

УДК 316.75

АНАЛИЗ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ К УПРАВЛЕНЧЕСКИМ ДЕЙСТВИЯМ В УСЛОВИЯХ ПОЛИКУЛЬТУРНОГО РЕГИОНА

В. А. Соломонов, Е. А. Фомина

Северо-Кавказский федеральный университет (г. Ростов-на-Дону)

В статье проведен анализ представлений студенческой молодежи поликультурного региона, влияющих на готовность к взаимодействию при решении управленческих задач. Выявлены особенности отношения к межнациональному и межконфессиональному взаимодействию, сложившиеся в молодежной среде Северо-Кавказского федерального университета.

Ключевые слова: управленческая деятельность, полиэтнические организации, поликультурная среда.

The article analyzes the perceptions of multicultural region students, affecting the willingness to cooperate in solving management problems. The author reveals attitudes towards inter-ethnic and inter-religious interaction established among the youth in the North Caucasus Federal University.

Key words: management activities, multi-ethnic organization, multicultural background.

К важнейшим задачам системы высшего образования относится подготовка будущих профессионалов к осуществлению управленческих действий в соответствии с направлением подготовки. Объем и содержание вопросов управления существенно различаются в деятельности работников с учетом должностных обязанностей, сектора экономики, особенностей корпоративной культуры в разных регионах и на отдельных предприятиях. Однако к осуществлению организационно-управленческой деятельности выпускники высшего учебного заведения – и магистры, и бакалавры – должны быть подготовлены в соответствии с Федеральными государственными стандартами.

Ценность выпускника на рынке труда повышается, если в процессе его подготовки были учтены технические, технологические, социальные, культурные особенности региона. Последний фактор приобретает особое значение в поликультурных регионах, где в систему «руководитель – подчиненный» вовлекаются представители различных этнических и религиозных групп со своими собственными принципами трудовой этики, представлениями о власти, производственной дисциплине, сотрудничестве и др.

Установлено, что в организациях, где трудятся представители различных этнокультурных общностей, возможны несовпадения в системах ценностей, что определенным образом затрудняет эффективное и результативное управление [1, 3 и др.]. По мнению многих исследователей, упорядоченный механизм функционирования организаций эффективен лишь в том случае, если он закреплен не только в официальных документах организации (кодифицированных правилах и нормах), но и в неформальных традициях, ценностных системах, моделях поведения. Другими словами, осуществление эффективного и результативного управления организациями возможно

через соответствие социокультурным традициям России и выработку приемлемых для большинства членов общества правил взаимодействия [2, 6]. На данный момент было бы преждевременным утверждать, что такие правила уже сложились. Как пишет Е. Б. Рашковский, российская цивилизация – «межцивилизационный, лишь относительно единый, внутренне подвижный континентальный океан. В этих парадоксах и надобно искать основу содержательного и структурного своеобразия России» [4].

Деятельность руководителя в полиэтнических организациях юга Российской Федерации имеет свои особенности, по сравнению с другими регионами. Здесь руководителю коллектива приходится думать о прогнозировании поведения его членов с учетом особенностей различных культурных традиций (христианской, исламской), о проблемах обучения сотрудников совместной работе. Даже если в коллективе трудятся профессионалы, которые умеют работать совместно на общий результат, этнические различия будут обнаруживаться в ценностях, стилях, приемах, стандартах трудовой деятельности [1]. Причем до того момента, пока результаты совместной деятельности положительны, национальным особенностям не придается большого значения, но как только возникают сложности, представители локальных культур быстро возвращаются к собственным внутренним убеждениям и начинают критиковать методы работы и ценности других [2].

Исследуя регион Северного Кавказа, специалисты чаще всего рассматривают территорию Северо-Кавказского федерального округа (СКФО). В его состав входит семь субъектов, шесть из которых представлены национальными республиками. На данной территории исторически сложились разнообразные культурные и экономические связи, сформировались определенные образы представителей

разных культур, выработались более или менее приемлемые модели поведения.

Следует подчеркнуть, что особенности организаций СКФО связаны с личностными характеристиками их сотрудников – представителей этносов Северного Кавказа, такими как:

- гордость за свою нацию и уважение к старинным традициям предков;
- основанная на уважении к своему народу уверенность многих жителей Северного Кавказа в превосходстве над другими народами России и мира;
- национальное содружество, проявляющееся вдали от родины, где представители региона объединяются в общины, соблюдают народные традиции, создавая привычную национальную атмосферу;
- стремление к коллективизму в профессиональной деятельности – склонность к объединению в группы по интересам, возможностям и национальным признакам;
- развитое чувство уважения к людям, достигшим более высокого уровня в материальном, общественном или духовном плане, родителям и старшим родственникам;
- инициативность и самостоятельность, развивающиеся в процессе самореализации и отстаивания права на благополучную жизнь;
- высокий уровень интеллекта, преобладание рационального мышления, стремление получить высшее образование;
- стремление к развитию, которое ярко проявляется в юношеском возрасте;
- эмоциональность и экспрессивность, коммуникабельность, легкость в обмене информацией, активное участие в жизни своей семьи и общества, которое окружает их;
- высокие коммуникативные и организаторские способности;
- проблемность адаптации жителей Северного Кавказа к жизни больших городов Российской Федерации, удаленных от их родных краев [3].

С точки зрения исследователя, юношеский возраст, то есть период обучения в вузе, представляет в ходе профессионализации человека особый интерес: личностью уже выработаны основополагающие взгляды на труд и взаимодействие как ценность (или антиценность), сформированы профессиональные предпочтения, карьерные притязания, имеется опыт взаимодействия в составе учебных, творческих или спортивных коллективов. С другой стороны, личностная сфера продолжает активно формироваться, расширяются возможности

сотрудничества в разновозрастных, многонациональных группах, возникает необходимость узнавать и принимать во внимание иные, незнакомые взгляды и ценности. В этот период закрепляются приемы управленческой деятельности будущего профессионала.

В 2014 г. в вузах Северо-Кавказского федерального университета было проведено исследование психологической готовности молодежи студенческого возраста к различного рода взаимодействиям в условиях поликультурной среды. Базу исследования составили 200 студентов в возрасте от 17 до 21 года, около 30 % девушек и 70 % юношей, что отражает половозрастную структуру вузов. Среди опрошенных были представители этносов, исторически проживающих на Северном Кавказе (аварцы, азербайджанцы, армяне, даргинцы, ингуши, кабардинцы, кумыки, лакцы, лезгины, ногайцы, русские, чеченцы; перечислено по алфавиту). Респондентам предлагалось заполнить бланки тестовых методик, в которых надо было оценить степень своего согласия (или несогласия) с предлагаемыми высказываниями. Исследование проводилось по месту учебы и носило зондажный характер.

В контексте заявленной темы остановимся на результатах оценки респондентами ряда позиций, включенных в использованные методики: в экспресс-опросник «Индекс толерантности» (авторы Г. У. Солдатова, О. А. Кравцова, О. Е. Хухлаева, Л. А. Шайгеров) и опросник для измерения общих социальных установок (автор Э. Френкель-Брунsvик) [5].

На рисунке 1 показаны результаты оценки утверждения «Существует только один правильный путь сделать что-нибудь» (здесь и далее взято из опросника для измерения общих социальных установок). С этим утверждением согласны 20,4 % студентов.

Утверждение «Характер и личность даны человеку от природы» оценили положительно 44,4 % представителей студенчества в регионе (рис. 2). Характер ответов, на наш взгляд, свидетельствует о готовности молодых людей проявлять свою мобильность и гибкость в процессе выполнения деятельности и о наличии стереотипов о традиционности Северного Кавказа. При этом результаты, представленные на рисунке 2, указывают также на явный недостаток психологических знаний о динамической природе человеческой психики у будущих субъектов управленческой деятельности.

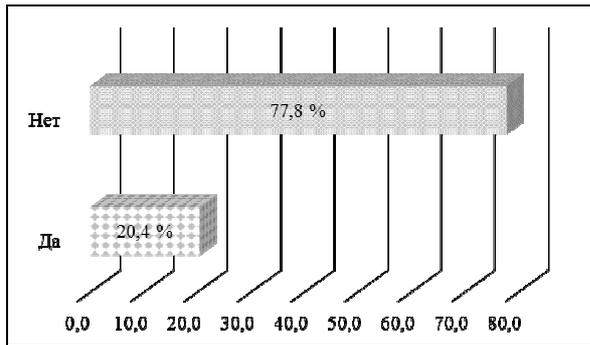


Рис. 1. Результаты оценки утверждения «Существует только один правильный путь сделать что-нибудь»

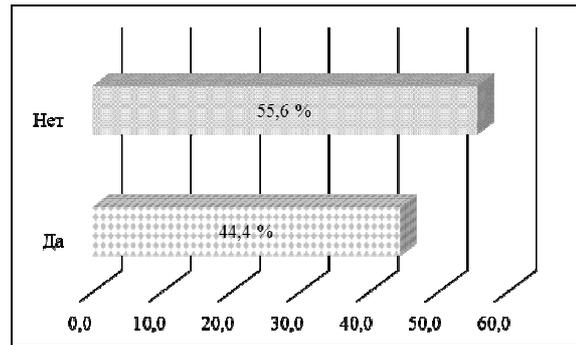


Рис. 2. Результаты оценки утверждения «Характер и личность даны человеку от природы»

Исследования, проведенные М. А. Корговой в 2004 г. на предприятиях самого многонационального региона России – Северного Кавказа, – выявили, что более чем на 80 % объектов трудятся мононациональные управленческие команды. 92 % опрошенных высших руководителей организаций предпочитают подбирать команду по национальному признаку [2]. На эту же особенность указывают и иные источники [см. 6 и др.]. В нашем исследовании студенты, оценивая утверждение «Нормально считать,

что твой народ лучше, чем все остальные» (здесь и далее взято из экспресс-опросника «Индекс толерантности»), согласились с ним примерно в трети случаев: 16 % – «полностью согласны», 20 % опрошенных ответили, что «согласны» с этим утверждением (рис. 3).

При оценке утверждения «К некоторым нациям и народам трудно хорошо относиться» не согласились с ним в той или иной мере 18 % молодых людей при 31 % не определившихся (рис. 4).

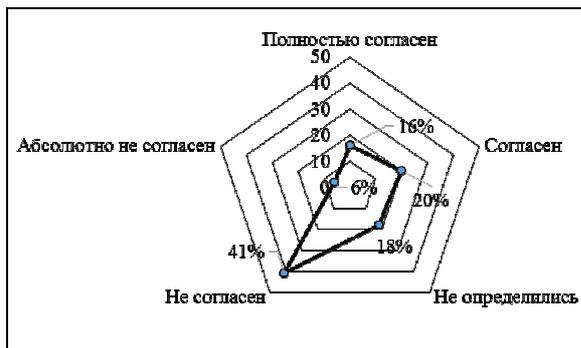


Рис. 3. Результаты оценки утверждения «Нормально считать, что твой народ лучше, чем все остальные»

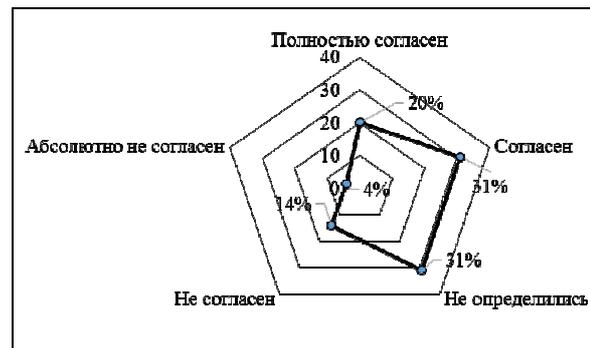


Рис. 4. Результаты оценки утверждения «К некоторым нациям и народам трудно хорошо относиться»

С утверждением «Я хочу, чтобы среди моих друзей были люди разных национальностей» в большей или меньшей степени согласились 15 % представителей студенчества (рис. 5). Другими словами, молодые люди в определенной степени склонны обращать внимание на этнокультурный фактор как значимый в процессе взаимодействия.

Данные оценок этих трех утверждений указывают также на незрелость позиций молодых людей, противоречивость их ценностных установок в вопросах отношения к своей и чужой этнической принадлежности. Однако

эффективное управление возможно только в том случае, если руководитель (будущий руководитель) обладает сложившейся, внутренне непротиворечивой системой ценностей, а значит, указанный пробел необходимо восполнять в период обучения в вузе за счет специально организованных тренингов и семинаров.

Похожая картина сложилась при оценке утверждения «Любые религиозные течения имеют право на существование». Респонденты согласились с ним в той или иной степени всего в 17 % случаев (рис. 6).

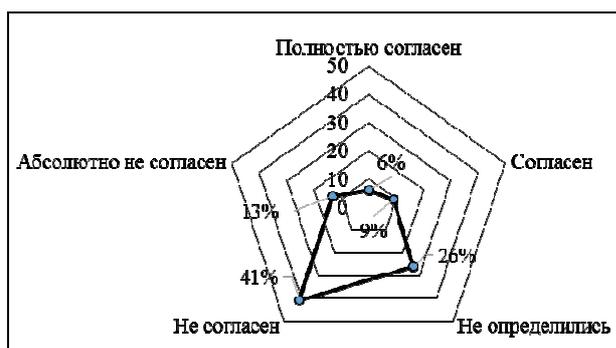


Рис. 5. Результаты оценки утверждения «Я хочу, чтобы среди моих друзей были люди разных национальностей»

Следует отметить, что этнопсихологические особенности организаций проявляются и в том, что представители различных национальных общностей по-своему оценивают стиль управления организацией. Ими предъявляются разные требования к личностным качествам, профессиональной квалификации, профессиональному опыту и мастерству руководителей [3].

На Северном Кавказе важную роль в эффективности управленческой деятельности играет сама личность руководителя, особенности его характера. Кроме того, следует отметить, что особенности управления в полиэтнических организациях предъявляют требования к формированию таких качеств личности руководителя, которые могли бы:

- способствовать преодолению трудностей в общении и взаимодействии представителей различных этнических общностей;
- обеспечить готовность корректно откликаться на ожидания, поведение и переживания людей иной национальности;
- дать возможность по отношению к каждому сотруднику выбрать оптимальные способы общения, которые, не расходясь с требованиями общечеловеческой морали, в то же время соответствовали бы их этническим особенностям;
- помочь в создании благоприятного психологического климата, необходимого для достижения позитивных результатов совместной деятельности в ходе эффективного межэтнического общения [3].

Во избежание серьезных проблем в работе деятельность руководителя в многонациональных организациях должна быть подчинена решению не только производственных задач, но и проблем межличностного взаимодействия, культуры межэтнических отношений, познанию закономерностей профессионального общения внутри поликультурных сообществ, поддержанию и укреплению моральных норм сотрудничества. Выполнение управленцем данных требований на практике будет способствовать:

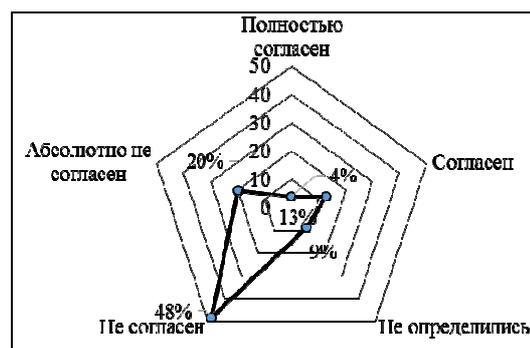


Рис. 6. Результаты оценки утверждения «Любые религиозные течения имеют право на существование»

- более эффективному претворению в жизнь идеи равноправия людей в их повседневной жизни и деятельности;
- прогнозированию социальных процессов, влияющих на характер взаимодействия представителей различных этнических общностей;
- нахождению способов подлинного сотрудничества, корректного разрешения разногласий, предотвращения напряженности и конфликтов в межэтнических отношениях.

Таким образом, в число приоритетных характеристик, необходимых эффективному руководителю, специалисты включают коммуникативные и организаторские качества и умения. Эти выводы совпадают с мнением студентов вузов нашего региона: в той или иной степени с утверждением «Для наведения порядка в стране необходима «сильная рука»» согласны 71% представителей студенчества Северного Кавказа (рис. 7).

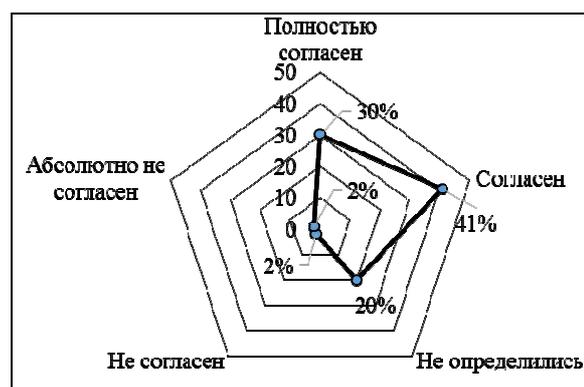


Рис. 7. Результаты оценки утверждения «Для наведения порядка в стране необходима «сильная рука»

Таким образом, становлению на Северном Кавказе эффективных и результативных форм управления в определенной степени препятствуют, с одной стороны, утвердившиеся в массовом и индивидуальном сознании стереотипы, с другой – недостаток специальных, в том числе психологических знаний. Актуальной проблемой будущих руководителей, а нынешних сту-



дентов высших учебных заведений является недостаточная сформированность системы ценностных ориентаций.

Руководитель, как профессионал в управлении является лицом, ответственным за приня-

тие решений и выбор средств их реализации в полиэтнических организациях для достижения успеха в деятельности, он должен иметь положительную мотивацию, проявлять высокую активность, самостоятельность, творчество.

Работа выполнена при финансовой поддержке гранта РГНФ № 14-06-00882.

Список литературы

1. Клушина Н. П., Соломонов В. А. Социально-психологическое обоснование климата организации // Вестник СКФУ. 2013. №6 (39). С. 192–197.
2. Коргова М. А. Проблемы работы многонациональных команд в организациях и возможные пути их решения // Управление персоналом. 2004. № 10.
3. Крысько В. Г. Этническая психология. Изд. 10-е. М. : Юрайт, 2014. 359 с.
4. Рашковский Е. Б. На оси времен: Очерки по философии истории. М., 1999.
5. Сборник психологических тестов : учеб. пособие / сост. Е. Е. Миронова. М., 2005. 355 с.
6. Фомина Е. А. Этнокультурное взаимодействие и корпоративная культура в организации // Вестник СКФУ. 2013. №1 (34). С. 203–207.

© В. А. Соломонов, Е. А. Фомина

УДК 316.7

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ РЕАЛИИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: НЕОБХОДИМОСТЬ ПОВЫШЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

О. А. Устинова

Центр социологических и маркетинговых исследований «Аналитик» (г. Волгоград)

В статье рассматриваются вопросы необходимости повышения финансовой грамотности населения и защиты прав потребителей финансовых услуг в Российской Федерации, а также особенности реализации действующих региональных программ, направленных на достижение этой цели на территории нашей страны. Анализируются их промежуточные результаты и предлагаются варианты решения существующих проблем.

Ключевые слова: финансовая грамотность, финансовые услуги.

The article discusses necessity to increase financial literacy of population and consumer protection in financial services in the Russian Federation, as well as features of the implementation of existing regional programs aimed to achieve this goal in our country. The author analyzes their intermediate results and proposed solutions of existing problems.

Key words: financial literacy, financial consumers.

По данным исследования, проведенного в 2014 г. исследовательским центром ЗАО «Демоскоп» по заказу Министерства финансов РФ, на сегодняшний день запасы финансовых сбережений имеются лишь у 45,1 % домохозяйств в России, особенно мало накоплений у низкодоходных групп населения. Горизонты финансового планирования весьма краткосрочны: подавляющее большинство россиян живут от зарплаты до зарплаты или имеют планы на один месяц. О своих планах на год и далее задумываются всего 9 % граждан. При этом только треть россиян осознает необходимость формирования «финансовой подушки безопасности» на случай непредвиденных жизненных ситуаций. Данные показатели являются крайне низкими по сравнению с Соединенными Штатами Америки. Горизонт планирования у большинства американских семей составляет от года и более, а сбережения имеют 94 % домохозяйств*.

Такая ситуация – это один из тревожных сигналов, говорящих о низком уровне финансовой грамотности россиян не только в сфере

накопления, но и в сфере распоряжения своими личными финансами. А ведь от способности контролировать денежные потоки семьи, ставить долгосрочные цели, разумно подходить к формированию будущей пенсии и т. д. зависит экономическая стабильность не только каждого отдельного домохозяйства, но и развитие экономики страны и ее финансовая безопасность.

Отсутствие финансового образования населения (пусть даже на бытовом, непрофессиональном уровне) отрицательно сказывается на благосостоянии самих граждан и способно нанести ощутимый урон финансовому рынку. Ярким примером стал мировой кризис 2008 г., возникший на фоне ипотечного кризиса в США. Низкая финансовая грамотность вкупе с безответственным поведением финансового сектора и недостатками регулирования рынка послужили толчком к глобальному кризису, масштабы потерь от которого в мире ощущаются до сих пор. Поэтому в повышении уровня финансовой грамотности населения сегодня заинтересованы и финансо-