

УДК 316.354

**И. А. ИЛЬЯЕВА
И. В. САВЕНКОВА**

Белгородский государственный
технологический университет
им. В.Г. Шухова

ГЕНДЕРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ВУЗОВСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассматривается достаточно актуальная проблема дискриминации женщин в сфере управления. Социальный потенциал, которым обладают женщины, является ценным ресурсом как страны, так и региона и любой организации. Но активное привлечение женщин на руководящие посты проблематично. Предлагаются средства и способы преодоления барьеров на пути карьерного роста женщин. Авторы подчеркивают, что система управления только выиграет, если будет привлекать женщин, способствовать раскрытию их талантов.

*Силы природы равно разлиты
в обо живых существах, а потому
по природе всем делам причастна
и женщина, всем — и мужчина.*

Платон

В настоящее время во многих странах просматривается тенденция к продвижению женщин практически во всех сферах человеческой деятельности. Однако проблемы и процессы использования женского труда в управлении остаются для российских условий по-прежнему непривычными и новыми. Сферы приложения женского труда исторически были весьма ограничены, вековой опыт руководства домашними делами укрепил понимание «женщины-менеджера» только на уровне семейной экономики. Поэтому проблемы женского управления до недавнего времени не привлекали должного внимания со стороны науки — управления, социологии, социальной психологии.

В последние десятилетия влияние гендерных различий на трудовую деятельность и карьеру, прежде всего особенности поведения женщин в организациях, стало объектом специальных исследований.

Значительная часть современных женщин стремится изменить свое социальное положение, стать полноценными гражданами своей страны. Для этого есть реальные возможности, хорошее образование, социальный потенциал, необходимый опыт. Современные женщины выражают стремление с помощью профессии и определенной должности добиться полноценной, насыщенной жизни, реализовать желание быть признанными и нужными не по биологической природе, а по социально приобретенным профессиональным характеристикам — добиться высокого социального статуса за счет личных талантов и заслуг.

Цель статьи — проанализировать гендерные взаимодействия в управленческих процессах как в социуме, так и в вузовской организации, определить

объективные и субъективные трудности на пути профессиональной самореализации женщин, что послужит разработке эффективных направлений по рациональному использованию организаторских способностей женщин в БГТУ им. В.Г. Шухова.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова — это высокоразвитый современный научно-производственный и учебно-воспитательный комплекс. Учебный процесс и научные исследования осуществляют более 100 докторов и профессоров, свыше 350 кандидатов наук и доцентов, 19 действительных членов и членов-корреспондентов государственных и общественных академий, более 20 лауреатов почетных званий, 5 заслуженных изобретателей. Подготовка инженерных кадров ведется по 36 специальностям и 22 направлениям, охватывающим практически всю номенклатуру специальностей, необходимых для строительства и промышленности строительных материалов. В университете сложились крупные научные школы, функционирует 5 диссертационных советов, в том числе 3 докторских. В аспирантуре университета по 23 научным специальностям обучается более 400 аспирантов и соискателей. Три специальности университета — Промышленное и гражданское строительство, Автомобильные дороги и аэродромы, Производство строительных материалов изделий и конструкций — прошли международную аккредитацию, проведенную Британским институтом гражданских инженеров. В университете по всем формам обучается более 22 тысяч студентов и учащихся, в том числе иностранные из 30 стран Европы, Азии и Африки [1]. По итогам рейтинга вузов Минобразования Российской Федерации за 2005 год БГТУ им. В.Г. Шухова занял 128-е место из 690 вузов РФ, из 170 технических и технологических вузов РФ — 49-е место; из 21 архитектурных вузов РФ — 1-е место.

Социальная организация независимо от формы собственности, отраслевой принадлежности, масштаба имеет свое название, устав, цели, сферу деятельности, порядок работы, штат сотрудников. Самое главное с точки зрения социологии — это наличие в организации социальной иерархии, статусов, распределения ролей, системы социальных отношений [2]. Объектом гендерных отношений в вузовской организации выступают мужчины и женщины как две большие социально-демографические общности, различающиеся социальным статусом и ролевыми функциями, особенностями психологического склада, поведения и сознания. Предметом является социальный статус мужчин и женщин, его эволюция под влиянием конкретных условий.

БГТУ им. В.Г. Шухова мы рассматриваем как социальное пространство. Социальное пространство по П. Сорокину — это некое народонаселение. Оно многомерно и всегда иерархизировано. П. Сорокин пишет: «Определить положение человека или какого-либо социального явления в социальном пространстве означает определить его отношение к другим людям и другим социальным явлениям» [3]. Социальное пространство — это совокупность социальных статусов и ролей индивидов, входящих в это пространство. Следовательно, гендерное социокультурное пространство — это совокупность гендерных статусов мужчин и

женщин, которые пронизывают всю организацию и представляют собой определенную иерархию.

В состав высшего руководства вуза входят ректор, проректорат и ученый совет. Высший уровень управления БГТУ им. В.Г. Шухова в полной власти мужчин-менеджеров. В состав ученого совета входят 27% женщин. Средний уровень — это подразделения и институты (факультеты) университета. Управление и координацию подразделений БГТУ им. В.Г. Шухова осуществляют 74% мужчин-менеджеров и 26% женщин-менеджеров. Директорами (деканами) института (факультета) являются 78% мужчин-менеджеров и 22% женщин-менеджеров. Низший уровень управления представлен структурными отделами и кафедрами БГТУ им. В.Г. Шухова. Представительниц прекрасного пола, возглавляющих отделы, — 32%, а мужчин — 68%. Кафедрами руководят 87% мужчин-менеджеров и 23% женщин-менеджеров.

Таким образом, административно-управленческая элита БГТУ им. В.Г. Шухова представлена как однополюсный институт, замкнутый на себе, закрытый или полузакрытый для ротации женщин. На наш взгляд, мужской стиль управления при всех его плюсах все-таки страдает известной односторонностью, что в конечном счете может негативно отразиться на управленческих процессах. Поэтому, на наш взгляд, основной задачей социума является формирование нового видения гендерных отношений.

В ходе анализа иерархии управления вузовской организации мы выявили ряд проблем и препятствий, которые подтверждают, что женское лидерство в российском обществе продолжает оставаться на довольно низком уровне:

1. Укоренившийся консервативный взгляд на профессию менеджера как на сугубо мужскую. В русском языке названия руководящих должностей: «руководитель», «начальник», «директор», «шеф», «босс» — мужского рода. Это говорит о том, что женщине приходится преодолевать множество барьеров на пути карьерного роста. Слова «руководительница», «директриса» относятся к разговорному сленгу и имеют отрицательную коннотацию. Эта проблема является частным случаем отражения патриархатной идеологии в языке и изучается ведущей лабораторией гендерных исследований Московского государственного лингвистического университета под руководством А.В. Кириловой¹.

2. Дифференциация по полу, начинающаяся с той поры, когда с помощью взрослых ребенок старается понять, что мужское поведение — это одно, а женское — это другое. И такие фразы, как: «Не женское это дело...», «мужская и женская работа», «мужской разговор», «типично женская скрупулезность», «типично женская логика», подтверждают эту проблему.

3. Весьма характерным для общественного мнения является то, что каждое новое появление женщины на уровне высшего руководства представляется чуть ли не как сенсация. При этом сама личность женщины вызывает повышенное внимание и воспринимается более критично, чем личность любого мужчины.

4. Мир управления определяется традиционными «мужскими» нормами, предполагает мужскую манеру поведения и образ жизни. Мужчинам трудно воспринимать женщин, обладающих властью. Часто про-

¹ Кирилова А.В. Феминистская идеология в гендерных исследованиях и критерии научности / Д.О. Добровольский, А.В. Кирилова // Гендер как интрига познания: сб. статей. — М.: Изд-во «Рудомино», 2000. — С. 19 — 35; Кирилова А.В. Гендерные исследования в зарубежной и российской лингвистике (философский и методологический аспекты) // Общественные науки и современность — 2000. — № 4. — С. 138 — 143; Потапов В.В. Попытка пересмотра гендерного признака в английском языке // Гендер как интрига познания: сб. статей. М.: Изд-во «Рудомино», 2000. — С. 151 — 67; Томская М.В. Гендерный аспект социального рекламного дискурса // Гендер: язык, культура, коммуникация: Докл. междунар. науч. конф. 25 — 26 ноября 1999 года. М., 2001. — С. 17 — 21.

фессионально независимые женщины вступают в противоборство с мужским стремлением к превосходству и существующими в обществе предрассудками по поводу женских способностей. Получается, что женщины вынуждены демонстрировать свои деловые качества на 150%, чтобы их вообще принимали всерьез и уважали.

5. Проблема мужского и женского опыта. Считается, что менеджеры-женщины имеют более слабый «профессиональный капитал»: меньше знают и меньше умеют, хуже набираются опыта и, как правило, «застывают», а не развиваются в должности.

6. «Предпочтительная процедура»: если должность освобождается, то более предпочтительными кандидатами являются мужчины, так как женщине больше «мешают» домашние обязанности и заботы, чем мужчине.

7. Чтобы иметь возможность сочетать профессиональную деятельность с семейной жизнью, женщине должна изыскиваться резервы: думать об устройстве детей в хорошее детское учреждение или о няне для малыша, о том, каким может быть участие мужа в домашних делах.

На наш взгляд, проблему гендерных отношений нужно начинать решать на микроуровне, а также разрабатывать и внедрять внутривузовскую гендерную политику, которая будет иметь поддержку в лице высшего руководства вуза. В рамках образовательного процесса с целью формирования и развития управленческого потенциала у студентов управленческих специальностей БГТУ им. В.Г. Шухова и использования ими в будущем приобретенных знаний и организаторских способностей мы предлагаем следующие рекомендации.

Во-первых, на кафедре социологии разработать и преподавать курс «Гендерная социология». Поскольку осенью 2007 года кафедра социологии планирует открытие новой специальности «Управление персоналом», данный курс будет очень актуальным и своевременным для будущих специалистов — управленцев.

Во-вторых, в Институте экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова на специальностях «Финансы и кредит», «Банковское дело», «Экономика и управление на предприятии промышленности строительных материалов», «Мировая экономика», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Маркетинг» управленческого характера обучаются в основном девушки, которые по окончании вуза будут управленцами. Поэтому под руководством директора Института экономики и менеджмента целесообразно разработать и внедрить «Комплексную программу управленческой подготовки студентов в течение всего периода обучения в вузе». Действующая система непрерывной практической управленческой подготовки будет иметь два направления: вузовская управленческая подготовка студентов — будущих менеджеров и внеаудиторная работа непосредственно в вузе.

Для вузовской управленческой подготовки формируется молодежная группа. Преподавателями проводятся деловые игры, в которых студентки находятся в условиях, имитирующих реальные жизненные ситуации, с которыми им не раз придется столкнуться впоследствии. Студентки познают реальные экономические и социальные процессы демократического общества с рыночной экономикой, получают профессиональную и экономико-управленческую ориентацию. Главная цель работы данной группы состоит в обучении старшекурсниц экономическим и управленческим дисциплинам, выработке у них качеств, необходимых современным менеджерам, —

уверенности в себе, ориентации в жизни на собственные силы.

Внутривузовская работа со студентками представляет собой комплекс мер, обеспечивающих поэтапную и непрерывную управленческую подготовку студенток в течение всего периода обучения в вузе за счет внедрения и реализации новых методов:

- рейтинговой системы учета и стимулирования практической подготовки студенток;
 - экономических конференций, конкурсов, олимпиад;
 - управленческой практики;
 - курсовых и дипломных проектов по тематике, имеющей практический выход;
 - различных органов студенческого самоуправления;
 - системы содействия трудоустройству выпускниц.
- Внеаудиторная работа непосредственно в вузе представляет собой участие студенток в структурах студенческого самоуправления. Конкретными задачами являются:

1. Формирование и постоянное поддерживание в студенческой среде благоприятного психологического климата, укрепление горизонтальных и вертикальных связей между студентками разных курсов, групп и в самих группах, между студентками и преподавателями.

2. Развертывание реальных бизнес-полигонов, позволяющих студенткам совершенствовать навыки работы в команде и будущей практической менеджерской деятельности для последующего перехода в реальные организации.

Накапливаемый студентками в течение периода вузовского обучения практический опыт необходимо учитывать с помощью рейтинговой оценки и фиксировать в персональной зачетной книжке практической подготовки студентки. В трансформирующемся обществе важно формировать у девушек понимание роли профессионального образования как надежного и наиболее эффективного средства, увеличивающего их конкурентоспособность, уверенность и стабильность, облегчающего положение на рынке труда и карьерный рост. В извечном со времен Сократа, Платона, Аристотеля треугольнике — государство, общество, человек — образованию всегда отводилась роль главного цивилизованного фактора в развитии человека [4]. Выпускницы высших учебных заведений, получая диплом, переходят в слой специалистов, откуда возможен переход в средние и верхние уровни социальной пирамиды.

На данный момент в вузе требуется более последовательная, целенаправленная и комплексная работа по осуществлению активной гендерной политики. По нашему мнению, можно выделить несколько основных направлений по усовершенствованию гендерной политики в вузовской организации, направленной на повышение профессиональной самореализации женщин-менеджеров:

1. Повысить уровень карьерных притязаний женщин-управленцев.
2. Использовать управленческий потенциал женщин.
3. Обеспечить устойчивое профессиональное развитие женщин в системе управления.
4. Достичь широкого представительства женщин на высших должностях на уровне принятия управленческих решений.
5. Разработать и последовательно осуществлять комплексную программу подготовки и переподготовки специалистов, повышения квалификации с учетом гендерного компонента.

Кадровая служба БГТУ им. В.Г. Шухова должна:

1. Разрабатывать обучающие программы (тренинги, семинарские и консультативные занятия) нацеленные на личностно-профессиональное развитие и оптимизацию профессиональной самореализации без отрыва от места работы с использованием современных инновационных методов обучения.

2. Осуществлять контроль уровня профессиональных знаний, умений, личностно-деловых и профессионально важных качеств.

3. Внедрять целевые программы профессионального обучения для отдельно отличившихся сотрудников, имеющих большой потенциал и стремление к служебному росту.

4. Задействовать практику выдвижения и назначения женщин на руководящие должности, отслеживая их профессиональную мотивацию.

5. Поощрять женщин, участвующих в научно-практических конференциях, семинарах, занимающихся исследовательской, научной работой.

6. Использовать технологию целенаправленной подготовки женщин на высшие должности, осуществления их качественного отбора, аттестации, оценки и продвижения. Прежде всего это касается работы с кадровым резервом из числа женщин.

7. Осуществлять должностное продвижение служащих. Этот процесс необходимо сделать открытым, гласным, доступным для ознакомления широкому кругу работающих в системе управления.

Таким образом, высокая оценка профессиональных заслуг женщин в виде достойного карьерного, должностного роста, доверия к ним со стороны руководства организации будет стимулировать профессиональное развитие самих женщин и повысит эффективность, гуманистическую направленность и демократизм института. Женщины быстро приобретают опыт управления организациями в ситуации неопределенности, опираясь на чисто женские каче-

ства: интуицию, эмоциональный подход к решению проблем [5]. С точки зрения теории и практики управления, российское общество не может пренебрегать теми возможностями, которые дает ему хорошо организованный квалифицированный труд менеджеров-женщин. Женщины с присущим им историческим статусом созидательниц добра, заботы и справедливости способны достаточно эффективно справляться с задачами управления. Только вот путь женщинам к вершинам управления в организации оказывается трудным, и им необходимо прилагать максимум личных усилий, чтобы обеспечить реальную конкуренцию мужчинам на рынке труда.

Библиографический список

1. 50 лет Белгородской области: путь созидания / Отв. ред. выпуска В. Просекова. — Белгород: Белгородская областная типография, 2004. — 435 с.
2. Филатова О.Г. Общая социология / О.Г. Филатова. — М.: Гардарики, 2005. — 464 с.
3. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество / П.А. Сорокин. — М.: Политиздат, 1992. — 298 с.
4. Резник С.Д. Женщина-руководитель: как добиться успеха в управлении / С.Д. Резник, С.Н. Макарова. — Ростов н/Д: Феникс, 2005. — 313 с.
5. Бабаева Л.В. Деловая активность женщин в новых экономических структурах / Л.В. Бабаева, Л.А. Нельсон // Социологические исследования. — 1992. — №5. — С.107 — 111.

ИЛЬЯЕВА Ирина Алексеевна, профессор кафедры социологии, доктор философских наук.

САВЕНКОВА Ирина Валерьевна, аспирант кафедры социологии.

Дата поступления статьи в редакцию: 16.04.2007 г.

© Ильяева И.А., Савенкова И.В.

Г. М. ГАДЖИЕВ
З. К. БАГИРОВА

Дагестанский государственный педагогический университет

СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ В ОБРАЗОВАНИИ

На основании анализа управленческой деятельности выявлены сущность и компонентный состав управленческой культуры будущего руководителя в образовании, представляющей собой интегративное свойство личности, состоящее из культурологических, профессиональных и личностных качеств.

В условиях глобальных социокультурных преобразований и формирования новой концепции развития общества на первый план выдвигаются требования к личности управленца нового типа. Одним из

приоритетных направлений совершенствования подготовки руководителя в образовании является формирование личности с управленческой культурой, владеющего интеллектом, культурой мышления, спо-

собного к диалогу, с устойчивой ценностной ориентацией на самореализацию и саморазвитие, способствующей его конкурентоспособности.

Актуальность формирования эффективного руководителя, обладающего высоким уровнем управленческой культуры, объясняется возрастающими требованиями к уровню профессионального менеджера в образовании в условиях обновления социальной сферы и, в частности, образования. Кроме того, объективная необходимость интенсивного изменения педагогических систем и процессов, происходящих в образовательном учреждении, предопределяют высокий уровень готовности к управленческой деятельности, наличие управленческого сознания и мышления.

Рыночные отношения, отказ от авторитарных методов, зарубежный опыт и необходимость его использования предполагают обоснованный поиск рациональной модели подготовки современного руководителя в образовании. Решение такой масштабной задачи предполагает повышение не только профессиональной компетентности будущего руководителя, но и его управленческой культуры, включающей совокупность качеств, обеспечивающих эффективность профессионально-педагогической деятельности. При этом важно соответствие требованиям, предполагающим способность предвидеть перспективы, готовность создавать и реализовывать новые концепции, ориентированность на инновационную деятельность, проявление инициативы и т. д.

В условиях, когда образовательные учреждения становятся более разнообразными, открытыми и гибкими, меняются содержание, формы и методы работы образовательного учреждения, необходима система подготовки, в полной мере способствующая реализации творческого потенциала личности будущего руководителя. Кроме того, возрастающая сложность процессов управления требует, чтобы управленческие функции в образовании осуществлялись подготовленными для этой деятельности специалистами, владеющими управленческой культурой. Управленческая культура руководителя является важнейшим элементом совершенствования и развития современного образования, поскольку выступает системообразующим компонентом функционирования образовательного учреждения, внесения существенных изменений, определяющих содержание и темпы необходимых преобразований в образовании. Кроме того, без рационального управления не может быть обеспечено выполнение социального заказа, повышение сознательной организационно-управленческой активности педагогического коллектива, а также создание условий для всестороннего развития личности выпускника образовательного учреждения.

Вводимые в последние годы в сферу образования нововведения не дают ощутимых результатов, поскольку в практической деятельности руководители образовательных учреждений опираются больше на интуицию, действуя скорее по наитию, чем по теории. При этом отсутствие понимания того, что изменение социокультурных основ обязательно должно привести к иным ценностям управленческой культуры личности, не способствует эффективности деятельности образовательного учреждения, реформе образования в целом.

Несмотря на то что специалист, несколько десятков лет работающий по профессии, приобретает знания, умения и практический опыт, позволяющий на достаточно высоком уровне решать управленческие задачи, выражать свою индивидуальность, профес-

сиональная подготовка будущего руководителя, предполагающая формирование управленческой культуры, отражает степень информированности управленческих способностей и потребностей руководителя в сфере образования.

Анализ социологической, психолого-педагогической и другой литературы показывает, что управленческая культура рассматривается как один из неотъемлемых компонентов общей культуры личности и как основа эффективности управленческой деятельности.

Анализ и обобщение теории и практики подготовки будущего руководителя позволили выявить структуру управленческой культуры, представляющую собой достаточно сложное, многогранное явление, связанное со всеми сторонами деятельности, выражающую качественную характеристику степени совершенства и готовности к управленческой деятельности. При этом, естественно, управленческая культура будущего руководителя образования характеризует уровень готовности и владение комплексом знаний, умений и навыков, обеспечивающих творческий подход к решению профессиональных задач управления через решение различной степени сложности проблем.

При этом в качестве значимых характеристик управленца нами выделены: способность управлять собой, наличие четких личных целей, избирательность мышления, готовность к продуцированию идей, знание современных управленческих подходов, способность к влиянию на окружающих, владение способами принятия решения по проблемам и конфликтам, владение коммуникативной культурой и т. д.

В формировании управленческой культуры будущего руководителя в образовании ведущая роль принадлежит целенаправленному воздействию на личность, исходя из чего управленческая деятельность осмысливается нами как творческая инициатива руководителя, направленная на достижение стратегически проектируемых целей, а готовность к ней — как позитивный, ценностный уровень владения соответствующими характеристиками. С этих позиций управленческая культура как интегративное свойство личности состоит из профессиональных, культурологических и личностных качеств, уровень сформированности которых обеспечивает готовность к эффективному осуществлению управленческой деятельности. Являясь одним из структурных компонентов культуры личности и представляя собой ее интегрирующее начало, управленческая культура выражает универсальность ее связей с окружающим миром и людьми, способствует творческой самореализации, перенесению управленческих знаний, умений и навыков во все сферы деятельности.

Анализ условий, предопределяющих эффективность формирования управленческой культуры, позволил выделить национальный, морально-нравственный, профессиональной обученности, социальный, культурно-образовательный и другие факторы, выступающие катализаторами данного процесса. Национальный фактор способствует возрождению традиционной культуры, приобщению к ней работников системы образования, раскрытию профессионально-культурного потенциала будущего управленца.

Наряду с национальным морально-нравственный фактор воздействует на сознание, воспитывает в духе законов, принятых в обществе, определяя нравственную позицию как основу управленческого и культурологического компонента.

В условиях совершенствования и модернизации образования актуализируется фактор профессиональной обученности, поскольку усилия, направленные на подготовку высокопрофессионального руководителя, предопределяют его значимость при формировании управленческой культуры.

Социально-психологическая атмосфера педагогического коллектива, характеризуя социальный фактор, включает «меняющиеся ожидания, отношения и нравы общества». Он становится ведущим в формировании отношения к образованию, социальных установок и социальной ориентации молодежи. Воздействие педагогического коллектива вуза, воспитательного пространства, среды, семьи должно быть доминирующим в формировании управленческой культуры в условиях подмены истинных ценностей.

Культурно-образовательный фактор, являясь одним из ключевых в совершенствовании общества и развитии личности, воспитывает культуругенерирующую способность к творчеству, выступает приоритетным при подготовке руководителя образовательного учреждения.

С учетом сказанного уровень современного образования зависит от эффективного руководства, прогностическим признаком которого выступает готовность к управленческой деятельности, а также наличие определенных качеств, отражающих уровень сформированности управленческой культу-

туры, поднимающий рейтинг в педагогическом коллективе и обществе.

Библиографический список

1. Анисимов О.С. Методологическая культура педагогической деятельности и мышление. — М., 1996.
2. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом. - М., 1980.
3. Бочаров М.К. Наука управления. Новый подход. — М., 1990.
4. Бондаревская Е.В. Введение в педагогическую культуру. Ростов-на-Дону, 1995. - 215 с.
5. Васильев Ю.В. Педагогическое управление в школе: методология, теория, практика. - М., 1990.
6. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя. М: Академия, 2004. - 207 с.
7. Сластенин В.А. Педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений. М.: Школа-Пресс, 2000.

ГАДЖИЕВ Гаджияв Магомедович, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой теории и методики профессионально-педагогического образования.

БАГИРОВА Загидат Курбанмагомедовна, старший преподаватель кафедры менеджмента.

Дата поступления статьи в редакцию: 05.04.2007 г.

© Гаджиев Г.М., Багирова З.К.

Книжная полка

Андрей Петрович Ершов – ученый и человек / Ред.-сост. М.А. Бульонков [и др.]; отв. ред. А.Г. Марчук. - Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2006. - 504 с.

Книга представляет собой сборник материалов, посвященных жизни и деятельности выдающегося ученого, академика Андрея Петровича Ершова. В истории советской науки Ершов занимает особое место как пионер и лидер отечественного программирования, на становление и развитие которого он оказал значительное и определяющее влияние. В предлагаемой книге собраны воспоминания коллег, учеников и друзей А. П. Ершова, его статьи, письма и другие архивные материалы, характеризующие его не только как ученого, педагога и общественного деятеля, но и как замечательного человека, жизнь которого была и остается примером служения науке и всему народу.

Книга адресована широкому кругу специалистов в области информатики, студентам, преподавателям и всем, кто интересуется историей отечественной науки. Рос. акад. наук, Сиб. отд-ние, Ин-т сист. информатики им. А.П. Ершова.

Солоненко Виктор Прокопьевич. - Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2004. - 183 с.

Читателю предлагается познакомиться с воспоминаниями современников о Викторе Прокопьевиче Солоненко — военном геологе-поисковике, члене-корреспонденте РАН, основателе палеосейсмогеологического метода и сибирской школы сейсмогеологии, прошедшем сложный, но блистательный путь в науке. До конца своих дней он оставался личностью, овеянной легендами, в чем можно убедиться после прочтения разнообразных по стилю и глубине очерков, представленных в книге, а также знакомства с документами и фотографиями. Он умел любить, работать, сражаться, создавать новые научные направления и методы в геологии, получать важные для страны практические результаты, оставаясь при этом чутким другом, мудрым собеседником и строгим, но справедливым Учителем с большой буквы.

Книга предназначена не только для специалистов-сейсмогеологов, но и для широкого круга читателей, интересующихся научной деятельностью или просто жизнью замечательных людей — наших современников, к числу которых относится и Виктор Прокопьевич Солоненко.