

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НИЖНИЙ НОВГОРОД**

**РЕГИОН В ПЕРИОД МОДЕРНИЗАЦИИ:
СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ**

*Материалы II Международной
научно-практической конференции,
5 апреля 2013 г.*

Нижегород 2013

ББК 60.59
УДК 316.3
Р32

Регион в период модернизации: социальные институты: материалы II Международной научно-практической конференции, 5 апреля 2013 г. – Н. Новгород, изд. НИСОЦ, 2013. – 551 с.

В сборнике представлены статьи по актуальным вопросам, существующим в политической, экономической, социальной и лингвистической сферах современных российских и зарубежных регионов, подготовленные участниками II Международной научно-практической конференции, состоявшейся 5 апреля 2013 г. в Нижнем Новгороде.

Научный редактор: к.соц.н., доц. Д.А. Шпилёв
Компьютерная верстка: И.Н. Макеева

Ответственность за содержание представленных в сборнике материалов несут авторы статей.

ISBN 978-5-93116-160-0

© НИУ ВШЭ – Нижний Новгород, 2013

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ КАК ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ РЕГИОНОВ..... 9

<i>Белоусова С.В.</i> Байкальский регион: подходы к развитию.....	9
<i>Бушкова-Шиклина Э.В.</i> Организационно-управленческий механизм социальной политики предприятия.....	11
<i>Гриднева Е.А.</i> Корпоративная этика как фактор модернизации российского бизнеса.....	15
<i>Иудин А.А.</i> Федеральная программа развития региона и региональные противоречия.....	22
<i>Кирюшкина Е.Е.</i> Корпоративная социальная ответственность как инструмент региональной модернизации.....	33
<i>Кодина И.Н., Панкратова Е.В.</i> Оценка уровня коррупции в Ивановском регионе: результаты социологического мониторинга.....	37
<i>Козлов В.А.</i> Продолжительность жизни населения как фактор снижения демографического потенциала регионов СФО.....	41
<i>Куфлина И.С.</i> Предпринимательский университет как элемент региональной инновационной системы.....	47
<i>Мазин А.И.</i> Миграционные намерения нижегородских студентов.....	52
<i>Петрова И.Э., Каржина Г.А.</i> Изучение опыта государственно-частного партнерства в сфере молодежной политики.....	56
<i>Пятчкова А.С.</i> Соотношение традиционных и новых ценностей при осуществлении модернизации: опыт Индии и Китая.....	59
<i>Рыхтик М.И.</i> Гуманитарные аспекты модернизации.....	63
<i>Старкин С.В.</i> Реализация региональных стратегий инновационного развития: опыт Финляндии.....	66
<i>Герон И.В.</i> Инвестиционные факторы модернизации социально-трудовой сферы региона.....	70
<i>Титов В.Н.</i> Социальный капитал как фактор модернизации.....	74
<i>Штлев Д.А.</i> Миграция как фактор регионального развития (на примере Германии).....	77
<i>Saleeva E., Devine M.</i> A cultural intelligence as a key factor for success in multicultural world. ...	84

Раздел 2. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РЕГИОНОВ И ТРАНСФОРМАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ..... 93

<i>Альтиулер А.И., Богаткина М.С., Радионова Д.А.</i> Политика ценообразования нефтяной промышленности в современных российских условиях.....	93
<i>Блинов А.О.</i> Государственное управление инвестиционной промышленной политикой региона.....	97

<i>Гапонова О.С., Кориунов И.А.</i> Роль, место и значение региональных инновационных экосистем в создании инновационного климата и поддержке молодого инновационного предпринимательства	101
<i>Голева Г.А.</i> Прямые иностранные инвестиции и институциональные изменения в регионах России	106
<i>Евдокимов С.А.</i> Перспективы развития региональных экономических моделей оценки диффузии инновационных товаров-комплементов	109
<i>Жидкевич Н.Н.</i> Социальный портрет современного отходника нижегородского Заволжья..	118
<i>Заварина Е.С., Грициняк К.А.</i> Межрегиональная дифференциация доходов населения России (региональный аспект).....	121
<i>Зинчак Е.В., Гашкова Т.А., Шабанов Т.Е.</i> Развитие франчайзинговой деятельности как фактор повышения конкурентоспособности регионов	125
<i>Исланкина Е.А.</i> Интернационализация кластеров как условие повышения региональной конкурентоспособности	130
<i>Козина О.В.</i> Балансировка ключевых показателей деятельности как подход к разрешению межфункциональных конфликтов в торговой компании.....	138
<i>Корнев Д.А.</i> Анализ результативности российских инвестиционных фондов на основе модели Марковской цепи	142
<i>Крупкина А.С.</i> Региональная инновационная политика в области финансового посредничества.....	152
<i>Кулмаганбетова А.С.</i> Инновационная активность как фактор конкурентоспособности экономики Казахстана	155
<i>Пахомова Л.М., Короткина А.С.</i> Дублирование контрольно-надзорных функций в области торговой деятельности	159
<i>Позаненко А.А.</i> Поселения родовых поместий как новая форма жизни на селе	163
<i>Попова О.В.</i> Покупательная способность заработной платы как инструмент модернизации экономики сельских территорий Республики Саха (Якутия).....	173
<i>Руденко Н.С.</i> Стратегическое планирование в вопросах формирования и продвижения брендов российских городов.....	177
<i>Уварина Ю.А.</i> Разработка инновационных бизнес-моделей как способ повышения конкурентоспособности компаний в регионах	182
<i>Царьков А.С., Погорелова С.А.</i> Кластерный подход как инструмент повышения конкурентоспособности фармацевтической и медицинской промышленности региона.....	186

Раздел 3. РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ МОДЕРНИЗАЦИИ 193

<i>Бакутина Н.С.</i> Политическая культура как основа гражданского общества	193
<i>Барсегян В.М.</i> Институт координаторов как новый формат вовлечения молодежи в общественно-политическую практику на региональном уровне (на примере Ростовской области).....	195
<i>Бикметова Т.И.</i> Гендерный аспект проблемы принятия решений в современной России....	200

<i>Ерохина Ю.В., Алексеева Е.А., Скиба А.В.</i> Региональная молодежная политика: сравнительный анализ на примере республики Саха (Якутия) и Ставропольского края.....	207
<i>Ерохина Ю.В., Тимофеева В.С., Сухарева А.Е.</i> Основные тенденции развития политической культуры центрального региона (на примере г. Москвы) в период модернизации.....	212
<i>Каптерев С.Е., Левин Ю.И.</i> Внешняя политика России в АТР в сфере энергетики.....	216
<i>Колобова С.А., Завьялов А.А.</i> Инновационные технологии социальной политики как инструмент модернизации: опыт Нижегородской области.....	221
<i>Корнеева И.Е.</i> Вовлеченность населения Нижегородской области в неформальные практики гражданского общества.....	225
<i>Куликова Т.В., Сухарева А.И.</i> Проблема формирования политической культуры в современном российском обществе.....	230
<i>Леонтьева А.В., Рзаев Э.Э.</i> Правовой аспект организации региональной целевой концепции государственной молодежной политики в Нижегородской области.....	233
<i>Литина С.А., Китарисов П.О.</i> Проблема миграции и перспективы модернизации Восточной Сибири и Дальнего Востока.....	237
<i>Нефёдов В.Н.</i> Новая историческая реальность.....	240
<i>Паршаков А.С.</i> Приднестровский регион: трансформация политического.....	248
<i>Паршаков А.С., Попова С.А., Капранова А.И., Овсепян А.И., Шиманская О.К.</i> Студенческий научно-дискуссионный клуб как инструмент региональной молодежной политики.....	251
<i>Распопов Н.П., Амбарцумян Р.М.</i> Изменение политического ландшафта в России: от выборов 2011 года к выборам 2013 года в регионах.....	255
<i>Распопов Н.П., Елисеева О.В.</i> "GR (Government Relations) как специфическая сфера взаимодействия бизнеса и власти.....	267
<i>Распопов Н.П., Слепнева Ю.Н.</i> Малый и средний инновационный бизнес в Нижегородской области: проблемы и пути решения.....	274
<i>Сидорова Л.П., Сёмин А.И.</i> Патриотизм в современном обществе – ценность или иллюзия?.....	284
<i>Шинкаренко Е.А., Зерюкаева Д.В., Коновалова М.С.</i> Патриотизм в представлениях студенческой молодежи Нижнего Новгорода.....	289

Раздел 4. МОДЕРНИЗАЦИЯ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРИОРИТЕТЫ, ТЕНДЕНЦИИ, ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ..... 295

<i>Абапкина И.В., Абапкина Т.В., Николаенко Е.А., Филатова Л.М.</i> Процессы реструктуризации и тенденции общественного спроса в системе высшего образования России.....	295
<i>Агеев О.В.</i> Фактор образования и науки в модернизационной стратегии современной российской бюрократии.....	299
<i>Бургасова Н.Е., Желткова О.В.</i> Инновационный аспект управления современной школой как фактор модернизации образования.....	303
<i>Городилова А.А.</i> Состояние и перспективы развития российского образования.....	306
<i>Журавлева Н.Ю.</i> Новые подходы в образовании взрослых.....	314

<i>Заир-Бек С.И.</i> Управление функционированием и развитием образования на региональном и муниципальном уровнях на основе ГПРО и в логике дорожного картирования.....	322
<i>Каленикова Н.Г., Карева Г.В.</i> Исследование интереса студентов первого курса и уровня их увлеченности к занятиям физической культурой и спортом.....	326
<i>Куликова Ю.П.</i> Формы адаптации национального образования РФ к рыночной экономике и международному кадровому спросу.....	329
<i>Петрова О.С.</i> Сетевая модель образования: аутопоэтический подход к инновациям.....	338
<i>Родина Н.В.</i> Принципы и проблемы формирования «дорожных карт» в сфере образования субъектами Российской Федерации.....	341
<i>Романов В.В., Жаринова Т.А.</i> Школьное образование в России: мечты и реальность.....	345
<i>Седаев П.В.</i> Проверка знаний с помощью тестов: положительные и отрицательные моменты.....	350

Раздел 5. СОТВОРЧЕСТВО..... 353

<i>Альтиулер А.И., Богаткина М.С., Шушарина К.О.</i> Анализ экологической ситуации моногородов на примере г.Выкса.....	353
<i>Бикметова Т.И., Катаров Н.А.</i> Корпоративная социальная ответственность как фактор развития региона.....	356
<i>Быкова О.В., Пичугина А.А.</i> Отображение философии неоклассицизма в архитектуре и в костюме стиля ампир.....	360
<i>Войлокова Е.Е., Зюзина М.Л., Шеронова Н.А.</i> Сопротивление организационным изменениям: индивидуальный уровень анализа.....	362
<i>Глухова Е.В., Лысанов В.О.</i> Бедность как социально-экономический феномен.....	366
<i>Голева Г.А., Курилова А.Э.</i> Роль культуры в формировании инновационной среды.....	369
<i>Голева Г.А., Шевченко А.А.</i> Инновации в туризме и региональное развитие: вектор модернизации.....	372
<i>Гриднева Е.А., Немцова С.О.</i> Сложности модернизации: насилие как феномен культуры ...	376
<i>Гриднева Е.А., Шарина А.М.</i> Исследование маркетинговых коммуникаций в условиях модернизирующегося рынка.....	380
<i>Гущина Т.И., Мартыненко И.О.</i> Образ-символ портрета в литературе (на примере повести Н.В. Гоголя «Портрет» и романа О.Уайльда «Портрет Дориана Грея»).....	385
<i>Исаева О.М., Кудрявцева В.В., Фомина Ю.К.</i> Сопротивление организационным изменениям: анализ поведения сотрудников на групповом уровне.....	388
<i>Казакова Н.А., Васильев Д.Е.</i> Автомобилестроение в России: вчера, сегодня, завтра.....	392
<i>Казакова Н.А., Махова А.А.</i> Религиозный туризм в России и Нижегородской области.....	394
<i>Кузнецова Ю.В., Ваганов Д.С., Носова Д.А.</i> Интернет торговля как одна из современных форм розничной торговли в Нижегородской области.....	396
<i>Куликова Т.В., Паламарчук А.М.</i> Художественное творчество как атрибут общественного развития.....	401
<i>Макарова Е.А., Давыдова Д.В.</i> Маркетинг территорий в системе модернизации региона	404

<i>Маляев В.Б., Кузьмичев П.В.</i> Исламские финансы в системе мирового финансового рынка: возможность адаптации в России.....	407
<i>Маляев В.Б., Малов Д.Н.</i> Внедрение передового опыта исламских финансовых продуктов с учетом потребностей регионов.....	413
<i>Михайлова Т.Л., Канавская В.В.</i> Улица Рождественская как региональный бренд: концепция гостеприимства.....	416
<i>Мкртычян Г.А., Канева А.В., Колесов А.С.</i> Организационные барьеры сопротивления изменениям.....	420
<i>Пахомова Л.М., Орлова А.Ю., Салина А.С.</i> Анализ корпоративной социальной ответственности в отношении заинтересованных сторон.....	424
<i>Поршнев А.В., Петрова К.Г.</i> Представления российских студентов о проблеме плагиата ...	431
<i>Радина Н.К., Аджигитова Ю.Р.</i> Списывание и плагиат в работах студентов (на материале студенческих работ Нижегородского филиала НИУ ВШЭ и других вузов).....	435
<i>Радина Н.К., Вайдаева Т.И., Поротикова Я.В.</i> Научная активность студентов в контексте истории развития университета (на примере НИУ ВШЭ – Нижний Новгород).....	438
<i>Радина Н.К., Ванина Н.В., Чельшева А.А.</i> История Национального исследовательского университета Высшая Школа Экономики – Нижний Новгород на страницах студенческой газеты «ноВШЭсти».....	442
<i>Радина Н.К., Дмитриева А.А., Рощина Н.Ю., Морина У.А.</i> Учиться и/или работать: обоснование выбора работающих студентов.....	445
<i>Радина Н.К., Затлаткина И.Е., Шабалина Т.А.</i> Копирайт в «новой истории» развития университетов и проблема предотвращения имитации качества знаний.....	448
<i>Семенов Д.В., Урядова М.М., Усанова Н.С.</i> Имидж Центра Народных художественных промыслов как фактор успешной модернизации Нижегородской области.....	452
<i>Смирных Л.И., Бурашнина Н.А.</i> Человеческий капитал и конвергенция российских регионов.....	455
<i>Софронова В.В., Хромец А.С.</i> Оценка кредитного риска кредитного портфеля ОАО КБ «Эллипс банка».....	458
<i>Теретьева И.Н., Кузюткин Д.Г.</i> Дзержинск – креативный город? или о культуре как факторе развития территорий.....	463
<i>Хиосарз В.Д., Романескул В.В.</i> Судьбы интеллигенции в драматургии М.А. Булгакова (на примере пьес «Дни Турбиных», «Бег») и своеобразие их художественного воплощения.....	467
<i>Хиосаре В.Д., Фокина А.О.</i> Трагическая судьба женщины (по произведениям Л.Н. Толстого «Анна Каренина» и Г.Флобера «Госпожа Бовари»).....	470
<i>Шароградская О.Ю., Буфин Б.А.</i> Право граждан проводить собрания, митинги, демонстрации, шествия и пикетирования: проблемы реализации в современной России.....	473
<i>Шароградская О.Ю., Зайцева А.М.</i> Экстремизм как социальное явление российской действительности: проблемы противодействия.....	476
<i>Шароградская О.Ю., Захарова С.М.</i> Особенности трудовой занятости современных подростков де-юре и де-факто.....	477
<i>Шароградская О.Ю., Тадевосян Ж.Х.</i> Смертная казнь в современной России: теория и практика применения.....	480

<i>Шимапская О.К., Болтачев А.А., Мырзин В.И., Одицова Э.С., Плешков Н.В., Попова К.С., Шимапский Е.А.</i> Профилактика экстремизма в студенческой среде и воспитание толерантности.....	482
<i>Шинкаренко Е.А., Букина А.С., Копина Е.А.</i> Способы поддержания контакта с семьей для иногородних студентов	487
<i>Шинкаренко Е.А., Букина А.С., Копина Е.А.</i> Изменение взаимоотношений в семье в связи с переездом ребенка.....	493
<i>Шинкаренко Е.А., Водопьянова А.И., Стрига Т.С.</i> Библиотеки – это уже не актуально?.....	498
<i>Шинкаренко Е.А., Саукова О.А.</i> Мотивы выбора экономических специальностей студентами ВУЗов и ССУЗов Нижнего Новгорода	503
<i>Шилёв Д.А., Балакина А.А., Лобанова Э.С., Петров А.И., Эхова Ю.А.</i> Гомосексуализм и общество. Отношение граждан к лицам с нетрадиционной ориентацией	506
<i>Шилёв Д.А., Ларюшина Ю.Д., Радзинская О.В.</i> Роль интернета и социальных сетей в жизни современного студента	514
<i>Шилёв Д.А., Маслова Н.С.</i> Зависимость от социальных сетей. Пока не поздно.....	518
<i>Шилёв Д.А., Панкратова О.В., Тимофеева К.А.</i> Второе высшее – мода или насущная необходимость?	524
<i>Шилёв Д.А., Панов Д.С., Седова Н.В., Толмачев А.В.</i> Конфликт как форма развития межэтнических отношений	529

тивные узлы и членения формы предметов. Это противопоставление дополнительно усиливается необычной плотностью орнамента и контрастами цвета. Для классицизма типичны мягкие и сложные красочные гармонии; для ампира — яркие, режущие глаз красный, синий, белый - цвета наполеоновского флага. Стены затягивались ярким шелком, в орнаментах — круги, овалы, ромбы, пышные бордюры из дубовых ветвей, наполеоновские пчелы и звезды из золотой и серебряной парчи на алом, малиновом, синем или зеленом фоне.

Основными категориями формообразования в искусстве стиля ампир стали историзм, нормативность, рационализм, декоративность, в поздних формах - открытый эклектизм.[4] В краткий исторический период французский неоклассицизм, выросший на естественном интересе к античности и усиленный идеями Просвещения, гражданскими идеалами начала революции, успел переродиться в холодный, помпезный, напыщенный, искусственно насаждаемый императорской властью стиль.[5] Французский классицизм эпохи наполеоновской империи, называемый ампиром, сохраняет общую ориентировку классицизма конца XVIII века на образцы и формы классического искусства античности.

Библиографический список

1. Аркин Д.Е. Классицизм и ампир в Москве. – М., 1935. – С. 10 – 11.
2. Блохина И.В. Всемирная история костюма, моды и стиля. – М.: «Харвест», 2009.
3. Гайдамак А.А. Русский ампир. – Львов, 2006.
4. Николаев Е.В. Классическая Москва. – М., 1975.
5. Федоров – Давыдов А.А. Архитектура Москвы после Отечественной войны 1812года. – М., 1953.

Е.Е. ВОЙЛОКОВА, М.Л. ЗЮЗИНА, Н.А. ШЕРОНОВА

СОПРОТИВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ: ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ АНАЛИЗА

В условиях глобализации, жесткой конкуренции, появления новых технологий современным организациям становится все сложнее реагировать на изменения, происходящие во внешней среде и принимать эффективные решения в ситуации неопределенности. Необходимость успешной адаптации к изменениям внешней среды, процесс организационного развития обуславливают постоянные изменения организаций изнутри.

В то же время необходимо отметить, что, по примерным оценкам, около 70 % всех проведенных организационных изменений терпят неудачу [12]. Согласно многочисленным исследованиям, существует ряд причин неудачного внедрения организационных изменений. Сопротивление организационным изменениям является одной из основных проблем, стоящей перед развивающейся организацией [6]. Исследователями описываются различные подходы к определению данного явления. Среди них можно выделить следующее понимание

природы сопротивления организационным изменениям: сопротивление как девиантное поведение людей, сопротивление как естественная и неизбежная реакция людей, сопротивление как явление, позитивно влияющее на процесс проведения изменений и организацию в целом [9]. Можно говорить о том, что сопротивление изменениям – это комплексный феномен, включающий в себя как психологические механизмы и обусловленность, так и поведенческие признаки, определяющие направленность сопротивлений.

Формы сопротивления могут быть различными: от прямого отказа (под теми или иными предлогами) участвовать в изменении до имитации активности с одновременной демонстрацией того, что изменение не дает позитивных результатов [1].

Системный подход к изучению организационного поведения предусматривает выделение нескольких уровней анализа: индивидуальный, групповой и организационный [2]. На сегодняшний день в большинстве случаев организационной действительности сопротивление изменениям - негативный фактор, деструктивная реакция инновационного поведения, что, на наш взгляд, может быть связано с недостаточной разработанностью программ сопровождения сопротивления организационным изменениям. Таким образом, одной из основных задач топ-менеджеров компаний, линейных менеджеров и HR-менеджеров, выступающих в роли «агентов-перемен», становится разработка и внедрение оптимальных способов преодоления барьеров сопротивления организационным изменениям. При этом определяющее значение приобретает понимание причин сопротивления сотрудников организационным изменениям.

Необходимо отметить, что подходы специалистов к объяснению причин сопротивления значительно отличаются. Обобщая существующие исследования, можно выделить несколько групп причин сопротивления организационным изменениям на индивидуальном уровне.

На наш взгляд, первую группу могут составлять личностные причины, связанные преимущественно с психологическими особенностями людей. Наиболее часто исследователями упоминаются инертность, нежелание преодолевать трудности, брать на себя дополнительные обязанности [8, 10, 14 и др.]. Так Доусон (P. Dawson) полагает, что именно ощущение того, что предложенное изменение может нарушить заведенный порядок вещей и создать атмосферу неопределенности и является ключевым барьером сопротивления изменениям [8]. Такой же точки зрения придерживается Стив Джек (Steve Jex), доцент факультета психологии Мичиганского университета. Он утверждает, что большинство людей по своей природе являются людьми привычки, они чувствуют себя особенно комфортно, когда им ничто не мешает выполнять свои дела согласно заведенному порядку. Как следствие, мысль об изменениях зачастую вызывает у них опасения и страх. При этом не имеет значения, является ли данное изменение позитивным или негативным [10]. Кроме того можно выделить такие личностные характеристики как неуверенность в себе, неверие в собственные силы и способность осваивать новые виды деятельности, мотива-

ция избегания неудач, слабая переносимость изменений, стремление к стабильности и консерватизм [13].

Особое место в этой группе причин занимают неосознанные установки человека, скрытые противоборствующие убеждения, защитные механизмы [3, 4 и др.]. Некоторые специалисты подчеркивают, что сопротивление изменениям – необязательно проявление несогласия или обычной инерции. «Многие люди, искренне болея за перемены, неосознанно направляют всю свою энергию на поддержку скрытых противоборствующих убеждений» [3, С.47].

Вторую группу причин, на наш взгляд, могут составлять причины, связанные непосредственно с процессом внедрения организационных изменений, и, как следствие, трансформацией образа жизни людей. Так исследователи называют такие психологические факторы как чувство обиды, разочарования, страха перед воображаемыми или реальными негативными последствиями, ощущение неуспеха и низкая мотивация, возникающие в связи с внедрением изменений [7, 14]. Сотрудники могут испытывать страх перед неизвестностью, страх перед угрозой их трудовой занятости, другими словами, они могут беспокоиться о том, что их навыки окажутся устаревшими по сравнению с внедренными технологиями. Также в данный список стоит включить страх экономических потерь, когда может существовать угроза снижения их заработной платы, премий и надбавок, понижения в должности и т.д. Угроза социальному статусу также является серьезным барьером сопротивления людей. Когда сотрудник чувствует, что проводимое изменение влечет за собой потерю занимаемой им позиции в компании, власти и полномочий или может негативно сказаться на отношении к нему его коллег, он, скорее всего, будет отрицательно воспринимать данное изменение [14, 15]. Другие авторы называют также угрозу личной власти, положению в организации, потерю контроля [16], угрозу сложившимся социальным отношениям [15], угрозу статусу-кво [6].

Американские исследователи Кок и Френч подчеркивают, что степень сопротивления может зависеть от степени вовлеченности сотрудника в процесс внедрения изменения. В общем и целом, они установили, что сотрудники или группы сотрудников, участвующие в таком процессе, менее склонны к проявлению сопротивления, чем те, кто не имеет возможности принимать в этом участие [7]. Коттер и Шлезингер (J.P. Kotter, L.A. Schlesinger) также приводят наиболее часто встречающиеся причины сопротивления изменениям: противоречие собственных и организационных интересов, непонимание людьми самих изменений и их практических результатов, непонимание необходимости и полезности проведенных в компании изменений [11].

Достаточно часто выделяются такие причины как отсутствие уважения и доверия к лицам, осуществляющим изменения; неадекватные системы вознаграждений; пренебрежительное отношение к работникам, проявляющееся в приказном тоне менеджеров, внедряющих изменения [14]. Профессионализм менеджеров, ответственных за внедрение изменений, их надежность в глазах сотрудников, а также доверие к их навыкам и умениям со стороны всех участников данного процесса способствуют успешному проведению изменения в ор-

ганизации, поскольку снижают чувства нестабильности и неопределенности у сотрудников.

Третью группу причин сопротивления изменениям на индивидуальном уровне, на наш взгляд, составляют индивидуально-объективные детерминанты. Речь идет о влиянии факторов пола и возраста. Так в некоторых исследованиях подчеркивается, что молодежь в силу юношеского динамизма и более высокой социальной адаптивности легче усваивает «новые правила игры» [4].

По мнению некоторых специалистов, чрезвычайно важным фактором для принятия инновационных решений являются квалификация и образование. Скажем, высокий уровень образования может как способствовать, так и препятствовать нововведениям. Способствовать за счет понимания человеком цели и необходимости нововведений. Препятствовать за счет высокого уровня критичности образованного человека [5].

Подводя итог, необходимо отметить, что анализ многочисленных работ по проблеме сопротивления изменениям позволяет говорить о существовании ряда сложностей в данной области исследования: нечеткость используемого понятийного аппарата; отсутствие общепринятой классификации барьеров сопротивления; недостаточная разработанность вопросов, связанных с ролью HR-менеджеров в процессе проведения организационных изменений; абстрактность рекомендаций по преодолению сопротивлений, зачастую сложно применяемых на практике. Что и обуславливает актуальность исследовательского проекта «Сопротивление организационным изменениям и способы его преодоления в деятельности HR –менеджера», который реализуется в рамках «Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 2013 году, грант № 13 – 05 – 0030.

Библиографический список

1. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2003. – 495с.
2. Организационное поведение: от теории к практике / Дж. Гринберг, Р. Бэйрон [Пер. с англ.: О.В. Бередикина, В.Д. Соколова]. – М.: ООО «Вершина», 2004. – 912с.
3. Роберт Киган, Лайза Лэскоу Лейхи Истинная причина нелюбви к переменам / Корпоративная культура и управление изменениями: Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 192с. – (Серия «Классика Harvard Business Review»).
4. Фаерман, М.И. Комплексный социально-психологический подход к предупреждению сопротивлений нововведениям персонала: на примере организаций малого и среднего бизнеса // Диссертация кандидата психологических наук: 19.00.05, 19.00.03. Ярославль, 2007. – 199с.
5. Францева, О.А. Отношения к изменениям в условиях отраслевого реформирования (на примере Дальневосточной железной дороги) // Диссертация кандидата психологических наук: 19.00.05. Ярославль, 2003.
6. Bennebroek Gravenhorst, K.M., Werkman, R.A., Boonstra, J.J. (2003), "The change capacity of organizations: general assessment and five configurations, Applied Psychology: An international Review, Vol. 52, pp. 83-105.
7. Coch, L. and French, J.R.P. (1948), "Overcoming resistance to change", Human Relations, Vol. 1 No. 4, pp. 512-532.

8. Dawson, P. (2003), "Understanding organizational change: the contemporary experience of people at work", Sage Publications, London.
9. Ijaz, S. and Vitalis, A. (2011), "Resistance to organizational change: putting the jigsaw together", International Review of Business Research Papers, Vol. 7 No. 3, pp. 112-121.
10. Jex, S.M. (2002), "Organizational psychology: a scientist-practitioner approach", John Wiley & Sons, NY.
11. Kotter, J.P. and Schlesinger, L.A. (1979), "Choosing strategies for change", Harvard Business Review, Vol. 57, pp. 106-114.
12. Maurer, R. (2010), "Applying what we've learned about change", The Journal for Quality and Participation, Vol. 22 No. 2, pp. 35-38.
13. Mullins, L.J. (1999), "Management and organizational behavior", 5th ed., London: Prentice Hall.
14. Mutihac, R. (2010), "Managing resistance and the use of internal communication in organizations undergoing change", Department of Language and Business communication, Aarhus School of Business.
15. O'Toole, J. (1995), "Leading change: overcoming the ideology and the tyranny of custom", Jossey-Bass, San Francisco, CA.
16. Rosenberg, S. and Mosca, J. (2011), "Breaking down the barriers to organizational change", The 2011 New Orleans Academic Conference New Orleans, Louisiana, USA, pp. 461-467.

Е.В. ГЛУХОВА, В.О. ЛЫСАНОВ

БЕДНОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН

Бедность всегда являлась актуальной проблемой, но в современной России этот вопрос стоит особенно остро. В настоящее время значительная часть населения находится за чертой бедности или близко к границе «социального дна». Это особенно заметно на фоне сильного расслоения, когда разница в доходах бедных и богатых составляет десятки, сотни и тысячи раз. И этот процесс имеет динамический характер, бедные становятся беднее, а богатые еще богаче.

Экономические реформы, происходящие в нашей стране в течение последних лет, серьезно изменили социальную структуру общества. Произошло стремительное социальное расслоение, появились слои очень богатых и крайне бедных граждан. Подавляющее большинство людей лишились социальной защиты государства, и оказались перед необходимостью приспособливаться к жизни в условиях рыночной нестабильности. В этих условиях появление большого количества бедных людей оказалось неизбежным. Приведем цифры официальной статистики: в настоящий момент около 40% граждан проживает за чертой бедности. [2]

Я хотел бы как можно подробнее изучить проблему бедности и дать сравнительную характеристику уровней бедности в таких странах как Россия и Швейцария.

Бедность — характеристика экономического положения индивида или социальной группы, при котором они не могут удовлетворить определённый круг минимальных потребностей, необходимых для жизни, сохранения трудо-