

на студентов, мотив «внешние обстоятельства» - на безработных и рабочих. Несущественна роль других мотивов. Обратим внимание и на то, что часть опрошенных ничем не побуждается к избавлению от собственных недостатков, дурных привычек. Сравнительно больше их, как это ни странно, среди безработных (22,1%).

На вопрос о мотивах самокоррекции было также предложено ответить руководителям организаций, только относился он к поведению их подчиненных (молодых рабочих). Почти половина ответивших руководителей (46,7%) указала на «требования и ожидания других», третья часть – на то, что «положение обязывает», 13,3% - на «внутренние побуждения» и 6,7% - на «внешние обстоятельства».

Таким образом, респонденты при оценке *собственных* мотивов социальной коррекции придают сравнительно большее значение внутренним побуждениям, а сторонние люди (линейные руководители) – внешним побуждениям. Возможно, здесь проявляется переоценка линейными руководителями собственных действий (требований и ожиданий), направленных на изменение поведения своих подчиненных. В целом, можно предположить, что сотрудники организаций переоценивают роль внутренних побуждений к самокоррекции, а их руководители – роль внешних побуждений.

В ходе исследования выяснялось не только то, что побуждает людей к избавлению от собственных недостатков, но и то, что мешает этому процессу личностного саморазвития. В числе таких негативных факторов были выделены: 1) отсутствие сильного желания; 2) отсутствие смелости; 3) отсутствие времени; 4) отсутствие силы воли; 5) отсутствие помощи со стороны; 6) отсутствие осознания возможных негативных последствий. Как видно, все эти негативные факторы сформулированы в виде отсутствия или недостатка необходимых положительных факторов – сильного желания, воли и т.д.

Наибольшей помехой для успешной социальной самокоррекции является недостаток воли. На втором месте по рейтингу негативной значимости – отсутствие сильного желания, иначе говоря, недостаток мотивации. Существенное влияние оказывает также фактор «недостаток времени». Что касается других факторов, то их «негативная» роль сравнительно меньше. Обратим внимание и на то, что довольно значительная часть респондентов, особенно среди школьников и сотрудников организаций, затруднились с определением факторов, мешающих успешной социальной коррекции, продемонстрировав тем самым невысокий уровень чувствительности к ее отрицательным факторам.

Леснякова Ольга

*Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина
(Украина, г. Харьков)*

Трудовые миграции как фактор риска в предпринимательской деятельности

Предпринимательская деятельность сопряжена с большим количеством рисков, что отнюдь не способствует ее качественному осуществлению. Ученые, анализируя данную проблематику, выделяют несколько основных видов предпринимательских рисков. К ним относятся производственный, инновационный, коммерческий, финансовый, рыночный, портфельный и технический риски. Но в основном приведенные выше виды характеризуют возможность возникновения рискованных ситуаций с последующей потерей прибыли, связанные с тем или иным экономическим поведением предпринимателей. То есть речь идет о недальновидном вложении средств, возможности невыполнения своих обязательств перед инвестором и т.д.

Однако в литературе мало внимания уделяется человеческому фактору риска в предпринимательстве. В условиях глобализации феномен трудовых миграций и является одним из таких факторов риска. Мотивами перемещения для большинства мигрантов

являются трудные социально-экономические условия в родных странах. Но и приезжая в другое государство, они сталкиваются с целым рядом проблем (процесс натурализации, легальность устройства на работу; соответствие будущей трудовой деятельности приобретенной ранее специальности; знание языка; условия труда; бытовые проблемы; получение медицинской помощи; разлука с семьей и т.д.). И здесь важно рассмотреть отношение к трудовым мигрантам со стороны жителей принимающей страны и наоборот.

Предприниматели в стране приема обычно рассматривают мигрантов как источник недорогой рабочей силы, которой зачастую приходится заниматься неквалифицированным, низкооплачиваемым и далеко не всегда легальным трудом (примером могут быть заработки украинцев в Россию). При очень высоких налогах или других неблагоприятных условиях набор низкооплачиваемого персонала позволяет предпринимателям сэкономить, а нелегальный найм – укрыть часть доходов от государства и хорошо заработать.

Тем временем в ходе процесса натурализации мигранты начинают постепенно считать принявшую их страну своей, у них возникает желание бороться за свои социальные, экономические и политические права, что может приводить к забастовкам, погромам, стычкам с местным населением и т.д. Предприниматели, чьих фирм это касается, рискуют получить ощутимые финансовые убытки, испорченный имидж своих компаний, возможные проблемы с законом и многие другие потери. Но даже если мигрантам удастся добиться лучшего положения, то здесь имеет вероятность риск нарушения социально-психологического климата в коллективе, конфликты, возникновение нерабочей атмосферы и т.д. Причиной этому может являться то, что даже после натурализации мигранты остаются чужими в глазах коренного населения. Очень часто на них смотрят как на конкурентов в борьбе за занятость и место под солнцем, как на обузу, т.к. значительная часть пособий приходится именно на их сектор.

Таким образом, проблема трудовых миграций в современном обществе стоит достаточно остро, требует специальной политики принимающего государства, которая бы увеличивала общественную толерантность, сокращала возможность социально-экономических и моральных потерь для предпринимателей, а также сокращала в обществе основу для конфронтации.

Лихошерстова Екатерина

*Харьковский национальный университет имени В.Н. Каразина
(Украина, г. Харьков)*

Профессиональная занятость женщин

В данной работе осуществляется попытка раскрыть специфику женской профессиональной карьеры, проявляющейся в неравенстве возможностей мужчин и женщин в сфере занятости, в ее относительной стабильности и возможности изменения влияния гендера в соответствии с социальными обстоятельствами. Основанием для этого послужил структуралистско-конструктивистский подход, согласно которому мужчины и женщины в процессе взаимодействия создают устойчивые образцы социального и гендерного порядка, поведения, ценности и нормы, оказывающие обратное воздействие на самих индивидов, тем самым производится и воспроизводится определенная гендерная система (П. Бурдье, Э. Гидденс, Р. Коннелл). Однако под воздействием социальных факторов жизненные и профессиональные ценности мужчин и женщин подвержены изменениям. Некоторые действия и стратегии женщин направлены против конституирующего влияния структурных условий, что предполагает возможность преобразования гендерной системы, влияния гендера на жизнь и профессиональную деятельность женщины. На основании данного подхода женская