

• Кроме всего прочего мода способствует удовлетворению эстетических потребностей;

Наряду с осознаваемыми женскими мотивами следования моде, можно выделить и неосознанные причины, такие как завоевание интереса противоположного пола, выражение скрытой сексуальности, получение одобрения окружающих, акцентирование социального статуса и т. п. Быть красивой для женщины – это не просто природное качество, оно становится дополнением моральных качеств. Мода в этом случае становится основой для тех, кто заботится о своих лицах и телах, так же как и о своей душе.

Таким образом, мода способствует проявлению не только социального, но и эмоционального характера человека, она дает возможность подчеркнуть индивидуальные особенности личности, как мужчин, так и женщин. Феномен моды имеет значительную власть в социуме, ей подвержены все члены общества, независимо от социального слоя, в котором они находятся, это мощный рычаг, способный толкать общество к переменам, поэтому очень важно научиться им грамотно управлять.

Список литературы

1. Большой энциклопедический словарь: [А–Я] / Гл. ред. А. М. Прохоров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Большая рос. энцикл.; СПб.: Норинт, 1997.
2. Ницше Ф. Странник и его тень. Том 2.– М., 1994.
3. Зиммель Г. Мода // Зиммель Г. Избранное. Т. 2. – М., 1996.
4. Грей Д. Мужчины с Марса, женщины с Венеры. пер. И. Старых. – К., 2005.
5. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. – СПб., 1999.
6. Исследование ВЦИОМ «Красивая, добрая, умная: женщина-мечта для российского мужчины». Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=113726> . Дата обращения: 10.10.2014
7. Коробцева Н. А., Петрова Е. А. Роль и функции одежды в жизнедеятельности человека. // Швейная промышленность. 1999. – № 2.

РОЛЬ ИНТРАКОММУНИКАЦИЙ В ПРЕОДОЛЕНИИ ФЕНОМЕНА ПРОКРАСТИНАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Локоткова-Терновая О. Ю.,
аспирант,
Михайлева Е. Г.,
доктор социол. наук, проф.

Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия»

Архитектура современной организации, как конгломерата бизнес-функций и соответствующих механизмов, необходимых для поддержания и развития организации, сегодня сталкивается с появлением у себя внутреннего синдрома – синдрома «прокрастинации».

В условиях динамично развивающегося общества и дефицита времени, усилилась тенденция добровольного, иррационального откладывания намеченных

действий сотрудниками организации. Следствием этого является демотивация, отсутствие ощущения своей значимости, снижение самооэффективности, лояльности и общей удовлетворенности, что негативно влияет на производительность труда, эффективность внутренних бизнес-процессов и развитие организации в целом.

Данная проблема, благодаря своему огромному теоретическому и практическому значению, является феноменом, который сегодня активно обсуждается и исследуется в научных кругах.

Термин «прокрастинация» (англ. procrastination) обозначает откладывание, запаздывание, не начинание намеченных действий. Впервые термин «прокрастинация» ввел П. Рингенбах в 1977 г., раскрыв данный феномен в своей книге «Прокрастинация в жизни человека». В данный период исследованиями в этой области занимались также исследователи А. Эллис и В. Кнаус, опубликовав свои научные изыскания в книге «Преодоление прокрастинации» [5].

Первоначально феномен «прокрастинация» рассматривался достаточно узко. Исследователи трактовали его с этико-философской точки зрения, чаще всего подразумевая под данным понятием термин «лень», то есть состояние, характеризующееся отсутствием желания что-либо делать, если это требует волевого усилия.

Существенно расширила понимание данного понятия К. Лэй, охарактеризовав его как добровольное, иррациональное откладывание намеченных действий, невзирая на негативные последствия для прокрастинатора (человек, откладывающий действия) [2]. Исследователь П. Стилл рассматривал феномен «прокрастинация» в контексте стратегии избегания дел, вызывающих негативные эмоции [4]. Противоположной точки зрения придерживались У. Симпсон, Т. Пичил, Дж. Феррари, связывая прокрастинацию с попыткой человека вызвать «острые» ощущения, выполняя необходимые задачи в предельно краткие и последние сроки [1]. Н. Милграм исследовал виды прокрастинации: ежедневная (бытовая), прокрастинация принятия решений, невротическая, компульсивная, академическая, и совместно с Р. Тенне впоследствии объединил перечисленные виды в два основных: откладывание выполнения заданий и откладывание принятия решений [3].

Отечественные исследователи чаще всего рассматривали феномен прокрастинации в связи с личностными характеристиками субъектов социальных процессов. Данный феномен связывался ими с синдромом «мотивационной недостаточности» и рассматривался в контексте перцептивно-семантической организации времени и теории перфекционизма [5].

Мы предлагаем рассматривать данный феномен через призму современных социологических знаний – в системе интракоммуникаций, а именно в контексте поиска действенных методов в снижении уровня прокрастинации в организации путем повышения уровня удовлетворенности, лояльности и вовлеченности субъектов организации.

Феномен откладывания дел на потом во многом предопределен внутренним состоянием информационного поля каждой организации. От того насколько эффективно обеспечивают информированность субъектов о планах и

перспективах развития организации, поддерживают у них чувство уверенности в завтрашнем дне, дают возможность осознать их роль и значение, выстраивают надежные вертикальные и горизонтальные связи, во многом зависит их эмоциональное, физическое, душевное состояние.

В информационном пространстве организации важно управлять всеми информационными потоками и предотвращать угрозу возникновения информационного вакуума. Любая «дыра» в нем мгновенно может заполниться заблуждениями и суждениями, способными не только расшатать систему организации, но и стать благоприятной платформой для развития прокрастинации. Таким образом, появляется острая необходимость в построении эффективной системы интракоммуникаций в организации.

Система интракоммуникаций представляет собой структурированную совокупность информационных каналов, позволяющих получать и оптимально распределять информационные сообщения делового, интеллектуального и эмоционального содержания в организации целенаправленно и с заданной эффективностью. Эффективность измеряется общим уровнем эмоционального состояния сотрудников и их способностью выполнять качественно работу и в срок.

Основными задачами системы интракоммуникаций в преодолении синдрома прокрастинации являются:

1. Построение единого информационного пространства. Важно, чтобы субъекты организации были осведомлены о стратегии, процессах, происходящих внутри, чувствовали свою причастность к осуществляющимся проектам и принимали активное участие в жизни организации. Глубокое и своевременное каскадирование информации помогает повышать мотивацию и ответственность каждого субъекта, а также показывать, какой вклад лично он может внести в общие достижения организации. Подобные действия обеспечат отсутствие чувства беспокойства, порожденного ситуацией страха перед неизвестностью, неопределённостью и обеспокоенностью будущим, как одной из причин прокрастинации.

2. Налаживание внутрикорпоративных связей, устранение коммуникационных разрывов. Для каждого субъекта организации важно обеспечить не только доступность каналов коммуникаций (электронные рассылки, Интранет портал, информационные стенды, корпоративные мероприятия и пр.), но и выбрать оптимальное количество промежуточных звеньев при передаче информации. Устранение разрывов коммуникационных потоков, прозрачность прохождения информации и построение обратной связи между руководителями и подчиненными, позволит предотвратить возможный дух противоречия, недостаток четких целей, боязнь невыполнения задач и перфекционизм.

3. Повышение лояльности, вовлеченности, приверженности субъектов организации. Работа по пропаганде программы развития, обучения и социальной защиты субъектов организации, проведение корпоративных мероприятий, конкурсов, тренингов, развитие системы вознаграждения и продвижения работников за успехи, лояльности членов семей работников к компании позволит

преодолеть такие причины прокрастинации, как демотивация, усталость и негативизм.

Таким образом, уровень прокрастинации в организации тем ниже, чем эффективнее организован процесс работы системы интракоммуникаций. Чем больше коммуникационных каналов в организации, лучше баланс между вертикальными и горизонтальными связями, стабильно хорошее общее состояние социально-психологического климата в коллективе, тем ниже уровень прокрастинации внутри организации, и, соответственно, выше эффективность ее деятельности.

Список литературы

1. Ferrari J. R. Psychometric validation of two procrastination inventories for adults: Arousal and avoidance measures // J. of Psychopathology and Behavioural Assessment. – 1992. – V. 14. – № 2. – P. 97–110.
2. Lay C. H. At last, my research article on procrastination // J. of Research in Personality. – 1986. – V. 20. – № 4. – P. 474–495.
3. Milgram N. A., Sroloff B., Rosenbaum M. The procrastination of everyday life // J. of Research in Personality. – 1988. – V. 22. – № 2. – P. 197–212.
4. Steel P. The nature of procrastination: A metaanalytic and theoretical review of quintessential self – regulatory failure // Psychol. Bul. – 2007. – V. 133. – № 1. – P. 65–94.
5. Киселева М. А., Шустова Н. Е., Карина О. В. Проблемы влияния прокрастинации на процесс самоопределения личности. URL: <http://sociosphaera.com/publication/conference/2014/239> (дата обращения 24.10.2014).

ОБРАЗОВАНИЕ ИНОСТРАННЫХ МИГРАНТОВ КАК СТРАТЕГИЯ ИНТЕГРАЦИИ *

Фофанова Е. В.,

*д.с.н, профессор кафедры методологии науки и прикладной социологии
ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный университет»*

Борисов Д. М.,

*к.с.н., доцент, профессор
кафедры методологии науки и прикладной социологии
ФГБОУ ВПО «Мордовский
государственный университет»*

Иностранная миграция является основной составляющей современных миграционных процессов в России. В условиях снижения темпов естественного прироста населения и сокращения объема рабочей силы, Россия ведет довольно открытую миграционную политику в отношении привлечения иностранных граждан для работы и получения образования в российских вузах. Однако управление трудовой миграцией и организация учебной миграции оказались нелегкой задачей, сопряженной с множеством проблем в отношении разработки,

* Статья подготовлена при поддержке РГНФ и Правительства РМ (грант № 14-13-13008 а(р))