

Современное общество стремительно меняется, но женщины по-прежнему устраивают свою профессиональную карьеру значительно позже мужчин. Как правило, мужчины (в отличие от женщин) имеют гораздо больше стартовых возможностей сделать карьеру уже к 30 годам, в то время как женщины числятся новичками в профессиональном мире и в 40 лет. Так как восхождение по лестнице успеха дело тяжелое, деловая женщина должна постоянно доказывать себе и окружающим, что занимается именно своим делом. Согласно исследованиям психологов, примерно 1/3 всех нервных расстройств бизнес-леди происходит от столкновения их роли руководителя на работе и исполнителя дома.

На профессиональный статус женщины серьезное влияние оказывает её семейное положение (наличие малолетних детей), необходимость совмещения производственной и семейной ролей, что ограничивает выбор деятельности, часто затрудняет должностное продвижение и создает трудности в работе. Так почти 35% респондентов (из 1500 женщин, принявших участие в исследовании автора, проведенном в 2013-2014 гг. в городе Улан-Удэ), указали на большую нервную нагрузку, 29% руководителей-женщин и 36% служащих отметили усталость, вызванную домашней работой и болезнью детей. Профессиональные трудности женщины напрямую зависят от её двойной занятости, как на работе, так и дома. Отсюда и усталость, и нервное напряжение, боязнь не успеть или не справиться со всеми делами сразу.

Из 900 респондентов-мужчин, также принявших участие в исследовании, 56% считают женщину в семье, прежде всего матерью, 30% - домохозяйкой, 14% - добытчицей денег. Причем 48% респондентов считают, что женщина должна стремиться к равноправию в семье, а не к власти. На вопрос о главной функции женщины в семье респонденты ответили следующим образом: репродуктивная - 42%, хозяйственно-бытовая - 20%, воспитательная - 18%, экономическая - 16%, сексуальная - 4%. Так, мужчины на первое место ставят роль матери и домохозяйки.

Интересно, но 44% мужчин считают, что положение женщины в семье зависит от ее дохода, 32% - от ее воспитания, 20% - от ее характера, 4% - от количества детей. По мнению большинства опрошенных (42%) женщина чувствует себя независимой от мужа, если ее доход превышает его доход, 25% - если она имеет собственное имущество, 18% - если она имеет хорошую профессию, 15% - если она имеет высшее образование. Но, несмотря на эти факты 53% респондентов считают, что работа мешает женщине воспитывать детей, а 74% считают неправильным, что именно женщина в основном занимается их воспитанием.

Таким образом, взгляд на статус женщины в семье у мужчин меняется, но все ещё пока доминирующим мнением остается исторически сложившееся, традиционное, которое предполагает зависимость жены от мужа в силу его дохода и её материнской принадлежности.

Женский взгляд на профессиональный статус выглядит несколько иначе. Смогли бы совместить работу и семейные обязанности, при активной поддержке мужа (где значительную роль играет семья, воспитание детей и обустройство дома) 46% женщин. Сначала семья, воспитание детей и только потом работа у 31% женщин. Для 23% женщин «наличие семьи не имеет значения», они относят себя к числу женщин-карьеристок и считают, что семья отнимает у них много времени.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что роль женщины в современной российской семье имеет противоречивый характер и зависит от многих факторов: от ее образования, дохода, профессии, характера, наличия собственного имущества, то есть это то, в чем женщина может превосходить или уступать своему мужу. Но, несмотря на это, традиционно, как и раньше, большинство респондентов считают женщину в семье, прежде всего матерью и называют репродуктивную функцию основной и главной.

Семейно-ориентированные женщины на первое место ставят создание и сохранение семейного очага, воспитание детей, причем ребенок для таких женщин превыше всего и в семье речи быть не может «кто останется с ребенком», так считают 48% женщин. Почти 33% женщин смирились с патриархальной моделью семьи и в меньшей степени нуждаются в помощи по дому. Для 19% респондентов карьера второстепенна, иногда даже необязательна.

Профессионально-ориентированные женщины считают, что невозможно достигнуть равновесия между семьей и работой, «всегда придется выбирать, и будет это в пользу карьеры» - 42% респондентов. Так, 37% женщин благоприятно относятся к мужскому отпуску по уходу за ребенком, «для того чтобы жена могла беспрепятственно сделать карьеру». А 21% женщин, принявших участие в исследовании, оценивают вклад мужей в работе по дому как недостаточный.

Таким образом, мы пришли к выводу, что для большинства современных женщин успешная карьера играет важную роль, которую не удается уравновесить с семьей. Профессиональный рост женщин часто сопровождается негативными эмоциональными переживаниями, связанными с ощущением давления со стороны, как семьи, так и руководства, чувством вины за недостаточное внимание к своим близким, особенно детям, проблемой выбора ребенка или карьера, ощущением собственной «неженственности». В таком случае успешный профессиональный статус женщины может изменить микроклимат семьи или привести к отсутствию таковой.

Литература

1. Котоманова О.В. Котоманова О.В. Женщины в российском обществе: проблемы гендерного равенства /О.В. Котоманова //Вестн. Бурят госун-та. Вып. 5: Психология, социальная работа. - Улан-Удэ: Изд-во Бурят, госуниверситета, 2011. - С.243- 246
2. Котоманова О.В. Гендерное исключение в современном обществе /О.В. Котоманова // Международный научно-исследовательский журнал - 2013. - № 3. - Ч. 2. – С. 102-106

Соловьева М.В.

Студентка, Смоленский государственный университет
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ГОССЛУЖАЩИХ

Аннотация

В статье приводятся результаты эмпирического исследования корпоративной культуры государственных служащих. Делается вывод о том, что корпоративная культура госслужащих соответствует традициям российского общества, дают рекомендации по оптимизации корпоративной культуры.

Ключевые слова: корпоративная культура, государственный служащий, эмпирическое изучение корпоративной культуры

Solovieva M.V.

Student, Smolensk State University
CORPORATE CULTURE OF CIVIL SERVANTS

Abstract

The article presents the results of an empirical study of corporate culture of civil servants. Concludes that the corporate culture of civil servants corresponds to traditions of Russian society, make recommendations on optimization of the corporate culture.

Keywords: corporate culture, civil servant, the empirical study of corporate culture

Любая организация, а тем более стремящаяся работать успешно, должна владеть приемами гибкого реагирования на требования современных социально-экономических условий. Невозможно представить организацию без своего собственного внутреннего пространства, своих принципов и законов взаимодействия, внутриорганизационного климата.

В современных условиях чрезвычайно необходимыми становятся исследования, увязывающие в единое целое организационно-деятельностную основу той или иной организации, отражающуюся в духовном пространстве культуры организации, и социально-психологическое самочувствие работников – носителей корпоративной культуры. На их мотивы, потребности, эмоции, оказывает влияние особенности структуры организации, неформализованная подсистема которой способна провоцировать негативные эмоции, отрицательно сказывающиеся на профессиональной деятельности [1; 13, 29]. В связи с этим рассмотрение вопросов корпоративной культуры и ее аномалий, а также последствий воздействия этих аномалий на духовную сферу работников организации в виде анализа явления организационного стресса представляется чрезвычайно актуальным, поскольку в основу ставится повышение качества персонала, наращивание кадрового потенциала (кадрового капитала) предприятия в целом [4].

Актуальность изучения корпоративной культуры связана с тем, что знание особенностей корпоративной культуры организации позволяет оценить степень стабильности организации, ее конкурентоспособность, предположить возможные направления управленческих решений, а также способность достигать запланированных результатов.

Корпоративная культура является сложным социальным явлением, которое формируется внутри организации под влиянием ряда факторов. В силу своей социальной природы личность сильно подвержена влиянию корпоративной культуры. Вместе с тем личность оказывает воздействие на формирование и изменение самой корпоративной культуры.

Корпоративная культура формирует долговременную, устойчивую мотивацию персонала, ориентированную на достижение стратегических целей организации, что входит составной частью в стратегическое управление.

Интерес к проблемам корпоративной культуры носит постоянный и устойчивый характер в социологии, психологии и менеджменте, осмысление которой позволяет не только диагностировать проблемы, вызванные культурным фактором, но и сознательно планировать и формировать ее эффективность [2].

Одним из первых, кто стал изучать корпоративизм и корпоративную культуру является М. Вебер, который определил основы самоорганизации корпораций, взаимосвязь таких принципов, как принципы морально-этического и социально-экономического благополучия отдельных корпоративных структур. Кроме того, он разработал модель «рациональной организации свободного труда», эта модель требовала от работника ответственности, точности, дисциплины и стабильности [1]. Идеи М. Вебера были продолжены Ф. Тейлором и А. Файоном, создавшим монополярную модель промышленной организации производства индустриального общества, они также как и М. Вебер придерживались жесткой иерархии предписанных ролей и статусов, а человека рассматривали не как творца, а как функционера [5].

Государственная служба в последнее время является объектом пристального внимания практически всех общественных наук. В первую очередь потому, что от эффективности ее деятельности зависит направленность и результат не только государственного, но и социального управления в целом.

Преобразование российского общества, реформа государственного управления, постепенная децентрализация общегосударственных функций остро ставят вопрос о кадровом укреплении аппарата властных структур, повышении эффективности управленческой деятельности. Многие из этого оказывают серьезное влияние на происходящие в них процессы и организационное поведение сотрудников. Корпоративная культура может играть значительную роль в мобилизации всех ресурсов государства на достижение целей, но также может стать тормозом ее дальнейшего развития, поэтому особую актуальность приобрел вопрос возможности воздействия на процессы формирования, поддержания или изменения корпоративной культуры.

Итак, в нашей статье рассмотрим специфику корпоративной культуры государственных служащих на основе данных эмпирического исследования (анкетирование), проведенного в Департаменте по вопросам местного самоуправления Смоленской области.

Для количественной оценки состояния коммуникативной среды и ключевых параметров корпоративной культуры использовался метод анкетирования (Департамент Смоленской области по вопросам местного самоуправления. N=50, возрастная градация от 18 до 59 лет, из которых 50% мужчин и 50% женщин, 2014 г.).

На основании анализа нашего эмпирического исследования были получены следующие результаты:

На утверждение «Должна организация заниматься личными делами сотрудников и защищать» коллектив категорично не желает вмешательства организации в личную жизнь сотрудников, это показывает отдаленность сотрудников от организации.

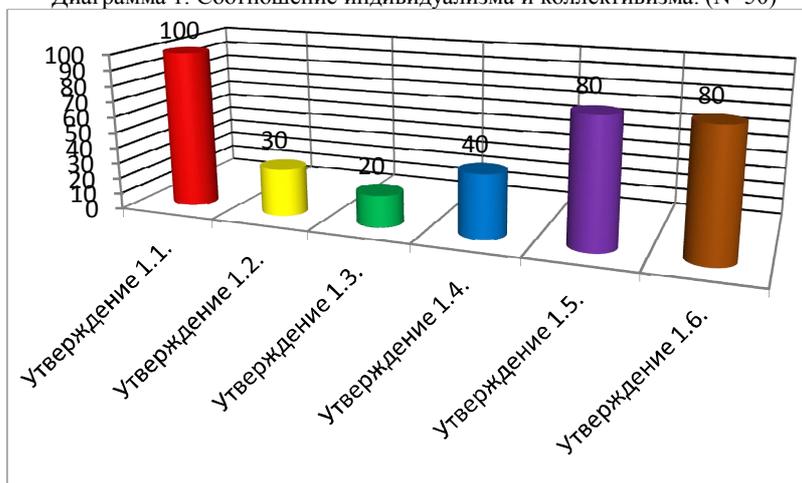
Утверждения 1.2. и 1.3. нам показывают, что взаимодействие в организации большей степени основывается на чувстве долга и лояльности, нежели на личной инициативе каждого, так же продвижение осуществляется со стажем работы, что следует ожидать от коллектива государственных служащих.

Так же можно заметить, что социальные связи в организации характеризуются в большей степени дистанционностью, это можно объяснить тем, что в органах государственной службы присутствует жесткая иерархия власти, каждый госслужащий имеет четко закрепленные полномочия и обязанности, следовательно, свои индивидуальные цели и задачи выполняемой деятельности. Что исключает возможность творческого подхода к работе и увеличивает индивидуализацию и обособленность работника.

В итоге **средний бал по шкале «Соотношение индивидуализма и коллективизма» составил 58 баллов**, что показывает нам, что коллектив стремится к индивидуализму, но мы все же находимся на пограничной стадии между этими двумя критериями, согласно исследованиям Хофстеде, данный показатель характерен Российскому обществу.

Индивидуализм – коллективизм – это характеристика стремления людей данной страны к свободным связям между индивидами (индивидуализм), либо к интеграции в группы (коллективизм). При индивидуалистской культуре сотрудники организации возражают против вмешательства в личную жизнь, надеются только на себя. В такой организации особо приветствуется индивидуальная инициатива каждого, а продвижение по службе осуществляется на соревновательной основе. В организациях с коллективистской культурой сотрудники ожидают большего участия организации в решении его личных дел и то, что предприятие будет защищать их интересы. В этих организациях ценятся чувство долга и лояльность сотрудников, продвижение по службе осуществляется внутри организации в соответствии со стажем.

Диаграмма 1. Соотношение индивидуализма и коллективизма. (N=50)

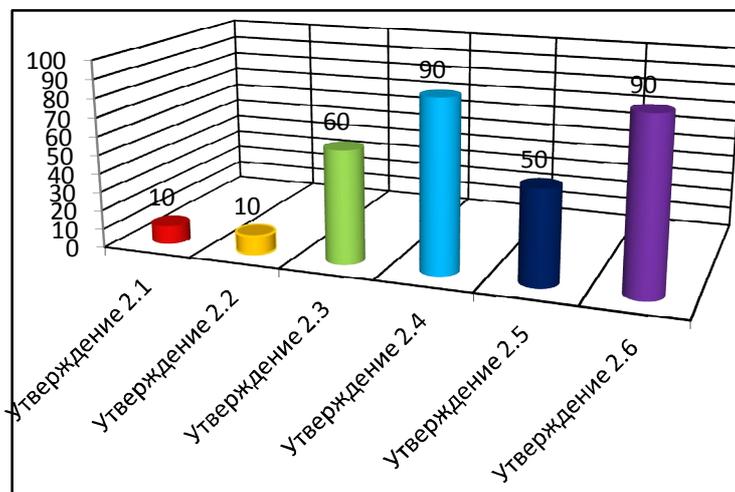


Теперь перейдем к рассмотрению второго блока «Соотношение мужественности и женственности». Мужественность - это степень, в которой доминирующими ценностями в обществе считаются настойчивость, напористость, добывание денег и приобретение вещей и не придается особого значения заботе о людях. Женственность - это степень, в которой доминирующими ценностями в обществе считаются взаимоотношения между людьми, забота о других и всеобщее качество жизни. Измерение <мужественности - женственности> имеет важное значение для определения методов мотивации на рабочем месте, выбора способа решения наиболее сложных задач, для разрешения конфликтов.

Коллектив государственных служащих в большей степени имеют уважение к тем, кто добился успеха, нежели сочувствие к неудачникам, так же решения сотрудниками принимаются на основе рационального размышления, это маскулинные черты коллектива, которые мало свойственны Российскому обществу, согласно Хофстеде. Но результаты утверждений 2.1 и 2.2 показывают нам и женственность коллектива. Так же прослеживается взаимосвязь в суждения: «сотрудники организации работают, что бы жить» и «важными являются деньги и хорошие материальные условия».

Итак, средний балл по шкале «Соотношение мужественности и женственности» составил 51,6, что отличается от характерного Российскому обществу (40баллов), но это можно обосновать т сферой деятельности коллектива, так как государственная служба предполагает критическое, рациональное мышление, т.е стремление к мужественности, но менталитет нашего общества тянет нас в противоположную сторону, поэтому данный показатель в коллективе так же стоит на пограничной стадии.

Диаграмма 2. «Соотношение мужественности и женственности»

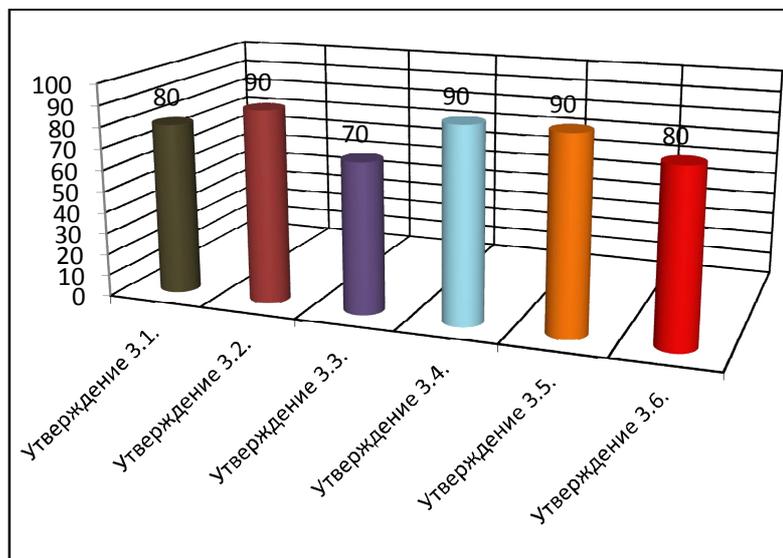


Теперь остановимся на блоке, который показывает нам дистанцию власти в коллективе.

Дистанция власти – это характеристика ощущения неравенства между людьми, которую население данной страны считает допустимой или нормальной. Применительно к организации - это ощущение неравенства между сотрудниками организации, находящимися на различных уровнях ее иерархии. Чем выше степень неравенства, тем больше дистанция власти, и наоборот. В организациях с высокой степенью дистанции власти директивный стиль управления, руководство недоступно, многоуровневая структура организации, большая дифференциация заработной платы.

В нашем коллективе так же прослеживается данный показатель на высоком уровне, наблюдается большое число управленческого персонала, значительная дифференциация заработной платы, начальство ценит услужливость и лояльность, это все объясняет сфера деятельности коллектива, так госслужба предполагает иерархию власти, которая ведет за собой высокий уровень дистанции власти. Если брать, **общий показатель дистанции власти, то он составил 83,4 балла**, это является достаточно высоким показателем, но в тоже время характерным для Российского общества (см. диаграмму 3).

Диаграмма 3. «Дистанция власти». (N=50)

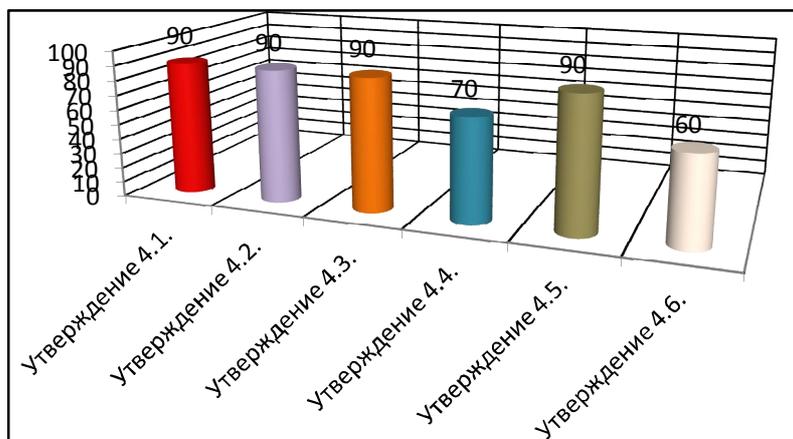


И наконец, рассмотрим последний блок «Избегание неопределенности».

Стремление к избеганию неопределенности измеряет степень, в которой люди чувствуют угрозу от неопределенных, неясных ситуаций, и степень, в которой они стараются избежать таких ситуаций. В организациях с высоким уровнем избегания неопределенности руководители, как правило, концентрируются на частных вопросах и деталях, ориентированы на выполнение задания, не любят принимать рискованных решений и брать на себя ответственность. В организациях с низким уровнем избегания неопределенности руководители концентрируются на стратегических вопросах, готовы принимать рискованные решения и брать ответственность на себя.

Исходя из полученных данных (см. диаграмму 4, приложение 1,2.), видно что у работников исследуемого коллектива большая тревога за будущее, слабая готовность к риску, высокая нетерпимость к неопределенности в работе, конфликты в организации избегаются. Конкуренция в коллективе прослеживается, но не приветствуется. **Средний бал составил 81,7**, что так же является естественным для нашего с вами общества, так же можно предположить, что государственная служба имеет высокий престиж в обществе, и попасть в данную сферу не так просто, поэтому каждый работник ценит и боится потерять свое место работы.

Диаграмма 4. «Избегание неопределенности» (N=50)



ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ СОСТАВИЛ

Коллективизм 0 58 100 Индивидуализм

Женственность 0 51.6 100 Мужественность

Низкая 83.4 Дистанция власти 100 Высокая

Низкий уровень 81.7 Избегание неопределенности 100 Высокий уровень

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что корпоративная культура в исследуемом коллективе соответствует традициям российского общества, имеет небольшие отклонения от стандартов в силу своей сферы деятельности. В коллективе наблюдается стремление к индивидуализму, мужественности. Так же присутствует высокие показатели дистанции власти и избегание неопределенности, данные показатели так же обосновываются сферой деятельности. Стоит отметить, стремление к индивидуализму не всегда является хорошим показателем, зачастую успех трудового коллектива, имеет прямую зависимость с уровнем сплоченности коллектива. Поэтому руководству данного коллектива стоит заняться разработкой и осуществлением комплекса мероприятий, так называемых, «программ отдыха» (совместные выезды на природу, походы в театр, на экскурсии,

совместные банкеты и т.д.), различные виды игр на сплочения «TEAM-BUILDING», проведения различных видов популярных ныне «Утренних митингов коллектива», для того, чтобы объединить коллектив, улучшить его трудовые успехи.

Литература

1. Баринов Д.Н. Социальные тревоги как феномен общественной жизни (социально-философский анализ): автореф. дисс... д-ра филос. наук. – М., 2011.
2. Вебер М. Основные понятия стратификации. // Социологические исследования. 1994. № 5.
3. Семенов Ю.Г. Антистрессовое управление персоналом предприятия. - Екатеринбург, 2008.
4. Спивак В.А. Корпоративная культура. Теория и практика. – СПб.: Питер, 2001.
5. Стеклова О.Е. Организационная культура: учебное пособие. – Ульяновск, 2007.
6. Тайлор Э.Б. Первобытная культура. М: Политиздат, 1989.

Халикова Г.Р.

Студент, Бирский филиал Башкирского Государственного Университета

ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПОДРОСТКОВ НА ОСНОВЕ ИХ ВКЛЮЧЕННОСТИ В МОЛОДЕЖНУЮ СУБКУЛЬТУРУ ХИППИ

Аннотация

Включенность в группу является внутренней потребностью молодого человека, поэтому у подростков наблюдается активный поиск группы – как образца для сравнения и как источника социальных норм. В психологическом плане включенность в группу связана с постоянной переоценкой ценностей, которая осуществляется в процессе общения с ближайшим социальным окружением. В статье указаны причины, по которым подростки объединяются в неформальные молодежные организации, а также их психологические особенности, способствующие этому объединению. Также в статье указаны отличительные черты субкультуры хиппи, как внешние (атрибутика), так и внутренние (принципы, правила, условия самореализации).

Ключевые слова: субкультура, ценности, самореализация

Khalikova G.R.

Student, Birsk branch of the Bashkir State University

STUDY OF THE PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF ADOLESCENTS BASED ON THEIR INCLUSION IN YOUTH HIPPIE SUBCULTURE.

Abstract

Inclusion in the group is an internal need of a young man, so there is an active search for teen group - as a model for comparison and as a source of social norms. In psychological terms included in the group associated with a constant reappraisal of values, which is done in the process of communication with the immediate social environment. The article listed the reasons that teens together in informal youth organizations, as well as their psychological characteristics contributing to this association. Also in the article are the distinctive features of the hippie subculture, both external (attributes) and internal (principles, rules and conditions for self-realization).

Keywords: subculture, values, self-actualization

«На смену эпохе, не знавшей юности, пришла эпоха, в которой юность стала наиболее ценным возрастом. Все хотят вступить в него пораньше и задержаться подольше».

Ф.Ариес

Юность – это тот прекрасный период развития человека, про который говорят «возраст со множеством свободных радикалов»: пока нет собственной семьи, постоянной работы, жизненного опыта, но зато есть свобода, ощущение уникальности, неповторимости и бесконечности своей жизни. Но юность – это также и пора, на которую приходится основной кризис идентичности, тот самый интервал между детством и взрослостью, когда человек пытается найти свое место в обществе. Поэтому Э.Эриксон назвал период юношества «психологическим мораторием»[1].

Преодолевать препятствия взрослой жизни одному очень трудно, человек нуждается в опоре со стороны. Именно в этот период общение с авторитетными для подростка сверстниками превращается в смысл его существования. В связи с этим молодежная возрастная группа более подвержена различному религиозному, культурному влиянию, нежели другие возрастные группы.

Включенность в группу является внутренней потребностью молодого человека, поэтому идет активный поиск группы – как образца для сравнения и как источника социальных норм. В психологическом плане включенность в группу связана с постоянной переоценкой ценностей, которая осуществляется в процессе общения с ближайшим социальным окружением.

Именно такой «образцовой группой» и являются молодежные субкультуры, а частные их формы воплощения - это неформальные молодежные объединения – группы людей, осуществляющих общую деятельность, имеющих специфическую систему ценностей и связанную с ней модель поведения, выразительную систему атрибутов, стиль общения, определяемый сюжетом, ритуалами принятия новичков, посвящения, исключения и особенностями ролевого поведения. Главная функция неформального объединения - стремление к самореализации, субъектному воплощению.

Одним из таких неформальных объединений является хиппи – молодежное движение середины 20го века, представители которого выражали протест против лицемерия существующего общества проповедью свободы путем отказа от семьи и общества, бродяжническим образом жизни, уходом от цивилизации [3].

Ценностные ориентации, объединяющие представителей хиппи, часто не совпадали с принятыми в обществе, но открыто им не противостояли. Хиппи «приходили в общество» с миром, не желали никому зла и вели себя дружелюбно.

С приходом молодого человека в среду хиппи его взгляды, ценности и приоритеты кардинально меняются. Это, прежде всего, романтизация, «раскраска» обыденности, поддержка и одобрение всех действий, разрывающих связи человека с нормальным социальным окружением, то есть фактически отрицание реальности. Смысл существования не устремлен в будущее, он ограничивается тем, что происходит сейчас, в данный конкретный момент. Эта последняя особенность значительно затрудняет адаптацию к социальной жизни, поскольку у человека нет опоры в будущем, того, ради чего нужно прилагать усилия и преодолевать препятствия. В групповом взаимодействии также запускаются механизмы заражения и подражания. Всё это в совокупности приводит к полному изменению системы ценностей молодого человека, и, как следствие, стереотипов поведения и характера общения [1].

Среда хиппи, процесс общения и деятельности в ней кажутся особенно привлекательными для молодежи, потому что включает в себя риск, как физический, так и социальный, который проявляется в каких-то экстремальных ситуациях (митинги, демонстрации, одежда и выходки, шокирующие прохожих, игнорирование ценностей большинства). Всё бытие хиппи как бы окутано романтикой, таинственностью, необычностью и риском. В среде хиппи неважно, какой у человека статус, материальное положение и успехи в учебе или работе – здесь все равны и это ценно для молодежи, поскольку в этом возрасте человек еще не имеет собственного капитала или высокого социального статуса и, что самое главное, своего призвания, своего «места под солнцем».