

РАЗДЕЛ 3. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ



***ПЕДАГОГИКА – НАУКА ДИАЛЕКТИЧЕСКАЯ,
АБСОЛЮТНО НЕ ДОПУСКАЮЩАЯ ДОГМЫ.***

А. С. Макаренко



Приглашаем на сайт научного журнала:

<http://vestnik.volbi.ru>

Все вопросы

по e-mail: meon_nauka@mail.ru

УДК 37.048.4
ББК 88.5:74.58

Ануфриева Евгения Владимировна,

канд. филос. наук, доцент, зав. каф. философии, истории, социологии
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград,

e-mail: ev_anufrieva@mail.ru;

Розка Виталий Юрьевич,

канд. ист. наук, доцент каф. управления образовательными системами
Волгоградской государственной академии повышения квалификации
и переподготовки работников образования,
г. Волгоград,

e-mail: ev_anufrieva@mail.ru

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК СРЕДСТВО ДОСТИЖЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В КОЛЛЕКТИВЕ

PERSONNEL INDIVIDUAL CONSULTING AS A MEANS OF ACHIEVING GENDER EQUALITY IN THE TEAM

В статье показано, как метод индивидуальной супервизии, преломленный через призму гендерного равноправия, способствует формированию в коллективе гендерно толерантного поведения, проанализированы преимущества, которые приобретает менеджер, если сам выступает в роли супервизора персонала, которым он руководит. Подчеркивается, как смоделированная самим менеджером индивидуальная супервизия позволяет снять ограничитель с ее потенциала, выводя клиентов на позиции модераторов и ретрансляторов идей гендерно толерантного поведения, что в итоге будет способствовать повышению эффективности управления персоналом.

The article has demonstrated, how method of individual supervision through the prism of gender equality contribute to development of gender tolerant behavior in the team; the advantages that manager obtains if acts as a supervisor of the personnel that he manages have been analyzed. It has been underlined, how individual supervision modeled by manager allows eliminating restrictions of its potential putting clients in positions of moderators and translators of the ideas of gender-tolerant behavior, which will contribute to increasing of the efficiency of personnel management.

Ключевые слова: кризис компетентности, гендерное равенство, гендерное равноправие, фемининность, маскулинность, андрогинность, гендерно толерантное поведение, индивидуальная супервизия, проясняющее наблюдение, экзemplарно-событийный метод, фокус-анализ.

Keywords: competence crisis, gender equality, gender equal rights, feminine, masculine, androgynous, gender tolerant behavior, individual supervision, clarifying observation, case-event method, focus-analysis.

Принято считать, что в основе конкурентоспособности руководителя — не только профессиональные умения, но, пожалуй, самое главное — способность и готовность воспитывать в своих подчиненных чувство эмоциональной и интеллектуальной состоятельности. В современных условиях это вряд ли возможно без учета социокультурных предубеждений (стереотипов), которыми руководствуется менеджер при организации взаимодействия с персоналом своей организации.

Учет новых тенденций (гендерная проблематика), наметившихся в настоящее время в науке, способствует оптимизации процесса управления персоналом и позволяет говорить как о его современности, так и о необходимости отбора менеджером оптимальных для своей организации методов коррекции гендерного дисбаланса.

Обстоятельства текущей жизни, как отмечают Э. Н. Гусинский и Ю. И. Турчанинова [1] и уточняет А. Н. Кузнецкий [2], подталкивают руководителя любой организации, находящейся в режиме развития, к переживанию им «кризиса(ов) компетентности». Эта ситуация связана с рассогласованием наличной компетентности менеджера и предъявляемых ему компетенций, которые он воспринимает как «точки роста» или как «стимул дальнейшего развития» (Н. Ф. Тряпицына, А. П. Родионова) [3].

Проектируя содержание своей работы с персоналом, менеджер теперь не может не учитывать того, что все аспекты гендерной проблематики отражаются в плоскости психологических состояний и переживаний работника, модифицируя ее ценности, потребности и модели поведения. Процесс изменений происходит внутри конкретной личности, которая расширяет или подтверждает свои гендерные приоритеты и, ориентируясь на них, позиционирует свою роль в коллективных делах организации.

Социальный паспорт коллектива любой организации в современных условиях дополняется пунктом, указывающим на то, что в различных социальных, этнических, профессиональных, возрастных и других социальных группах процесс конструирования и реализации гендерной идентичности наполнен своей спецификой.

Личность, как отмечают ученые, все больше приобретает возможность реализации того типа гендерной идентичности, который является результатом ее индивидуального опыта, включающего не пассивное усвоение некоторых норм и требований гендерной роли, а творческое преобразование внутри личности [4, 5].

Как показала наша практика, большинство руководителей организаций к гендерной проблематике никогда не обращались или сталкивались с ней лишь поверхностно. Помощь в разрешении затруднения может оказать супервизор-консультант, который сфокусирует внимание менеджера на реально существующих препятствиях и сопротивлении его деятельности со стороны персонала. Консультант,

раскрывая менеджеру источники или совместно проживая с ним ситуацию затруднения, сможет помочь ему спрогнозировать модель оптимального развития организации, избегая потенциальных опасностей [6].

Для того, чтобы развернуть процесс построения диалога руководителя с персоналом организации через призму понятия «гендерное равенство», нужно выбрать угол зрения, под которым оно будет интерпретироваться. В словарях это понятие трактуется как равенство прав и возможностей мужчин и женщин, равное распределение обязанностей, трудовой нагрузки, дохода, доступа к экономическим и интеллектуальным ресурсам и принятию решений. Понятие гендерного равенства означает, что все человеческие существа обладают свободой выбора и свободой для развития своих личных способностей без тех ограничений, которые связаны с гендерными ролями и стереотипами; что различное поведение, взгляды и потребности женщин и мужчин принимаются, оцениваются и поддерживаются равным образом.

Когда исследователи подчеркивают, что способы достижения гендерного равенства различаются в зависимости от многих социальных, экономических, политических и культурных факторов, характерных для данного общества, они имеют в виду совокупность ограничений, налагаемых на носителей обоих полов обществом и существующих как завершенные формы мышления или поведения людей в нем. И масштаб преобразований, необходимых для изменения негативного опыта неравноправного поведения мужчин/женщин в конкретном обществе, не ограничивается какой-либо одной сферой, профессиональной или бытовой, а охватывает весь комплекс культурно-нормативных регуляторов, включая правовые механизмы. И это перспектива, к которой необходимо стремиться. Первым шагом на этом пути может быть обретение равноправия.

Равноправие полов, воспринимаемое как средство достижения гендерного равенства, позволяет сделать открытым и целенаправленным путь нормирования и закрепления равных прав женщин в российском обществе: предоставление равных шансов на получение конкретного рабочего места, владение или управление предприятием, на обучение или профессиональную подготовку, достижение определенной квалификации и статуса, профессионального и карьерного роста, включая те профессии и должности, где существует доминирование представителей одного пола.

Основные принципы гендерного равенства в сфере труда включают: 1) равенство возможностей и обращения в отношении мужчин и женщин в сфере занятости; 2) равную оплату труда равной ценности; 3) улучшение баланса между работой и семьей для работников (женщин и мужчин); 4) охрану материнства. Эти принципы отражены в четырех основных конвенциях МОТ, касающихся гендерного равенства и прав трудящихся женщин: № 100 о равном вознаграждении за труд равной ценности, № 111 о недопущении дискриминации в сфере труда и занятий, № 156 о работниках с семейными обязанностями, № 183 о защите материнства [7].

Менеджмент в России теряет свою патриархальную окраску и феминизируется уже давно, это факт. В этих условиях важно подчеркнуть женщинам-менеджерам важность того, что они выступают носителями одновременно двух маркеров гендерных отношений в нашем обществе.

Во-первых, от того, какие качества они в себе идентифицируют (фемининность, маскулинность, андрогинность) и насколько удовлетворены своим статусом в обще-

ственном разделении труда, зависит их отношение к собственной жизненной позиции (осознание и признание престижа, собственной состоятельности и т. п.). Например, личностное образование, проецируемое на подчиненных, может создавать основание для воспроизводства менеджера-женщиной стереотипов о половом предопределении труда, например невысокой заработной плате, а излишняя эмоциональность при принятии решений, неготовность брать на себя инициативу и т. п. скорее затруднят, чем облегчат работу руководителя. И, во-вторых, женщины-руководители в отсутствие мужчин (или при их незначительном присутствии) или при их доминировании в кадровом потенциале учреждения вынуждены формировать и контролировать соблюдение мужских образцов поведения, сглаживая противоречия, которые могут возникать в межличностных отношениях как у работников, так и у них самих с работниками.

Эта проблема заслуживает отдельного глубокого изучения, и мы здесь предлагаем сузить ее до уровня обозначения вектора, в направлении которого будет видна ситуация предопределенности конфликта.

Женщина-менеджер должна будет осознанно или инстинктивно выбирать набор качеств и контрольных мероприятий, демонстрирующих успешность/неуспешность поведения работников-мужчин, поднимая или занижая, в зависимости от контекста, их самооценку и формируя их положительную/негативную гендерную самоидентификацию. Действием, способствующим снятию такого вида напряжения, может, на наш взгляд, стать установление открытых партнерских отношений между всеми субъектами образовательной и воспитательной деятельности в учреждении.

В условиях исполнительской/пассивной (фемининной по стереотипизированной модели) модели консультирования работник не сможет оценить глубину влияния гендерной проблематики на характер построения межличностных отношений, увидеть дополнительный аспект возникновения конфликтов в коллективе еще и потому, что она предрасположена к принятию и воспроизведению готовых знаний. Выходом из такого затруднения, на наш взгляд, может стать индивидуальная супервизия. К основным методам индивидуальной супервизии относятся *проясняющее наблюдение, экземплярно-событийный метод и фокус-анализ* [8]. Каждый из них обладает своим потенциалом, мы подробно остановимся на фокус-анализе.

Данный метод способствует всестороннему изучению личности работника, выступающего в роли клиента, самого случая, с которым он обратился, а также совокупности контекстных условий, которые этот случай сопровождают. Кроме того, фокус-анализ может включать различные дополнительные элементы, например фокус на клиенте, когда выясняются особенности его профессиональной биографии, характер его личных эмоциональных переживаний по поводу ситуации профессионального затруднения, специфические личностные черты, которые оказывают влияние на профессиональную деятельность, позволяющие сделать разрешение затруднения более эффективным.

Менеджер, как супервизор, побуждает работника своей организации к высказываниям в форме «Я-посланий», в которых могли бы быть отражены как личность самого работника, так и его профессиональные затруднения. В условиях, когда фокус будет сделан на *другой личности*, особенно когда речь о конфликтной ситуации и необходимо выяснить представление клиента о своем оппоненте, у менеджера

появляется возможность «увидеть» образ проблемы его глазами. Фокус-анализ фемининно ориентированного работника позволит понять причину того, почему он, не будучи уверенным в правильности понимания поставленной перед ним задачи, не спешит ее выполнять или ждет от менеджера дополнительных инструкций, обращается к нему за разъяснениями и т. п.

Образом того, на что будет выводить консультация, станет иная, чем до супервизии, модель инструктирования работника. Теперь она будет содержать не только дополнительные элементы, сопровождающиеся комментированием шагов, способствующих получению результата, но и будет сопровождаться серией уточняющих вопросов, снимающих вероятность недопонимания или неверной трактовки поставленной перед работником задачи.

Как показала наша практика, инструктируемый таким образом работник, кроме того что не будет испытывать психологический дискомфорт от осознания своей неуверенности, получит возможность свободно позиционировать свою модель поведения независимо от пола, к которому он принадлежит. Наибольший терапевтический эффект это имеет для фемининно ориентированных мужчин, работающих в смешанном коллективе.

Делая фокус на *проблеме*, менеджер как супервизор подробно выясняет характер профессионального затруднения работника, причины возникновения беспокоящей его ситуации, состав ее участников, а также образ ожидаемого результата. Предположим, что конфликт между молодым работником, получившим повышение, и его старшим коллегой будет рассматриваться не в модели заслуженный/незаслуженный успех, а в контексте переживания доминантности/подчиненности. Супервизор, консультирующий их

поодиночке, может увидеть два образа проблемы, оценить причины искажения оценки свершившегося факта, предложить каждому участнику совместно с ним выработанную стратегию поведения, ориентированную на компромисс и сотрудничество.

И здесь незаменим еще один аспект этого вида индивидуальной супервизии – контекстный фокус, когда в центре внимания супервизора оказываются *внешние условия* и *обстоятельства*, которые либо определили ситуацию, либо сопровождают ее. Если культуру общения в коллективе, наличие/отсутствие корпоративного духа, тип руководства и другое традиционно относят к этим факторам, то гендерные стереотипы не всегда находят свое выражение при оценке причин, приводящих к затруднениям в коллективе.

Преимущество того, что менеджер сам выступит в роли супервизора для каждого работника, в том, что он будет непосредственно включен в ситуацию разработки модели выхода из затруднений. Сотрудничество, сопереживание, взаимодействие – три шага, способствующие проявлению менеджером-супервизором ориентации на формирование в своем коллективе условий как для уважения права работника на выбор модели поведения (исполнительской/доминантной), так и выработки образцов гендерно нейтрального поведения персонала организации независимо от того, кто является руководителем – женщина или мужчина, гетероили гомогенен коллектив.

Гендерное равноправие как образ того, к чему необходимо стремиться коллективу, в смоделированной таким образом ситуации получает процессное выражение и может изменяться, совершенствуя характер отношений между работниками организации, что и является, в конечном итоге, целью эффективного управления ею.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гусинский Э. Н., Турчанинова Ю. И. Введение в философию образования. М.: Логос, 2000. 224 с.
2. Кузибецкий А. Н. Культурно-компетентная модель целей и содержания непрерывного постдипломного образования // Res paedagogika. 2009. № 2 (8). С. 34–36.
3. Родионова Н. П., Тряпицына А. П. Профессиональная компетентность как результат педагогического образования // Постдипломное образование: проблемы, опыт, перспективы. СПб., 2004. С. 17–22.
4. Ожигова Л. Н. Гендерная идентичность личности и смысловые механизмы ее реализации : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Краснодар, 2006. 46 с.
5. Столярчук Л. И. Гендерное образование: теоретические основы // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. Сер. «Педагогические науки». 2006. № 1 (14). С. 112–117.
6. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия : монография / М. Н. Певзнер [и др.]; под ред. М. Н. Певзнера, О. М. Зайченко. Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого; Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов, 2002. С. 171–175.
7. Воронина О. А. Словарь гендерных терминов / под ред. А. Денисовой [Электронный ресурс]. М.: Информация XXI век., 2002. Режим доступа: <http://www.gender.ru/index.php?id=2&subid=3#H0201> (дата обращения: 01.12.2011).
8. Педагогическое консультирование : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / М. Н. Певзнер [и др.]; под ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. М.: Академия, 2006. С. 202–203.
9. Ануфриева Е. В. Самосознание как фактор функционирования социальных общностей // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2006. № 1. С. 4–9.
10. Ануфриева Е. В. Трудности подготовки иногородних аспирантов // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2008. № 6. С. 159.
11. Ануфриева Е. В., Полежаев Д. В. Экономическое правосознание и его отражение в современном русском менталитете. 2010. № 12 (2). С. 168–176.

REFERENCES

1. Gusinsky E. N., Turchaninova Yu. I. Introduction into the philosophy of education. M.: Logos, 2000, 224 p.
2. Kuzibetsky A. N. Cultural-competent model of goals and content of continuous post-graduate education // Res paedagogika. 2009. # 2 (8). P. 34–36.

3. Rodionova N. P., Tryapitsina A. P. Professional competence as a result of pedagogical education // Post-graduate education: issues, experience, perspectives. SPb., 2004. P. 17–22.
4. Ozhigova L. N. Gender identity of individual and semantic mechanisms of its implementation: abstract of dissertation of the doctor of psychology. Krasnodar, 2006. 46 p.
5. Stolyarchuk L. I. Gender education: theoretical fundamentals // News of Volgograd state pedagogical university. Series “Pedagogical sciences”. 2006. # 1 (14). P. 112–117.
6. Scientific and methodological accompanying of the school personnel: pedagogical consulting and supervision: abstract / M. N. Pevzner [et al]; ed. by M. N. Pevzner, O. M. Zaichenko. Great Novgorod: NovGU named after Yaroslav the Wise: Institute of educational marketing and human resources, 2002. P. 171–175.
7. Voronina O. A. Dictionary of gender terms / ed. by A. Denisova [Electronic resource]. M.: Information of XXI century, 2002. Access mode: <http://www.gender.ru/index.php?id=2&subid=3#H0201> (date of viewing: 01.12.2011)
8. Pedagogical consulting: textbook for students of higher schools / M. N. Pevzner [et al]; ed. by V. A. Slastenina, I. A. Kolesnikova. M.: Publishing center Akademiya, 2006. P. 202–203.
9. Anufrieva E. V. Self-consciousness as the factor of functioning of social communities // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2006. # 1. P. 4–9.
10. Anufrieva E. V. Difficulties of training of post-graduate students from other cities // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2008. # 6. P. 159.
11. Anufrieva E. V., Polezhayev D.V. Economic sense of justice and its reflection in the modern Russian mentality. 2010. # 12 (2). P. 168–176.

УДК 378.1
ББК 74.58

Гричаникова Ирина Александровна,
канд. социол. наук, доцент,
проректор по научной работе и международной деятельности
Белгородского государственного института культуры и искусств,
г. Белгород,
e-mail: sociologia@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВУЗЕ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ

FEATURES OF COMMERCIALIZATION OF THE INTELLECTUAL ACTIVITY RESULTS IN THE HIGH SCHOOL OF CULTURE AND ARTS

Рассматриваются проблема коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности в вузах культуры и искусств, особенности инновационного процесса и инновационного продукта в сфере культуры и искусств. Среди функционирующих в отечественных и зарубежных вузах различных формах организационных структур наиболее соответствует специфике сферы культуры и искусств бизнес-инкубатор. Бизнес-инкубатор вуза представляет собой объединение малых вузовских фирм, имеющее целью создание общей системы экономико-правового обслуживания, а также общей системы инвестиций и общей системы ведения инновационной деятельности.

The article has reviewed the issue of commercialization of the intellectual activity results in high schools of culture and arts, features of innovative process and innovative product in sphere of culture and arts. Among the various forms of organizational structures of domestic and foreign high schools, business incubator conform to the specificity of culture and arts most of all. The high school business-incubator represents the association of small firms of the high school with the object of establishing the general system of economic-legal service, as well as the general system of investments and performance of innovative activity.

Ключевые слова: коммерциализация результатов интеллектуальной деятельности, инновационный продукт, инновационный процесс, бизнес-инкубатор, интеллектуальная деятельность, инновация, вуз, инвестиции, сфера культуры и искусства, научно-исследовательская деятельность.

Keywords: commercialization of the intellectual activity results; innovative product; innovative process; business incubator; intellectual activity, innovation, high school, investments, culture and art, scientific and research activity.

Сфера культуры и искусств, структура ее организаций, учреждений и органов, материальная база, кадры, формы и методы работы, сложившиеся в отечественной практике, включены в рыночные отношения, которые предъявили к ней совершенно новые жесткие требования. Среди них особенно выделяются два: развитие инновационных процессов и коммерциализация деятельности. Оба этих требования, на первый взгляд, противоречат сущности отрасли. С одной стороны, инновационные процессы сегодня – одна из важнейших характеристик практически любого вида профессиональной деятельности человека и уж, во всяком случае, любого производства. С другой стороны, сфера