

**Теоретические и прикладные социологические, политологические  
и маркетинговые исследования**

*Политические науки*

**МЕЖЭТНИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ  
В ЗАБАЙКАЛЬСКОМ КРАЕ**

Маркова Е.А.

*Читинский государственный университет  
Чита, Россия*

Хотелось бы сказать несколько слов о характеристике межэтнических отношений на территории Забайкальского края. В качестве примера приведем фрагмент социологического исследования, проведенного мной в сентябре 2009 г., одной из тем которого было исследование межэтнической ситуации в области. Объем выборки 2000 респондентов. Выборка двухступенчатая, районированная, репрезентативно представленная к социально-демографическим и территориальным характеристикам населения Забайкальского края. Вероятная ошибка выборки составила  $\pm 1.5\%$ . Исследование проведено очным анкетным опросом населения 16 муниципальных образований Забайкальского края.

Индикатор, характеризующий межэтническую ситуацию в области, направлен на выяснение объекта этнической напряженности – определялось с какими этническими группами существуют напряженные отношения. Задавался следующий вопрос: «Если существуют проблемы связанные с взаимоотношением национальностей, то с какими национальностями они связаны?» В вопросе перечислялись все этнические группы, имеющими большую численность на территории области, а также те с

которыми связана напряженность на территории других субъектов РФ. Результаты представленных ответов дают возможность разделить все этносы на три группы по степени напряженности.

Первую конфликтную группу составляют этнические группы, которые существуют на территории области в качестве трудовых этнических мигрантов. Ее в основном составляют уроженцы Кавказа - 30,4 %. Но лидируют китаяцы - 39,3 %.

Вторую группу, умеренной напряженности, составляют две этнические группы: буряты – 11,2% и кыргызы - 5%. Буряты являются коренными обитателями Забайкалья и взаимоотношения их с другими этническими группами, особенно с русскими, является структурообразующим в этносоциальном благополучии Забайкалья. Поэтому вызывает тревогу, что 11,2% респондентов связывают проблемы межнациональных отношений с бурятами. Другой этнос в этой группе кыргызы, хотя и малочисленны, представляют собой трудовую миграцию, усилившуюся после Кыргызской революции.

Третью группу (менее 5%) составляют национальные группы в меньшей степени считающимися конфликтными. Их характеризует то, что они являются традиционно, несколько веков, живущими вместе в Забайкалье.

Данные опроса показывают, что наиболее высокую степень напряженности составляют этнические группы: китайцы и уроженцы Кавказа.

*Экономические науки*

**ВЗАИМОСВЯЗЬ НЕКОТОРЫХ  
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК  
И ГЕНДЕРНОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ  
СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНОЙ  
КОЛОНИИ**

Харламова Т.М.

*Пермский государственный педагогический  
университет  
Пермь, Россия*

Одним из приоритетных направлений современной пенитенциарной психологии является профессиональное сопровождение сотрудников уголовно-исполнительной системы. В отечественной науке различные аспекты данной проблемы представлены в работах А.Д. Глоточкина, В.Ф. Пирожкова, Е.А. Пономаревой (профессионально значимые качества

сотрудников исправительных учреждений), Б.Г. Бовина (личностные профили персонала), М.П. Стуровой, В.Б. Шабанова, А.С. Новоселовой (проблема создания в исправительном учреждении гуманного режима), М.Г. Дебольского, А.В. Пищелко, В.И. Белослудцева, И.И. Соколова (причины противоправных действий сотрудников), А.И. Зубкова, Ю.И. Калинина, В.Д. Сысоева (история развития и современное состояние пенитенциарных учреждений в России) и мн.др. Вместе с тем остаются недостаточно изученными вопросы взаимосвязи нейродинамических, психодинамических и личностных свойств индивидуальности сотрудников колонии с их гендерной принадлежностью. Мы попытались восполнить данный пробел, поэтому целью нашего исследования стало изучение взаимосвязи обозначенных

разноуровневых свойств индивидуальности и гендерной принадлежности сотрудников исправительной колонии. В качестве испытуемых выступили 58 работников отдела охраны, (по 29 мужчин и женщин в возрасте от 22 до 30 лет). Диагностическая процедура осуществлялась с помощью многофакторного личностного опросника Р. Кеттелла (16PF, №105), опросников структуры нейродинамического и психодинамического уровней интегральной индивидуальности А.И. Щебетенко, опросника по изучению маскулинности-феминности С. Бэм. Для обработки первичных данных были применены кластерный анализ и t-критерий Стьюдента. Основанием для выделения групп с различной степенью выраженности маскулинности и феминности послужили результаты кластерного анализа. Он был проведен на основе соответствующих показателей. В кластеры с более высоким уровнем маскулинности и более низким уровнем феминности вошло 15 мужчин и 18 женщин, а в кластеры с более высоким уровнем феминности и более низким уровнем маскулинности - 14 мужчин и 11 женщин.

Получены интересные данные. Например, сравнение средних значений показателей разноуровневых свойств индивидуальности испытуемых по t-критерию Стьюдента, позволяет характеризовать «маскулинных» сотрудников мужчин как критически настроенных, обладающих аналитическим складом ума, позитивно воспринимающих перемены, а «феминных», как тревожных, склонных испытывать неопределенный страх. В свою очередь «феминных» женщин-сотрудниц можно характеризовать как обладающих повышенной чувствительностью, развитым воображением, высоким творческим потенциалом, восприимчивых к явлениям окружающего мира, а «маскулинных», как уверенных в себе, выдержанных, способных трезво оценивать обстоятельства и людей, надежных в решении практических

вопросов. Сравнение средних значений исследуемых показателей в разнополюх «маскулинных» и «феминных» кластерах позволило также установить, что «маскулинные» мужчины, по сравнению с аналогичными женщинами, обладают в большей степени выраженной устойчивостью к стрессовым ситуациям, доминантностью, независимостью в суждениях и поведении, лояльностью по отношению к новым взглядам, склонностью к поиску информации. Они действуют смело и активно, стремятся к конструктивным преобразованиям и предпочитают разрушать устоявшиеся способы действия. Соответственно, у «маскулинных» сотрудниц, по сравнению с «маскулинными» сотрудниками, в большей степени выражены процессы возбуждения и психодинамическая тревожность, практичность, добросовестность, склонность следовать общепринятым нормам, чувство долга. Вместе с тем, несмотря на высокую работоспособность, они испытывают необоснованные тревожные профессиональные переживания. Далее нами было проведено сравнение индивидуальных характеристик испытуемых «феминных» кластеров. Обнаружено, что у обозначенных мужчин, по сравнению с «феминными» женщинами, в большей степени выражены процессы торможения, резистентность, невозмутимость, способность ладить с людьми, терпимость. Эти испытуемые сдержаны не только в общении, но и в своих поступках, обладают большей сопротивляемостью к неблагоприятным условиям, в т.ч. отвлекающим факторам, стрессу. Соответственно, у «феминных» сотрудниц, по сравнению с сотрудниками аналогичного кластера, в большей степени выражены процессы возбуждения, чувствительность и сензитивность, психический темп и психодинамическая общительность, работоспособность, ориентация на свой внутренний мир, творчество. Они быстро восстанавливаются и легко переключаются с одного вида деятельности на другой.

## *Экономика и менеджмент*

### *Психологические науки*

#### **ПСИХОЛОГИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Пидодня Ю.А.

*Филиал ГОУ ВПО Самарского  
государственного технического университета  
в г. Сызрани*

Ни одна организация не может преуспеть без высокого уровня приверженности персонала и без стремления членов организации внести максимальный вклад в достижение

ее целей. Именно поэтому так высок интерес руководителей и исследователей, занимающихся управлением персоналом, к мотивации, к изучению причин, заставляющих людей заниматься профессиональной деятельностью, работать с полной отдачей сил в интересах организации.

За последние десятилетия был разработан ряд теорий мотивации труда, которые оказали существенное влияние на процесс управления. Однако единой теории мотивации пока