

МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ВОЛГОГРАДСКИЙ ФИЛИАЛ

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ
И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ
ГУМАНИТАРНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК**

*Материалы
Второй Межвузовской научно-практической конференции*

г. Волгоград, 20 ноября 2009 г.

ВОЛГОГРАДСКОЕ НАУЧНОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО
2009

Организационный комитет:

д-р пед. наук, ректор Московского гуманитарно-экономического института
Л.А. Демидова;
канд. социол. наук, директор Волгоградского филиала
Московского гуманитарно-экономического института *В.Н. Чайкин;*
канд. мед. наук, заместитель директора ВФ МГЭИ
по учебной и научной работе *Т.Н. Карякина;*
канд. филос. наук, зав. кафедрой общегуманитарных дисциплин
ВФ МГЭИ *М.А. Кузнецова;*
канд. биол. наук, зав. кафедрой прикладной психологии
ВФ МГЭИ *Г.А. Севрюкова*

Современное состояние и тенденции развития гуманитарных и экономический наук: Материалы Второй Межвузовской научно-практической конференции, 20 ноября 2009 г. – Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2009. – 322 с.

ISBN 978-5-98461-667-6

В сборник включены материалы Второй Межвузовской научно-практической конференции «Современное состояние и тенденции развития гуманитарных и экономических наук». Представленные материалы отражают результаты исследований актуальных проблем в области экономической теории, гуманитарного знания, сферы образования.

ББК 60.5 24

ISBN 978-5-98461-667-6

© Волгоградское научное издательство, 2009
© Волгоградский филиал Московского гуманитарно-экономического института, 2009

Содержание

Предисловие.

Раздел 1. Человек в «фокусе зрения» естественнонаучного и гуманитарного знания

<i>Скворцов В.Я.</i> Душевная и духовная жизнь личности (социологический аспект).....	8
<i>Медведева Л.М.</i> Человек и медицина в современном обществе: к вопросу формирования медицинской культуры.....	13
<i>Воробьев Е.П.</i> Человек в центре внимания исторической науки.....	17
<i>Иваницкая С.Г.</i> Украинская либерально-демократическая партийная элита начала XX века: проблемы социокультурного анализа.....	20
<i>Антонов Г.В.</i> Социалистическая революция и развитие института семьи в России XX века.....	26
<i>Сердюкова О.В.</i> Политическая культура человека и общества.....	32
<i>Сергеев А.А.</i> Общественное мнение в системе информационно-психологической безопасности.....	37
<i>Машихина Т.П.</i> Гендерное поведение мужчины / женщины в «фокусе зрения» гуманитарного знания.....	40
<i>Тарасенко Е.П.</i> Анализ подходов к дифференциации периода детства.....	45
<i>Курьшева О.В.</i> Социально-психологическая характеристика стереотипов пожилого возраста.....	49
<i>Краснова В.Г.</i> К вопросу формирования социальной мобильности молодежи.....	55
<i>Иванов А.В., Будников М.Ю.</i> Проблемы аутоагрессивного поведения в современном обществе.....	57
<i>Грешнова Я.Б.</i> Значение экстренной психологической помощи по «телефону доверия» в современном обществе.....	60
<i>Будников М.Ю.</i> Перспективы использования методики «репертуарные решетки Келли» для исследования мотивов выбора супружеского партнера.....	63
<i>Чернов А.Ю.</i> Типология результатов качественного психологического исследования.....	66
<i>Курьшева О.В., Змиевская А.А.</i> Взаимосвязь профессиональной позиции психолога и типологических особенностей клиента в процессе психологического консультирования.....	70
<i>Зинченко Е.В.</i> Жизнестойкость и стратегии совладающего поведения в трудных жизненных ситуациях у студентов гуманитарных специальностей.....	76
<i>Севрюкова Г.А.</i> Профилактические эффекты сеансов ритмического воздействия световыми и звуковыми стимулами различной частоты.....	81

<i>Кайгородов Б.В., Варфоломеева Е.А., Дахина Т.В., Захарьева А.А.</i> Становление и развитие лидеров.....	87
<i>Сергеев А.А.</i> Закономерности возникновения и распространения слухов.....	92
<i>Шаповалов В.И.</i> Устойчивость общества и образовательные реформы.....	95
<i>Корчмарюк Я.И.</i> Пришло время инвестировать в сеттеретику.....	97
<i>Кузнецова М.А.</i> Кибертворчество: pro и contra.....	104
<i>Еретин А.В.</i> Генезис меры природного и духовного в человеке от истоков до середины XIX века.....	108
<i>Скворцов В.Я., Скворцова А.И.</i> Нравственность, религия и труд.....	113
Раздел 2. Актуальные проблемы модернизации общего и высшего профессионального образования	
<i>Волчанская Т.В.</i> Эстетическая культура как аспект гуманитарного измерения образования.....	117
<i>Тереценкова Е.В.</i> К вопросу о внедрении системы менеджмента качества образования в вузе.....	120
<i>Шкурко Т.А.</i> Выраженность потребности в контроле у современного педагога.....	123
<i>Духопельникова Л.И.</i> К вопросу о взаимосвязи оценки педагога и самооценки обучающегося.....	129
<i>Палатова Е.М.</i> Система принципов проектирования содержания социально-педагогической работы в условиях актуализации ценностных ориентаций.....	132
<i>Романова Л.Н.</i> Использование мультимедийных презентаций на занятиях по отечественной истории.....	135
<i>Крючкова К.С., Ионкина Е.С.</i> Формирование профессиональной информационной компетентности будущих специалистов на занятиях по информатике и ИКТ.....	139
<i>Дзержинская Л.Б.</i> Внедрение инновационных технологий в учебный процесс при преподавании курса «Биомеханика» студентам ВГКФК.....	143
<i>Постнова М.В.</i> Психосоциальная технология воспитательной работы со студенческой молодежью в пространстве вуза.....	148
<i>Карякина Т.Н.</i> Социально-психологическое сопровождение профессионального становления студентов-психологов в процессе обучения в вузе.....	150
<i>Тацёва А.И.</i> Профилактическая психологическая помощь студентам вузов.....	154
<i>Северюкова Г.А.</i> Применение методов психической регуляции для профилактической коррекции функционального состояния студентов.....	158
<i>Ионкина Е.С.</i> Диалог как условие формирования профессионально-языковой компетентности иностранного специалиста.....	161

<i>Мандриков В.Б., Ушакова И.А.</i> Оптимизация процесса адаптации иностранных студентов к обучению в Российском вузе средствами физической культуры.....	164
<i>Фомина Т.К.</i> Адаптация иностранных студентов к условиям обучения в инациональной среде.....	170
<i>Мандриков В.Б., Ушакова И.А., Мицулина М.П.</i> Пути формирования потребности к физической культуре и здоровью студентов медицинского вуза.....	174
<i>Дзержинский Г.А.</i> Совершенствование практического раздела дисциплины «Физическая культура» для студентов специальности «психология».....	177
<i>Безрукова А.Н., Палкина Т.С.</i> О проблеме интеграции детей с ограниченными возможностями в образовательную среду.....	180
<i>Синенко Т.Н.</i> Способность к межличностному взаимодействию как проявление личностной компетентности будущего педагога.....	186
<i>Озерина А.А.</i> Профессиональная идентичность как психологический феномен.....	189
<i>Шутова О.И.</i> Исторический анализ становления профессиональной идентичности в процессе профессионального самоопределения будущих специалистов помогающих профессий системы здравоохранения.....	192
<i>Грешнова Я.Б., Шутова О.И.</i> Психолого-педагогическое сопровождение профессионального становления студентов медицинского университета.....	196
<i>Треймут Э.А.</i> Учебно-ознакомительная практика как условие становления профессионально-личностного саморазвития студентов специальности «связи с общественностью».....	200
<i>Тонкодубова О.И.</i> Анализ подходов к проектированию учебно-методического комплекса психолого-педагогических дисциплин.....	204
<i>Тонкодубова О. И., Сергеев А. А.</i> Роль УМК в повышении качества профессионального образования.....	210
Раздел 3. Эргономика, дизайн и искусство в современной образовательной среде	
<i>Еретин А.В.</i> Симметрия в дизайне, эргономике и природе.....	216
<i>Ишкова Л.Л.</i> Интерьер в русской живописи XVIII - первой половины XIX века. (К вопросу изучения истории оформления интерьеров студентами факультета дизайна).....	220
<i>Непьянова В.В.</i> Специфика преподавания живописи в дизайне среды.....	224
<i>Еретина Г.П.</i> Тон в живописи.....	226
<i>Чечина А.И.</i> Развитие цветового восприятия у студентов дизайнерских специальностей.....	228
<i>Кольшев Ю.Б.</i> Организация самостоятельной работы по рисунку студентов-дизайнеров.....	231

Денисова Е.М. Формирование профессионального креативного мышления у студентов графического дизайна.....	232
Милохин В.В. Плакат и визуальное мышление на рубеже XX – XXI веков.....	235
Полянский Е.А. Современные проблемы образования в средовом дизайне.....	240
Козлов М.А. Современные требования рынка к подготовке специалистов по дизайну интерьеров.....	242
Раздел 4. Развитие экономической теории в современных условиях.	
Чижо Л.Н. Теоретические аспекты стратегического управления.....	244
Петрунина О.Е. Информационное обеспечение реализации стратегических направлений развития рынка труда и занятости Волгоградской области.....	250
Наконечникова Л.А., Филатов И.А. Моделирование в системе управленческого учета.....	256
Краснов М.А. Особенности формирования оптимальной инвестиционной стратегии.....	258
Коробейникова О.М., Телитченко Д.Н. Деятельность унитарных предприятий Министерства обороны РФ.....	260
Коробейников Д.А. Финансовые риски лизинговой компании.....	266
Вовко В.В., Котляревский А.А. Развитие системы менеджмента качества в России.....	272
Котляревский А.А., Вовко В.В. Инновационный менеджмент – проблемы и перспективы венчурного бизнеса в России.....	276
Алмосов А.П. Структура и функции личных финансов как звена финансовой системы государства.....	281
Бескоровайная Н.Н. Факторинговые услуги на российском рынке: преимущества перед кредитом.....	283
Волошина А.В. Неденежные формы расчетов в условиях кризиса.....	289
Гатиятулин Ш.Н. Управление затратами в стратегическом развитии предприятия.....	292
Шиндялова Т.Н. Совершенствование налоговой политики в целях укрепления экономического развития государства.....	296
Кортунова В.С., Петухова А.Н. Деловая этика как основа организационной культуры современного предприятия.....	303
Головчанская Е.Э. Сотрудничество и партнерство во взаимодействии в системе управления персоналом.....	305
Гольченко Ю.В. Возможности прогнозирования уровня национальной социальной безопасности на основе использования метода социально-экономического моделирования.....	308

Предисловие

В сборнике представлены материалы докладов, сделанных на межвузовской научно-практической конференции «Современное состояние и тенденции развития гуманитарных и экономических наук». Тематика конференции ориентирована на выявление актуальных проблем в области гуманитарного и естественнонаучного знания, анализ перспективных направлений междисциплинарных научных исследований, поиск оптимальных методов модернизации и гуманизации образовательного процесса.

Очевидно, что в новых социокультурных условиях формируется новый облик науки. Наблюдается сближение и взаимодействие методологических оснований гуманитарных и естественных наук, научные исследования приобретают междисциплинарный характер.

На фоне интенсивных процессов информатизации и технологизации всех аспектов жизнедеятельности общества возникает необходимость поиска устойчивых оснований и принципов социального и личного бытия. Кризисная антропологическая ситуация нашего времени делает человека предметом исследования не только гуманитарных, но и естественных наук.

Социально-экономическое состояние российского и мирового сообщества, расширяющийся спектр глобальных проблем, характерных для нынешнего этапа развития человеческой цивилизации, требуют модернизации системы общего и высшего образования. Наряду с высоким профессионализмом, значимым критерием качества образования становится уровень нравственной культуры личности. Толерантность и открытость, восприимчивость к инновациям, сформированное чувство социальной ответственности – неотъемлемые черты менталитета современного человека.

Считаем, что обсуждение этих и других проблем на нашей конференции должно способствовать достижению соответствия качества высшей школы актуальным и перспективным потребностям современной образовательной политики в XXI веке.

Оргкомитет

процессом формирования организационной культуры, без создания «якорей» корпоративного кодекса, без осознанного использования элементов организационной культуры в рекламных и PR-материалах трудно создать корпоративное пространство, включающее ценности, нормы и поведенческие модели, разделяемые всеми сотрудниками. И менеджмент должен последовательно и целенаправленно работать по соответствующим направлениям для формирования достаточно сильной, устойчивой и положительной культуры предприятия.

Одним из ключевых элементов организационной культуры современных предприятий выступает деловая этика.

Деловая этика в широком смысле — это совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов в сфере управления и предпринимательства. Она включает явления различных порядков: этическую оценку как внутренней, так и внешней политики организации в целом; моральные принципы членов организации, т.е. профессиональную мораль; моральный климат в организации; нормы делового этикета — ритуализированные внешние нормы поведения.

Осваивая цивилизованный рынок, современные предприниматели должны знать, что лишь 10-15% желающих утвердиться в рыночном мире добиваются своих целей [1]. При этом именно следование правилам делового этикета и этике делового общения является залогом успеха в бизнесе. Другими словами, соблюдение правил делового этикета и деловой этики — один из необходимых элементов профессионализма управляющего современного предприятия.

Современное применение этики бизнеса отличается разнообразием и позволяет максимально использовать потенциал этического фактора, не создавая конфликта с остальными факторами [2].

Основой современной деловой этики выступает социальный контракт и социальная ответственность предприятия. При этом социальный контракт представляет собой неформальное соглашение предприятия и его внешнего окружения о единых нормах поведения. Обязательной составляющей этики бизнеса является социальная ответственность предприятия, которая понимается как максимальное использование его преимуществ и сведение к минимуму негатива, затрагивающего как участников бизнеса, так и общество в целом.

Деловая этика, или этика бизнеса, сравнительно недавно получила место в системе российского бизнес-образования. Но отечественных разработок и учебников по данной дисциплине недостаточно, и они слабо отвечают требованиям практического характера. Преобладает декларативность и назидательность: деловая этика преподносится в форме поучений и моральных норм, необходимых в бизнесе (доверие, честность, взаимное уважение), что составляет только часть ее предмета —

нормативную этику. При этом много внимания уделяется деловому этикету — как говорить по телефону, вести себя на переговорах, писать деловые письма, правильно одеваться. В исследованиях же прикладного характера, например, по управлению персоналом, специфика моральных проблем и решений часто не отражена. В итоге получается, что деловая этика современного предприятия — это не инструмент для менеджера, а набор заповедей. И вопрос состоит в том, как их использовать в конкретных ситуациях.

В современной зарубежной литературе предмет деловой этики представлен иначе. Правила этикета изучаются отдельно, как самостоятельная дисциплина, а наряду с нормативной подробно рассматривается управленческая, прикладная этика [3]. Речь идет о моральных аспектах таких функций современного предприятия, как маркетинг и реклама, использование интеллектуальной собственности, конфиденциальной информации, электронных коммуникаций, инвестирование, управление людскими ресурсами, слияния и поглощения, профессиональные услуги, охрана окружающей среды, деятельность транснациональных компаний.

В целом, российский бизнес не изолирован от мирового, поэтому деловая этика как элемент организационной культуры работает на повышение акционерной стоимости предприятия в части его нематериальных активов. Следовательно, усвоение этических норм и приемов использования организационной культуры является условием эффективного функционирования и развития современного предприятия.

Список литературы:

1. Правила делового этикета. Этикет деловых отношений. Этика делового общения [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://internetoff.com/pravila-delovogo-etiketa-etiket-delovyx-otnoshenij-etika-delovogo-obshheniya>.
2. Штопов Б. Деловая этика и менеджмент: современные подходы [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.academy-go.ru/Site/EconomEtica/Publ/Shpotov.shtml.
3. Баринов В.А., Макаров Л.В. Корпоративная культура организации в России // Менеджмент в России и за рубежом. - 2002. - № 2.

СОТРУДНИЧЕСТВО И ПАРТНЕРСТВО ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Головчанская Е.Э.
г. Волгоград

В настоящее время проблемы формирования и совершенствования эффективных технологий управления персоналом являются объектом

внимания многих теоретических и практических исследований. Все активнее поднимаются вопросы использования современных подходов и методов эффективного взаимодействия между субъектами внешней и внутренней среды системы управления персоналом организации для успешного решения ее стратегических и тактических задач. Рассматриваются и широко апробируются разнообразные инструменты, способные максимально помочь менеджеру избежать ошибок в процессе управления подчиненными.

Безусловно, сегодня мы можем найти огромное количество теоретических и практических работ, посвященных данным проблемам. Однако, современные тенденции в развитии мирового экономического пространства и конкретно России, показывают нам всю неоднозначность, а подчас, и противоречивость применения технологий, имеющихся в арсенале управленца.

Современный этап развития российского общества переживает довольно сложный период. С одной стороны глобализация, информатизация экономического пространства, диверсификация рабочей силы, формирование комплексных подходов к управлению качеством, с другой – глубокий экономический кризис, который отражается на деятельности каждого субъекта рыночного пространства, на деятельности каждого предприятия.

К сожалению, за прошедшие 18 лет наша страна не получила шанса накопить достаточный опыт по вопросам выбора и эффективного применения концептуальных подходов к системе управления персоналом.

Ведь только сейчас наше общество готово принять тот факт, что персонал любой организации – это не столько инструмент достижения ее целей, сколько ее основной капитал, т.е. основной фактор, который определяет успех. Более того, в отличие от машин, станков, оборудования, которые имеют конкретные технологические возможности и со временем изнашиваются, работники могут развивать и накапливать свои способности, совершенствуя профессионализм и компетентность. Другими словами – человеческий ресурс или человеческий потенциал является организационным ресурсом, обладающим наибольшими резервами для повышения экономической эффективности работы предпринимательских структур. Поэтому инвестиции в человеческий капитал организации являются важнейшим инструментом повышения ее конкурентоспособности.

В то же время, вопросы экономичности использования ресурсов организации, в том числе и человеческих, сегодня как никогда актуальны. Ведь процедуры формирования персонала, а именно: набор, подбор, отбор, адаптация персонала, как мы знаем, весьма затратны. Данный аспект является дополнительным фактором, способствующим усилению

внимания высшего руководства к выбору подходов в системе управления персоналом.

К сожалению, единственно верного концептуального решения, которое способствовало бы, с одной стороны - максимальному снижению рисков и непредсказуемости, а с другой – росту интенсивности развития организации и общества в целом - не существует.

Система управления персоналом выстраивается, что называется «по месту», с учетом целей, задач и специфики деятельности организации. Но мы полагаем, что важнейшей составляющей любой современной системы, претендующей на эффективность функционирования, является сотрудничество и партнерство. Основа такого подхода – это доверие к сотруднику, предоставление ему полномочий, выявление его потребностей, раскрытие всех его потенциальных возможностей и, конечно же, его ответственность. Другими словами, взаимное доверие, взаимная ответственность, взаимное уважение, а, следовательно – равенство между руководителями организации и сотрудниками, которое базируется на профессионализме всего персонала, то есть на его компетенциях.

Но, как мы уже отмечали выше, далеко не все современные отечественные организации имеют возможности и готовы к переориентации своих стратегий управления. Необходим комплексный механизм или набор инструментария, способный гибко и мобильно встроить новые подходы в традиционные системы управления персоналом. И здесь, на наш взгляд, нельзя ни обратить внимание на маркетинг, который выступает эффективным средством достижения целей организации в рыночных высококонкурентных условиях.

Существуют много видов и концепций маркетинга. Мы же обращаем внимание на современную маркетинговую концепцию, концепцию взаимодействия, которая нацелена на удовлетворение нужд и потребностей людей с одновременным сохранением благополучия, здоровья и эффективных и добропорядочных взаимоотношений. На наш взгляд, данный подход целесообразно использовать в системе управления персоналом в рамках концепции маркетинга персонала, деятельность которой фокусируется как на потребностях персонала, так и на потребностях работодателя, формируемых в организации в соответствии с ее стратегией.

В данном случае объектом маркетинга персонала, своего рода «товаром», является рабочая сила сотрудника, а более конкретно – его способности к труду, а ближе к современности – его компетенции.

Маркетинг как концепция управления персоналом имеет ряд общих функций, присущих любому типу управления, а именно: целеполагание (планирование), организация, координирование, учет и контроль. В то же время эти функции конкретизируются и дополняются специфичными для

маркетинговой деятельности функциями: исследовательско-аналитической, товарной, функцией ценообразования, товародвижения, а также коммуникационной функцией.

С этих позиций достижение основной цели маркетинга – удовлетворенности конечных потребителей товаров или услуг, производимых в данной организации, происходит через удовлетворение потребностей «организации» в персонале и удовлетворение потребностей самого персонала посредством выполнения определенных функций.

Список литературы:

1. Музыченко В.В. Управление персоналом. Лекции: Учебник для студ.высш.учеб.заведений. -М.:Издательский центр «Академия», 2003.
2. Вотякова И. Компетентность и мобильность персонала в условиях инновационного развития кадрового потенциала организации // Управление персоналом. -2008. -№ 4. -С.55-56.
3. Кучерова Е. Кризис время для собственного развития // Управление персоналом. -2009. -№ 5. -С.36-40.

ВОЗМОЖНОСТИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ УРОВНЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ

Гольченко Ю. В.
г. Волгоград

Рыночные преобразования и существенные перемены в сфере хозяйственной деятельности в стране привели к радикальным изменениям экономического и социального пространства жизнедеятельности общества. Резко упал уровень жизни населения, отмечен рост дифференциации как доходов, так и цен на товары первой необходимости. Стратегическая цель устойчивого развития национальной экономики России включает повышение уровня и качества жизни населения на основе экономического роста и позитивного развития социальной сферы, сохранения воспроизводственного потенциала природного комплекса страны, повышение конкурентоспособности национальной экономики, социально-экономической устойчивости. В этих условиях возросла значимость вопросов обеспечения социальной безопасности государства.

В современных условиях основой обеспечения социальной безопасности населения является система социального обеспечения и социального страхования.

Минимальный требуемый уровень обеспеченности граждан социальными гарантиями определяется международными стандартами, закрепленными Конвенцией Международной организации труда (МОТ) № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», принятой 4 июня 1952г.

Национальная система государственных социальных стандартов (стандартизированные социальные услуги) является факторным показателем для системы социальной безопасности государства (рис. 1). При этом продолжительность и качество жизни населения являются одними из основных характеристик уровня социальной безопасности).

Кроме того, социальная безопасность определяется уровнем социальной напряженности, которая либо снижает уровень безопасности, либо его повышает. Выделяют три уровня социальной напряженности: низкий, средний, высокий [3].

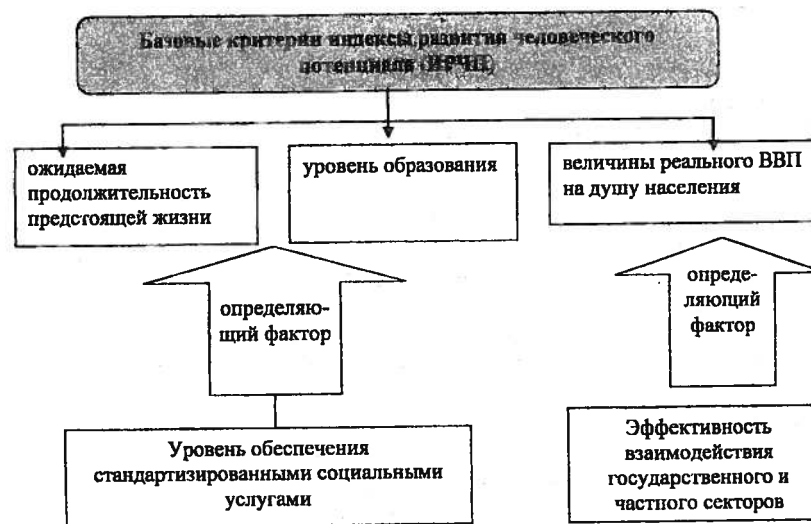


Рис. 1. Некоторые аспекты, влияющие на развитие человеческого потенциала

В связи с этим возникает необходимость выявления факторов, определяющих уровень социальной безопасности государства в разрезе минимальных социальных стандартов.