

мощью смартфона; предоставление гостиницей дополнительных экскурсионных услуг; наличие мест для занятий спортом. Представлены предложения и разработан комплекс мер по совершенствованию обслуживания иностранных гостей в гостинице, чтобы сделать пребывание туристов, приезжающих из Китая, более комфортным.

1. Амурский статистический ежегодник 2017. – Благовещенск: Амурстат, 2017. – 472 с.

2. Золотарева, Ю.В. Китайские туристы – репрезентативный сегмент на рынке гостеприимства // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 12-6. – С. 1132-1135.

3. Дурович, А.П. Маркетинговые исследования в туризме. Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2008. – С. 330-333.

УДК 364.6

А.Н. Свободина

### МЕТОДИКА РАЗВИВАЮЩЕЙ БЕСЕДЫ КАК ИНСТРУМЕНТ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА СОЦИАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

*В статье раскрывается возможность применения методики развивающей беседы как инструмента стимулирования персонала социальных учреждений. Автор демонстрирует плюсы и минусы применения данной методики.*

*Ключевые слова: руководитель, подчиненный, методика, стимулирование.*

### METHOD OF DEVELOPING CONVERSATION AS A TOOL OF INCENTIVENESS PERSONNEL OF SOCIAL INSTITUTIONS

*This article reveals the possibility of using the methodology of developing conversation as a tool to stimulate the staff of social institutions. The pros and cons of using this technique are shown.*

*Key words: supervisor, supervisee, methodology, incentives.*

Во все времена существовала роль управленца, в любое время и в любой стране мы можем обнаружить систему «управленец – подчиненные». Однако в современном мире роль управленца наделяется большими психологическими и социальными возможностями, нежели в любое время до этого. В настоящем общепризнан факт, что лучшим руководителем будет тот, который максимальное внимание уделяет не только производству, но и людям, рядом с которыми он работает и которыми руководит. Но если в большинстве стран это учитывается большинством руководителей, то для России такая идея в определенной степени новая и не столь распространенная, как на Западе. Однако постепенно эта идея внедряется в умы и российских управленцев, а вместе с тем перенимаются и методики, используемые в других странах. Одной из подобных методик является методика развивающих бесед. Основная ее идея состоит в том, что руководитель должен регулярно проводить беседы со своими непосредственными подчиненными, в ходе которых обсуждать основные аспекты работы и

особенности управления, составлять рабочий план организации. Данные беседы носят плановый, а также доверительный характер, в них на равных участвуют и руководитель, и подчиненные. Подобные беседы должны быть достаточно объемными как по количеству обсуждаемых вопросов, так и по времени [3].

Сложно сказать, не проводя конкретных исследований, насколько эффективными могут быть развивающие беседы с сотрудниками социальных учреждений в России, но можно предположить, что, как и в любой другой сфере, где руководитель и подчиненные достаточно часто взаимодействуют друг с другом, данные беседы могут быть довольно-таки эффективными. Во-первых, руководитель с подчиненными смогут приблизиться к «золотой середине» отношений в данной системе. Ведь в нашей стране отношения руководителя и подчиненных обычно находятся в двух крайностях: либо руководителя боятся/уважают/ненавидят (руководитель и подчиненный дистанцируются друг от друга), либо руководитель для своих подчиненных становится близким другом/добрым наставником/милым «дядюшкой»/«тетушкой» (отношения между руководителем и подчиненным очень тесные). И в первом и втором случае риски снижения эффективности достижения предполагаемого результата достаточно высоки. Но в состоянии «золотой середины» эти риски минимизируются в соответствии с матрицей стилей руководства Блейка – Моутона [1].

При регулярном проведении развивающих бесед, когда и руководитель и подчиненный выполняют все свои обязанности по подготовке к этим беседам, эффективность работы сотрудников должна повышаться в связи с тем, что попутно с подготовкой к беседе решаются некоторые задачи, выявляются проблемы и находятся примерные варианты их решения. В ходе беседы возможно нахождение новых вариантов решения имеющихся проблем.

Кстати, руководитель может «из первых уст» узнать о проблемах подчиненных и со своей стороны исправить возникшую ситуацию.

В условиях высокой загруженности сотрудников социальных учреждений нашей страны плановая встреча может дать как руководителю, так и подчиненному возможность диалога, возможность решить имеющиеся проблемы «с глазу на глаз», не передавая информацию через третьих лиц.

Предполагаемым минусом развивающих бесед с сотрудниками социальных учреждений в России может оказаться то, что руководители не смогут поставить себя на один уровень с подчиненными, и данные беседы станут для подчиненных лишь обузой, лишней обязанностью, которая мешает выполнять основные обязанности. Возможен вариант, когда подчиненный, поставив себя на один уровень с руководителем, не сможет больше воспринимать приказы начальства как обязательные к исполнению.

И все-таки, на наш взгляд, плюсов у данной методике больше, чем минусов. И если организовать процесс качественно, то и предполагаемые минусы могут не возникнуть.

Помимо методики развивающей беседы, как довольно эффективный инструмент стимулирования персонала социальных учреждений зарекомендовали себя методика постоянно увеличивающегося материального стимула в зависимости от проделанной работы и уровня подготовки (имеется в виду тот случай, когда, помимо основной ставки, у работника есть процентная ставка от объема выполненной работы, а также от уровня квалификации); методика одобрения и похвалы (ведь когда тебя ценят не только на бумаге, но и говорят добрые слова лично, особенно когда это от души и заслуженно, у человека появляется «второе дыхание», хорошее настроение и силы работать) [2]. Да и в общем, на наш взгляд, более эффективны будут именно положительные методики стимулирования персонала социальных учреждений.

2. Дубенский, Ю.П. Управление социальной работой: курс лекций / Ю.П. Дубенский, Е.И. Сергиенко. – Электрон. текстовые данные. – Омск: Омский гос. ун-т им. Ф.М. Достоевского, 2015. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/59668.html>

3. Холостова, Е.И. Управление в социальной работе: учебник для академического бакалавриата / Е.И. Холостова, Е. И. Комаров, О. Г. Прохорова; отв. ред. Е. И. Холостова, Е. И. Комаров, О. Г. Прохорова. – Изд. 2-е. – М.: Юрайт, 2018.

УДК 378.091.398

Д.В. Земнухов

**МЕЖВЕДОМСТВЕННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ  
АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ УЧЕТА  
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ И СЕМЕЙ, ОКАЗАВШИХСЯ В ТРУДНОЙ  
ЖИЗНЕННОЙ СИТУАЦИИ И СОЦИАЛЬНО ОПАСНОМ ПОЛОЖЕНИИ**

*В статье описан принцип межведомственного взаимодействия при использовании автоматизированной информационной системы «Семья и дети». Проведено статистическое исследование семей, стоящих на учете, и семей, находящихся в социально опасном положении.*

*Ключевые слова: информационные технологии, семья и дети, межведомственное взаимодействие.*

**INTERDEPARTMENTAL INTERACTION IN THE USE OF AUTOMATED  
INFORMATION SYSTEMS FOR REGISTRATION OF UNDERAGE CHILDREN  
AND FAMILIES WHO HAVE FOUND THEMSELVES IN A DIFFICULT LIFE SITUATION  
AND A SOCIALLY DANGEROUS SITUATION**

*The article describes the principle of interdepartmental interaction using the automated information system «Family and Children». A statistical study of families who are registered and families in a socially dangerous situation.*

*Key words: information technologies, family and children, interdepartmental interaction.*

Социальная проблематика семьи и детства является одним из приоритетных вопросов государственной семейной политики. Она отличается от общих социальных проблем, характерных для всего населения страны, тем, что неразрывно связана с системами социального обеспечения, профилактики правонарушений, здравоохранения, образования, культуры, спорта и занятости [1].

Социально-экономические реформы в стране всегда болезненно отражаются на наименее социально защищенных категориях граждан и, как правило, влекут за собой рост семейного неблагополучия. Отсутствие механизмов выявления «трудных» семей на ранней стадии, недостаточно организованная работа по профилактике семейного неблагополучия и раннему выявлению семей, находящихся в социально опасном положении, а также плохая организация межведомственного взаимодей-