

0-798560

На правах рукописи



ПРОШИНА Анна Николаевна

**АДАПТАЦИЯ ИНВАЛИДОВ В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ:
СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Специальность 22.00.08 – «Социология управления»

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Саратов
2012

Диссертация выполнена в ФГБОУ ВПО
«Саратовский государственный социально-экономический университет»

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Голуб Ольга Юрьевна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Андрянова Елена Андреевна,
ГБОУ ВПО «Саратовский
государственный медицинский
университет имени В.И. Разумовского
Министерства здравоохранения
Российской Федерации»,
зав. кафедрой философии, гуманитарных
наук и психологии

доктор социологических наук, профессор
Печенкин Виталий Владимирович,
ФГБОУ ВПО «Саратовский
государственный технический университет
имени Ю.А. Гагарина», профессор
кафедры социологии, социальной
антропологии и социальной работы


Ведущая организация: Северо-Западный институт управления,
ФГБОУ ВПО «Российская академия
народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской
Федерации»

Защита состоится 28 декабря 2012 года в 13.00 на заседании
диссертационного совета Д 212.241.04 при ФГБОУ ВПО «Саратовский
государственный социально-экономический университет» по адресу: 410003,
г. Саратов, ул. Радищева, 89, ауд. 843.

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться
научной библиотеке Саратовского государст
экономического университета.

Автореферат разослан 27 ноября 2012 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета


Е.А. Бояринцева



Актуальность темы исследования. Проблема социальной адаптации становится особенно значимой в условиях перехода к постиндустриальному обществу. Периоды экономических, социально-политических, культурных трансформаций существенно осложняют социальную адаптацию человека и приводят к обострению таких проблем, как падение уровня жизни населения, девальвация правовых и нравственных норм, неуверенность в завтрашнем дне. Снижение адаптационных возможностей многих категорий граждан страны, особенно социально незащищенных групп населения, приводит к ослаблению человеческого потенциала.

Приспособление к новому социально-экономическому укладу часто инициирует использование индивидами агрессивных способов адаптации, в результате чего возрастает социальная напряженность, усложняются тактические задачи социального управления.

Особой социальной общностью являются инвалиды, или лица с ограниченными возможностями здоровья, – люди, которые ввиду ограниченности своих физических, сенсорных, интеллектуальных и прочих возможностей, связанных с состоянием здоровья, нуждаются в организации специальных процессов и социальных технологий для своего полноценного существования и функционирования в обществе.

Лица с ограниченными возможностями, номинально обладающие всей полнотой прав человека, признаваемых современным общественным сознанием, наделены «достоинством, присущим всем членам человеческой семьи», что является основополагающим принципом эгалитаризма, зафиксированным во Всеобщей декларации прав человека. Инвалиды должны иметь возможность самореализации, совершенствования путем расширения социальных контактов с окружающим миром, интеграции в социальную действительность, однако они в той или иной степени подвергаются социальной эксклюзии. Особенно ярко эта тенденция проявляется в сфере организационной жизни, включающей в себя трудовые практики инвалидов. Занятость инвалидов составляет обязательное и необходимое условие их успешной социализации и полноценной жизни. Социальная адаптация инвалидов становится существенной функцией управления, а ее успешность зависит от адекватности управленческих практик.

Сегодня существует объективная необходимость в формировании механизма управления социальной адаптацией лиц с ограниченными возможностями. Его создание должно опираться на стратегический последовательный подход к структурному закреплению функций управления адаптацией инвалидов в системе управления организацией и разработке комплекса технологии управления процессом адаптации, повышающих эффективность вхождения инвалидов в социум. Управление социальной адаптацией в трудовых организациях не только направлено на достижение успешной реализации трудового потенциала инвалидов, но и создает

адекватные условия для их самореализации, саморазвития, расширения контактов с окружающим миром, способствует активной социальной жизни.

Степень научной разработанности проблемы. Мировая социологическая наука стала заниматься изучением вопросов адаптации в конце XIX – начале XX вв. Важную роль в формировании социологических воззрений на адаптацию играли труды М. Вебера, обосновавшего целерациональность адаптации; Э. Дюркгейма, обратившего внимание на интериоризацию личности социальных норм в процессе адаптации; Р. Мертона, описавшего адаптацию в условиях социальной дезорганизации; Т. Парсонса, рассматривавшего адаптацию как взаимное приспособление между индивидом и социумом. Их работы стали общетеоретической основой данного исследования.

В отечественной социологической науке разработка проблем социальной адаптации отражена в концепции целенаправленного поведения И. Кряжевой и Н. Наумовой, работах социально-психологической направленности Э. Маркаряна, И. Милославовой, А. Сахно, Н. Свиридова, М. Славинной, положения о социокультурной обусловленности социальной адаптации Л. Шпак. В этих трудах адаптация рассматривается в условиях достаточно стабильно существующей социально-экономической среды как фактор развития личности.

Проблемы социальной адаптации в условиях трансформирующегося общества рассматриваются в работах Р. Зобова, В. Келасьева, Л. Резниченко, Е. Хибовской, М. Шабановой. Исследованию социальной адаптации в социально-экономической и политической сфере посвящены труды Е. Авраамовой, Л. Гордона, И. Дискина.

Современные взгляды на проблематику социальной адаптации при изменяющихся условиях жизнедеятельности индивида и социума находят свое отражение в работах многих российских исследователей: Л. Беляевой, Т. Вершининой, З. Голенковой, Н. Римашевской.

Особый интерес для изучения процесса социальной адаптации представляют диспозиционная концепция В. Ядова и социокультурная концепция нетипичности Е. Ярской-Смирновой. Существенное влияние на понимание теоретической модели адаптации оказал опыт разработки теоретико-методологических основ социологии адаптаций Л. Корель. Особого внимания заслуживают научные труды П. Кузнецова, исследовавшего социологическую теорию социальной адаптации. Практическим методам и методикам исследования социальной адаптации посвящено крайне незначительное количество работ: это труды С. Арефьева, М. Битяновой, Р. Гайнутдинова, Р. Даймонда, Т. Дорожиной, А. Кирильцевой, П. Кузнецова, М. Латухи, К. Роджерса, М. Солонниковой, Д. Стотта.

Непосредственно проблемам управления адаптацией персонала в организации посвящены исследования Р. Булатова, А. Кибанова, М. Латухи. Адаптацию в сфере трудовых отношений и конфликтов исследует А. Шалыто.

Функционирование социальных механизмов адаптации на российском рынке труда рассмотрено в работах О. Голуб.

Результаты отечественного опыта управления адаптацией излагаются в трудах А. Борисовой, Л. Карташовой, М. Кларина, М. Корговой, С. Шекшни.

С учетом все возрастающей значимости процессов технологизации в повышении эффективности социального управления адаптацией необходимо обратиться к исследованиям, раскрывающим содержание понятия социальной технологии. Данное направление опирается на труды Л. Дятченко, В. Иванова, С. Климовой, В. Патрушева, Ж. Тощенко, Э. Янча.

Процесс технологизации применительно к людям с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается небольшим кругом авторов и связывается с функционированием реабилитационной системы. Среди исследователей данного направления можно выделить работы Н. Скок, посвященные социальным технологиям в системе управления жизнедеятельностью инвалидов.

Важное место в рассматриваемом нами ракурсе управления адаптацией инвалидов занимают исследования формирования идентичности данной социальной группы. Этой проблемой занимаются А. Асмолов, Ю. Балашов, П. Гречко, С. Ивченков, А. Кошелев, С. Лаптев, Ю. Резник.

Анализ научных источников позволяет сделать вывод о специфике исследования проблемы социальной адаптации инвалидов. В исследовании инвалидности как социального явления большую роль играют представления о социальной норме, рассматриваемые, в частности, в трудах П. Бергера, М. Вебера, Т. Лукмана, Р. Мертона, Т. Парсонса.

Теоретические представления Ч. Кули, Дж.Г. Мида в настоящее время трансформировались в концепцию социализационной нормы, что добавило новый социальный смысл в оценку процессов социальной адаптации, освоения индивидом присущих ему социальных ролей (Т. Жулковска, А. Ковалева, В. Луков, М. Реут).

Социокультурный подход к инвалидности развивается представителями саратовской социологической школы: Д. Зайцевым, Е. Луденко, Э. Наберушкиной, П. Романовым, Т. Черняевой, Е. Ярской-Смирновой. Институциональные аспекты исследует И. Кантемирова, контекст социальных действий рассматривается в трудах О. Масловой.

Вопросы профессиональной реабилитации и трудоустройства инвалидов занимают центральное место в исследованиях Е. Белозеровой, А. Дыскина, С. Кавокина, А. Мухлаевой, А. Панова, Н. Скок, Э. Танюхиной. Актуальными для данного исследования стали труды, посвященные анализу и управлению занятостью населения А. Кочетова и В. Кривошеева.

Возможные инновационные пути развития общества в современной России рассматриваются А. Понукалиным. Для более детального анализа деятельности инвалида в рамках инновационной реальности актуальны исследования Н. Манохиной, посвященные области экономики знаний и процессам институционализации интересов социальных объектов управления.

Учеными С. Пешковым, Е. Тарасенко, Ю. Элланским исследуются модели и приоритеты государственной политики в отношении инвалидов.

Особый круг источников, необходимых для настоящего социологического исследования, составили исследования в области социального управления. Среди них – работы классиков социального управления: Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Эмерсона; основоположников эмпирической школы – П. Друкера, Г. Дэвиса, У. Ньюмена, А. Слоуна; последователей системного подхода в управлении – Ч. Барнарда, Л. Рапопорта, Г. Саймона; представителей школы межличностных отношений, рассматривающих управление через призму субъект-субъектного взаимодействия, что особо актуально для настоящей работы, – С. Адаме, К. Альдерфера, К. Арджириса, Р. Лайкерта, Д. Макклелланда, А. Маслоу. Следует назвать также авторов классических философских и социологических трудов, оказавших значительное влияние на развитие науки об управлении: М. Вебера, Э. Дюркгейма, К. Маркса, Т. Парсонса, Г. Спенсера, Ф. Энгельса.

Среди российских исследований, посвященных проблемам управления социальными процессами и структурами, выделяются работы А. Аверина, В. Афанасьева, А. Богданова, С. Булгакова, Н. Витке, А. Гастева, О. Ерманского, П. Керженцева, В. Лукьянова, И. Слепенкова, Л. Суворова, а также В. Ядова (о саморегуляции и прогнозировании социального поведения личности); А. Здравомыслова (об управлении социальными конфликтами); С. Жданова (о совершенствовании механизма мотивации деятельности); Ж. Тощенко (о социальных технологиях); А. Флиера (о социальной регуляции). Существенным вкладом в настоящее исследование послужили труды Т. Баладиной и Ю. Быченко, посвященные анализу социального управления человеческим развитием; работы Л. Фиглина по социальному потенциалу качества управления.

Отдавая должное теоретической и практической значимости работ указанных авторов, тем не менее мы констатируем, что проблему научной разработанности темы управления социальной адаптацией инвалидов на уровне трудовых организаций нельзя считать глубоко изученной и окончательно решенной. Научное исследование управленческих ресурсов социальной адаптации людей с ограниченными возможностями здоровья в российских трудовых организациях не нашло должного развития в социолого-управленческих теориях. Нам не удалось обнаружить исследований опыта управления адаптацией лиц с ограниченными возможностями на уровне организаций; посвященных значимости и месту процесса самоидентификации как ресурса социального управления указанными объектами.

Цель исследования. Целью исследования является комплексный социологический анализ управления социальной адаптацией людей с ограниченными возможностями в отечественных трудовых организациях.

Поставленная цель предполагает решение следующих задач:

- осуществить категориальный анализ социальной адаптации в проблемном поле социологии управления;

- проанализировать специфику социальной адаптации в российских организациях, выявить ее место и роль в структуре управленческих процессов;
- рассмотреть условия целенаправленного и систематического управления социальной адаптацией особой социальной группы – людей с ограниченными возможностями;
- интегрировать наличные подходы к определению критериев совершенствования управления социальной адаптацией;
- осуществить авторское эмпирическое исследование опыта управления социальной адаптацией инвалидов в современных российских организациях;
- обосновать возможность применения компетентностного подхода в управлении адаптацией инвалидов.

Объектом исследования является совокупность социальных отношений, складывающихся в процессе управления социальной адаптацией.

Предметом выступает социальная адаптация людей с ограниченными возможностями в контексте организационного управления.

Основная гипотеза исследования: в период трансформации российского общества особое значение приобретает управление процессом социальной адаптации работника с ограниченными возможностями в российских трудовых организациях.

Использование компетентностного подхода может быть положено в основу технологизации управления социальной адаптацией инвалидов в организациях традиционного и инновационного типов.

Теоретические и методологические основания диссертации. При концептуализации основ социологического изучения адаптации использована системно-структурная парадигма; принципы системного анализа были востребованы при исследовании и анализе факторов социальной адаптации; при рассмотрении критериев эффективности управления социальной адаптацией применен рациональный подход; при определении социологического содержания используемого понятийного аппарата были актуальны атрибутивные, интерпретативные методы, которые обеспечили возможность описания многообразия характеристик, присущих процессу управления адаптацией в российских организациях.

Основой социологического анализа управления социальной адаптацией инвалидов выступают положения теории Р. Мертона, Т. Парсонса, исследования социальной адаптации личности (О. Голуб, Л. Корель, П. Кузнецов), теории развития человеческих ресурсов (Ю. Быченко, В. Виноградский, Л. Фиглин), социальная теория нетипичности (Е. Ярская-Смирнова). С целью разработки методологии исследования нами используются труды О. Голуб, Р. Данченко, П. Кузнецова, М. Латухи, В. Ярской.

Эмпирическую базу исследования составляют данные социологического исследования «Комплексный социологический анализ опыта управления социальной адаптацией инвалидов в российских организациях», проведенного непосредственно автором с января по май 2011 г. на базе традиционных и инновационных российских организаций, где трудятся

инвалиды. Цель исследования – изучение практик управления социальной адаптацией инвалидов в российских организациях. Были использованы методы анкетного опроса (350 работников с ограниченными возможностями; выборка целевая); интервью с руководителями организаций, в которых трудоустроены инвалиды, а также специалистов центра занятости (50 человек; выборка целевая).

В работе использовался вторичный анализ опубликованных социологических данных по проблемам лиц с ограниченными возможностями, проведенных научно-исследовательскими центрами и специалистами различных регионов России, а также официальная документация государственных и региональных органов управления и статистики.

Достоверность и обоснованность результатов исследования определяются взаимодополняющими теоретическими и методологическими положениями, последовательным применением качественных и количественных методов исследования в комплексе, объективной корреляцией эмпирических данных автора с авторитетными показателями социологических исследований. Выводы диссертационной работы научно обоснованны, глубоко проработаны, результаты эмпирического исследования апробированы на различных научных конференциях, а также отражены в научных публикациях.

Теоретическая и практическая значимость исследования может быть представлена по нескольким направлениям.

- Основные положения диссертации вносят вклад в развитие теоретических основ социологии управления, расширение перспективы теоретических исследований в рамках социального управления, способствуют повышению эффективности управления социальной адаптацией инвалидов в условиях инновационного развития предприятий.

- Авторская управленческая технология, базирующаяся на компетентностном подходе, может быть применима для целей научного обеспечения и управления процессом адаптации инвалидов в организациях традиционного и инновационного типов, а также для смены самоидентификации работников с ограниченными возможностями, что облегчит интеграцию инвалидов в социум.

- Определенные теоретические обобщения и эмпирические результаты диссертационной работы дают импульс дальнейшим социологическим исследованиям по проблематике управления социальной адаптацией.

- Содержательные теоретические и эмпирические результаты диссертационного исследования можно применять в учебных курсах по социологии управления, общей социологии, социальной антропологии, социологии молодежи, социологии занятости.

Научная новизна диссертационного исследования обусловлена характером постановки проблемы и достигнутыми результатами и заключается в следующем:

- с авторских позиций представлены теоретико-методологические основы исследования социальной адаптации в рамках социологии управления.

Социальная адаптация определяется как процесс и состояние одновременно. Состояние социальной адаптации как характеристика отношений человека, группы с внешней средой служит выражением успешности адаптации как процесса. Обосновано, что управление социальной адаптацией означает деятельность, ориентированную на приобретение управляемым субъектом знаний, умений и навыков для выполнения профессиональных обязанностей и интегрирования в организационные структуры, а также ответную реакцию управляемого субъекта, в ходе которой реализуются его потребности;

- впервые раскрывается содержание управления социальной адаптацией инвалидов как двустороннего процесса преобразований, направленных на достижение соответствия между субъектом адаптации и средой через организацию взаимодействий, обеспечивающих неразрывную связь между социальным статусом и самоидентификацией, возможность повышать эффективность адаптации через самоидентификацию;

- впервые проведен социологический анализ управления социальной адаптацией инвалидов в традиционных и инновационных российских организациях на основе показателей эффективности, в результате которого была выявлена необходимость целенаправленного управления данным процессом;

- обнаружено несоответствие между необходимыми с точки зрения работодателя компетенциями для трудоустройства инвалида и реальной самоидентификацией работников-инвалидов, что затрудняет процесс их социальной адаптации в организациях. Предложена компетентностная модель управления социальной адаптацией инвалидов в российских организациях, в рамках которой на принципах вариативности и гибкости управленческого воздействия сформирован профиль компетенций, необходимых для выполнения данной работы в данной организации;

- доказано, что ресурсом управления социальной адаптацией инвалида является управленческое воздействие на процессы самоидентификации, повышающее самооценку личности. На основе анализа факторов, влияющих на успешность процесса адаптации, рассматриваются объективные и субъективные показатели эффективности в соответствии с тем или иным аспектом адаптации. Наличие объективных показателей позволяет измерить результаты процесса адаптации, субъективные же показатели являются персонализированными, и их измерение затруднительно;

- на основе компетентного подхода разработана технология управления процессом социальной адаптации инвалидов. Управление социальной адаптацией инвалидов описано как пошаговый процесс, включающий в себя этапы планирования, организовывания, выявления зон дезадаптации, ориентации работника с ограниченными возможностями, коррекции процесса управления адаптацией инвалида. Доказано, что профиль компетенций может использоваться в управлении адаптацией в инновационных и традиционных организациях, а также служить стимулом смены самоидентификации человека с ограниченными возможностями с определения

«больной, нуждающийся в опеке со стороны общества и государства индивид» на «конкурентоспособный на рынке труда, реализующий свой личностный потенциал человек с ограничением возможностей»;

- разработаны авторские рекомендации по совершенствованию управления социальной адаптацией инвалидов на уровне организации; на уровне государственных служб занятости в части оценки степени развития качеств и компетенций инвалидов, необходимых для эффективной адаптации в месте трудоустройства; на уровне государственной социальной политики через создание в средствах массовой информации положительного образа людей с ограниченными возможностями и посредством поддержки общественных организаций инвалидов.

В ходе исследования сформулированы следующие основные положения, выносимые на защиту.

- На основе изучения теоретико-методологических основ социальной адаптации как объекта социологии управления можно констатировать, что в социальной адаптации заложены управленческие ресурсы для регулирования процесса адаптации инвалидов в российских организациях. Управление социальной адаптацией инвалида определяется автором как деятельность управляющего субъекта, ориентированная на достижение управляемым субъектом адекватной модели самоидентификации, приобретение знаний, умений и навыков для выполнения профессиональных обязанностей и интегрирования в общество, а также ответное управляющее воздействие инвалида на среду, в ходе которого достигаются его актуализированные потребности, а он сам становится субъектом самоорганизации.

- Специфика социальной адаптации инвалидов в организациях связана с их принадлежностью к маргинальному слою и, как следствие, феноменом двойной адаптации, когда работнику с ограниченными возможностями приходится противостоять, с одной стороны, специфичным проблемам, связанным с получением инвалидности, с другой – с проблемами, возникающими в сфере трудовых отношений. Поэтому мощным управленческим ресурсом социальной адаптации инвалида является смена его самоидентификации с отождествления своей личности с определенной социальной группой людей с ограниченными возможностями на самоидентификацию с группой социально активных индивидуумов.

- Существует несоответствие между необходимыми с точки зрения работодателя компетенциями для трудоустройства инвалида и реальной самоидентификацией работников с ограниченными возможностями, что затрудняет процесс их социальной адаптации в организациях. Проведенный социологический анализ управления социальной адаптацией инвалидов в российских организациях на основе показателей эффективности позволил выяснить, что социальная адаптация работников с ограниченными возможностями в российских организациях происходит неудовлетворительно вследствие отсутствия целенаправленного управления данным процессом.

Процесс социальной адаптации инвалидов в российских организациях должен быть управляемым и отвечать критериям социальной технологии.

- На основе анализа различных компетенций может быть создан перечень необходимых компетенций личности успешного на рынке труда инвалида, данные компетенции одновременно могут использоваться для управления адаптацией в организациях, а также служить стимулом смены самоидентификации человека с ограниченными возможностями. Выделены следующие группы компетенций инвалида: личностные, профессиональные общие, профессиональные знания по специальности.

- Выявление основных компетенций стало фундаментом для разработки авторской технологии управления социальной адаптацией инвалидов в организациях инновационного и традиционного типов, в основу которой были положены распределение функциональных обязанностей, контрольных функций и сроков их реализации. Так, управление процессом адаптации инвалидов в организациях инновационного и традиционного типов может быть описано как пошаговый процесс. Использование авторской технологии управления адаптацией инвалидов позволит поменять их самоидентификацию с принадлежности к маргинальной группе на индивидов, ведущих активный образ жизни.

- Организации традиционного и инновационного типа, внедрившие данную технологию управления адаптацией, получают еще на этапе отбора персонала для трудоустройства более адаптированного и лояльного сотрудника, который сможет в короткие сроки интегрироваться в организационные структуры для осуществления успешной трудовой деятельности. Также технологизация управления адаптацией нового сотрудника позволит совершенствовать в целом всю систему управления персоналом компании.

- Особую роль в процессе оптимизации управления социальной адаптацией инвалидов играет необходимость координации данного процесса через государственную социальную политику в отношении интеграции лиц с ограниченными возможностями в социум, а также через создание в средствах массовой информации положительного образа данной генерации, меняющего их самоидентификацию.

Работа соответствует паспорту специальности 22.00.08 – «Социология управления», разделы: 12) социальные технологии в системе управления: сущность, формы и особенности; 13) социология организаций как реализация функций управления.

Апробация диссертации. Основные положения диссертации нашли отражение в научных статьях автора на исследуемую тему, включая статьи в рецензируемых журналах по перечню ВАК Минобрнауки РФ; докладах и выступлениях автора на II и III Международной конференции по социологии инноватики (2008, 2009 гг.), Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием) «Информационные и коммуникационные технологии в образовании, науке, медицине и промышленности как объекты охраны и коммерциализации интеллектуальной собственности в формате

четвертой части ГК РФ» (2008 г.), V Ежегодной всероссийской научно-практической конференции молодых ученых «Интегрированные маркетинговые коммуникации: от теоретических знаний к практическим навыкам», ежегодных межвузовских научных и научно-практических конференциях г. Тольятти.

Диссертация обсуждена на заседании кафедры связей с общественностью СГСЭУ.

Публикации. По теме диссертации опубликованы 10 научных статей общим объемом 3,5 п. л., в том числе 4 статьи в научных журналах, рекомендованных ВАК для публикаций результатов научных исследований аспирантов и докторантов.

Структура диссертации включает в себя введение, две главы, объединяющие собой шесть параграфов, заключение, список используемой литературы, приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы, показывается степень ее разработанности, определяются объект и предмет, цель и задачи исследования, характеризуются его теоретические и методологические основы и эмпирическая база, раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования.

В первой главе **«Теоретико-методологические основы социальной адаптации как объекта исследования социологии управления»** определяются конструкты социологического анализа диссертационного исследования, формируется его понятийный аппарат. В *первом параграфе первой главы «Теория социальной адаптации в проблемном поле социологии управления»* анализируются основные научные теории социальной адаптации, раскрываются базовые принципы исследования проблем социальной адаптации в контексте макро- и микросоциологического подходов рассматриваются современные концепции, обращающиеся к различным аспектам адаптационных процессов.

В целях логического описания исследуемого объекта осуществляется процесс категоризации социальной адаптации в рамках научного понятийного аппарата социологии управления, в результате чего она определяется как процесс и состояние одновременно. В диссертационном исследовании дается анализ структуры социальной адаптации, выделяются субъект и объект социальной адаптации. Одной из основных в рамках исследования становится проблема соотношения понятий «социальная адаптация» и «социализация», поскольку они являются взаимно пересекающимися формами жизнедеятельности человека, осуществляемыми на различных уровнях общественной жизни. Однако понятие социализации шире, чем понятие социальной адаптации, поскольку последняя представляет собой инструмент социализации личности.

В контексте анализа процесса социальной адаптации в параграфе рассматривается система управления социальной адаптацией в организации, определяются требования, предъявляемые к объекту и субъекту адаптации, а также выделяются основные компоненты управления социальной адаптацией. Решение проблемы социальной адаптации инвалидов возможно посредством управления данным процессом, т.е. направленным воздействием на условия жизнедеятельности с целью обеспечения успешной социальной адаптации. Возможность направленного воздействия на процесс социальной адаптации связана, с одной стороны, с инициацией и поддержанием «самоадаптации», с другой – с обеспечением внешних (материальных, социокультурных и др.) условий для успешного адаптационного процесса. Необходимость управления адаптацией инвалидов в организациях вызвана прежде всего расширением проблемного поля социальной адаптации данной категории населения и, соответственно, расширением пространства адаптационного процесса. Меняются приоритеты социальной политики в отношении работников с ограниченными возможностями здоровья. Усиливается тенденция к полисубъектности социальной адаптации, все более очевидной становится ее многофакторность. Как следствие, возникают трудности с координацией межсубъектного взаимодействия. Актуализируется потребность в использовании дополнительных ресурсов.

Во втором параграфе первой главы *«Социальная адаптация в структуре управления организацией»* рассматривается специфика инновационных организаций и организаций инновационного типа, а также выявляются отличия данных организаций от традиционных технократических организаций применительно к объекту диссертационного исследования. Автор касается основных аспектов процесса адаптации в организации, таких как психофизиологический, организационный, социально-психологический, профессиональный, и дает характеристику каждого из них. Каждый аспект имеет самостоятельный и функционально независимый характер, поэтому и результаты адаптации по каждому аспекту могут быть различными.

В процессе социальной адаптации выделяются основные этапы, каждый из которых имеет свою специфику. В целом работник проходит четыре основных этапа: оценки уровня подготовленности, ориентации, т.е. практического знакомства работника со своими обязанностями и требованиями, действенной адаптации и функционирования. Однако, как отмечается в исследовании, реализация процесса адаптации должна представлять собой долгосрочную программу и базироваться на следующих этапах управленческого цикла, таких как планирование, организовывание, мотивация, контроль, координация. Ключевой момент реализации системы адаптации в организации – мониторинг ее эффективности. Успешность адаптации признается в том случае, если характеризуется нормальной продолжительностью, удовлетворенностью трудом, выполнением сотрудником требований, предъявляемых к должности или рабочему месту, а также признанием коллективом социальной роли адаптируемого сотрудника.

Проведя компаративный анализ таких методов социальной адаптации, применяемых в российских организациях, как наставничество, тренинг и коучинг, автор приходит к выводу о том, что наставничество – самый распространенный и эффективный метод адаптации, существующий во многих современных организациях. Выбор наставника должен осуществляться в соответствии с определенной программой, необходимо учитывать эмпатийные качества личности, что представляется задачей, которую, как рекомендует автор исследования, должно решать руководство совместно со всеми сотрудниками организации, опираясь на разработанные методы и документы.

В *третьем параграфе первой главы «Социальная адаптация инвалидов как объект технологизации»* рассматриваются важнейшие направления анализа процесса технологизации как основы управления социальной адаптацией, выявляется взаимосвязь социальной технологии и технологии управления, описывается структура технологии управления, выявляются критерии и этапы процесса технологизации, а также анализируются основные технологии социальной адаптации, их достоинства и недостатки.

Опираясь на понимание технологии управления социальной адаптацией как организации целесообразной практической деятельности, совокупности методов и приемов, направленных на интегрирование социального объекта в соответствии с заданным результатом в организацию, диссертант анализирует ее иерархическую структуру, в которой каждый последующий элемент является подсистемой предыдущего. Это дает возможность сформулировать критерии технологизации управленческого процесса и ее эффективности.

В работе раскрывается модель технологизации управления социальной адаптацией посредством выделения основных процедур и входящих в них операций. Автор предлагает такие процедуры, как: 1) целеполагание деятельности субъектов социальной адаптации; 2) планирование совместных действий; 3) организация процесса социальной адаптации. Говоря о разделении функциональных обязанностей между субъектами, автор рассматривает их через призму распределения и концентрации функций и анализирует достоинства и недостатки каждого типа.

В результате проясняются преимущества процесса технологизации управления социальной адаптации, которые заключаются в таких мерах, как снижение издержек на поиск и адаптацию нового персонала; сокращение временного промежутка, который необходим, чтобы деятельность каждого отдельного сотрудника начала влиять на эффективную работу всей организации в целом; уменьшение количества увольнений сотрудников, проходящих испытательный срок; улучшение психологического климата в организации. Вместе с тем отмечаются и недостатки: увеличение консерватизма мышления, укрепление стереотипов поведения, противостояние инновациям.

Авторская исследовательская программа предусматривает использование основного инструмента, с помощью которого может осуществляться управление социальной адаптацией инвалида, – это самоидентификация.

Самый эффективный и действенный метод смены своего социального статуса у инвалида – это полное изменение модели самоидентификации личности. Для этого, по мнению автора, необходимо соблюдение нескольких условий, таких как, наличие у инвалидов, с одной стороны, достаточного уровня сохраненных физических функций, позволяющих осуществлять жизнеобеспечение, с другой – соответствующих личностных качеств, необходимых для саморегуляции и самоорганизации; создание безбарьерных условий для жизнедеятельности лиц с ограниченными возможностями; наличие оптимального механизма внешнего управления адаптацией лиц с ограниченными возможностями.

Вторая глава **«Практики управления социальной адаптацией инвалидов в российских организациях»** состоит из трех параграфов и посвящена рассмотрению критериев эффективности управления социальной адаптацией, их репрезентации на примере отечественных организаций и интеграции компетентностной модели в процесс адаптации инвалидов. В рамках данной главы также даются рекомендации, направленные на совершенствование процесса управления социальной адаптацией инвалидов в российских организациях.

В первом параграфе второй главы **«Критерии эффективности управления социальной адаптацией»** выделяются объективные и субъективные показатели успешности данного процесса, уделяется особое внимание проблеме проверки эффективности адаптации.

На всех этапах адаптации возможно управленческое воздействие на ее ход. Регулируемый ход адаптации приводит к прогрессивному результату, пассивная адаптация чревата регрессивным результатом. Процесс управления адаптацией работника в традиционных и инновационных организациях осуществляется по-разному. В традиционной организации работник предоставлен себе, процесс адаптации проходит стихийно, в инновационных организациях процесс адаптации технологизируется, создается определенный алгоритм.

В соответствии с трудовым законодательством в трудовом договоре может быть зафиксировано введение испытательного срока, который является начальным этапом процесса адаптации работника в организации. Диссертант акцентирует внимание на том, что в период прохождения испытательного срока не допускаются установление каких-либо ограничений прав работника, ухудшение его положения по сравнению с другими работниками. Следовательно, работодателю необходимо системно и последовательно оценивать результаты деятельности работника на новом месте, чего часто не происходит, поскольку критерии адаптированности размыты или отсутствуют вовсе.

В работе выделяются критерии, по которым можно оценить успешность адаптации в организации в соответствии с теми факторами, которые оказывают влияние на этот процесс в целом. Показатели адаптации – измерители уровня успешности адаптации. Автор различает объективные и субъективные показатели успешности. К объективным относятся факторы, характеризующие

эффективность трудовой деятельности, активность участия сотрудников в ее различных сферах. Объективные показатели адаптации подразделяются по принадлежности к одному из ее аспектов, например по профессиональному аспекту (соответствию квалификационных навыков требованиям рабочего места); социально-психологическому (степени соответствия поведения человека нормам и правилам организации); психофизиологическому (степени утомляемости, уровню перегрузок, стресса). Наличие объективных показателей позволяет сделать вывод о том, что результат процесса адаптации может быть количественно измерен и проинтерпретирован. Субъективные показатели характеризуют удовлетворенность сотрудника работой в целом. Они разделяются аналогично объективным показателям по принадлежности к одному из аспектов адаптации и определяют собственную оценку работником своего отношения к профессии и квалификации, отношениям с коллективом и руководством (взаимодействию «по вертикали» и взаимоотношениям «по горизонтали»), принятию норм и условий труда, а также осознанию места индивидуальных задач в решении общих задач организации. Субъективные факторы являются персонифицированными, и их измерение затруднительно.

На основе анализа факторов, влияющих на успешность адаптации и показателей эффективности процесса, автор формулирует и подробно рассматривает показатели эффективности в соответствии с тем или иным аспектом адаптации, такие как: 1) выделение социальной адаптации как важного элемента управленческого цикла; 2) отработанность механизма управления процессом адаптации в организации; 3) качественная реализация социальных технологий адаптации и заинтересованность в ней субъектов и объектов адаптационного процесса; 4) объективность оценки персонала в процессе адаптации; 5) существование системы обучения персонала; 6) специфика корпоративной культуры в организации.

По мнению автора, проверка уровня адаптированности работника может принимать различные формы, такие как включенное наблюдение за работой служащих, тестирование персонала, опросы клиентов данной организации о качестве услуг и коммуникативной компетентности ее работников и т.д. Таким образом, оценивая эффективность работы прошедших адаптацию сотрудников, можем определить, что усвоено, а что необходимо совершенствовать.

Во *втором параграфе второй главы «Репрезентация управления социальной адаптацией инвалидов в современных российских организациях»* представлены результаты комплексного социологического исследования опыта управления социальной адаптацией инвалидов в традиционных и инновационных российских организациях на основе факторов эффективности.

Для анализа опыта управления социальной адаптацией инвалидов, выявления эффективности социальной адаптации в традиционных и инновационных российских организациях было проведено анкетирование работников с ограниченными возможностями на традиционных и инновационных предприятиях. На основании полученных данных автор сделал вывод о том, что социальная адаптация людей с ограниченными

возможностями традиционных и инновационных организаций статистически различается по факторам, таким как профессиональный, социально-психологический, организационный, психофизиологический. Кроме того, в организациях инновационного типа эффективность адаптации на порядок выше, чем в традиционных, что обусловлено использованием различных методов адаптации работников в деятельности инновационных компаний. В традиционных организациях лидирует такой аспектный коэффициент адаптации, как организационный, что подтверждает высокую стереотипизацию деятельности в рамках изученных компаний. В инновационных же организациях лидирует социально-психологический аспект адаптации, что объясняется внедрением в практику управления персоналом мероприятий по адаптации новичка в коллектив (например, различных тренингов и ролевых игр).

На втором этапе исследования на основе результатов полустандартизированного интервью с руководителями среднего и высшего звеньев организаций, в которых трудоустроены люди с ограниченными возможностями, а также с работниками центра занятости был выявлен перечень компетенций, которыми должен обладать востребованный на рынке труда инвалид. По результатам интервью наиболее высокие коэффициенты значимости среди выделенных работодателями компетенций получили следующие: навык выполнения основных бытовых действий (98%), навыков работы на компьютере и в Интернете (94%), знание иностранного языка (87%), способность быть физически мобильным (85%), стрессоустойчивость (78%), профессиональные умения и навыки (76%), способность грамотно выражать свои мысли (73%), опыт работы по специальности (67%), умение быстро осваивать новую информацию (67%), умение находить новые идеи (42%), аналитическое мышление (35%), способность планировать свое рабочее время (32%), навыки принятия решения (15%).

На основе самоидентификации инвалидов по представленным работодателями компетенциям автор делает вывод о том, что большинство из них не совпадают, в результате работники с ограниченными возможностями идентифицируют себя как неконкурентоспособных на рынке труда. Инвалиды выразили желание повысить свой уровень относительно таких компетенций, как: знание иностранного языка – 53%; компетентность в работе на компьютере и в Интернете – 53%; коммуникативные способности – 42%; умение предпринимать активные действия – 41%; профессиональный опыт – 23%; способность самостоятельно себя обслуживать – 23%; способность находить новые идеи – 11%; способность находить новые идеи – 11%; способность без чужой помощи перемещаться для выполнения своих должностных обязанностей – 9%; стрессоустойчивость – 7%; способность приспосабливаться к самым различным ситуациям, с самыми разными людьми – 2%. Авторская позиция в отношении данной проблемы выражается в необходимости создания целенаправленного механизма, регулирующего и приводящего к

максимальному соответствию предпочтения работодателей и знания, умения, навыки инвалида.

В *третьем параграфе второй главы «Компетентный подход в управлении адаптацией инвалидов»* анализируется и систематизируется социологическая информация, составляющая эмпирическую базу исследования; компетентный подход рассматривается как основа технологизации управления социальной адаптацией инвалидов в российских организациях.

В основу системы требований к работнику, основанной на полном определении профессиональной деятельности в терминах поведения, положены компетенции, набравшие наибольшее количество баллов среди руководителей традиционных и инновационных организаций, принимавших участие в исследовании. Для использования в управлении адаптацией инвалидов автором была выбрана модель компетенций, основанная на параметрах личности, в которой особое значение придается развитию моральных, духовных и личных качеств человека, потенциалу человека с ограниченными возможностями.

Предлагаемый перечень компетенций включает в себя такие группы компетенций инвалида, как: 1) личностные: аналитическое мышление, обучаемость, способность находить новые идеи, инициативность, стрессоустойчивость, ориентация на результат, высокие коммуникативные способности, гибкость; 2) профессиональные общие: способности выполнять основные бытовые действия, быть физически мобильным, умение планировать свое рабочее время; 3) профессиональные знания по специальности: опыт работы по специальности, знание иностранного языка, компетентность в работе на компьютере и в Интернете. На основе данного перечня компетенций с конкретными показателями их проявлений в профессиональной деятельности автор формирует профиль компетенций, который представляет собой описание компетенций, опыта, а также анкетных данных, необходимых для выполнения данной работы в данной организации. Благодаря этому оценка работников может производиться путем сравнения профиля компетенций с фактическим уровнем развития компетенций у индивида.

За разработкой компетенций последовало создание авторской модели технологизации управления процессом адаптации инвалидов в организациях инновационного и традиционного типов. В основу технологизации управления социальной адаптацией положены распределение функциональных обязанностей, контрольных функций и сроков их реализации. Так, управление процессом адаптации инвалидов в организациях инновационного и традиционного типов может быть описано как пошаговый процесс, состоящий из таких этапов, как планирование проведения адаптации работника с ограниченными возможностями; организовывание процесса адаптации работника с ограниченными возможностями; ориентация работника с ограниченными возможностями.

Для осуществления управления процессом адаптации инвалидов на практике в организациях инновационного и традиционного типов автор разработал следующие рекомендации.

1. Перед началом управления процессом адаптации нового работника-инвалида в организации необходимо тщательно спланировать алгоритм данного процесса, разработать программу адаптации, составить модель компетенций и профиль компетенций для каждой конкретной должности в организации, определиться с наставником.

2. При разработке основных компетенций, по мнению автора, следует внести в перечень знаний, умений и навыков, необходимых работнику-инвалиду, перечень адаптационных способностей, например таких как стрессоустойчивость, способность к риску, креативность, гибкость. Данные качества особенно важны для адаптации инвалидов в условиях организаций инновационного типа, где приспособляться приходится к неопределенным условиям и риску.

В традиционных организациях, приступая к созданию модели компетенций для ее дальнейшего использования в целях управления процессом адаптации работника с ограниченными возможностями, важно сместить акцент с физических возможностей инвалида на профессиональные и личностные умения и навыки. По мнению автора, специалист может считаться способным исполнять свои должностные обязанности, если он в состоянии выполнять необходимые рабочие функции не только физически в зависимости от типа инвалидности, но и исходя из своего образования, опыта работы, имеющихся навыков и специально созданных для него условий на рабочем месте.

3. Автор особо отмечает, что программа развития знаний, умений, навыков инвалида, основанная на выявлении зон его дезадаптации, должна включать в себя достаточное количество социально-психологических методов адаптации, таких как тренинг коммуникативных способностей, коучинг, ролевые игры на сплочение, группы самопомощи, индивидуальное и групповое консультирование, тайм-менеджмент. Такой упор необходимо делать на основании личностных особенностей людей с ограниченными возможностями, их повышенной склонности к изоляции. Также в период введения в должность рекомендуется отказаться от наложения взысканий адаптирующемуся инвалиду.

4. Несмотря на высокое значение процесса управления адаптацией инвалидов в российских трудовых организациях, основной проблемой является распределение ответственности за данный процесс. На уровне предприятия функция управления адаптацией инвалида должна быть строго закреплена за конкретным управляющим субъектом.

5. Диссертант рекомендует контролировать процесс адаптации инвалида на протяжении периода до года по причине особой сложности протекания данного процесса в указанной генерации.

6. Особое место в организации управления социальной адаптацией инвалидов принадлежит необходимости координации данного процесса через

государственную социальную политику в отношении интеграции лиц с ограниченными возможностями в социум, создание в средствах массовой информации положительного образа данной генерации, меняющего их самоидентификацию. Поэтому на государственном уровне (согласно авторской концепции) необходимо не только укреплять имеющиеся общественные организации инвалидов, предоставив им налоговые льготы, но и поощрять создание новых организаций, в определенной мере – координировать их деятельность.

7. Общественным организациям инвалидов рекомендуется разработать и утвердить программы по содействию трудоустройства инвалидов на рынке труда, в том числе по созданию рабочих мест и обеспечению их доступности.

8. В диссертационном исследовании отражена необходимость внедрить в содержательный аспект деятельности специалистов государственных служб занятости разработанный автором перечень компетенций инвалидов, а также поощрять его использование в организациях, трудоустраивающих людей с ограниченными возможностями. С его помощью, как полагает автор, можно будет реально оценить степень развития необходимых качеств личности инвалида, обладание им знаниями, умениями и навыками, необходимыми для эффективной адаптации в месте трудоустройства (особенно это касается работы в организациях инновационного типа).

9. Профиль компетенций одновременно может использоваться в управлении адаптацией в инновационных и традиционных организациях, служить стимулом смены самоидентификации человека с ограниченными возможностями с определения «больной, нуждающийся в опеке со стороны общества и государства индивид» на «конкурентоспособный на рынке труда, реализующий свой личностный потенциал человек с ограничением возможностей».

С помощью оценки соответствия показателей профиля компетенций желающего устроиться в инновационную организацию человека с ограниченными возможностями специалист службы занятости сможет более точно подобрать методы адаптации – обучающие программы и психологические тренинги, которые необходимо посетить инвалиду в рамках центра занятости. Соответственно, на выходе служба занятости имеет более адаптированного еще на этапе отбора инвалида, которого она направляет для трудоустройства в заинтересованную в нем организацию.

Организация, в дальнейшем трудоустраивающая такого работника, получит более адаптированного еще на этапе отбора конкурентоспособного сотрудника, следствием чего станет образование положительного образа данной генерации в общественном мнении.

10. Целесообразно разработать меры поддержки организаций частных форм собственности, предоставляющих услуги в доступном для инвалидов формате, разработать план поэтапного формирования условий доступности объектов и услуг для инвалидов с целью исключения неоправданных чрезмерных затрат со стороны частного сектора экономики.

11. Управление адаптацией людей с ограниченными возможностями (в рамках авторского подхода) должно базироваться на правовых нормах Трудового кодекса РФ. Автор отмечает, что, несмотря на наличие ряда законодательных норм, регулирующих вопросы занятости инвалидов, управление социальной адаптацией в организациях, использующих труд данной категории, находится в зачаточном состоянии. Значительная часть норм, посвященных труду инвалидов и их социальному статусу, прорабатывалась еще в советский период и не учитывала новых возможностей и изменений жизни. Не последнюю роль здесь играет факт отсутствия ощутимых налоговых льгот для работодателей, трудоустраивающих инвалидов, что ведет к недостатку финансирования для осуществления социальной адаптации работника с ограниченными возможностями.

12. В связи с этим целесообразно, по мнению автора, определить существенные налоговые льготы работодателям, предоставляющим рабочие места для инвалидов. Именно работодатели при условии их активности способны оптимизировать управление социальной адаптацией, разнообразить содержание применяемых для этого технологий, обеспечить индивидуальный подход к индивиду, максимизировать их результативность.

В заключении подводятся итоги работы, формулируются основные выводы и практические рекомендации, намечаются пути дальнейшего анализа проблем, рассматриваемых в диссертационном исследовании.

В приложении приводятся статистические данные, инструментарий и результаты социологического опроса и анкетирования.

Основное содержание диссертации отражено в следующих научных публикациях автора.

В изданиях, рекомендованных ВАКом

1. *Баталова, А.Н. (Прошина, А.Н.) Социальные технологии управления адаптацией персонала в организациях инновационного типа / А.Н. Прошина // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2011. № 1 (15). С. 161 – 165 (0,5 п. л.).*

2. *Баталова, А.Н. (Прошина, А.Н.) Использование потенциала молодого человека с ограниченными возможностями в процессе социального управления / А.Н. Прошина // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2011. № 1 (15). С. 165 – 169 (0,7 п. л.).*

3. *Баталова, А.Н. (Прошина, А.Н.) Использование компетентностного подхода в управлении адаптацией работников с ограниченными возможностями / А.Н. Прошина // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2011. № 3 (17). С. 113 – 116 (0,4 п. л.).*

4. *Баталова, А.Н. (Прошина, А.Н.) Компетентностный подход в управлении адаптацией работников с ограниченными возможностями / А.Н. Прошина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2012. № 1 (40). С. 173 – 176 (0,4 п. л.).*

В других изданиях

5. *Баталова, А.Н. (Прошина, А.Н.)* Использование информационных технологий для развития творческой компоненты молодых людей с ограниченными возможностями здоровья / А.Н. Прошина // Информационные и коммуникационные технологии в образовании, науке, медицине и промышленности как объекты охраны и коммерциализации интеллектуальной собственности в формате четвертой части ГК РФ: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием) / науч. ред. З.Ф. Мазур. Тольятти: НОУ «ТИГТИП»; ТВТИ, 2008. С. 36 – 41 (0,2 п. л.).

6. *Баталова, А.Н. (Прошина, А.Н.)* Социально-педагогические аспекты творческой деятельности молодых людей с ограниченными возможностями здоровья / А.Н. Прошина // Информационные и коммуникационные технологии в образовании, науке, медицине и промышленности как объекты охраны и коммерциализации интеллектуальной собственности в формате четвертой части ГК РФ: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием) / науч. ред. З.Ф. Мазур. Тольятти: НОУ «ТИГТИП»; ТВТИ, 2008. С. 41 – 46 (0,2 п. л.).

7. *Баталова, А.Н. (Прошина, А.Н.)* Концептуальные основы процесса распространения инноваций в социальной системе / А.Н. Прошина // Социология инноватики: социальные механизмы формирования инновационной среды. Доклады и выступления II Международной конференции по социологии инноватики. Т. 1. М.: РГИИС, 2008. С. 65 – 69 (0,2 п. л.).

8. *Баталова, А.Н. (Прошина, А.Н.)* Использование информационных технологий для управления социальной адаптацией молодых людей с ограниченными возможностями / А.Н. Прошина // Интегрированные маркетинговые коммуникации: От теоретических знаний к практическим навыкам: материалы V Ежегодной всероссийской научно-практической конференции молодых ученых. Саратов: СГСЭУ, 2008. С. 125 – 128 (0,2 п. л.).

9. *Баталова, А.Н. (Прошина, А.Н.)* Социальные технологии адаптации молодых людей в организациях инновационного типа / А.Н. Прошина // Социология инноватики: Человек в инновационном мире: доклады и выступления III Международной конференции по социологии инноватики. Т. 3. М.: ГОУ ВПО РГИИС, 2009. С. 9 – 13 (0,2 п. л.).

10. *Прошина, А.Н.* Использование модели компетенций в управлении адаптацией работника-инвалида / А.Н. Прошина // Наука и общество. Сер. «Гуманитарные науки». 2012. № 1(4). С. 135 – 141 (0,5 п. л.).

ПРОШИНА Анна Николаевна

**АДАПТАЦИЯ ИНВАЛИДОВ В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ:
СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Автореферат

Подписано в печать 26.11.2012 г. Формат 60 × 84 1/16.

Бумага типогр. № 1. Печать RISO.

Уч.-изд. л. 1,4. Усл.-печ. л. 1,4.

Тираж 100 экз. Заказ 145.

410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89. СГСЭУ.

102