

ет этого делать, 25% российских и 16% японских респондентов утверждают, что отсутствует контроль общественности за деятельностью этих предприятий.

Проведенный анализ говорит о том, что как в Японии, так и в России существует общественный консенсус относительно того, что ядерная энергетика развивается правительством и энергетическими компаниями в одностороннем порядке, без достаточной информационной открытости, и такая оценка общественности служит причиной возникновения у многих людей чувства недоверия и разочарования действиями политиков.

В этих обстоятельствах общественности сложно склониться к позитивному восприятию усилий правительства по развитию ядерной энергетике. В демократическом обществе граждане имеют право знать о действиях правительства, политиков и компаний, равно как и о причинах и последствиях таких действий. Более того, люди имеют право выражать собственное мнение, делать личные выводы и принимать или отклонять определенные направления деятельности власти. Необходимо помнить, что именно общество, в котором прилагаются максимальные усилия для реализации таких прав граждан, называется демократическим обществом.

¹ Zyl. N. van. Nuclear Power: Government policy and public opinion in the United States and Japan // Sustainable Energy. 2001. 1 May. P. 8; Dauvergne P. Nuclear Power Development in Japan // Asian Survey. 1993. Vol. 33. № 6. P. 576–591.

О. В. Хрущев

ОСОБЕННОСТИ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ

До сих пор в отечественной и западной социологии не существовало единого подхода к понятию «информационная культура». К тому же до сих пор, к сожалению, как не хватает исследований, пытающихся выяснить, чем же является информационная культура в понимании представителей различных социально-профессиональных групп. Как отмечает ряд социологов, иногда исследователь и респонденты разговаривают, не понимая друг друга, так как не определен основной предмет разговора. Вместе с тем высокий динамизм развития современного общества ярко высвечивает ряд экономических, политических, социальных, экологических и других проблем. Недостаточный уровень развития информационной культуры многих специалистов, в том числе и профсоюзных работников, стал

одной из существенных причин их появления. Поэтому в современной России встает проблема формирования информационной культуры личности.

Для дальнейшего анализа необходимо рассмотреть вопрос о том, какой смысл профсоюзные работники вкладывают в понятие информационной культуры.

Исследование показало, что содержание понятия «информационная культура профсоюзного работника» респондентами интерпретируется достаточно широко, причем независимо от уровня имеющегося образования: 37,6% опрошенных связывают информационную культуру профсоюзного работника с «широким запасом информации, знаний, необходимых для решения профессиональных задач», 30% – «с умением воспринимать и понимать информацию», а 20,7% – с «изучением различных источников информации для того, чтобы больше знать». Как видим, в этом случае респонденты не уловили главную сущность данного понятия – качественную характеристику информационной культуры: знания, информация необходимы для социального взаимодействия, а это значит, что человеку необходимо не только обладать знаниями, но и использовать их в повседневной жизни. Для 12,1% опрошенных информационная культура понимается как «степень овладения профессиональной информацией и трансляцией ее в практику», что является, на наш взгляд, адекватным отражением содержания информационной культуры профсоюзного работника. Близка к пониманию сущности и такая интерпретация информационной культуры, как «сбор, хранение, переработка, передача какой-либо информации». На это указали 11,2% респондентов. В целом же мы можем сделать вывод о том, что большинство профсоюзных работников, как и ряд других социально-профессиональных групп (педагоги, государственные служащие), недостаточно четко представляют содержание данного понятия¹.

Приведенные данные говорят также о том, что понятие информационной культуры не нашло пока еще воплощения в профессиональной деятельности профсоюзных работников. Так, 74,1% респондентов испытывают дефицит информации для эффективного осуществления своей профессиональной деятельности. Исследование показало, что существуют объективные и субъективные причины информационного голода. Среди объективных причин были названы дефицит времени (58,4%); удаленность от источников информации (17%); отсутствие сети Интернет (53%). Субъективные причины связаны с отсутствием навыков ориентации в потоке информации (13,9%); навыков пополнения обработки и систематизации информации (13,9%). Как видим, на разные субъективные причины указало одно и то же число респондентов. Можно предположить, что это одни и те же лица. Такая причина, как «дефицит времени», в современной России может выступать как объективным, так и субъективным фактором. С одной стороны, профсоюзные работники вынуждены решать свои экономические проблемы за счет подработок в свободное время, поэтому они действительно оказываются в условиях дефицита времени. С другой стороны, многие профсоюзные работники не умеют рационально использовать свое свободное время, отдавая предпочтение таким источникам информации, как телевидение, радио, газеты. Стоит заметить, что большая

часть респондентов причину дефицита информации связывают с объективными (внешними) обстоятельствами и лишь 13,9% видят причину в самих себе.

Одной из важных составляющих информационной культуры являются навыки владения современными методами сбора, анализа и обобщения информации. Исследование показало, что 53,3% опрошенных весьма посредственно владеют этими навыками, 30,3% – владеют хорошо, 9,5% – владеют плохо, а 7,9% – не владеют совсем. Между тем у 44,8% респондентов на работу с информацией уходит до 20% рабочего времени, а у 37,8% – до 50,0%. Недостаточная квалификация сотрудников, по мнению экспертов, мешает сократить время получения необходимой информации.

В настоящее время наметилась тенденция к уменьшению использования монографической и справочной литературы по проблемам трудового законодательства, социального партнерства и т. д., хотя информация, проходящая через профсоюзные комитеты, в основном нормативная (до 80,0%) и законодательная (до 70%).

Исследование показало, что способы представления информации, которые чаще всего используются профсоюзными работниками, остаются традиционными – «текст» отметили 63,2% респондентов, однако 25,8% опрошенных считают, что наиболее оптимальным способом передачи информации являются Интернет и электронная почта, что свидетельствует об инновационной составляющей информационной культуры.

Информационную культуру профсоюзного работника невозможно представить без коммуникативной составляющей – культуры общения, которая является средством обеспечения эффективной профессиональной деятельности. Однако, как показывает исследование, сегодня основными средствами и формами взаимодействия профсоюзных работников с членами профсоюзной организации остаются традиционные, такие как передача письменных документов (19,6%), регулярный прием граждан (63,4%), выступления в различных аудиториях (30,3%), электронная почта (44,8%), видеоконференции (6,3%), публикации материалов в СМИ (13,9%). Недостаточное внедрение в практику современных методов общения: видео-, интернет- и телеконференций, электронной почты свидетельствует о преобладании традиционных элементов информационной культуры профсоюзных работников, что не соответствует формирующемуся информационному обществу.

Исследование также показало, что информационная деятельность профсоюзных работников развита еще недостаточно. Уровень информационных потребностей большинства из них (до 70%), а также навыки получения необходимой информации и работы с ней не соответствуют современным требованиям.

¹ Василенко А. А., Рыбакова И. Н. Информационная культура в системе государственного управления. М., 2004; Герцог Г. А. Информационная культура инженерно-педагогических работников в современной России. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Екатеринбург, 1995; и др.