

вающих мотивацию и регуляцию хозяйственной (производственной), предпринимательской, финансовой, коммерческой и т.д.) деятельности, определяющих форму ее осуществления, а вместе с тем и восприятия ее обществом» [1, с. 11]. Базовыми объектами отношений, которые регулируют поведение делового человека, являются дело, другие люди, общество, природа.

Довольно часто деловая культура отождествляется с ее внешними формами, деловым этикетом, техникой ведения дела. Безусловно, эти аспекты проблемы важны, но не они являются самыми главными. Важную роль в культуре играет ее психологическое ядро. Относительно легко можно овладеть внешними атрибутами деловой культуры, но весьма трудно интегрировать, усвоить культуру внутреннюю. Она складывается из двух классов качеств: психологических и этических.

П.Н. Шихирев в книге «Введение в российскую деловую культуру» формулирует десять наиболее важных качеств преуспевающего предпринимателя: поиск возможностей и инициативность, упорство и настойчивость, готовность к риску, ориентация на эффективность и качество, вовлеченность в рабочие контакты (готовность принимать на себя всю ответственность и идти на личные жертвы для выполнения работы), целеустремленность, стремление быть информированным, систематическое планирование, способность убеждать и устанавливать связи, независимость и уверенность в своих силах [2, с. 48].

Сущность нравственной составляющей внутренней деловой культуры коротко можно сформулировать следующим образом: ответственность за проводимую политику и действия в сфере бизнеса, уважение человеческого достоинства и интересов тех, кто участвует в бизнесе.

Литература

1. *Зарубина, Н. Н.* Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства / Н. Н. Зарубина. — М. : Магистр, 1998.
2. *Шихирев, П. Н.* Введение в российскую деловую культуру / П. Н. Шихирев. — М. : Тип. «НОВОСТИ», 2000.

*М. В. Сидорова, канд. психол. наук, доцент
Е. В. Пилипенко
БГЭУ (Минск)*

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

В современном обществе для молодых людей важно не только осознавать общественный смысл трудовой деятельности, но и определять собственные смысловые ориентиры в области профессиональной деятельности. В связи с этим особое значение приобретает исследова-

ние особенностей карьерных ориентаций молодежи, которые возникают в процессе социализации и актуализируются в ситуации выбора профессионального пути.

Карьерные ориентации отражают наличие доминирующих профессиональных потребностей, мотивов и целей в структуре личности, возникающих в процессе профессионального становления и в результате накопления профессионального опыта. Из этого можно предположить, что карьерные ориентации являются источником управления своей деловой карьерой и успешной адаптации к будущей профессиональной деятельности, а также условием успешности профессионального обучения [1].

С целью выявления карьерных ориентаций студентов экономических специальностей было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 62 студента УО «Белорусский государственный экономический университет». Студентам был предложен опросник Э. Шейна «Якоря карьеры».

Результаты исследования позволяют констатировать, что на протяжении всего периода обучения наиболее выраженной ориентацией является «автономия», стремление студентов к независимости. Высокими результатами также обозначена ориентация «профессиональная компетентность», которая лишь к пятому курсу несколько снижается. И на протяжении всего периода обучения самые низкие баллы наблюдаются у ориентации «стабильность места жительства». Полученные результаты следует рассматривать в контексте современности. В настоящее время люди стараются не привязываться к одному месту жительства, а быть более мобильными, подстраиваться под изменяющиеся условия и готовы переезжать с места на место в связи с работой и другими причинами. Ориентацию «автономия» также можно рассматривать как показатель, характерный для данного возрастного периода. Стремление к независимости и профессиональной компетентности является возрастным показателем данного периода.

Формирование устойчивых карьерных ориентаций приходится на третий курс обучения. К этому периоду студенты уже углубленно изучают свою профессию, смогли попробовать себя в научной деятельности, а также на практике. Усиление стремления к профессиональной компетентности отражает позитивное отношение студентов к учебному процессу и будущей профессии. Ориентация «интеграция стилей жизни» свидетельствует о стремлении связать все сферы жизни и не ущемлять ни учебную, ни карьерную, ни личную жизнь. В учебных заведениях помимо занятий и практик проводятся различные развлекательные мероприятия, экскурсии и обучающие программы, в которых осуществляется синтез знаний и развлечений. Студенты за время обучения привыкают к этой интеграции, находят в ней плюсы, всесторонне развиваются и желают перенести такой образ жизни и в построение карьеры. В ориентации на «служение» по сравнению с первым курсом наблюдается снижение, однако она остается значимой для студентов.

Таким образом, выявленные закономерности проявления карьерных ориентаций могут быть использованы для построения эффективной программы обучения студентов с целью оптимизации работы на подготовительном этапе трудовой деятельности, которая, в свою очередь, станет основой экономической эффективности общества. Знание человеком своих карьерных ориентаций позволит ему более четко определиться в своих профессиональных предпочтениях, может послужить основой для разработки рекомендаций по определению оптимальной формы организации профессиональной деятельности, способствующей успешной профессиональной адаптации и препятствующей эмоциональному выгоранию личности.

Литература

1. *Ильин, Е. П.* Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е. П. Ильин. — СПб. : Питер, 2008. — 432 с.

*В. А. Симхович, д-р социол. наук, профессор
БГЭУ (Минск)*

СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ: ОПЫТ СТРАН ЕВРОПЫ И СНГ

В современном обществе возрастает сложность форм социальной организации и ускоряется ход исторического времени, вследствие чего увеличиваются неопределенности и риски, в основе которых лежат случайность и новизна. Сегодня лишь тот человек и та социальная организация могут вписаться в общество, которые готовы к восприятию нового и обладают способностью его создавать. В обществе, ориентированном на инновации, социальное управление, чтобы отвечать его требованиям, должно быть инновационным и креативным.

Инновация — это новшество, которое получает признание в определенном (научном, социальном и др.) сообществе, в обществе в целом. Социальные инновации — это социальные новшества, отвечающие любым потребностям общества в целом: от условий труда и образования до развития общества и здравоохранения (например, новые стратегии, концепции, методы и техники открытых ресурсов, социально направленные инновации, такие как микрокредит или дистанционное обучение и др.). Социальные инновации распространяются во всем мире, поскольку пришло понимание необходимости совместной работы для новых решений общественных проблем.

Корни идеи социальных инноваций в европейских странах уходят в 1990-е гг., когда инициативы Европейского социального фонда HORIZ ON, NOW, ADAPT, LEADER и др. стали предвестниками нового подхода к социальной политике, в которой разрушены грани-