

сотрудников особых профессиональных качеств. Качества, которыми должны обладать сотрудники системы МВД, очень разнообразны и затрагивают как физическую, профессиональную, так и интеллектуальную и моральную составляющие трудовой деятельности. Первую позицию занимают профессиональные качества, вторыми по значимости респонденты называют разнообразные моральные качества сотрудников МВД, затем — качества, связанные с интеллектуальными способностями и на последнем (четвертом) месте — физические. Группу профессиональных качеств открывают — целеустремленность и настойчивость (40,7%), затем идут профессионализм, чувство долга, ответственность (37,1%), значимость такого качества, как самостоятельность суждений признается 16,4% респондентов — то есть качества, относящиеся к профессиональным специальным навыкам, которыми должны обладать сотрудники системы МВД. Потребность в этих качествах в значительной степени связана с тем, что больше половины опрошенных мужчин, имеющих высшее образование (53,0%), получили гражданское образование, а не специальное милицееское или юридическое.

Среди моральных качеств мужчинами особо выделялись следующие: умение общаться с людьми

(33,6%), честность-порядочность-справедливость (32,9%), — это может объясняться тем, что мужчины испытывают нехватку этих качеств в себе, в своих коллегам и в системе МВД в целом. Распространенный стереотип о том, что хорошая физическая форма неотъемлемый атрибут службы в МВД, опровергается самими сотрудниками, поскольку необходимость наличия физической подготовки и отменного здоровья признается лишь 17,9% респондентов.

В заключение хотелось бы сказать, что, несмотря на все сложности (чаще экономического характера), связанные с профессиональной деятельностью, сами мужчины-сотрудники системы МВД ценят уникальность своей профессиональной сферы деятельности и часто рассматривают ее как требующую большей человечности от своих сотрудников, чем большинство «гражданских» профессий.

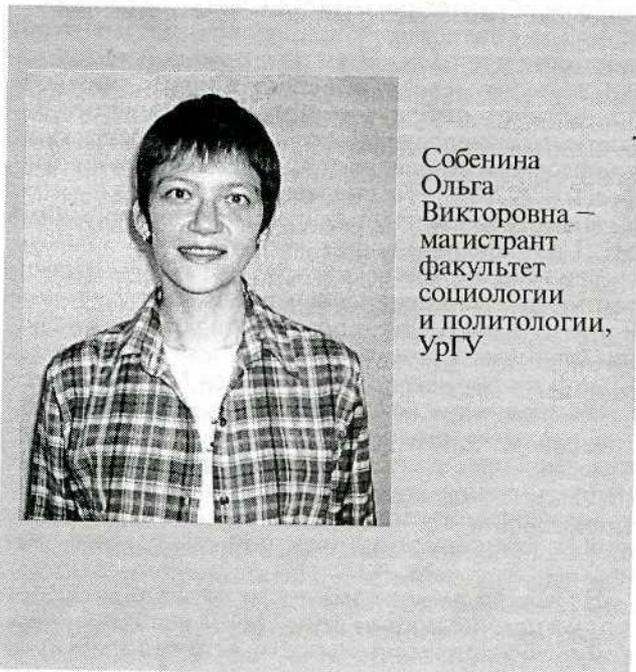
Примечание.

В статье использованы данные социологических исследований, проведенных в 2002 году в районных отделениях г.Екатеринбурга. Опросным методом изучалось мнение мужчин-сотрудников системы МВД по проблемам жизненных ценностей и риска в профессиональной сфере.

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА

## «КВАЗИМЕНЕДЖЕРОВ»: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ АДАПТАЦИИ

О.В. Собенина



Собенина  
Ольга  
Викторовна —  
магистрант  
факультет  
социологии  
и политологии,  
УрГУ

Несоответствие между требованиями рыночной экономики (жесткая конкуренция) и реальными результатами деятельности предприятий в этих условиях (неэффективность и банкротство большинства госпредприятий) ставят перед нами вопрос о причинах подобной ситуации. На сегодняшний день определяющим условием эффективного функционирования государственного сектора в условиях рыночной экономики является трансформация профессиональной культуры менеджеров — степень ее адаптированности и включенности в современный культурно-экономический контекст.

Казалось бы, в публикациях последних 10-12 лет немало сказано о культуре бизнеса «новых» русских и предпринимателей. Не будет ли наше повествование простым повторением, не грозит ли нам банальность наших выводов и результатов? Думается, что нет. Значимость и эвристическая ценность исследования определяется синтезом двух возможных подходов:

— ценностно-ориентационный: социология позволяет нам произвести анализ современной профессиональной культуры государственных менеджеров как элемента их сознания и поведения: стереотипы, ценности, ориентации, модели поведе-

ния, — на которые ориентируются и которыми пользуются менеджеры в повседневной работе;

— культурологический подход позволит выявить возможные предпосылки взаимной адаптации профессиональной культуры отечественных менеджеров и рыночной экономики.

В качестве таковых предпосылок, на наш взгляд, могут служить:

— макрофакторы: становление и развитие рыночных отношений, рыночной экономики в нашей стране в течение последних лет, выход российской экономики на мировой рынок;

— мезофакторы: наличие внутриорганизационных изменений требований к менеджерам, опосредующие необходимость адаптации профессиональной культуры работников;

— микрофакторы: наличие изменений на уровне личной профессиональной культуры, а также индивидуальная переоценка и переосмысление менеджерами своей профессии.

Для реализации поставленных перед нами задач в 2002 году был проведен ряд глубинных интервью с менеджерами первого звена одного из государственных предприятий г. Екатеринбурга (ЕМУП «Екатеринбургский хлебокомбинат» № 2).

Анализ ценностно-профессиональных доминант менеджеров госпредприятий позволяет нам говорить о преобладании тенденции сохранения старых (советских) профессиональных стереотипов в новых экономических условиях. Следствием этой тенденции стало доминирование на госпредприятиях менеджеров с феноменом статического профессионального сознания — «менеджера консервативного». Его профессиональные ценности, стереотипы и ориентации не адекватны требованиям современной отечественной экономики.

Концентрируя свое внимание на оплате и условиях труда, они оценивают свою работу, в первую очередь, с точки зрения обеспечения им стабильного существования в будущем и мало интересуются самим содержанием своей работы. Главный мотив их профессиональной деятельности — материальный фактор и социальная стабильность. Они не ждут от своей профессиональной деятельности ни самореализации, ни возможностей для инициативы, соучастия в управлении, креативности. Приведем некоторые типичные высказывания, характеризующие мотивацию труда.

Интервью №4:

«Решение материальных проблем. По мне, если бы мне сказали — не работай, получай оклад, — я не работала. Хорошо было бы. А так, чтобы не сидеть на шее. Нет самореализации. Вообще. Ну а как она тут быть может?».

Интервью №5:

«Материальный фактор на первом месте. А на последнем уже тогда и самореализация... А какая тут самореализация? При таком-то начальстве, какая может быть самореализация, они только и знают, что ругают и ругают только. От них и ждать больше нечего. А так на них заикливаться теперь, что ли?»

Интервью №9:

«Просто надо ходить на работу: я сама не заинтересована. Отношения с вышестоящим начальством какие, посмотрите. Обольют с головы до ног, отношения с людьми, зарплата и та маленькая». «Инициатива... Боюсь. И я тоже, бесполезно бороться.... А с начальством редко видимся...

Собрания должны быть не впустую, вышли все — и забыли.... В итоге неисполнительность. Чтобы работа шла, исполнительность была, нужен механизм, обсуждать вместе, а его нет, а так — бессмысленно».

Преобладающий инструментальный подход к своей работе уже более не обеспечивает эффективность профессиональной деятельности менеджеров, и как результат, не способствует развитию и конкурентоспособности предприятия на рынке. Менеджеры, «не ориентированные на дело», не заинтересованные содержанием своей работы, а воспринимающие свою трудовую деятельность лишь как источник материальных благ, «ведут» свое предприятие к ситуации нестабильности и банкротству на рынке.

Но менеджеры не влияют на свое материальное положение (оклады) и не могут перейти на социальную самообеспеченность (маленькие зарплаты сохраняют зависимость от государства). Менеджеры госпредприятия, сориентировавшись на социальную стабильность, постоянство, материальную обеспеченность, видят возможность удовлетворения этой потребности в государстве. Все, что для них значимо и держит их на госпредприятии, зависит от внешней силы — от государства. Потеря этого вследствие ухода из-под крыла государства для них очень опасна. Работники госпредприятия дали весьма негативную оценку таким характеристикам частного бизнеса как: неподконтрольность частных (акционерных) предприятий государству, нестабильность зарплаты, ориентация частного бизнеса на быструю выгоду, необеспеченность социальной сферы ведет к большой текучести кадров, постоянной замене «неподходящих» сотрудников.

Ожидая от правительства гарантий прежней стабильности, младшие начальники по старой памяти выбирают единственный с их точки зрения верный путь. Этот путь (для защиты себя от частного произвола и сохранения хоть какой-то стабильности) — работа на госпредприятии.

Интервью №3:

«На госпредприятиях лучше, конечно. Поймите, сейчас за каждым стоит очередь из таких же, как он. Если не устраивает, за тобой придет тот, кого устраивает. А за этим — другой, и другой. И так — целая очередь. Этим они и пользуются. Тут есть хоть от государства стабильность.... Так вот, уйдешь на частное — зарплата, вроде, большая там, а там тебя потом уволят, на улице будешь. Риск, страшно — государства нет, кто там гарантии даст? Там нет профсоюзов, садики, путевки — тоже ничего не оплачивается».

Интервью №11:

«Здесь социальная стабильность: обязательный отпуск, больничные листы, стабильность... А на частном владеец может и не делать этого, а одинаково платить. На частных решает все один человек. Я так хочу — основной принцип. Если болеешь, то за свой счет, — а можем и уволить. Нам больные не нужны. Мы найдем здоровых. Хуже там. Никто там не обещает, что и завтра будешь работать. У нас все стабильнее, гарантии главные...».

Консервативные модели поведения и приверженность старым традициям объясняются неуверенностью менеджеров в своей конкурентоспособности на рынке (проблема профессионализма). Они боятся играть по правилам рынка.

Вопрос о причинах сохранения устаревших стереотипов поведения поднимает проблему предпосылок трансформации старой (неэффективной) профессиональной культуры и формирование нового типа менеджера.

Современные госпредприятия — «квазиконкурентные»: без внешней поддержки и в отсутствие эффективного управления на рынке они не выживут. Госпредприятия сейчас не имеют когорты профессиональных управленцев. Так как, оказываясь в более выгодном положении на рынке (помощь государства), они просто не заинтересованы в высококвалифицированных специалистах, в совершенстве владеющих современными методами управления производством, ориентированных на внедрение передовых производственных и управленческих технологий. Госпредприятие не требует таких профессионалов для себя, и не требует такого профессионализма от своих менеджеров.

В ходе интервью выяснилось, что для менеджеров существует определенная проблема самоидентификации себя с новой должностью и профессией. Никто, ни один (!) из государственных менеджеров не оценивает себя как руководителя. Они не позиционируют, не осознают себя менеджерами. В деятельности руководителей социально-психологические функции все еще не занимают того места, которого они заслуживают. Для

себя они, в первую очередь, профессиональные специалисты в сфере производства, а менеджеры даже во вторую, а в третью очередь.

Наши менеджеры реализовали, таким образом, себя лишь наполовину. Они владеют методами организации трудового процесса, они достаточно стрессоустойчивы и относительно адаптивны, чтобы противостоять каждодневным производственным проблемам. Но требование психологической компетентности практически не соблюдается — менеджеры не придают этой составляющей своей работы должного значения. Потому что нынешние руководители мыслят себя, прежде всего, высококвалифицированными работниками по полученной специальности, а не менеджерами.

На уровне сознания и установок не произошла самоидентификация себя с такой социо-профессиональной группой, как руководители (причина — отсутствие изменений стереотипов сознания и поведения у менеджеров госпредприятий). К сожалению, до сих пор опрошенные остались ИТР, и не стали менеджерами. Таким образом, в результате 12 лет рыночных реформ в экономике в России сформировался особый тип руководителя — «квазименеджер»: фактически — не готовый к рыночным инновациям, сохраняющий устаревшую профессиональную культуру; но формально — действующий в условиях рыночной экономики.

**Д.Д. Здомский**

# РЕСОЦИАЛИЗАЦИЯ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ И ГЕНДЕРНЫЕ СМЕЩЕНИЯ В ВИРТУАЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМ



Здомский  
 Дмитрий  
 Дмитриевич —  
 магистрант  
 факультета  
 политологии  
 и социологии УрГУ

Интернет, с известной долей метафоричности, можно сравнить с еще одним океаном. Сетевое информационное пространство — часть глобального информационного пространства, ее границы выступают только рамки коммуникационных сетей.

На современном этапе развития информационных технологий могут быть зафиксированы следующие аспекты информационных процессов:

- усложнение структуры коммуникации — увеличение количества стадий продвижения информации от производителя к потребителю;
- возрастание объема копируемой (не создаваемой, а копируемой) информации;
- упрощение содержания коммуникации, движение к «среднему уровню» потребителя;
- мозаичность коммуникационных актов, связанная со спецификой Интернет-опосредованного общения;