization Science, 2008, 19(1), pp.69–89.
6. *Landier H.* Vers l'entreprise intelligente. Paris, Calmann-Levy, 1991.
7. *Lüscher L., Lewis M.* Organizational change and managerial sensemaking: Working through paradox // Academy of Management Journal, 2008, 51 (2), pp. 221–240.
8. *Morin E.* La méthode (6 tomes). Paris, Editions du Seuil, 1977 (t. 1).
9. *Morin E.* Introduction à la pensée complexe. Paris, Editions du Seuil, 2005
10. *PROFIL.SNCF* [Electronic resource] // www.sncf.com/ressources/reports/sncf_profil_2015.pdf (дата обращения: 09.11.2015).
11. *Senge P.M.* The Fifth Discipline. New York, Doubleday, 1990.
12. *Senge P.* La Cinquième Discipline. L'art et la manière des organisations qui apprennent. Paris, First Editions, 1991.
13. *Senge P.* La Cinquième Discipline. Levier des organisations apprenantes. Eyrolles, Paris, 2015.
14. *SOL France* [Electronic resource] // www.solfrance.org (дата обращения 29.03.2014).
15. *Zarifian P.* Objectif compétence. Paris, Editions Liaisons, 1999.

References

1. *Argyris C., Schön D.-A.* Organizational Learning II, Reading, Mass: Addison Wesley, 1996.
2. *Argyris C., Schön D.* Apprentissage organisationnel : théorie, méthode, pratique, Bruxelles, De Boeck Supérieur. Management, 2001.
3. *Autissier D., Giraud L., Jonson K.J., Moutot J.-M.* Les liens entre les caractéristiques et le succès des changements organisationnels : le cas d'une start-up. Question(s) de Management ?, N°3, septembre 2013, pp. 11-24.
4. *Autissier D., Hureau J.-P., Raynard T., Vandangeon-Derumez I.* Les réseaux apprenants : Une démarche d'accompagnement du changement dans la relation de service à la SNCF. Paris, Eyrolles, 2013.
5. *Bercovitz J., Feldman, M.* Academic entrepreneurs : Organisational change and the individual level. Organization Science, 2008, 19(1), pp.69-89.
6. *Landier H.* Vers l'entreprise intelligente. Paris, Calmann-Levy, 1991.
7. *Lüscher L., Lewis M.* Organizational change and managerial sensemaking: Working through paradox. Academy of Management Journal, 2008, 51 (2) pp. 221–240.
8. *Morin E.* La méthode (6 tomes). Paris, Editions du Seuil, 1977 (t.1).
9. *Morin E.* Introduction à la pensée complexe. Paris, Editions du Seuil, 2005
10. *PROFIL.SNCF.* Available at: www.sncf.com/ressources/reports/sncf_profil_2015.pdf (accessed 9 November 2015).
11. *Senge P.M.* The Fifth Discipline. New York, Doubleday, 1990.
12. *Senge P.* La Cinquième Discipline. L'art et la manière des organisations qui apprennent. Paris, First Editions, 1991.
13. *Senge P.* La Cinquième Discipline. Levier des organisations apprenantes. Eyrolles, Paris, 2015.
14. *SOL France.* Available at: www.solfrance.org (accessed 29 March 2014).
15. *Zarifian P.* Objectif compétence. Paris, Editions Liaisons, 1999.

Райченко А.В.

д-р экон. наук, профессор,
ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления»,
Москва

e-mail: a.v.raychenko@bk.ru

Постановка методологии опережающего развития управленческого образования

Аннотация

Методологической основой научных исследований и профессионального управленческого образования служат классические и разрабатываемые подходы. Их постановка и использование осуществляются традиционно, инновационно и агрегировано, что становится конструктивным условием совершенствования процесса исследований и образования в сфере управления. С этих позиций осуществляется обоснование, постановка и применение методологии опережающего развития в процессно-ориентированном формате управления. Опережающая ориентация закладывает креативный потенциал мышления, формирует инновационную активность разработки, обеспечивает освоение и реализацию установки на достижение актуального результата. Приоритет опережающего развития обеспечивает освоение профессиональных знаний, практических умений и прикладных навыков обучающихся, конструктивными ресурсами разработки, постановки и реализации целей воздействия. Такая методология становится универсальной основой освоения и применения необходимых на практике инновационно ориентированных компетенций менеджера.

Ключевые слова:

методология, образование, опережение, развитие, управление.

Raychenko A.V.

Doctor of Economics, Professor,
FSBEI HE State University
of Management, Moscow

e-mail: a.v.raychenko@bk.ru

Statement of Managerial Education's Rapid Development Methodology

Abstract

The methodological basis of scientific research and professional managerial education are the classical and elaborating approaches. Their statement and use are realized in traditional, innovative, and aggregated forms, and it becomes a constructive condition for improving the research and education process in the management area. From this positions justification, statement and application of a rapid development methodology in a process oriented management format are realized. Anticipatory orientation lays a creative potential of thinking, forms an innovative development activity, as well as provides an assimilation and implementation of objective for an urgent result achievement. The rapid development priority provides assimilation of professional knowledge, practical abilities and applied skills of learners with development's constructive resource, formulation and implementation of impact goals. This methodology becomes a universal basis for assimilation and application of necessary for the practice, innovatively oriented competences of a manager.

Keywords:

methodology, education, advance, development, management.

Общепринятой методологической основой научных исследований и профессионального управленческого образования служат как классические, исторически применяемые, так и вновь разрабатываемые научные подходы, теоретико-методологические концепции и поисково-исследовательские ориентации отечественных и зарубежных научных школ. Их определение, выбор, постановка и использование осуществляются как достаточно традиционно для освоения социально-экономических знаний, так и все чаще инновационно, например, по доминированию, приоритету, ориентации на постановку конкретной процедуры познания. При этом постановщики исследований, как правило, подчеркивают, что в любой из выстраиваемых парадигм могут свободно и конструктивно сочетаться не только классические или традиционные, но и

иные, в том числе достаточно новые, методологические подходы, концепции, положения. Вариативность такого сочетания становится конструктивным условием совершенствования процесса исследований и образования в сфере управления, обеспечивающего ее поступательное развитие.

Постановка и применение методологии исследования, освоения и использования всего многообразия ресурсов управления традиционно определяется составом и сочетанием следующих классических подходов: исторический, системный, предметный, комплексный и т.д. Устоявшиеся конструкции такого сочетания давно и уверенно применяются в научных поисках и разработках большинства областей знаний, объекты и предметы которых достаточно статичны. При этом исследователи все чаще приходят к выводу, что с помощью статических

подходов адекватно рассматриваются и осваиваются соответствующие им стабильные объекты, представляемые достигнутым ранее или прогнозируемым в будущем системным состоянием. К динамичным преобразованиям статичные подходы применяются с существенными оговорками, допущениями, исключениями, обуславливающими, как правило, запаздывание в исследованиях и освоениях и соответствующую ему методологию «догоняющего» развития.

Между тем исторические исследования теории и практики конструктивных научных изысканий убедительно показывают, что постановка и применение методологии, изначально ориентированной на повторение пройденного, достижение достигнутого, продвижения «по накатанному», изначально обрекают на устойчивое положение «ведомого». При этом большинство негативных повторений оказывает деструктивное воздействие не только на методологию, но, прежде всего, на потенциал исследователей, их инновационную ориентацию и креативность мышления. Поэтому последнее время в науке и образовании традиционное стремление «догнать и перегнать» все шире и результативнее заменяет ориентацией на опережающее развитие.

Заимствование или мобилизация?

В современных условиях глобальной конкуренции эффективная профессиональная управленческая деятельность не может успешно строиться и результативно реализовываться только на основе бесконечного повторения, дублирования, адаптированного тиражирования традиционно применявшейся методологии. Бесперспективность попыток «догоняющего копирования» в глобальной конкурентной среде никогда не вызвала никаких сомнений у признанных ученых и практиков. Несмотря на это очевидное заключение, упрямое стремление к слепому повторению предлагаемого по форме и содержанию почему-то не формирует ожидаемого недоумения в современной профессиональной научно-образовательной среде. Напротив, активное продвижение не только уже критикуемых, но и изначально выхолощенных разработок принимается многими учеными и чиновниками за безусловное благо и конструктивную перспективу реального развития конкурентной способности отечественного подхода к управлению.

Развитие России в целом и отдельных отраслей ее социально-экономической организации в частности исторически не раз обращалось к общепризнанному передовому опыту зарубежных моделей технологии, экономики, права и других достижений [3]. Как правило, это обосновывалось признанием

отставания отечественной науки практики конкретных отраслей и направлений развития от высших мировых достижений, стратегической неспособности собственной системы управления эффективно решать актуальные задачи функционирования и модернизации общества исключительно традиционными методами. Такой подход и сегодня общепризнанно объявляется не только допустимым, но совершенно необходимым, при условии открытого международного обмена доказавшими свои преимущества передовыми решениями. Вместе с тем к аналогичной оценке современной науки и практики управления мы приступили только в последнее время, и во многом в формате слепого заимствования далеко не всегда признанных, тем более проявивших свою эффективность, методологических подходов, форм, программ, разработок. Упрямо повторяя навязываемые подходы и решения, мы все чаще убеждаемся в очевидной или латентной заинтересованности их «промоутеров» не только в получаемых результатах, но и в прививаемых подходах [3].

В отличие от традиционно критической оценки отечественных реалий зарубежные разработчики таких подходов устойчиво продолжают живо интересоваться уже проявившими себя и только нарабатываемыми результатами постановки и применения эффективных достижений российской науки и практики управления. Это убедительно показывает, например, опыт международного сотрудничества РКК «Энергия», в ходе которого компетенции вчерашних выпускников ведущих отечественных вузов активно востребуются крупнейшими мировыми компаниями аэрокосмической отрасли [1]. Уже не первый год они привлекаются не только в качестве участников, но гораздо чаще и активнее в явной или завуалированной роли генераторов, модераторов, организаторов постановки и решения широкого спектра инновационных управленческих задач.

Такая не проходящая заинтересованность общепризнанных мировых научно-технических лидеров в компетентностном признании российских специалистов указывает на предпочтение ими реальных конкурентных преимуществ отечественного профессионального управления и методологии профильного образования. Например, госкорпорация «Ростехнология», объединяющая 663 организации, второе десятилетие успешно реализует конструктивную модель единого управления разработкой, производством и экспортом высокотехнологичной промышленной продукции посредством взаимодействия 8 холдинговых компаний в оборонно-промышленном комплексе, 5 – в гражданских отраслях промышленности и 21 организации прямо-

го управления. Это позволяет конструктивно планировать и обеспечивать стратегически ориентированную деятельность различных подразделений современными, высококвалифицированными менеджерами, подготовленными на общей управленческо-методологической основе к профессиональной деятельности в контексте опережающего развития [2].

Методологические подходы и методические решения соответствующей ориентации и значимости находят все более широкое применение в отечественном профессиональном образовании, что становится конструктивной методической основой освоения и закрепления инновационных профессиональных компетенций российского менеджмента. Сотрудничество Государственного университета управления (ГУУ) с этими и другими корпорациями показало, что применение обоснованного опережающим подходом инновационного формата интерактивной кооперации в программах научно-поискового и учебно-производственного взаимодействия позволило вместе с освоением профессиональных компетенций менеджера проводить отбор перспективных кандидатов на замещение вакантных должностей, взаимовыгодный в условиях активной коммерциализации подбора и подготовки персонала.

Повторение или опережение?

Каждому серьезному исследователю, а опытному практику тем более, понятно, что разрабатывать новое гораздо эффективнее на основе изучения и оценки, но вовсе не обязательно слепого копирования не только сомнительных, но даже самых передовых достижений науки и практики. Конструктивно оценивая стратегические преимущества, очевидно, что реально, главное успешно, конкурировать в современных рыночных условиях можно только на основе постановки и реализации подходов и разработок опережающего развития. Опираясь на мировые достижения, но не обязательно их слепо повторяя, перспективное опережение постановки и применения соответствующей методологии управленческого образования с нашей точки зрения должно обеспечиваться, прежде всего, приоритетами разработки и реализации эксклюзивных отечественных ключевых преимуществ. Именно они, как убедительно показывает история, формируют, развивают и обеспечивают в конечном счете реализацию конкурентно способных инновационных программ, не раз выводивших отечественные предприятия, организации и страну в целом из критически сложных, порой «безвыходных ситуаций».

На наш взгляд, сегодня важно как можно быстрее осознать, что в условиях современной глобальной конкуренции дело даже не в том, какого уровня методологические разработки мы пытаемся копировать. Принципиальной ошибкой может стать само предпочтение уже пройденного конкурентами уровня, потенциальной возможности опережающего развития на основе разработки и внедрения собственных, стратегически ориентированных инновационных решений. Подобный, исторически губительный, подход повсеместного заимствования активно продвигаемой стейкхолдерами «западной» методологии универсализации научного, производственного, образовательного процессов в области управления сегодня вряд ли способен обеспечить выявление, мобилизацию и освоение действительно перспективных ресурсов развития и соответствующих им конкурентных преимуществ отечественных ученых и практиков.

Научно обоснованное и исчерпывающее представление, адаптация и применение адекватной отечественным условиям, если не изначально самостоятельной методологии опережающего развития, особенно важны сегодня именно в управлении. Это наглядно подтверждается и тем, как вузы социально-экономической направленности ориентируют свои основные усилия на концептуальное обновление учебно-методического обеспечения управленческого образования, формирование базовых компетенций бакалавриантов, расширение спектра его конкретных прикладных профилей магистрантов, специализации и адаптации их к требованиям отечественных работодателей реального сектора экономики. Их состав и разнообразие обусловлены уже не только соответствующей диверсификацией объектов и субъектов воздействия, но предметной, функциональной, отраслевой, хронологической и другой специализацией содержания реальных процессов и систем управления [1].

Обоснование, постановка и, главное, применение методологии опережающего развития исключительно важны в целом, в едином процессно выстроенном формате, применительно к науке, образованию, профессиональной деятельности в сфере управления. Именно опережающая ориентация закладывает креативный потенциал мышления, формирует инновационную активность разработки, обеспечивает освоение и реализацию установки на достижение конечного результата. В условиях расширения реальной, а не «создаваемой для видимости» конкуренции формируемые опережающим подходом компетенции становятся ключевыми преимуществами

научного и профессионального развития сегодня и в еще большей степени — завтра.

Проведенный анализ позволяет обоснованно сделать вывод о том, что только приоритет опережающего развития может обеспечить освоение таких, все активнее востребованных сегодня, главное, ожидаемых завтра, профессиональных знаний, практических умений и прикладных навыков обучающихся конструктивными ресурсами разработки, постановки и реализации целей субъекта воздействия, стать универсальной основой освоения и применения необходимых практике, инновационно ориентированных компетенций менеджера.

Тиражирование или модернизация?

Функционально-приоритетный анализ исторической практики социально-экономического развития показывает, что стратегический успех национальных инноваций любого государства наряду с изучением и использованием мирового опыта всегда основывался преимущественно на мобилизации и применении эндемических ресурсов, составляющих эксклюзивное конкурентное преимущество конкретного общества [4]. В России к таким условиям сегодня общепризнанно относятся беспрецедентные территориальные и геологические ресурсы, устойчивые коллективно-корпоративные традиции, пробуждающийся предпринимательский потенциал, конструктивная социальная активность общества и многие другие, пока адекватно не оцененные отечественные конкурентные преимущества. Именно на них, их распознавании, мобилизации, постановке в статусе определяющих, на наш взгляд, должны основываться стратегически ориентированная эффективная методология опережающего развития научной и практической деятельности в сфере управления и конструктивно опирающееся на ее конкурентные преимущества категориально-понятийное содержание профессионального образования.

В то же время рассматриваемая методология целенаправленно ориентирует на предметный учет, как всеобщих, так и эндемических деструктивных условий, оказывающих тормозящее воздействие на темпы развития опережающих трендов. К ним наряду с глобальными кризисными рефренами поступательного развития, наносящими отечественной экономике непропорционально существенные урон, необходимо отнести и такие эндемические условия, как неустойчиво развивающиеся региональные ресурсы, латентные экономические взаимодействия, наконец, та же устойчиво пропагандируемая ориентация на безусловный приоритет всего импортного.

Так, понимание и постановка методологии современного научного представления и профессионального управленческого воздействия во многом определяются реальным соотношением и прикладным применением двух ключевых понятий: управление и менеджмент [3]. Пришедшее к нам в конце XX в. с Запада прикладное понимание менеджмента долгое время невольно или осознанно воспринималось и применялось отечественными исследователями и практиками как синоним управления. Это объяснялось введением в профессиональную коммуникацию, соответствующей теоретической проработке зарубежными учеными, западного понимания «стейкхолдерского» продвижения идей, которое дало «хлеб насущный» отечественным авторам «адаптированных, и не очень...» научно-образовательных публикаций.

Эта тенденция была активно подхвачена и «раскручена» традиционной для России «еще с пушкинских времен» модой на все зарубежное. Естественно, что применение понятия или просто наименования «менеджмент» быстро стало социальным «хитом», широко и разнообразно используемым на всех уровнях практически любых организаций, от «...эффективного менеджера — главы правительства», до «...менеджера влажной уборки помещений».

Между тем процессный подход отечественных исследователей и адаптируемое к реальным организационным отношениям прикладное применение термина «менеджмент» практиками, в конструктивном сочетании с использованием понятия «управление», постепенно расставляет все на свои места. Это позволяет сегодня уверенно определять, что менеджмент как процесс профессионального руководства подчиненными своей определяющей частью входит в содержание управления как целенаправленное воздействие руководителя организации на ее ресурсы. Непосредственно системное понимание менеджмента, как состава руководителей, еще более традиционно применяется учеными и практиками в официальном и в прикладном представлении субъекта управления организации. Очевидно, что в каждом из определений менеджмента, прежде всего, выделяются социальные основы, иерархическая природа его происхождения как процесса профессионального руководства организацией. Именно им во многом обуславливается развитие инновационного и креативного потенциала профессиональной деятельности руководителей отечественных организаций, формирование которого во многом определяется постановкой и применением методологии опережающего развития управленческого образования.

Фундаментальная постановка и прагматичное приспособление к реальным российским условиям практики профессионального применения понятия «менеджмент» в исследовательском сообществе и различных организациях сходятся на единой для них социальной основе этого феномена. В одних случаях она традиционно определяет менеджмент как: «...управление через персонал, подчиненных, организации и т.п.», в других – предполагает постановку и применение понятия «профессиональное руководство» в качестве его наиболее точного синонима. В любом из этих подходов менеджментом, так или иначе, определяется широкая сфера формирования, рационализации и использования института, механизмов и ресурсов социально-психологических отношений руководства и персонала в управлении современной организацией.

Управление или руководство?

В реальной деятельности и в образовании методология опережающего развития все активнее востребуется и применяется в концептуальном обосновании, содержательном детерминировании и позиционировании все большего спектра социально-психологических и экономических целей, ресурсов, условий, факторов управления, подходов к оценке его эффективности и определению направлений совершенствования. Наиболее значимой с научной точки зрения задачей здесь является обоснование приоритета, становление концепции и обеспечение адаптации методологии опережающего развития исследований и освоения ресурсов управления как основы разработки и применения эффективных моделей профессионального руководства организацией [2].

Определяющее методологическое значение обучения такой деятельности отводится представлению, изучению и освоению перманентно совершенствующихся профессиональных компетенций менеджера как непосредственных опций прогнозирования, планирования, разработки, закрепления и применения знаний, умений и навыков обеспечения опережающего развития. В решении этих задач отечественному образованию предстоит более конструктивно ориентироваться не только на конкретные, но больше на перспективные прогнозы развития потребностей реальных работодателей, что обеспечивается соответствующим опережающим подходом. Именно эти задачи призваны решать профессиональные сообщества, все активнее включающиеся в формирование и формулирование состава и содержания, осваиваемых обучающимися компетенций [1].

Управление в целом и менеджмент, как его ключевая составляющая, в частности, процедурно определяют современные бизнес-процессы как целенаправленные последовательности конструктивных преобразований. Практика постановки и применения ресурсов методологии опережающего развития убедительно показала, что в их исследовании и освоении эффективнее использовать следующие подходы: процессный, сканирующий, селективный и т.п. Их востребование, разработка и применение обусловлены динамичной природой возникновения, процессной формой представления и турбулентными условиями реализации целенаправленного воздействия [5]. Они приоритетно ориентированы на инновационную постановку и прорывное решение фундаментальных задач, обеспечивают, как правило, наиболее оригинальное и контрастное представление содержания каждой отдельной области знаний.

В постановке методологии опережающего развития необходимо понимать, что ее эффективность определяется не столько составом или структурой, но, прежде всего, приоритетом выбора и применения того или иного подхода в статусе ключевого, как стратегически ориентированной, процессуальной основы организации исследований и освоений области менеджмента. С позиций анализа и оценки каждого из выбираемых в той или иной степени актуально востребованных подходов важно подчеркнуть необходимость четкого обоснования того, что ключевым для конкретной методологии становится не их состав. Определяющую роль в ней играет конструктивная конфигурация сочетания системного и процессного подходов исследованиям, задающая приоритеты использования агрегируемых ими ресурсов в ходе научного поиска, учебного освоения и прикладного применения получаемых результатов.

Система или процесс?

Постановке и разрешению этого философского вопроса посвящены фундаментальные и прикладные исследования и обоснования в разных областях науки и сферах практической деятельности.

Их принципиальное осмысление приводит к признанию очевидности логики следующих положений:

1. Любая система является результатом процесса ее создания.
2. Далеко не каждый процесс заканчивается созданием системы.
3. Значит, N–1 процесс первичен, при N – первой созданной системе.

Очевидно, что это заключение особенно важно в постановке и применении исследований и освоении всего разнообразия проявлений управления как процесса целенаправленного воздействия. Распространение системного восприятия управления объясняется более простым пониманием статичных представлений, отражающих в большинстве представлений уже прошедшие, а в остальных — возможные в будущем, уже поэтому не соответствующие настоящему состоянию.

Принципиальным отличием концептуальных основ постановки методологии опережающего развития управленческого образования, на наш взгляд, должна стать замена приоритета системного подхода, процессной альтернативой, обусловленной соответствующим пониманием, представлением и применением управления как процесса целенаправленного воздействия. Этим обуславливается необходимость разработки научной концепции приоритета процессного подхода в целом и широкого спектра его модификаций в частности, объединенных обоснованием выбираемой методологии и отражающих универсальные возможности механизма его постановки, представления, адаптации и применения. Очевидно, прежде всего, приоритет процессного подхода должен обеспечивать именно универсальность постановки и адекватность применения разрабатываемой и применяемой процедурной, проектной или иной конфигурации к исследованию и освоению выделяемых реалий и прогнозируемых перспектив опережающего развития.

Приоритет процессных построений исследований наиболее адекватен управленческому представлению, выражающемуся в целях, направлениях, последовательностях разработки и реализации воздействия. В его постановке и применении контрастно проявляются опускаемые многими учеными и практиками существенные отличия процессного формата постановки и осуществления управления в целом и менеджмента в частности от системного. Они выявляются в процессном представлении управления как целенаправленного воздействия в формате конструирования процедуры, в отличие от системного, раскрывающего, как правило, перманентно устаревающее представление в формате прошедшего состояния структуры. На этом основании все чаще именно процессный формат востребован в исследованиях и разработках перспективно нацеленного поиска, компетентно ориентированной конфигурации, стратегически разрабатываемого и предметно направленного воздействия менеджмента, что предъявляет соответствующие требования к

определению содержания принципов методологии опережающего развития.

Рассматривая их вновь, необходимо вернуться к оценке принципиальных различий в постановке и применении системного и процессного подходов, в качестве ключевых приоритетов построения методологии исследований и освоений ресурсов менеджмента. В ней следует четко выделить, что в сравнении приведенных выше представлений проявляется различие в том, что в разрезе процессного подхода приоритетно выделяется процедура как последовательность действий по достижению цели. Результатом большинства системных исследований и разработок становятся структуры, классификации, формы и т.п. Этот вывод необходимо проецировать на понимание того, что в реальных условиях менеджмент наиболее привычно воспринимается именно процедурой разработки, принятия и реализации решения, обеспечивающего достижение поставленной цели.

В ходе постановки и применения методологии опережающего развития исследований и освоений ресурсов менеджмента и управления необходимо постоянно учитывать выделенные различия в форматах и результатах представления и оценки процессного и системного подходов [3]. Так, с позиций процессного подхода принимаемое решение представляется, прежде всего, интеллектуальной моделью процедурной организации действий, в отличие от того, как оно становится основополагающей формой проявления результатов воздействия в виде системы в целом или ее составляющих в частности. Очевидно, что этим обуславливается приоритет разработки и реализации процессных подходов, форматов, проекций, построений и реализаций, обеспечивающих последовательную, временную, технологическую и другие процедурные ориентации разработки и реализации воздействий.

Сочетание или приоритет?

В реальном управлении жизненный цикл решения как теоретическое обоснование процедуры подготовки, выработки и принятия варианта воздействия представляет собой модель процесса, определенным образом формирующейся последовательности разработки и осуществления воздействия. При этом неважно, относится ли данное решение к целенаправленному воздействию на внешнюю, относительно объекта, систему или представляет собой новый вариант внутренней организации; оно в любом случае является интеллектуально формируемой моделью представления процесса целенаправленного воздействия. Это заключение выделя-

ет наиболее конструктивные методологические возможности постановки и применения приоритета процессного подхода к исследованиям и освоениям ресурсов современного управления.

Приоритет процессного подхода обуславливает, формирует, реализует и модернизирует структурное представление систем на основе оптимизации, закрепления и сопровождения выполнения, обеспечиваемых, поддерживаемых, осуществляющихся ими процессов [3]. На этой основе инновационные процессные исследования, долгое время носившие эмпирический характер, все чаще становятся исходным условием прогнозирования и проектирования приоритетных преобразований и перспективного развития организации, организационных изменений и управления ими. Более того, любая процедура, одним из своих наиболее адаптированных, прагматических определений, непосредственно квалифицируется как обусловленное во времени и кооперации сочетание различных форм взаимодействия. Очевидно, что исследование и освоение таких взаимодействий по определению приоритетно востребуют постановку и применение процессного подхода, обеспечивающего адекватный формат их выявления, анализа, представления.

Исследование палитры основных проявлений агрегаций и коопераций разнообразных составляющих процессного подхода позволяет представить все его ресурсное многообразие и в конечном виде позиционировать его в единой логически выверенной модели исследования, обучения, воздействия. Такое обоснование, представление и позиционирование становится этапом, непосредственно раскрывающим адаптацию постановки и применения процессного подхода к исследованию разнообразия, разработке модификаций, совершенствованию и развитию связей между составляющими целенаправленного воздействия. Процессно-ориентированными подходами к постановке и применению методологии управления стали наиболее востребованными процедурами познания, образования и профессиональной деятельности в сфере управления устойчивые конструкции сочетания, кооперации, агрегирования правил, норм, рекомендаций, к которым, прежде всего, можно отнести представленные в табл. 1 следующие модификации.

Помимо модификаций, представленных в табл. 1, исключительно широкий спектр допустимого разнообразия формируемых модификаций постановки и применения процессного подхода методологии опережающего развития управления основывается на ключевых процедурных свойствах построения целенаправленного воздействия [3]. В актуальных

научных исследованиях он достаточно квалифицированно представлен перечислением палитры: последовательное, параллельное, цикличное, реверсивное, ротационное, сканирующее, декомпозированное, детерминированное, дифференцированное, интеграционное или иное специализированное построение процессного взаимодействия. Эти и развивающие их применение модификации представляют собой содержание и разнообразие построения динамических моделей базовых процедур исследования управления. Возможные формы организации такого взаимодействия отражаются не столько рядом вариаций, приведенных в табл. 1, сколько раскрывающими их сочетания проявлениями, которые могут формироваться в целенаправленном процессе их адаптации и преобразования применительно к решаемым задачам.

Позиционируя, сочетая и реализуя приведенные в табл. 1 вариации процессного подхода, ученым научно-исследовательского института управления ГУУ удалось модернизировать сложившийся и широко применяемый спектр образовательных программ, методик, конструкций на основе применения инновационно ориентированной методологии в условиях постоянно развивающихся исследовательского, учебного и административного процессов управления. Это позволило наиболее полно и достоверно выявить, исследовать, обосновать, разработать, позиционировать и предоставить для последующего применения достаточно широкий спектр как классических и традиционных, так и инновационных подходов к исследованиям и освоениям ресурсов менеджмента [3].

Примером успешной реализации таких разработок является практика востребованных на протяжении двадцати лет программ проведения деловых игр в системе ресурса, резерва и состава руководящих кадров ОАО РКК «Энергия» [2]. Основанные на процессном подходе построения исследований, представлений, функционирования и модернизации процедуры проведения деловых игр стали универсальным форматом обучения, оценки и стимулирования наиболее перспективных кандидатов на замещение вакантных должностей руководителей подразделений корпорации среднего и нижнего уровней управления. Вместе с тем это позволило наиболее полно и достоверно выявлять, исследовать, позиционировать и предоставлять для распространения и адаптированного применения исключительно широкий спектр не только классических и традиционных, но в большей степени оригинальных и инновационных подходов и решений. Они эффективно способствуют выявлению, освоению и

Модификации процессного подхода постановки и применения методологии опережающего развития управленческого образования

Модификация	Сущность и содержание модификации процессного подхода
Ретроспективная	Хронологически выстроенное представление последовательности накопления, анализа и оценки применения исследований и результатов
Прогнозная	Выявление, обоснование и построение ключевых тенденций развития, установление перспективных направлений модернизации
Аналитическая	Исследование, выявление, идентификация, представление процедур построения состава и содержания целенаправленного воздействия
Трендовая	Определение направления, скорости, сущности и содержания происходящих и ожидаемых изменений и конвергенций
Приоритетная	Исследование, прогнозирование, выделение, позиционирование и ориентация обоснований и построений на первостепенные требования
Проектная	Целеполагание, декомпозиция, верификация, этапирование содержания деятельности с координацией и адаптацией исследований
Процедурная	Разработка и построение последовательности этапов осуществления и условий перехода построением динамичной модели управления
Операционная	Декомпозиция, специализация, детализация, исследований и действий с целью последующей кооперации в ходе достижения результата
Оптимизационная	Определение, оценка, сопоставление, рационализация повышение результатов, качества, оперативности, эффективности
Маршрутная	Разработка, расчет, согласование, построение дорожной карты разработки, принятия и реализации программы деятельности
Модельная	Обоснование, сопоставление, разработка, построение и применение механизма конфигурации функционирования организации
Коммуникационная	Интеграция позиционирования, функционирования и взаимодействия механизмов, программ и кооперации образовательных ресурсов

применению современных ресурсов управления в сферах научных разработок, образовательных процессов и функционирования ряда производственных предприятий реального сектора экономики [2].

Наиболее перспективные и востребованные сегодня разработки теории и практики управления представляют собой не только адаптированные к принципам процессной ориентации, но и перманентно модернизируемые ресурсы постановки и применения методологии опережающего развития. Востребование, адаптация и использование ее возможностей опираются на результаты фундаментальных и прикладных исследований соответствующих разделов ряда бурно развивающихся самостоятельных наук и учебных дисциплин [3]. В настоящей публикации мы только определяем и обосновываем процессный подход в качестве важнейшей конструктивной основы методологии опережающего развития управления, адресуя читателей, заинтересованных в более подробном ознакомлении с подобными разработками в других областях знаний, к соответствующим научным источникам [1].

Цель или средство?

Актуальная методология представляет собой не только адаптированный к принципам процессной

ориентации, но и перманентно модернизируемый интеллектуальный ресурс постановки и применения подходов, методов, средств опережающего развития исследований, освоений и действий в сфере управления. Этим обуславливается изначальное востребование, приоритетное позиционирование и стратегическая ориентация методологии опережающего развития в качестве основного исследовательского ресурса выявления, освоения и применения возможностей целенаправленного воздействия. Исходя из этого обоснование и совершенствование методологии становится одной из фундаментальных целей, а ее освоение и применение – конструктивным средством осуществления научных исследований, обучающих освоений и профессиональных применений теории и практики целенаправленного воздействия.

Приоритеты постановки и применения процессного подхода, процедурного позиционирования, сопровождающего регулирования и соответствующих ресурсов в сфере управления обуславливаются востребованием актуальных фундаментальных и прикладных исследований и разрешений динамично развивающихся противоречий социально-экономических процессов и систем. Этими противоречиями определяется необходимость перманентной модернизации состава и содержания ресурсов ме-

тодологии опережающего развития, обеспечивающая актуальность ее востребования и применения не только в образовании или прикладной деятельности в сфере управления, но, прежде всего, в ориентированных на разработку инновационных подходов и принципиальных решений опережающих фундаментальных научных исследований.

Проводимые в научно-исследовательском институте управления ГУУ фундаментальные исследования и прикладные разработки постановки и применения процессного подхода в целом и процедурного формата во всем его разнообразии, в частности, позволяют оснастить методологию опережающего развития конструктивно новым инструментарием. На наш взгляд, именно он способен обеспечить исчерпывающий спектр вариантов агрегирования, кооперации, сочетания путей и конкретных способов целенаправленного воздействия, логически обусловливаемого упорядочиванием последовательности выработки, принятия и реализации решения как содержания этого воздействия на объект исследования и управления. Существенно обогащая и развивая теорию и практику постановки и применения процессного подхода в исследовании, образовании и целенаправленном воздействии в сфере управления, процессный подход раскрывает новые возможности разработки и адаптации методологии опережающего развития в целом.

Изучение практики разработки и реализации целенаправленного воздействия убедительно показывает, что неуклонно возрастающая актуальность постановки и применения процессного подхода в формате методологии опережающего развития исследований, образования и профессиональной деятельности в сфере управления основывается на

изначально процедурном представлении и последовательно обусловленном построении выработки, принятия и реализации управленческих решений. Как в традиционных, так и в инновационных научных исследованиях они обосновываются и применяются широким спектром форматов процессных построений, представляющих всю палитру возможных преобразований, от генезиса до онтогенеза. Очевидно, что непреходящая востребованность процессных представлений и применений обуславливает соответствующее позиционирование и востребование основывающихся на них подходов, методов, инструментов в сфере актуальных профессиональных управленческих исследований и воздействий.

Проведенный анализ постановки и применения методологии управления определяет ключевое место и ведущую роль выбираемых и применяемых в качестве приоритетного подхода, конструкции сочетания, доминанты комплекса подходов постановки и применения всего методологического обеспечения опережающего развития. Это обуславливает особую ответственность каждого конкретного исследователя и практики управления за выбор и применение состава, содержания и агрегации ключевых и обеспечивающих подходов, необходимость обоснования его авторского отношения к планированию и осуществлению научных разработок, их нацеленность на конкретный результат. В образовании это обуславливает и ряд основополагающих требований обеспечения всестороннего и взвешенного отношения к выбору и применению непосредственного состава и реальной конфигурации сочетания научных подходов в контексте все активнее востребуемой профессиональной средой методологии опережающего развития.

Литература

1. *Afanasiev V.Ya.* Interactive development of managerial competencies [Text]: Monographic / V.Y. Afanasiev [et al.]. — Rome: Eurilink, 2015.
2. *Афанасьев В.Я.* Инженерно-экономическая ориентация управленческого образования [Текст] / В.Я. Афанасьев, А.В. Райченко // Вестник университета. — 2015. — № 1.
3. *Афанасьев В.Я.* Методология фундаментальных и прикладных исследований управления [Текст]: монография / В.Я. Афанасьев, А.В. Райченко. — М.: ГУУ, 2014.
4. *Райченко А.В.* Генезис менеджмента [Текст]: монография / А.В. Райченко. — М.: ГУУ, 2015.
5. *Райченко А.В.* Концепция единого теоретико-методологического комплекса исследований, образования и деятельности в сфере управления [Текст] / А.В. Райченко. — В кн.: Актуальные проблемы управления-2015. — М.: ГУУ. Вып. 1 сборника международной научно-практической конференции, 2015.

References

1. *Afanasiev V.Y., Mitrofanova E.A., Raychenko A.V.* Interactive development of managerial competencies. Rome, Eurilink Publ., 2015.
2. *Afanas'ev V.Ya., Raychenko A.V.* Engineering and economic orientation of management education. *Vestnik universiteta* [University Bulletin]. 2015, V. 1. (in Russian)
3. *Afanas'ev V.Ya., Raychenko A.V.* *Metodologiya fundamental'nykh i prikladnykh issledovaniy upravleniya* [The methodology of basic and applied research management]. Moscow, 2014.
4. *Raychenko A.V.* *Genезis menedzhmenta* [Genesis management]. Moscow, 2015.
5. *Raychenko A.V.* The concept of a unified theoretical and methodological complex of research, education and activities in the field of management. *Aktual'nye problemy upravleniya-2015* [Actual problems of management-2015]. Moscow, 2015, V. 1. (in Russian)

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ

В журнале публикуются статьи, соответствующие профилю журнала и его рубрикам. Статья должна быть оригинальной, нигде ранее не опубликованной, не нарушающей авторских прав третьих лиц.

Рекомендуемый объем в пределах **20–40 тыс.** знаков (с учетом пробелов).

Требования к оформлению статьи

Текст статьи набирается в текстовом редакторе *Microsoft Word*, записывается с расширением *.doc*, *.docx* или *.rtf*. Название файла должно состоять из фамилии автора и названия статьи.

Статья должна содержать:

УДК (см., например, здесь: <http://naukapro.ru/metod.htm>);

блок 1 — **на русском языке:** Ф.И.О. автора(-ов) (полностью); название статьи; аннотация (100–250 слов); ключевые слова (5–7 слов или словосочетаний, разделенных точкой с запятой);

блок 2 — **на английском языке:** информация блока 1 в той же последовательности;

блок 3 — данные об авторах на русском языке: фамилия, имя, отчество полностью; должность; ученая степень; ученое звание; адресные данные автора(-ов) (организация(-и), адрес организации(-й), электронная почта всех или одного автора), данные научного руководителя (для аспирантов и студентов);

блок 4 — информация блока 6 в той же последовательности на английском языке;

блок 5 — полный текст статьи на русском языке (шрифт основного текста — *Times New Roman*; размер шрифта основного текста — 12 пт; поля: верхнее и нижнее — 2 см, правое и левое — 3 см; межстрочный интервал — полуторный; отступ первой строки абзаца — 1,25 см; выравнивание текста — по ширине; ссылки на формулы даются в круглых скобках; формулы набираются в редакторе формул; рисунки — средствами *Word*; растровые иллюстрации предоставляются отдельными файлами в формате *.jpg* с разрешением не менее 300 dpi);

блок 6 — список литературы на русском языке (название «Литература»). Списки литературы оформляются по алфавиту в соответствии с библиографическими требованиями (ГОСТ Р 7.0.5–2008 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления») в едином формате, установленном РУНЭБ. Отсылки к списку в основном тексте даются в квадратных скобках, например: [3, с. 25]. На все источники литературы должны быть ссылки в тексте работы;

блок 7 — транслитерированный список литературы (название «References»), пример транслитерации источника:

11. Shchedrin N.V. *Aktual'nye problemy bor'by s prestupnost'yu v Sibirskom regione* [Topical Issues of Fighting Crimes in Siberian Region]. Krasnoyarsk, 2006, pp. 16–20.

Для выделения в тексте допустимо **полуужирное** и **курсивное** написание. Примеры рекомендуется выделять **курсивом**, новые термины и понятия — **полуужирным** шрифтом.

Не рекомендуется использовать:

- такие выделения, как **ПРОПИСНЫЕ БУКВЫ**, **р а з р я д к а** через пробел и **подчеркивание**; подстрочные ссылки.

С требованиями к оформлению статьи можно также ознакомиться в разделе «Информация для авторов» на сайте журнала <http://upravlenie.guu.ru> и на странице журнала на сайте <http://naukaru.ru>.

Перечень дополнительных материалов, прилагаемых к статье

Вместе с текстом статьи в редакцию должны быть переданы следующие материалы:

- Фотография автора (в деловой обстановке) в форматах *.tif*, *.jpg* с разрешением не менее 300 dpi.
- Иллюстративные материалы в форматах *.tif*, *.jpg* с разрешением не менее 300 dpi (если имеются).
- Данные для заключения договора на публикацию статьи в форматах *.doc* и *.docx* (фамилия, имя, отчество; дата рождения; паспортные данные (серия, номер, кем и когда выдан, код подразделения); адрес регистрации с почтовым индексом; адрес проживания с почтовым индексом (если отличается от адреса регистрации); ИНН; номер страхового свидетельства пенсионного страхования; адрес электронной почты (e-mail) для переписки; контактный телефон (мобильный); название статьи).
- Рецензия на статью.

Порядок предоставления материалов

Материалы могут быть переданы в редакцию двумя способами:

- по электронной почте ic@guu.ru;
- через портал Naukaru.ru (naukaru.ru). С инструкцией по подаче заявки через портал Вы можете ознакомиться по ссылке naukaru.ru/articles/instruction.

Прочие условия публикации

Редакция оставляет за собой право тематического отбора и редактирования поступивших материалов. Мнения авторов, изложенные в статьях, необязательно совпадают с мнением редакции. Поступившие в редакцию рукописи не возвращаются.

Авторы несут ответственность за содержание статей, сам факт их публикации, а также за ущерб, причиненный третьим лицам, если выяснится, что в процессе публикации статьи были нарушены чьи-либо права или общепринятые нормы научной этики.

Автору может быть отказано в публикации, если:

- его статья не оформлена в соответствии с данными правилами;
 - автор отказался от доработки статьи согласно требованиям редакционной коллегии и рецензента;
 - автор не выполнил в срок конструктивные замечания рецензента;
 - текст статьи содержит более 10% заимствований.
- Окончательное решение о публикации материалов принимает редакционная коллегия.

В случае одобрения статьи после рецензирования автору отправляется сообщение о возможности публикации. **Статьи публикуются бесплатно. Вознаграждение авторам не выплачивается.** Защита авторских прав обеспечивается заключением лицензионных соглашений.