Министерство образования и науки РФ
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
Факультет социальных наук,
Нижегородское региональное отделение
Межрегиональной общественной организации «Академия гуманитарных наук»

ГУМАНИТАРИИ В XXI ВЕКЕ

18–19 апреля 2013 года

Том 2

Нижний Новгород
Издательство НИСОЦ
2013

УДК 316
ББК 60.5

Р е ц е н з е н т ы:

Козлов Анатолий Александрович	– д.с.н., профессор, заведующий кафедрой социологии молодежи и молодежной политики факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета.
Теодорович Михаил Леонидович	– д.с.н, профессор кафедры экономической социологии факультета социальных наук Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского.

С77 **Гуманитарии в XXI веке** / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой: В 2 т. Т. 2. – Н. Новгород: Издательство НИСОЦ, 2013. – 228 с.

ISBN 978-5-93116-150-1

В сборнике представлены материалы научных исследований, обсуждавшихся на пленарном заседании и секциях международной научно-практической конференции «Гуманитарии в XXI веке» (18–19 апреля 2013 г., Нижний Новгород, ННГУ им. Лобачевского), посвященных проблемам современного общества в самом широком спектре.

Сборник предназначен для преподавателей, аспирантов и студентов, практических работников образовательных и социальных учреждений и общественных организаций.

Составитель и научный редактор Саралиева З.Х., д.и.н., профессор, зав. каф. общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского, зам. председателя оргкомитета конференции.

ISBN 978-5-93116-150-1 ББК 60.5

© НИСОЦ, 2013

В конференции «Гуманитарии в XXI веке» участвовали исследователи, специалисты и практики из 22 городов России, а также Белоруссии, Германии, Испании, Казахстана, Польши, США, Украины, Франции, Чехии и Японии.

Результаты научных исследований представлялись на следующих секциях и круглых столах:

- ✓ Социология,
- ✓ Наука и образование,
- ✓ Юридические науки,
- ✓ Социальная политика и социальная работа,
- ✓ История и международные отношения,
- ✓ Философия и культурология,
- ✓ Психология в современном обществе,
- ✓ Молодежь и молодежная политика,
- ✓ Молодая семья,
- ✓ Экономика и рынок труда.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ

Чупрунов Евгений Владимирович	– ректор ННГУ, *председатель оргкомитета*
Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна	– заведующий кафедрой общей социологии и социальной работы ФСН ННГУ, *зам. председателя оргкомитета*
Блонин Владимир Александрович	– декан ФСН ННГУ, *ученый секретарь*
Вишневский Юрий Рудольфович	– заведующий кафедрой социологии и социальных технологий управления Уральского федерального университета им. Первого Президента России Б.Н. Ельцина
Грудзинский Александр Олегович	– проректор по международной деятельности и инновациям в образовании ННГУ
Козлов Анатолий Александрович	– заведующий кафедрой социологии молодежи и молодежной политики факультета социологии Санкт-Петербургского госуниверситета
Кузнецов Андрей Александрович	– декан исторического факультета ННГУ им. Н.И. Лобачевского
Петрова Татьяна Эдуардовна	– заместитель директора Департамента дополнительного образования детей, воспитания и молодёжной политики Министерства образования и науки РФ
Пуляев Вячеслав Тихонович	– Президент «Академии гуманитарных наук»
Романовская Вера Борисовна	– заведующий кафедрой теории и истории государства и права юридического факультета ННГУ
Рыхтик Михаил Иванович	– декан факультета международных отношений ННГУ
Сайгин Вадим Викторович	– проректор по экономическому развитию и АХР ННГУ
Скворцов Николай Генрихович	– проректор по научной работе Санкт-Петербургского госуниверситета
Стронгин Роман Григорьевич	– Президент ННГУ им. Н. И. Лобачевского
Цыганов Виктор Иванович	– декан юридического факультета ННГУ им. Н.И. Лобачевского
Швецов Владимир Иванович	– проректор по информатизации и довузовской подготовки ННГУ
Шпрингер Вернер	профессор университета Дуйсбург-Эссен (Германия)

ЧЛЕНЫ РЕДКОЛЛЕГИИ

Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна	– ответственный редактор – д. ист. н., профессор, заведующая кафедрой общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского
Бекарев Адриан Михайлович	– д. филос. н., профессор кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского
Блонин Владимир Александрович	– декан ФСН ННГУ
Каржина Галина Альбертовна	– заместитель декана по научной работе ФСН
Рыхтик Михаил Иванович	– декан факультета международных отношений ННГУ
Романовская Вера Борисовна	– заведующая кафедрой теории и истории государства и права юридического факультета ННГУ

Данный сборник в совокупности со специальным выпуском «Нижегородского музея» (2013 г.) посвящен 20-летию Межрегиональной общественной организации «Академия гуманитарных наук» – соучредителя журнала «Нижегородский Музей». Академия была создана в июле 1993 г. по инициативе ученых и деятелей культуры Санкт-Петербурга, Москвы, Нижнего Новгорода, Екатеринбурга, Уфы. Первое региональное отделение было создано в 1994 г. в Нижнем Новгороде Р.Г. Стронгиным, З.Х. Саралиевой, О.А. Колобовым. В 1997 г. Академия аккредитована при Межпарламентской Ассамблее Содружества Независимых государств. Материалы данного выпуска представляют широкий спектр научных и социогуманитарных исследований и сфер деятельности первого в новой России независимого объединения ученых-гуманитариев.

Редакционная коллегия

СОДЕРЖАНИЕ

КРУГЛЫЕ СТОЛЫ

Психолог в современном обществе

Васильева Е.Н., Орлов А.В. Родительские экспектации как компонент в структуре детскородительского взаимодействия 10
Власкин В.Ю. Социально-перцептивные регуляторы деятельности психолога военной организации 14
Захарова Л.Н. Безопасность как вектор развития психологии в XXI веке 19
Колосова В.В. Проблемы социальной психологии личности как социального феномена и учебной дисциплины 23
Мифтахова Л.Р. Психическое здоровье и умственная отсталость как социальная проблема современного общества 27
Неймарк Е.А. Индивидуально-психологические условия становления трудоголизма линейных менеджеров 31
Орлов А.В. Психические состояния в контексте гуманитарной методологии..... 34
Троицкая И.Ю. Психологическая служба в системе воспитательной работы в высшей школе 37
Щербаков А.В. Использование тренинга «эффективное родительство» как средства повышения родительской компетентности молодежи 40

Молодежь и молодежная политика

Загребин В.В. Потребление психоактивных веществ как форма девиантного поведения молодежи..... 43
Киселева Т.В. Девиантное поведение молодежи: анализ масштабов распространения..... 47
Лучина Т.И. Роль преподавателя в развитии коммуникативной культуры студентов 49
Максимова М.Л. Символы образованности в представлении студентов ННГУ 56
Осянин А.Н. Развитые социальные ресурсы как ведущий фактор адаптации учащейся молодежи..... 59

Рыбакова М.В., Матраева А.Д. Роль гуманитарных дисциплин в формировании общекультурных компетенций студентов 62
Сироткина Е.С. Проблематизация несовершеннолетнего материнства в учебной литературе по социальной работе 66

Молодая семья

Егорова Н.Ю. Супружеские отношения в современной семье: традиции и новации 70
Кальченко А.Г. Семья как инструмент формирования предпринимательской активности и становления семейного бизнеса 75
Михеева А.Р. Междисциплинарность изучения семьи: формальная и реальная..... 80
Птицына Н.А. Работа добровольцев с семьями детей-инвалидов (из опыта проектной деятельности)..... 84
Ростовская Т.К., Ростовская Н.А. «Молодежь – основа формирования института молодой семьи в российском обществе»..... 88
Толокнова С.С. Теоретический анализ функционирования семей одиноких матерей в современном обществе 92
Ходырева Е.Б. Институт усыновления 96
Щербаков А.В. Использование тренинга «эффективное родительство» как средство, повышения родительской компетентности молодежи 101
Юшкова-Борисова Ю.Г. Принципиальные различия в мировоззрении многодетных и малодетных родителей (по материалам исследований)..... 104

Экономика и рынок труда

Авдошина Н.В. Социальные инновации в развитии трудового потенциала промышленных предприятий 107
Бокова Э.М. Проблема освещения темы социальной ответственности бизнеса в российских средствах массовой информации 111
Былинская А.А. Влияние трудовой мобильности на структуру российского рынка труда..... 114
Гавров С.Н. Перспективные риски российской экономики..... 117
Гинсбург М.В. Оказание государственных услуг безработным гражданам в условиях центров занятости населения 123
Долгова Л.А. Коммуникативная компетенция руководителя: обобщенный портрет 126

Иваньковский С.Л., Иваньковская Н.А. Факторы конкурентоспособности трудовых ресурсов на рынке труда Нижегородской области 130
Кальсина А.В. Социальный ресурс как фактор повышения конкурентноспособности 136
Климова С.Г. Кто защитит права российских работников? 139
Леонова И.С. Конфликтогенные характеристики управленческого взаимодействия на предприятиях с разным уровнем включенности в инновационные процессы 143
Максимов Б.И. Труд и положение рабочих: проблемы, возможные решения 148
Матиашвили В.М. Организационная культура: основные характеристики 152
Митькина В.В. Влияние статусной принадлежности наемных работников на динамику их здоровья 157
Митягина Е.В. Оценка уровня квалификации рабочих промышленного предприятия 161
Морозова О.Н., Леонтьева Т.В. Трудоустройство, как важнейший элемент социализации инвалидов (на примере Республики Татарстан) 165
Мягков А.Ю. Индекс восприятия коррупции: экспликация неочевидного 169
Немова О.А., Пакина Т.А. Трудоустройство молодежи с высшим образованием (на материале социологического исследования) 173
Oyata Kazunobu The Essence of Leadership 176
Подгорный Б.Б. Социальные функции российского фондового рынка: теория и практика 182
Рушева А.В. Профсоюз как субъект реализации социальной политики организации 186
Сергеева А.А. Социокультурные аспекты управления процессами слияний и поглощений в международном бизнесе 190
Сизова И.Л. Проблема уязвимости в социально-трудовых отношениях 193
Сычева О.Н. Обоснование выбора варианта развития отечественной фармацевтической и мецицинской промышленности: социологический анализ 199
Тукумцев Б.Г. Субкультура нищеты и бедности на промышленных предприятиях 203

Фролова П.С. Меры противодействия угрозам кадровой безопасности инжиниринговой компании 207
Хамитова Г.М. Проблемы исчисления пенсионного стажа медицинского работника 210
Хусяинов Т.М. Позитивное влияние занятости в сети интернет на семейные отношения 214
Челнокова Н.Ю., Егорова Л.С. Формирование банка проблем и положительных практик как инструмента регулирования социальных отношений в трудовом коллективе 217
Чилипенок Ю.Ю. Субъекты рынка труда современной России: основные проблемы взаимодействия 220
Шинкаренко Е.А. Трудоустройство по специальности в представлениях студентов факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского 224

КРУГЛЫЕ СТОЛЫ

Круглый стол «Психолог в современном обществе»

РОДИТЕЛЬСКИЕ ЭКСПЕКТАЦИИ КАК КОМПОНЕНТ В СТРУКТУРЕ ДЕТСКОРОДИТЕЛЬСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
PARENTAL EKSPEKTATIONS AS THE COMPONENT IN THE STRUCTURE OF CHILD-PARENTAL INTERACTION

Е.Н. Васильева, А.В. Орлов
Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского
E.N. Vasilyeva, A.V. Orlov
N.I. Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Рассматривается детско-родительская ролевая подструктура семьи. Особое внимание авторы уделяют феномену экспектаций родителей и ребенка в процессе субъект-объектного общения. На основе авторской концепции разработана методика, позволяющая изучать родительско-детские экспектации в рамках психологических и социологических исследований.

The article considers the role of parent-child family substructure. Special attention is given to the “expectation phenomenon” of parents and a child in the process of subject-object communication. The technique, based on the author's concept, allows to study the parent-child expectations in the psychological and sociological research.

Ключевые слова: семья, детско-родительские отношения, экспектации, ролевой репертуар, субъект-объектные ожидания, перцепция

K*eywords*: family, parent-child relations, expectations, role repertoire, subject-object expectations, perception

Специфика межличностных отношений в семье, особенности социально-психологического климата в ней связаны с адекватностью восприятия членами семьи друг друга в процессе взаимодействия. Особое значение в этом играют взаимные ожидания участников взаимодействия, или экспектации. Чаще всего экспектации связывают с ролевым поведением, так как социальное взаимодействие регламентировано определенными правилами. В семейных отношениях правил может быть немного, больше традиций или устоявшихся трансакций (соглашений). Мы понимаем под экспектациями ожидания участников взаимодействия относительно исполнения индивидом тех или иных форм

поведения. Экспектации не являются формальными требованиями в отличие от норм поведения. Они носят личностный характер, связаны с индивидуальным восприятием человека и потому не всегда осознаваемы. Однако несоответствие экспектаций реальному поведению партнеров по общению может быть причиной ролевых конфликтов.

Экспектации могут выражаться в двух формах: жесткой и мягкой. Жесткая форма (предписывающие экспектации) может иметь место, когда воспринимающий субъект имеет право ожидать соответствующего поведения от объекта ввиду того, что существуют зафиксированные правила, нормы поведения либо обязывающие соглашения, объект их знает и должен подчиняться. Жесткие экспектации не допускают альтернативы. Мягкая форма (предсказывающие экспектации) имеет место, когда объект не обязан следовать регламенту роли или требованиям соглашения, и субъект восприятия лишь предполагает возможность того или иного поведения. Предсказывающие экспектации носят вероятностный характер, зависят от специфики исполнения роли или однозначности/неоднозначности межличностного соглашения с учетом индивидуальных особенностей участников взаимодействия, а также конкретной ситуации.

В семейных отношениях обычно мало жестких экспектаций, так как существующие требования членов семьи друг к другу весьма условны, действующие нормы не строгие, санкции отсутствуют либо применяются не регулярно. В то же время экспектации в семейных отношениях, как правило, устойчивые, так как люди друг друга хорошо знают и могут иметь представление о вероятности того или иного поведения. Вместе с тем восприятие детей родителями не всегда однозначно, более того оно меняется с возрастом детей, усложняясь и дифференцируясь. Ранние родитительско-детские экспектации аморфны, так как дети трудно предсказуемы. Постепенно образ ребенка в настоящем и будущем становится более четким и устойчивым, ожидания также становятся более определенными.

Мы рассматриваем формирование экспектаций как субъект-объектный процесс. В ситуации межличностного восприятия (перцепции) можно выделить две стороны – это тот, кого воспринимают и оценивают – объект перцепции, и тот, кто воспринимает, дает оценку – субъект перцепции. Ожидания субъекта относительно поведения объекта являются субъект-объектными экспектациями. Анализируя детско-родителькие отношения в ситуации определенных ожиданий родителей относительно поведения детей, можно говорить о родительско-детских

экспектациях. Если ожидания есть у детей применительно к тому, что будет делать родитель, то следует говорить о детско-родительских экспектациях.

Однако и объект восприятия может иметь определенные ожидания применительно к поведению других лиц в отношении себя, предполагая, что они воспринимают его определенным образом и имеют четкие экспектации. Это экспектации субъекта глазами объекта. Например, представление детьми родительских ожиданий. Этот аспект семейных отношений в современной психологии рассмотрен не глубоко. Если супружеские роли и ожидания исследовались много и всесторонне, то восприятие родителями детей и детьми родителей изучалось мало. Родители, как правило, ждут в ответ на свою заботу соответствующих чувств и действий от своих детей. Соответственно, ожидают определенных поступков, приписывают им те или иные роли, предъявляют требования. Чаще всего родители считают, что дети в отношении их должны себя вести определенным образом, принуждая детей к тем или формам поведения и формируя определенные обязанности. Они полагают, что дети следуют этим требованиям и обязанностям, или, по крайней мере, должны это делать, так как существуют негласные отношения взаимности. Логика достаточно проста: «Если я выполняю свои ролевые обязанности в отношении своего ребенка, то жду и от него взаимности, он тоже должен что-то делать для меня». Обычно родители не требуют каких-то благодарностей, однако они надеются, что дети дадут возможность радоваться, получать удовольствие, что-то делать или, наоборот, не делать. Родители считают, что они заслуживают какого-нибудь удовлетворения за свой вклад в развитие ребенка. Вопрос о том, чего хотят родители от детей, изучен недостаточно. В данной работе мы сделали попытку исследовать родительские ожидания в представлениях их детей-студентов. Была поставлена задача составить список наиболее типичных ожиданий – родительско-детских экспектаций.

В исследовании участвовали студенты в количестве 112 человек, юноши и девушки 18-23 лет. Респондентам был задан вопрос: «Чего ждут от Вас ваши родители? Какую возможность Вы им давали или даете?». В течение 30 минут участники исследования письменно отвечали на вопрос в свободной форме изложения. В дальнейшем тексты были подвергнуты процедуре контент-анализа. Суждения были структурированы, кодифицированы, разбиты на группы. На основе описаний респондентов был составлен общий первичный список родительско-детских экспектаций, который был представлен на обсуждение экспер-

там. Экспертами являлись профессиональные психологи, работающие в сфере семейной, возрастной и педагогической психологии, психологи-специалисты по семейному консультированию. Эксперты, независимо друг от друга, оценивали полноту списка, корректность описаний и формулировок. Из списка были удалены нетипичные роли, уточнены формулировки. Таким образом, методом экспертных оценок определены основные родительско-детские экспектации. В окончательном варианте в списке имеют место 20 суждений как ответы на поставленный вопрос «Чего ждут от Вас ваши родители? Какую возможность Вы им давали или даете?»:

…проявлять заботу, чувствовать себя нужным человеком;
…гордиться собой;
…проявлять власть, самоутверждаться;
…самосовершенствоваться, развиваться вместе;
…поговорить, обменяться информацией, узнать что-то новое;
…зарядиться энергией;
…меньше тревожиться о своём будущем;
…общаться с интересными людьми, ориентироваться в социуме;
…дарить любовь;
…получать любовь, эмоциональную близость;
…проявлять активность в жизни и на работе;
…сбрасывать негативную энергию, проявлять агрессию;
…чувствовать себя более комфортно в семье;
…мечтать о будущем;
… родителям быть ближе друг к другу;
…учить, воспитывать, делиться опытом;
…иметь доверенное лицо, получить совет;
…приобщаться к культуре, искусству;
…устраниться от решения бытовых проблем;
…получить поддержку, помощь.

Данная модель репертуара родительско-детских экспектаций глазами студентов может считаться типичной, так как включает в себя описания, имевшие место у 90% респондентов. Список может считаться эмпирически валидным, так как построен на описаниях реальных семейных ситуаций.

Данный список может использоваться в исследовательских целях для составления закрытых форм опросников в психологических и социологических исследованиях родительско-детских экспектаций. Список достаточно полный, так как содержит большой ролевой репертуар.

Он может применяться как при опросах детей, так и их родителей. Может оцениваться как реальная ситуация (прошлая или настоящая), так и гипотетическая, например, при изучении установок молодежи применительно к будущей семье.

СОЦИАЛЬНО-ПЕРЦЕПТИВНЫЕ РЕГУЛЯТОРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА ВОЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
SOCIAL AND PERCEPTUAL REGULATORS OF ACTIVITY OF THE PSYCHOLOGIST OF THE MILITARY ORGANIZATION

В.Ю. Власкин
Войсковая часть Министерства обороны
V. Y. Vlaskin
Military unit Ministry of Defense

Приводятся результаты анализа представлений военнослужащих о личностных особенностях специалиста психологической работы армейских силовых структур. Решение вопроса о доверии к специалисту как регулятора успешной деятельности может находиться в причинно-следственной взаимосвязи с отношением всех участников совместной воинской деятельности к комплексу его личностных особенностей.

In article results are given of the analysis of representations of the military personnel about personal features of the expert of psychological work of army power structures. The solution of the question of confidence to the expert as the regulator of successful activity can be in cause and effect interrelation with the relation of all participants of joint military activity to a complex of its personal features.

Ключевые слова: деятельность, войсковой психолог, отношение, личность, групповая идентификация, доверие.

Keywords: activity, army psychologist, relation, personality, group identification, trust.

Проводимая в настоящее время реорганизация воспитательных структур Вооруженных Сил стала первопричиной возникновения в армейских организациях ряда проблем, связанных с формами и методами индивидуальной и коллективной работы с подчиненным личным составом. Так, помимо штатного исключения военных воспитателей из низовых звеньев большинства армейских организаций, делегирования их служебных полномочий офицерам командного звена в рамках оптимизации численности армейских воспитательных структур произошло

значительное сокращение числа психологов войскового звена, осуществлен их категориальный перевод в разряд специалистов так называемого «гражданского персонала ВС РФ».

В этой связи рассмотрение проблем успешной деятельности специалиста психологической работы видится достаточно актуальным и является, в частности, объектом данной работы. К предмету же изучения можно отнести социально-перцептивные регуляторы деятельности войскового психолога, которые, на взгляд автора, способны детерминировать ее эффективность вследствие экспектационной успешности специалиста по отношению к заказчикам и объектам психологического взаимодействия.

К заказчикам психологической деятельности в исследовании была отнесена группа офицерского состава дисциплинарной (далее – ДВЧ) и общевойсковой (далее – ОВЧ) воинских частей (n = 35), к объектам психологического воздействия – группы военнослужащих по призыву роты охраны (РО; n = 80) и переменного состава (ПС; n = 74) ДВЧ, а также рядовой состав ОВЧ (n = 74). Численность общей выборки военнослужащих по призыву составила 228 человек.

В качестве диагностического инструментария респондентам была предложена разработанная автором анкета, аналоговой основой которой является метод семантических универсалий оцениваемого объекта Е.Ю. Артемьевой [см.: 1, с. 5–10]. Данная методика позволила проанализировать оптимальные, на взгляд респондентов, выборы по категориальному, образовательному, возрастному, гендерному и другим признакам, позволяющим создать вероятностный облик войскового психолога. В анкете было предложено оценить по семибалльной шкале (от -3.00 до +3.00) 7 пар дихотомических дескрипторов, характеризующих личностные особенности специалиста: «военнослужащий – гражданский специалист», «женщина – мужчина» и т.д. Знак групповой универсалии в данном случае обозначал сдвиг результата к одному из полюсов предложенной дихотомии. Целью исследования ставилось сравнение групповых показателей отношения различных категорий военнослужащих к личностным особенностям «идеального» для респондентов специалиста.

Результаты качественного анализа представлены в таблице 1.

Качественный анализ результатов позволил сделать определенные выводы, главным из которых является гипотеза о том, что основные выборы участников исследования были индетерминированы личностными особенностями конкретных специалистов, работающих в части. В этой связи показательны гендерные и возрастные предпочтения группы

Таблица 1

Таблица средних групповых значений личностных особенностей специалиста

Дихотомии	**РО**	**ПС**	**Офицеры**	**ОВЧ**
Военнослужащий – гражданский специалист	-0.45	1.49	-0.43	2.03
Женщина – мужчина	2.24	0.89	0.63	-2.46
Военное образование – гражданское образование	-0.16	0.86	-0.34	2.01
Состоит в браке – не состоит	-1.06	-0.84	-1.17	0.00
Не имеет детей – имеет детей	1.23	1.20	0.46	0.24
Одной национальности – разной национальности	-1.35	0.19	-0.09	-1.23
Возрастной континуум	35-40	35-40	35-40	25-30

солдат общевойсковой части, где психологами являются две женщины обозначенного респондентами возраста. Предпочтения же военнослужащих роты охраны и, в особенности, переменного состава ДВЧ сориентированы на пол и возраст «своего» штатного специалиста – мужчины; ответы военнослужащих переменного состава в значительной степени соотносятся с национальной ментальностью, характерной для солдат, составляющих данную выборку в достаточной степени – военнослужащих, являющихся уроженцами республик Северного Кавказа.

Количественная обработка результатов осуществлялась путем определения статистически значимых различий. При сравнении двух попарно связанных выборок был использован Т-критерий Вилкоксона ($p < 0.05$). Результаты статистической обработки занесены в таблицу 2.

Количество групповых значимых различий показывает, что, несмотря на различия во взглядах участников воинской деятельности практически по всем вопросам, наименьшее их рассогласование может иметь место в пределах одной воинской части (минимальное количество статистически значимых различий, равное 4, для военнослужащих постоянного состава ДВЧ: офицеров и солдат роты охраны). Более всего участники совместной воинской деятельности были единодушны в своих групповых ответах на вопросы, касающиеся семейного положения

Таблица 2

Таблица статистически значимых различий групповых оценок

Групповые выборы	**Оф. – РО**	**Оф. – ПС**	**ОВЧ – ПС**	**РО – ОВЧ**	**ПС – РО**
Категориальный признак (военный – гражданский)		0.000		0.000	0.000
Гендерный признак	0.000		0.000	0.000	0.000
Образовательный признак (вуз – Ввуз)		0.026	0.000	0.000	0.006
Семейный признак (семейное положение)			0.013	0.002	
Родительский признак (имеет детей)			0.005	0.005	
Этнический признак	0.003	0.037	0.000		0.000
Возрастной признак			0.000	0.000	0.047
Количество групповых статистически значимых различий	**4**	**6**	**8**	**6**	**6**

специалиста и его принадлежности к категории родителя, имеющего детей.

Максимальное же количество различий было установлено при сравнивании групповых результатов солдат общевойсковой части и переменного состава осужденных военнослужащих ДВЧ – двух военных организаций с различным штатным предназначением.

Количественный анализ выбранных предпочтений был проведен также на уровне сравнения полученных выборов, сделанных по категориально – служебному признаку: выборы солдат и выборы офицеров. Статистическая обработка проведена посредством определения критерия φ^* – углового преобразования Фишера. Результаты сравнения эмпирических и критических его значений представлены в таблице 3.

Основным выводом данного исследования является то, что по отношению к специалистам – войсковым психологом в настоящее время не применяются механизмы идентификации данной профессии по каким – либо особым признакам [2]. Данный посыл важен потому, что социально-перцептивные регулирующие влияния, являясь важной составной частью комплекса регуляции деятельности специалиста, не являются ее

Таблица 3

Таблица расчета критерия при сопоставлении двух категорий военнослужащих

Групповые выборы	**Офицеры – солдаты**		
	$\varphi^*_{эмп}$	Соотношение $\varphi^*_{эмп}$ и $\varphi^*_{кр}$	Проверка нулевой гипотезы
Категориальный признак (военный – гражданский)	3.51	$\varphi^*_{эмп} > \varphi^*_{кр}$	H_0 отвергается
Гендерный признак	1.55	$\varphi^*_{эмп} < \varphi^*_{кр}$	H_0 принимается
Образовательный признак (вуз – Ввуз)	2.58	$\varphi^*_{эмп} > \varphi^*_{кр}$	H_0 отвергается
Семейный признак (семейное положение)	3.9	$\varphi^*_{эмп} > \varphi^*_{кр}$	H_0 отвергается
Родительский признак (имеет детей)	0.685	$\varphi^*_{эмп} < \varphi^*_{кр}$	H_0 принимается
Этнический признак	1.61	$\varphi^*_{эмп} < \varphi^*_{кр}$	H_0 принимается
Возрастной признак	1.77	$\varphi^*_{эмп} < \varphi^*_{кр}$	H_0 принимается

при критическом значении $\varphi^*_{кр} > 1.64$ ($\rho \leq 0.05$); $\varphi^*_{кр} < 2.31$ ($\rho \leq 0.01$).

основополагающими компонентами. Таким образом, на первый план можно выдвинуть организационно – культурные регуляторы построения базовой модели армейской организации.

В практическом плане это означает возможность подбора персонала, акцентируя внимание при этом, прежде всего, на штатно – служебном предназначении воинской части; позже, в ходе отбора, учитывать личностные особенности специалиста в контексте организационной профессиограммы конкретной должности.

Литература

1. Серкин В.П. Алгоритм метода семантических универсалий // Психологическая диагностика, 2007, № 5. С. 5-29.
2. Пономаренко В.А. Психология жизни и труда летчика. – М., 1992.

БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ВЕКТОР РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ В XXI ВЕКЕ

SAFETY AS A VECTOR OF PSYCHOLOGY IN THE XXI CENTURY

Л.Н. Захарова
Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского
L. Zakharova
N.I. Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Рассмотрена проблема безопасности с точки зрения ее психологической детерминации, основные направления исследований в сфере психологии безопасности. Дан анализ ряда новых феноменов психологии безопасности: скрытый характер социализации, «психологическая детскость» населения, новые риски.

The article is devoted to the problem of safety in terms of its psychological determination. The main directions of research in the psychology of safety are described. The paper contains analysis some new phenomena psychology of security: concealed socialization, «psychological childhood» of population, new risks.

Ключевые слова: безопасность, деятельность, человеческий фактор, социализация, риски.

Keywords: safety, activity, human factors, socialization, risks.

Современное состояние общества характеризуется наличием большого числа угроз отдельному человеку, обществу в целом, его духовным и материальным ресурсам, природе. Особое место принадлежит человеческому фактору, который традиционно определяется как возможность принятия человеком ошибочных или нелогичных решений с негативными последствиями. Обычно имеются в виду системы «человек-техника». Еще 25 лет назад внимание исследователей человеческого фактора было сосредоточено на психических особенностях и состояниях человека в связи с безопасностью его работы для обеспечения безаварийности техники, изучались психологические причины и закономерности несчастных случаев. В настоящее время исследования человеческого фактора ведутся не только по традиционным, но и по таким новым направлениям, как управление, в том числе рисками на рабочем месте, информационная безопасность, Интернет, социальные сети, виртуальные среды, проектирование веб-сайтов и пр. [1].

Вместе с тем понятно, что эта проблематика далеко не исчерпана. Более того, можно обоснованно утверждать, что безопасность станет

одним из основных векторов развития психологии в XXI веке. Это обусловлено следующими причинами:

– Человеческий фактор может явиться и реально является деструктивной составляющей практически в любой системе: «человек – человек», «человек – общество», «общество – природа», «человек – информационные системы», «человек – техника», «человек – информационные системы – человек», «человек – информационные системы – техника» и т.д. [1], [2]. И последствия сбоев в системе «человек – человек», «человек – общество» и «человек – предприятие» могут быть не менее серьезными, чем в ситуациях сбоев во взаимодействии человека с техникой. Такие сбои порождают в обществе высокий уровень напряжения и агрессивности как ответной реакции на опасность, что в свою очередь является фактором опасности более высокого уровня. Исследование причин, закономерностей и возможностей управления рисками в сфере социального взаимодействия – важная задача для психологии.

– Общества многих стран, не только России, находятся и (или) будут находиться в условиях социально-экономических трансформаций. Это означает нарушение адаптации широких социальных групп (социальных, профессиональных, этнических, конфессиональных и пр.) при столкновении с новыми феноменами меняющегося социального контекста. Их представители, реализуясь в семейной, профессиональной, частной жизни, являются фактором дестабилизации в работе многих систем разного уровня. Такими новыми феноменами для россиян являются система кредитования частных лиц, новые принципы работы ЖКХ, пенсионного обеспечения, миграционные процессы, нестабильностьв сфере трудовых отношений отстаивание своих прав в судебном порядке и пр. Психологическая неготовность человека к жизни в новых условиях является еще одним серьезным фактором опасности. Не случайно, что даже такая социально ориентированная сфера, как здравоохранение становится источником повышенной опасности [3], в стадии формирования находится такое новое и перспективное направление, как психологическая безопасность в образовательной среде [4]. Результаты исследования психологических стереотипов и неосознаваемых ценностных противоречий обнаруживают необходимость специальных мер по управлению сопротивлением модернизационным процессам [5]. Эти факты обусловливают еще одну перспективную задачу психологии безопасности – выявление возможностей психологической адаптации к социальным рискам трансформационной природы.

– Особую научную и практическую значимость приобретает такой аспект безопасности, как социализация личности, ценностно ориентированной на обеспечение и поддержание собственной и общественной безопасной жизнедеятельности. Эта задача представляется первоочередной для психологического обеспечения образовательного процесса, поскольку именно образование является социальным институтом подготовки людей для всех видов деятельности: от семейной до профессиональной. Особенно в этом нуждаются высокотехнологичные отрасли. Решение задачи эффективной социализации представляется очень сложным по целому ряду причин. Даже исследователи в области возрастной психологии не вполне готовы к принятию фактов, свидетельствующих о том, что процессы становления личности и социализации принципиально изменились за последние десятилетия. Центральным феноменом является неопределенное удлинение периода «психологического детства». Так, если еще 20-25 лет назад игра считалась ведущей деятельностью дошкольника, то на протяжении последних двух десятилетий она постепенно заняла существенное место в развитии и времяпрепровождении не только ребенка, но и подростка, юноши и даже вполне взрослых людей. Безусловно, имея позитивные стороны в обучении, игра, реализуясь в поле имитации реальности, далеко не всегда обеспечивает в полной мере формирование личной ответственности, не раскрывает всей серьезности многих ситуаций. Массовое увлечение компьютерными играми делает процесс социализации еще более неопределенным. Есть данные о том, что компьютерные игры способствуют личностному развитию [6], но нужно учесть и то, что игры сильно различаются по своему содержанию и требованиям к психике человека. Нередко игрок легко принимает на себя роли с выраженным агрессивным содержанием и, реализуя их, часто обесценивает жизнь и безопасность, и сам не замечая того, становится носителем опасности для себя и других.

Еще одной новой психологической особенностью социализации является ее скрытый характер, поскольку теперь ребенок становится сетевой личностью, и его социализация не имеет родительского и педагогического контроля. Заслуживает в контексте проблемы социализации изучение феномена увлечения «фэнтази», типичным сейчас для детей и взрослых. Вместе с развитием воображения, такие игры и фильмы порождают надежды на то, что проблемы могут решаться волшебным образом. Это имеет в качестве последствий не только доверие магам, целителям и экстрасенсам, что само по себе является фактором опасности,

но и нечто более серьезное – уход от личной ответственности и пренебрежение опасностью. Таким образом, психологическое обеспечение эффективного процесса социализации – еще одна задача психологии безопасности.

– Безопасность не является абсолютной ценностью, поскольку развитие в любой сфере человеческой практики связано с движением в поле неспецифических и специфических рисков. Проблема принятия решений, оптимизирующих риски, на всех уровнях: от политического и организационного до индивидуального, может вполне обоснованно рассматриваться в качестве системообразующей в контексте проблем психологии безопасности.

– Общество в целом психологически далеко не в полной мере готово решать проблемы безопасности в условиях действия перечисленных выше, но не исчерпывающих весь комплекс, факторов. Разработка методологии и технологий формирования необходимой психологической готовности к обеспечению безопасности – одна из ключевых задач современной психологии.

Выводы: 1. Задачи психологии XXI века во многом определяются проблемой безопасного существования человека, общества и природы. 2. Решение задач раскрытия психологических закономерностей обеспечения системной безопасности и оптимизации рисков развития связано с поиском новой методологии, расширением трактовки понятия человеческого фактора с уровня «человек – техника» до всей системы связей человека в социальном и природном мире. 3. Проблемы психологии безопасности позволят по-новому подойти к видению фундаментальных проблем психологии: психологии регуляции деятельности и становления личности.

Литература

1. Handbook of Human Factors and Ergonomics / ed. Salvendy G. 4-th edition/ John Willey & Sons. Inc. Hoboken. – N.J., 2012. – 1715 p.

2. Ведомости. Человеческий фактор // Режим доступа: www.vedomosti.ru/stories/errare-humanum-est. – Дата обращения 10.05.2013

3. Мошенничество в здравоохранении достигло глобальных масштабов // Безопасность. Информационное обозрение. 16.01.12 // Режим доступа: www.securityinfowatch.ru/view.php?section=news&item=113 – Дата обращения 10.05.2013

4. Баева И.А.. Семикин В.В. Психологическая безопасность образовательной среды: психологическая культура и психическое здоровье школьников // Известия РГПУ им. А.И.Герцена. 2005. – № 12. Т. 5. – С. 8–15.

5. Захарова Л.Н. Психологические стереотипы в управлении как барьеры социально-экономического развития России: пути воспроизведения и преодоления // Общественная мысль / Под. Ред. А. Владиславлева, В. Никонова. – М.: Форум, 2007. – С. 118–131.

6. Бабаева Ю.Д., Войскунский А.Е., Смыслова О.В. Интернет: воздействие на личность // Гуманитарные исследования в Интернете / Под ред. А.Е. Войскунского – М.: «Можайск-Терра», 2000. – С. 11–40.

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ ЛИЧНОСТИ КАК СОЦИАЛЬНОГО ФЕНОМЕНА И УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

THE PROBLEM OF SOCIAL PERSONALITY PSYCHOLOGY AS A SOCIAL PHENOMENON AND EDUCATIONAL DISCIPLINE

В.В. Колосова
Нижегородский государственный университет
V.V. Kolosova
Nizhny Novgorod State University

Рассматриваются социальные явления и проблемы современного общества, которые нуждаются в научном осмыслении и психологическом анализе. Обосновывается идея о том, что социальная психология как наука призвана исследовать радикальные изменения общества и закономерности поведения людей, обусловленные фактом их принадлежности к этому обществу. Особое внимание уделено проблеме подготовки специалистов в условиях начавшейся реформы российского образования и целесообразности внесения изменений в образовательные программы.

The article is devoted to consideration of social phenomena and problems of modern society, who need scientific understanding and psychological analysis. Is based on the idea that social psychology as science aims to explore radical change of society and behavioural patterns resulting from the fact of their belonging to that society. Particular attention is paid to the training of specialists in the beginning of the Russian education reform and whether changes in the educational programs.

Ключевые слова: социальная психология, социальная психология личности, гуманитарные науки, социальный конструкционизм.

Keywords: social psychology, social psychology of personality, humanities, social constructionism.

Современная социальная реальность характеризуется наличием ряда серьезных кризисов, нарастанием количества ранее не возникавших, неопределенных социальных ситуаций, в том числе новых систем от-

ношений людей и систем их деятельностей. Мир стремительно меняется. Весь социальный контекст существования человека наполняется новым содержанием, требующим его научного осмысления и психологического анализа. Социальные трансформации влияют на изменение роли и структуры гуманитарного знания и гуманитарного образования во всём цивилизованном мире, т.к. именно это знание помогает ориентироваться в происходящем, понимать происходящее, усваивать уроки прошлого, быть подготовленным и востребованным в будущем. Взаимодействия человека с социальной реальностью (ситуации группового и массового взаимодействия, группового и коллективного сознания и поведения людей, а также социальное самочувствие и социальное настроение граждан) – это реальные проявления социальной психики человека, которые в самом широком смысле слова отражают один из аспектов понятия социальная психология личности. Анализ этих феноменов в контексте радикальных изменений общества – непростая задача социально-психологической науки, которая возникла как самостоятельная, формально независимая наука, в связи с её включением в изучение реальных проблем общества, с поисками ответов на определенные потребности человечества и для решения актуальных запросов общества. Обострившиеся социальные проблемы нашего времени: имущественное расслоение, коррупция и бюрократизм, психологическая безопасность, доверие и недоверие в организациях, положение беженцев и вынужденных переселенцев, терроризм, кризис морали, культуры, преступность, высокая смертность и низкая рождаемость – новая для психологической науки социальная реальность явилась предпосылкой для оформления и новой парадигмы исследований в социальной психологии. В гуманитарных науках – это длительный процесс, который сопровождается сохранением традиционных направлений исследований и поиском адекватных ответов на вызовы времени. Позитивные результаты поисков связаны с появлением новых подходов к анализу социальных изменений, в частности, с появлением концепции социального конструкционизма. При этом и европейская и отечественная психология, сохраняя свою давно сформулированную ориентацию, акцентируют внимание на изменении объекта исследования [1, 3, 4]. Иллюстрацией происходящих изменений в научном обобщении и психологическом анализе социальных феноменов является начавшееся издание журнала «Социальная психология и общество», основные темы которого посвящены проблемам взаимодействия и взаимовлияния в системе «личность – группа – общество». Как отмечает Г.М. Андреева, председатель редакционного

совета журнала, в его названии точно обозначен акцент проблематики, который особенно значим сегодня. Проведённый анализ публикаций выявляет – это актуальные проблемы теоретических, эмпирических и прикладных исследований современной социальной психологии: психологическая безопасность личности и общества, аддикции в современной семье, уровень жизнестойкости, ценностные ориентации современных подростков, исследование восприятия социальных институтов российского общества, реальные и «социальные» сироты, проблемы этнической идентичности и др. В дальнейшем, вероятно, можно ожидать не только изменения периодичности выхода журнала (в настоящее время – это четыре номера в год), но расширения проблематики публикаций за счёт не исследованных ранее тем, отражающих, например, макропсихологические проблемы российского общества, их причины и следствия. В перечне вопросов, которые нуждаются в психологическом изучении и анализе: психологические последствия социально-экономических реформ и демократизации общественной жизни, динамика протестных настроений, социальные, правовые, моральные представления россиян, восприятие ими новых социальных групп и т.д. Одна из центральных проблем – управление социальными процессами во всех сферах общества, на всех этапах жизненного пути личности. Актуализация исследовательского интереса к социальной психологии личности – это попытка установления смысла и значения происходящих изменений социальной ситуации, новых моделей социального поведения, персональной системы ценностей, позитивных и негативных аспектов влияния объективных изменений современного мира. В условиях начавшейся реформы российского образования особая роль в решении проблемы подготовки современных специалистов принадлежит гуманитарному знанию/образованию, основанному на общечеловеческих ценностях и обращённому к личности, её интересам и правам. Всё это делает учебную дисциплину «Социальная психология личности» одним из ключевых компонентов в образовательном процессе подготовки выпускников гуманитарных специальностей. Вопросом, заслуживающим внимания и обсуждения, является включение курса и в учебные планы подготовки специалистов негуманитарных направлений. Практика показывает, что модернизация производства и переход на современные наукоёмкие технологии рождает потребность в специалистах, обладающих социальной и социально-психологической компетентностью, которая является надёжным инструментом творческой самореализации человека и эффективности деятельности, помогает успешной адаптации человека в

социуме. Аргументом, подкрепляющим нашу позицию, являются данные опросов ВЦИОМ, согласно которым за последние 10–15 лет россияне стали более образованными, они рассматривают получение образования и возможность обучения как значимые жизненные ценности. Однако россияне стали менее честными и менее душевными, менее доброжелательными, искренними и бескорыстными. При этом следует иметь в виду, что социальная психология личности как область социально-психологических исследований сложна для систематического изложения. Вариантом выхода из этой ситуации может стать выбор смыслового понятия, в контексте которого и будет происходить изложение накопленных фактов [2]. Такими смысловыми понятиями могут быть «социализация», «социальные установки», «ценностные ориентации», «межличностные отношения», «социальная идентичность» и ряд других понятий. Направлением, вызывающим постоянный интерес студенческой аудитории, является обсуждение проблем новой информационной среды, которая описывается одновременно и как средство, и как среда социального развития личности. Модульные методики построения образовательных программ позволяют, с одной стороны, углубляться в изучаемое явление, а с другой стороны, перейти к комплексному анализу социальных процессов, событий, ситуаций, отношений и поведения людей. Изучение феноменологии социальной психологии личности, включает в себя также обучение технике групповой работы, различные формы интерактивной и самостоятельной работы. В рамках данного курса разработаны психологические тренинги, круглые столы и диспуты, направленные на вовлечение обучающихся в обсуждение новых, сложных, неоднозначных характеристик современной личности, способной и готовой к практической, проектно-инновационной, педагогической, организационно-управленческой деятельности. Обращаясь к концепции социального конструкционизма, отметим, что социальная психология способна обострить восприимчивость к малейшим социальным воздействиям и самым незначительным гипотезам, считавшимся бесполезными прежде, причем как в сфере социальной политики, так и в области личных взаимоотношений [5, с. 28]. В то же время значительное сокращение аудиторных часов по ряду гуманитарных дисциплин в соответствии со стандартами третьего поколения, отсутствие в учебных планах подготовки психологов учебных дисциплин по политической и юридической психологии затрудняют реализацию задач по подготовке социально компетентного специалиста, способного нести личную ответственность за выбор жизненного пути и профессиональную компе-

тентность. Таким образом, социальная реальность и социально-психологические аспекты актуальных проблем общества формулируют запрос на новые направления социально-психологических исследований и, как следствие, влекут за собой внесение изменений в основные образовательные программы подготовки современных специалистов, способных к осмыслению новой реальности, обеспечить модернизацию российского общества.

Литература

1. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы». – М., 2001. – 288 с.
2. Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. Социальная психология личности. – М., 2001. – 301 с.
3. Макропсихология современного российского общества / Под ред. А.Л. Журавлёва, А.В. Юревича. – М., 2009. – 352 с.
4. Социальная психология в современном мире / Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. – М., 2002. – 335 с.
5. Социальная психология: Хрестоматия / Сост. Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. – М., 2003. – 475 с.

ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ И УМСТВЕННАЯ ОТСТАЛОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

MENTAL HEALTH AND MENTAL RETARDATION AS A SOCIAL PROBLEM MODERN SOCIETY

Л.Р. Мифтахова

Казанский государственный медицинский университет

L.R. Miftakhova

Kazan state medical university

Обсуждается проблема психического здоровья человека и умственная отсталость как одна из форм нарушений функционирования психического здоровья. Работа построена на основе анализа информационных источников о том, как изменялось отношение общества к умственно отсталым лицам на протяжении истории, а также какова современная ситуация в отношении данной категории людей.

The article discusses the problem of mental health and mental retardation as a form of disruption to mental health. The work is based on analysis of information sources about how to change society's attitude towards the mentally retarded persons in the course of history, and what the current situation with regard to this category of people.

Ключевые слова: психическое здоровье, умственная отсталость, инклюзивное образование, ограничение дееспособности.
Keywords: mental health, mental retardation, inclusive education, disabilities.

В жизни человека одним из главных показателей его успешности, саморазвития, стабильности является состояние здоровья, и не только физического, но и психического. Психическое здоровье – это состояние благополучия, в котором человек реализует свои способности, может противостоять обычным жизненным стрессам, продуктивно работать и вносить вклад в свое сообщество, а не только отсутствие психических расстройств и форм инвалидности [1]. ВОЗ выделяет следующие критерии психического здоровья: 1. Критичность к себе, своей собственной психической продукции (деятельности) и ее результатам. 2. Соответствие психических реакций (адекватность) силе и частоте средовых воздействий, социальным обстоятельствам и ситуациям. 3. Способность самоуправления поведением в соответствии с социальными нормами, правилами, законами. 4. Способность изменять способ поведения в зависимости от смены жизненных ситуаций и обстоятельств.

На состояние психического здоровья человека влияют различные факторы: социально-экономическая ситуация в стране, т.е. бедность, нищета, политические и экономические потрясения, различные стрессовые ситуации как общемирового масштаба, так и на личностном уровне. В современном мире жизнь движется в настолько бешеном ритме, что большинству людей просто необходимо в кратчайшие сроки адаптироваться к изменяющимся условиям жизнедеятельности. Зачастую люди с ослабленным здоровьем, психикой оказываются не в состоянии интегрироваться в изменившиеся условия и оказываются в ситуации сильнейшего стресса, который и приводит к сбоям в процессах функционирования головного мозга. В подобных случаях происходит выпадение человека из общественной жизни вследствие приобретенных нарушений функций организма. Как правило, у человека появляется различного рода психические расстройства и расстройства поведения. Человек в какие-то моменты перестает контролировать свою жизнь, свое поведение, чем вызывает настороженность, страх у окружающих. Нередки случаи, когда в ходе большой нагрузки, стресса человек теряет многие когнитивные функции, у него снижается память, мышление и в какой-то момент он просто становится умственно отсталым или слабоумным. В данном случае речь идет о приобретенном слабоумии.

Отдельно выделяется умственная отсталость врожденная, которая отличается от приобретенной тем, что характеризуется не снижением функций психики вследствие психического заболевания, а их первоначальным недоразвитием. В случаях приобретенного слабоумия мы имеем дело с полноценно развитым человеком, у которого до момента нарушения были в норме все основные функции психики и головного мозга. В подобном случае можно говорить о том, что при определенной доле занятий, тренировок и обучения из памяти человека можно вытащить все те функции, которыми он обладал, а значит частично реабилитировать его и вернуть функции коры головного мозга к показателям, близким к норме.

Интерес к изучению умственной отсталости как неотъемлемой части психического здоровья привлекал внимание исследователей и ученых с самых древних времен, когда еще отношение общества к этой категории лиц было не самым гуманным и демократичным. В большинстве государств предпочитали скрывать или избавляться от тех, чье поведение отклонялось от общепринятых норм. Но церковь, например, предпочитала использовать слабоумных как сборщиков подаяний, усиливая желание окружающих подавать им, утверждая, что если не поделиться с убогим, то Бог за это может наказать человека, послав ему таких же детей. В тот период и говорить об адаптации, реабилитации, лечение пациентов с умственной отсталостью не приходилось, все лечение заключалось в заточении в лечебницы и монастыри, а лекарством, как правило, было распространенное кровопускание [2].

Сегодня ситуация с лечением и отношением к умственно отсталым лицам коренным образом изменилась. Созданы новые концепции лечения, реабилитации и главным образом адаптации умственно отсталых лиц в обществе. Нормативно регламентированы вопросы дошкольного, школьного, профессионального получения образования умственно отсталыми детьми, а также имеются возможности трудоустроиться. Но при всем этом одной из главных проблем есть и остается положительная динамика в увеличении числа рождающихся детей с патологиями в интеллектуальном развитии. Кроме того, в криминальных сводках все чаще можно услышать о фактах правонарушений, совершенных умственно отсталыми лицами. И это несмотря на то, что современная медицина и система здравоохранения достигли достаточно высокого уровня в разработке методик, методов, средств, которые позволяют на ранних сроках развития ребенка выявить имеющиеся нарушения в развитии.

Проблемой является и условия получения образования детьми, имеющими нарушения в интеллектуальном развитии. Дело в том, что с принятием нового закона «Об образовании» [3] создаваемая многими годами система коррекционного образования может рухнуть в одночасье, так как в рамках нового законодательного акта предусматривается совместное обучение детей с ограниченными возможностями вместе с их здоровыми сверстниками. Несомненно, данная тенденция положительна, ведь государство подобным образом пытается создать условия для равного получения образования. Но при более глубоком анализе можно спроецировать такую ситуацию, когда инклюзивное образование будет подходить не всей категории детей с ограниченными возможностями.

Таким образом, необходимо сказать о том, что тема психического здоровья остается открытой и актуальной для изучения. Немало исследований проводится в отношении самих психически больных людей, изучение их быта, жизнедеятельности, но при этом очень мало исследований, посвященных изучению совместного сотрудничества здоровых людей и лиц с умственной отсталостью. Сегодня общество научилось принимать эту категорию граждан с большим терпением, гуманностью и радушием, но при этом речь о совместном сотрудничестве заходит редко, предпочитая общение на расстоянии.

Литература

1. Социальная работа в здравоохранении: учебник / под ред. Л.М.Мухарямовой, И.Б.Кузнецовой-Моренко. – Н.Новгород: Изд-во Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского, 2011. – 328 с.

2. Замский Х.С. Умственно отсталые дети: История их изучения, воспитания и обучения с древних времен до середины XX века: учеб.пособие для студ. высш. учеб.заведений / Х.С. Замский; предисловие Н.П. Коняевой. – 2-е изд. – М.: Издательский центр «Академия», 2008.

3. Российская Федерация. Закон [Электронный ресурс]. «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273. – Электрон. дан. – Режим доступа: http:/www.garant.ru, свободный.

ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ТРУДОГОЛИЗМА ЛИНЕЙНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ

INDIVIDUAL AND PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF WORKAHOLISM FORMATION OF LINEAR MANAGERS

Е.А. Неймарк
Нижегородский госуниверситет им. Н. И. Лобачевского
E.A. Neumark
N.I. Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Обсуждаются вопросы становления трудоголизма, его индивидуально-психологические и организационные детерминанты.

In article are discussed questions of formation of workaholism, its individual-psychological and organizational determinants.

Ключевые слова: трудоголизм, локус контроля, мотив избегания неудач, организационная культура.

Keywords: workaholism, control locus, motive of avoiding of failures, organizational culture.

Работодатели и руководители склонны поощрять работников, которые добросовестно относятся к своим обязанностям и стремятся выполнить работу наилучшим образом. Однако некоторые работники склонны переходить тонкую грань между добросовестным выполнением своих рабочих обязанностей и отношением к работе как к основному смыслу жизни. Термин «трудоголизм» был предложен в начале 1970-х гг У.Оатсом (W.Oates), который определил его как неконтролируемую потребность к непрерывной работе. Работы, проведенные по исследованию феномена трудоголизма, показали, что этот феномен тесно связан с эмоциональным выгоранием, а именно с такими его аспектами, как опустошенность, деперсонализация, чувство неудовлетворенности.

В настоящий момент не существует единого подхода к рассмотрению данного феномена. Исследователи трудоголизма пытаются найти детерминанты данного типа поведения, при этом большинство исследователей рассматривают индивидуально-психологические и социально-психологические детерминанты отдельно.

В 2012 году нами было проведено исследование, целью которого было выявление индивидуально-психологических и организационных условий становления трудоголизма как формы поведения субъекта труда.

В ходе работы была построена теоретическая модель, показывающая влияние различных факторов на становление трудоголизма. В частности, в качестве определяющих факторов выделены: культурная среда, условия воспитания в семье, индивидуальные особенности и социально-психологический климат на работе. Часть факторов являются внешними детерминантами трудоголизма, часть – внутренними. Внутренними детерминантами являются личностные особенности, внешними – культурная среда, условия воспитания и организационные условия на работе. В качестве организационных условий, влияющих на становление трудоголизма, можно рассматривать организационную культуру.

Таким образом, можно считать, что трудоголизм является результатом специфического взаимодействия внутренних (индивидуально-психологических) и внешних (социально-психологических) факторов.

Согласно теории трудоголизма Дж. Спенс и А.Роббинс, трудоголизм определяется тремя установками: Вовлеченностью в работу, Драйвом и Удовольствием от работы. Испытуемые, имеющие высокий уровень Драйва и Вовлеченности в работу определяются авторами как трудоголики. Эти установки, согласно нашей теоретической модели, являются внутренними факторами. Система ценностей, принятая в определенной организационной культуре, также влияет на становление трудоголизма и является внешним фактором.

Используя рамочную теорию конкурирующих ценностей Камерона-Куинна и анализируя ценности стабильных ОК, можно предположить, что в Иерархической и Рыночной ОК Драйв будет выше, чем в Клановой и Адхократической ОК. В то же время вовлеченность в работу будет выше в гибких ОК, т.е. в Клановой и Адхократической. Удовольствие от работы зависит от удовлетворения основных потребностей субъекта на рабочем месте. Поскольку в Иерархической ОК слабо удовлетворяется потребность в автономии, привязанности и компетентности, то Удовольствие от работы здесь будет низким.

Таким образом, в ОК Иерархического типа формируется трудоголическое поведение с высокими показателями Драйва и Вовлеченности и низкой Удовлетворенностью работой (трудоголик, по Спенс-Роббинс). В ОК Кланового типа формируется поведение с высокими показателями по Вовлеченности и Удовольствию от работы и низким Драйвом (энтузиаст работы, по Спенс-Роббинс). В ОК открытого типа будет развиваться поведение с высокими показателями по всем компонентам (трудоголик-энтузиаст, по Спенс-Роббинс).

Данная гипотеза прошла эмпирическую проверку, в которой участвовали 4 организации с различным типом ОК. В этом исследовании принимали участие линейные менеджеры этих организаций и их непосредственные руководители, которые давали экспертную оценку по интересующим нас вопросам.

В результате этого исследования получены подтверждения этой гипотезы: наибольший процент трудоголиков был обнаружен в ОК с выраженной иерархической составляющей, трудоголики-энтузиасты были выявлены в организациях с выраженной рыночной составляющей.

Среди внутренних факторов, влияющих на становление трудоголизма у линейных менеджеров, для исследования были выбраны уровень субъективного контроля (Дж.Роттер) и мотивационная направленность личности (Х.Хекгаузен, методика Т.Элерс).

В результате анализа эмпирических данных выявлены достоверные различия в уровне признака между группами участников эксперимента. В первую группу вошли менеджеры, которые являются трудоголиками, по результатам методики Спенс-Роббинс, во вторую – остальные менеджеры.

По результатам экспертной оценки установлено, что трудоголики оцениваются вышестоящим руководством как более эффективные (при уровне значимости $p \leq 0,05$), более добросовестные(при уровне значимости $p \leq 0,1$) и их общая оценка руководством выше, чем у остальных менеджеров (при уровне значимости $p \leq 0,05$).

Исследования УСК и мотивационной направленности дали следующие результаты: уровень интернальности в области неудач и мотив избегания неудачи у испытуемых-трудоголиков достоверно выше (при уровне значимости $p \leq 0,05$), чем у остальных испытуемых.

Таким образом, по результатам анализа эмпирических данных можно сделать вывод, что трудоголики более интернальны в области неудач и имеют более высокую мотивацию избегания неудач, чем остальные менеджеры, кроме того, по результатам экспертной оценки, трудоголики более эффективны и добросовестны, в целом они оцениваются руководством выше, чем остальные менеджеры.

ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ В КОНТЕКСТЕ ГУМАНИТАРНОЙ МЕТОДОЛОГИИ
MENTAL STATES IN THE CONTEXT OF HUMANITARIAN METHODOLOGY

А.В. Орлов
Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского
A.V. Orlov
N.I. Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Дается сравнение натуралистической и гуманитарной традиций изучения психических состояний. Показана важность гуманитарной методологии, которая фокусируется на анализе специфических противоречий психических проявлениях человека.

The work presents a comparison of natural and humanitarian traditions of the study of mental states. The paper shows the importance of humanitarian methodology, which focuses on the analysis of the specific contradictions mental manifestations of a person.

Ключевые слова: психические состояния, гуманитарная методология, субъективная познание.

Keywords: mental states, humanitarian methodology, the subjective cognition.

Психические состояния являются важнейшей частью всей совокупности проявлений человека, играют существенную роль в любом виде поведения, деятельности и самого его существования. Огромный объем этого класса психических явлений, их специфическое разнообразие требуют специального методологического описания и анализа. Однако эта задача выглядит необычайно сложной, существуют определенные проблемы изучения психических состояний. Во-первых, это сложность самого предмета исследования, изменчивость и зависимость от действия внешних и внутренних неконтролируемых факторов. Во-вторых, в современной науке существует неопределенность самого понятия «психическое состояние». Имеют место различные трактовки данной научной категории разными авторами и научными школами. В-третьих, между различными исследовательскими направлениями существуют противоречия в понимании механизмов детерминации и характере проявления психических состояний. В-четвертых, в психологии отсутствуют достаточно надежные и валидные методы диагностики психических состояний.

Вместе с тем существуют определенные методологические традиции в трактовке психических состояний. При этом можно выделить два полюса с диаметрально противоположными установками – это натуралистическая и гуманитарная гносеология. Их различие обусловлено самим объектом познания – природа или человек. Каждая из этих методологических традиций имеет свой арсенал аргументов в анализе проявлений человеческой психики в целом и психических состояний, в частности.

Натуралистическая методология, находящая свое выражение, прежде всего, в разных видах позитивизма, рассматривает психику как природное явление, объективную реальность, подчиняющуюся законам природы, имеющим универсальный характер. Основой данного подхода к предмету познания являются аксиоматический постулат объективности естествознания, включающий принципы достаточного основания, отделение наблюдателя от объекта наблюдения, детерминизма, механицизма, экспериментализма и др. Понимание психических состояний в рамках методологии естествознания связано с традициями физических наук. При этом, состояние выступает как момент проявления существования объектов, который можно количественно описать. Психические состояния в рамках этого подхода рассматриваются как совокупность показателей психической сферы человека, характеризующих человека в данный момент, как симптомокомплекс, сложившийся к определенному времени. В данном случае реально наблюдатель не может зафиксировать ничего другого. В данной методологии категория «психическое состояние» выступает как лишенная своего качественного содержания. Психическое состояние – это лишь результат действия внешних сил. Природа состояния, его содержание, обусловлены природой внешних или внутренних процессов, их качественными особенностями.

Принципиально иной взгляд имеет место в гуманитарной традиции, гуманитарной методологии. С нашей точки зрения, это позиция, радикально отличающаяся от натурализма. Под гуманитарной методологией мы понимаем не столько методологию гуманитарных наук, сколько методологию познания человека, человеческого, человечного. Ключевое расхождение – о роли субъективности в познании. Субъективность – это зависимость мнений, суждений, представлений от особенностей субъекта, то есть познающего и действующего человека.

Субъективное познание отличается от объективного поиском уникального, индивидуально специфичного, личностно окрашенного, этически верного, эмоционально пережитого, встроенного в ткань существования. Гуманитарная методология – это попытка взглянуть изнутри

на человека, в отличие от внешней позиции объективизма. Психические состояния в этой трактовке не столько заданы какими-то внешними обстоятельствами, причинно-следственными связями, сколько обусловлены личностным переживанием и интуитивным осмыслением.

Первые субъективные исследования сущности психических состояний были сделаны в Античности. Платон рассматривал психические состояния с этической точки зрения, выделяя хорошие и плохие состояния. Например, состояния гнева или страха рассматривались им как несоответствующие нравственному идеалу человека, требовалось их обуздание и подчинение контролю разума. Платон рассматривал природу человека через характеристику раздвоенности, ведущую к дисгармонии. Нарушение гармонии – аморально, противоречит Мировому Порядку. В Платоновской философии душа человека представляла собой поле битвы неосмысленных, своевольных сил эмоций и рациональных (гармонизирующих) сил разума. По Августину Блаженному, борьба Бога и дьявола в душе человека приводит к осмысленному выбору. Человеческая душа может вместить целый мир и божественную сущность. По мнению Августина, погружаясь в себя, человек должен, превзойти самого себя, избавиться от страстей и пристрастий, от индивидуальных особенностей и через Божественное Откровение прийти к абсолютно трансцедентальной истине. Однако не будь полярных устремлений, не было бы и выбора, не было бы и гармонии. Как патристика, так и схоластика усматривали в дуализме сущности человека раздвоенность универсума, снимаемую лишь в Боге. Человек противоречив, что выражается в многообразии эмоциональных, мотивационных, когнитивных состояний. Борьба состояний порождает в конечном итоге целостность и истинную сущность личности. С. Кьеркегор, вспоминая Августина, раскрывает двойственность, противоречивость экзистенции, вследствие этого находящейся в постоянной динамике.

Эта двойственность человека проходит красной нитью через всю гуманитарную традицию видения человека. Переживания человека рождаются через внутренние конфликты, неконгруэнтность. Осмысленные переживания составляют сущность человека. Это – «чистая субъективность», по Э. Гуссерлю. Борьба психических состояний – это борьба мотивов, эмоций, когниций – пронизывает методологию познания человека гуманитарных направлений. Размышления о полярности психики, дуализме и внутреннем конфликте лежат в основе «философии жизни» и характерологии конца XIX – начала XX века, феноменологии, классических, неклассических и современных направлений психоанализа, аналитической психологии, экзи-

стенциализма, гуманистической и трансперсональной психологии, а также в субъектном и интегративном подходах.

Постнеклассическая рациональность и синергетическое мышление также в качестве методологических принципов опирается на идеи неравновесности систем, флуктуации, бифуркации, рождения из хаоса порядка. При этом предполагается, что развитие любой сложной системы, в том числе и человека, протекает через неустойчивость, а усложнение системы приводит к повышению ее неустойчивости. Наибольшая устойчивость достигается за счет смены состояний, по типу чередования. Новое появляется в результате развития как непредсказуемое, возникающее в момент бифуркации. В то же время оно не является случайным, так как происходит из дискретного спектра возможных путей развития — относительно устойчивых аттракторов. Реализуемы лишь отдельные структуры-аттракторы, при этом любое человеческое действие обречено на провал, если оно не соответствует им. Вероятно, существует изначальная предрасположенность человека, его существования к тем или иным траекториям развития, однако их выбор не всегда предсказуем. Он происходит в момент неопределенности, ситуации противоречивости. Он подогревается переживаниями и всегда субъективен.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СЛУЖБА В СИСТЕМЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ
PSYCHOLOGICAL SERVICE IN THE SYSTEM OF EDUCATIONAL WORK IN HIGH SCHOOL

И.Ю. Троицкая
Арзамасский филиал ННГУ им. Н.А. Лобачевского
I.Yu. Troitskaya
Arzamas branch of Lobachevsky Nizhny Novgorod State University

Обозначается роль психологической службы на современном этапе гуманизации системы образования. Приводится опыт организации психологической службы в системе высшего образования на примере конкретного вуза, раскрываются основные направления деятельности службы, способствующие полноценному личностному и интеллектуальному развитию студентов на всех этапах обучения.

The role of psychological service in present-day conditions of humanization of educational system is emphasized in this article. An experience of organization of psychological service in the system of higher education on the example of the specific university is observed, main directions of this service's activity are identified. These

directions promote full-fledged personal and intellectual progress of students during all the educational stages.

Ключевые слова: гуманизация системы образования, психологическая служба в системе образования, профилактическая и психодиагностическая работа, развивающая и психокоррекционная работа.

Keywords: humanization of educational system, psychological service in educational system, preventive and psychodiagnostic work, developmental and psychocorrecting work.

Развитие практической психологии в России в последние годы обусловило гуманизацию всей системы образования, что, в свою очередь, способствовало решению задач перехода от унифицированного образования к вариативному, от педагогики «знаний, умений и навыков» к педагогике развития.

В настоящее время в России сложилась не только законодательная база для существования и развития психологической службы, но и система подготовки специалистов психологов-практиков. Деятельность психологической службы в системе образования обеспечивается специалистами, окончившими высшее учебное заведение по специальности «психология» или прошедшими переподготовку и получившими квалификацию «практический психолог». В настоящее время служба охватывает всю систему образования от детского сада, школы, учреждений начального профессионального образования до высших учебных заведений.

Психологическая служба в высшем учебном заведении – явление нечастое. Однако ее целесообразность определяется насущной потребностью вуза в организации своей деятельности, которая обеспечивала бы личностно-ориентированное образование. Целенаправленная и продуктивная работа психолого-педагогической службы способствует повышению эффективности учебно-методической и воспитательной работы вуза, полноценному личностному и интеллектуальному развитию студентов на всех этапах обучения, формированию у студентов способностей к саморазвитию и самовоспитанию, формированию социальноактивной личности.

В настоящей публикации раскрываются основные направления деятельности психолого-педагогической службы в вузе из опыта организации такой структуры в 2003 году в рамках Арзамасского государственного педагогического института им. А.П. Гайдара (ныне Арзамасского филиала ННГУ им. Н.А. Лобачевского). Действующая в настоящее время психолого-педагогическая служба является структурным компонентом учебно-воспитательного процесса, деятельность которой направле-

на на психологическое сопровождение социального и профессионального развития студентов.

Основными задачами психолого-педагогической службы являются:

– изучение индивидуальных психологических особенностей студентов, составление рекомендаций по организации работы с ними;

– участие в составлении плана воспитательной работы со студентами на факультетах;

– проведение групповых психологических занятий со студентами, имеющих профилактическую и коррекционную направленность;

– проведение психологических тренингов по развитию профессиональнозначимых и личностных качеств у студентов.

Работа психолого-педагогической службы нашего вуза осуществляется по следующим направлениям.

Профилактическая работа. Задачи данного направления определяются необходимостью формирования у студентов и преподавателей потребности в психологических знаниях, желания использовать их в работе с учащейся молодёжью и в интересах собственного развития. Профилактическая работа позволяет предупреждать возможные нарушения в становлении личности студентов на каждом этапе обучения в вузе.

В русле психопрофилактического направления наиболее эффективными являются следующие виды деятельности: психологическая диагностика сформированности у студентов отдельных компонентов учебной деятельности, мотивации поступления в вуз, разработка на основе полученных результатов совместно с кураторами направлений деятельности по профилактике возможных проблем в учебе в период адаптации студентов в вузе. Полезным в этом направлении является и подготовка студентов к педагогической практике, определение степени профессиональной и психологической готовности к педагогической деятельности. Востребованной является и профилактическая работа по предупреждению психологической перегрузки студентов и преподавателей вуза, формированию у них навыков психологических защит от стрессов.

Психодиагностическая работа определяется ориентацией психолого-педагогической службы на углубленное психолого-педагогическое изучение студента на протяжении всего обучения в вузе. Полезной информацией для построения адресной учебной воспитательной работы со студентами является: сформированность личностных и профессионально значимых качеств, уровня развития познавательной, эмоционально-волевой сферы, навыков учебной деятельности и самостоятельной рабо-

ты; особенности общения студентов с преподавателями и сокурсниками, выявление психологических причин нарушений процесса общения.

Развивающая и психокоррекционная работа службы предполагает активное воздействие психолога на процесс развития личности студента, его профессионального становления. Для этого используются разнообразные методы активного обучения (психологические тренинги, ролевые и деловые игры, дискуссии и пр.), что способствует проявлению у студентов самостоятельности мышления, формированию у них собственной социальной позиции, умению ее высказать. Программы развивающих тренингов разрабатываются с учетом основных потребностей студентов в психологической поддержке на том или ином этапе обучения в вузе, проводятся педагогами-психологами в соответствии с планом работы психологической службы нашего вуза. Планы и программы психокоррекционной работы разрабатываются с учётом возрастных и индивидуальных особенностей студентов, результатов психодиагностики, интересов кураторов и руководства факультета.

Мы полагаем, что организация и работа психолого-педагогической службы в нашем вузе предоставляет оптимальные условия для раскрытия индивидуальных возможностей каждого студента, подготавливая к профессиональной деятельности. Обращение педагогов к личности студента способствует изменению технологии педагогического взаимодействия, способствует обновлению всех аспектов учебно-воспитательного процесса, в том числе процессов взаимодействия и взаимовлияния педагогов и обучающихся.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРЕНИНГА «ЭФФЕКТИВНОЕ РОДИТЕЛЬСТВО» КАК СРЕДСТВА ПОВЫШЕНИЯ РОДИТЕЛЬСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЕЖИ
USING OF TRAINING “EFFECTIVE PARENTING” AS A MEANS OF INCREASING PARENTAL COMPETENCE OF YOUTH

А.В. Щербаков
Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского
A.V. Shcherbakov
N.I. Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Рассматривается феномен родительства с точки зрения общих подходов к анализу человеческой деятельности. Особое внимание уделяется рассмотрению важности родительства как необходимого этапа для становления и развития

здоровой личности. Автор предлагает аннотацию тренинговой программы развития родительской компетентности для учащихся вузов как будущих родителей.

The author of the article examines the phenomenon of parenthood from the point of view of common approaches to the analysis of human activity. Special attention is given to consideration of the importance of parenthood as a necessary stage in the formation and development of a healthy personality. The author offers a summary of the training program of the development of parental competence for students as future parents.

Ключевые слова: семья, эффективное родительство, развивающая программа, роль «родителя».

Keywords: family, effective parenthood, a developmental program, the role of «parents».

Семья является средой, в которой человек удовлетворяет свои важнейшие потребности: потребность в близких интимных отношениях с другой личностью и потребность в родительстве. Любая потребность удовлетворяется в деятельности, которая строится ее исполнителем более или менее эффективно. Структура деятельности в самом общем виде включает в себя мотивы, цели и действия, которые могут быть представлены или не представлены в сознании. Повышение уровня осознанности и согласованности приведенных компонентов ведет к увеличению результативности деятельности.

Родительство как феномен является сложной, комплексной деятельностью, которая осуществляется по общим законам, применимым к любым другим видам человеческой деятельности. На разных этапах возрастного развития личность овладевает определенными способами взаимодействия с миром с целью удовлетворения своих потребностей. Потребность в родительстве закономерно возникает на определенном этапе жизни человека и часто оказывается и наиболее сложным из этих этапов, рождающим и вскрывающим целый спектр психологических проблем родителей, подошедших к нему «невооруженными».

Большая часть видов деятельности человека для того, чтобы быть успешно завершенными, требуют их продуманного стратегического планирования: невозможно построить красивый и функциональный дом, не начертив его план, не изучив свойства материалов, из которых он будет возводиться и не расписав график работ по его созданию.

Родительство также является деятельностью, остро нуждающейся в осознанном и ответственном подходе к ее осуществлению. Однако в

современной системе российского образования уделяется недостаточное внимание подготовке юношей и девушек к одной из важнейших жизненных ролей, которые будут «разыграны» ими в ближайшем будущем. От того, какими родителями они будут, насколько счастливы и удовлетворены они будут своими родительскими ролями и результатами деятельности по воспитанию своих детей, зависит, какое будущее всех нас ждет.

С целью повышения компетентности юношей и девушек в сфере родительства нами (А.В. Щербаков, Е.Н. Васильева) была разработана тренинговая программа «Эффективное родительство». Суть разработки состояла в модификации тренинга для родителей «Воспитание на основе здравого смысла» Рэй Берка и Рон Херрона (в адаптации Т. Балашовой) (2001) и тренинга «Осознанное родительство» М.О. Ермихиной (2003). Данная программа была апробирована в нескольких нижегородских вузах: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, НГПУ им. К. Минина и НФ «Международный славянский институт»

Внедряя в практику процесса образования студентов данную программу, мы стремились реализовать следующие образовательные и развивающие задачи:

1. Расширение и углубление базы знаний в сфере семейных отношений, главным образом, в детско-родительской подструктуре.
2. Диагностика и развитие представлений студентов о структуре своей будущей семьи, своих будущих семейных ролях, ролях своего супруга (супруги) как родителя, образе будущего ребенка и т.д.
3. Развитие субъектности студента как будущего родителя.

В процессе работы студенты получали теоретические знания посредством прослушивания мини-лекций, а также просмотра видеолекций и видеоиллюстраций, которые ускоряют и упрощают процесс усвоения сложной и новой для многих из них информации.

В процессе тренинга использовалась техника ролевой игры, позволяющей участникам принимать на себя и разыгрывать различные роли: роли «Ребенка», «Родителя»; обсуждать ощущения, возникающие в процессе проигрывания роли с другими участниками тренинга; получать обратную связь о качестве своего поведения от тренера и участников. Важнейшим этапом ролевой игры являлось формулирование каждым из участников выводов по поводу адекватности своей позиции как будущего родителя.

Применение рисуночных техник давало нам больше возможностей для осуществления диагностической, развивающей и психотерапевтической функций в области поставленных задач.

Для создания зоны ближайшего развития была создана атмосфера оптимального уровня сложности при решении практических задач из сферы семейной проблематики, взятых из реальной консультативной практики (техника «анализ конкретных случаев»).

Сконструированная таким образом программа показала высокую эффективность по изменению личности в направлении повышения ее компетентности в сфере будущего родительства. Данная программа может быть использована в воспитательно-образовательном пространстве вуза, Центрах планирования семьи и различных молодежных организациях, а также в организациях, занимающихся помощью в социальной адаптации представителей подрастающего поколения.

Круглый стол «Молодежь и молодежная политика»

ПОТРЕБЛЕНИЕ ПСИХОАКТИВНЫХ ВЕЩЕСТВ КАК ФОРМА ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЕЖИ

INTAKING SUBSTANCE AS A FORM OF DEVIAT BEHAVIOUR AMONG YOUNGSTERS

В.В. Загребин
Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского
V.V. Zagrebin
Nizhniy Novgorod State University named by N.I. Lobachevsky

Обсуждается современный этап в изучении теории девиации, в частности потребления наркотиков, алкоголя и никотина (табачных изделий) в молодежной среде.

In this article they speak about modern way of studying the theory of deviation, in particular one of in taking drugs, alcohol and smoking among youngsters.

Ключевые слова: психоактивные вещества, девиантное поведение, молодежь.
Keywords: substance, deviant behavior, youth.

В социологических исследованиях проблемы потребления психоактивных веществ в России можно выделить не сколько этапов. Первый (с конца XIX до 30-х годов XX века) – изучение социальных проблем и причин распространения алкоголизма и наркомании, социально-гигиенические и бытовые аспекты данной девиации, взаимосвязь с другими формами отклоняющегося поведения. Отечественные исследователи А.А. Герцензон, С.Г. Жислин, Ю.П. Лисицын и другие разработали методики обследования данной категории девиантов, а также пути излечения и профилактики этого вида социальной патологии [1, с. 194; 2, с. 264]. В 1923 г. был создан Институт социальной гигиены Наркомздрава РСФСР, который координировал исследования социальных проблем наркомании, разрабатывал проекты «борьбы» с этим явлением через проведение массовых мероприятий и развитие санитарного просвещения [3, с. 12].

Следующий этап (с 30-х до конца 50-х годов) связан со свертыванием научных исследований, преследованием ученых, занимавшихся данной проблемой. Сама тема социальных отклонений стала запретной. Третий этап (с конца 50-х до конца 80-х годов) можно охарактеризовать как период возрождения исследований девиантного поведения. Однако занимались проблемами наркомании в основном не социологи, а психиатры, наркологи, юристы, медики и другие специалисты.

Четвертый этап (период перестройки) – всплеск интереса к ранее запретной теме. В это время появляется громадное количество локальных исследований, не всегда подкрепленных глубоким методологическим анализом девиантного поведения как социального феномена [4, с. 88; 5, с. 100–102; 6, с. 208; 7, с. 51–55; 8, С. 90–97; 9, с. 224].

В настоящее время можно говорить о пятом этапе в изучении теории девиаций, в том числе наркотической, алкогольной и других зависимостей. Социология девиантного поведения приобрела статус отраслевой социологии. Имеются множество монографических работ, появились исследовательские центры, разрабатывающие методологические подходы к анализу различных видов социальной патологии [10, с. 520].

Во всем мире наблюдается появление целого спектра зависимостей, аналогичных наркотическим – «трудоголизм», «шоппинг», музыкальная и компьютерная зависимость. Данные виды зависимостей имеют однотипную природу (уход от действительности в иллюзорный мир), вызываются сходными причинами (социальной отчужденностью, сбоями в адаптационных механизмах личности). Кроме того, следует учитывать влияние факторов макросреды, резкие социальные изменения, «аномичности» переживаемого Россией периода. В такие переходные времена возникают моральный

релятивизм, неопределенность ожиданий людей относительно поведения окружающих, отсутствие общепринятых идеалов.

Кризисное состояние общества затрудняет процесс формирования официальных каналов вертикальной восходящей мобильности, высшее образование (даже престижное) не выступает гарантом социальной карьеры и материального благополучия выпускников. В то же время «авантюрная» карьера, работа в предпринимательских кругах с темным (криминальным) прошлым представляются многим представителям молодежи быстрым «социальным лифтом», каналом, ведущим к вершине социальной стратификации современного российского общества. Можно сказать, что «больное» общество «программирует» патологию и на уровне индивидуального поведения. Макросреда выступает своеобразным фоном для воздействия факторов микросоциальной среды, которая непосредственно влияет на социальное поведение. Среди всех социально-демографических групп нас в первую очередь интересует молодежь, представляющая собой своеобразную группу риска в силу ряда определенных причин, в том числе перестройки локуса контроля, перехода от внешнего контроля со стороны взрослых к самоконтролю; неопределенности социального положения переходного возраста.

Социологические исследования показывают компенсаторный характер девиантного поведения. В первую очередь это касается употребления наркотиков, алкоголя, табачных изделий, которые восполняют нехватку общения, внимания со стороны близких, эмоционального тепла, разнообразных впечатлений, а также снимают стрессы, фобии различного вида.

В связи со сложившейся ситуацией в современном обществе, по мнению Т.А. Хагурова, молодые люди испытывают дефицит продуктивных увлечений и интересов. Большую часть свободного времени, помимо учебного процесса, проводят в компании друзей. Читают редко. Часто скучают и хотели бы заняться чем-нибудь более интересным. Однако не знают, чем и как. Основная среда общения, в том числе доверительного, когда можно поговорить о проблемах, посоветоваться – сверстники. Достаточно распространены агрессивные формы поведения, насилие, драки [11, с. 93–105].

Молодым людям остро не хватает ярких впечатлений. Серость, обыденность бытия, лишенная положительных эмоций и удовольствий, подталкивает некоторых из них к употреблению психоактивных веществ. Употребление наркотиков, алкоголя можно рассматривать как складывающуюся молодежную субкультуру, выполняющую функцию бегства от реальных проблем, трудностей, неустроенности в мир иллюзий. Важно отметить, что

у многих категорий молодежи нет недостатка в свободном времени. В современных условиях коммерциализация досуговой сферы не позволяет многим молодым людям проводить свободное время интересно и с пользой для здоровья. Также немаловажно воздействие средств массовой информации приводит (порой – непроизвольно, вопреки намерениям теле- и радиожурналистов) к формированию своего рода молодежной моды на употребление психактивных веществ [12, с. 38–48].

С точки зрения Л.А. Журавлевой, сегодня фиксируется кризис социальной сферы в силу противоречивого влияния основных субъектов социума на молодых людей (семьи, учебного заведения, группы сверстников, средств массовой информации). Несмотря на конфликты с родителями, семья является для них значимой сферой жизни. Она влияет на ее членов через традиции, сложившийся стиль общения, эмоциональную атмосферу, самим укладом жизни программируя дальнейший жизненный путь детей. Среди традиционно выполняемых семьей функций на первое место выходит «поддерживающая» функция, дающая ее членам чувство защищенности и психологического комфорта. В зависимости от того, насколько полно реализована эта функция, можно судить о степени благополучия семьи, ее возможности противостоять девиантному поведению молодого человека. Родители, употребляя сигареты, алкоголь, сами того не подозревая, формируют установку подростков на прием психоактивных веществ как «нормального» общепринятого поведения. Потребление слабоалкогольных напитков и курение сигарет, кальяна являются для молодых людей первым шагом на пути к более сильным психоактивным веществам. Провоцировать употребление психоактивных веществ может как гиперопека со стороны родителей, лишающая подростка самостоятельности, так и предоставление им полной свободы, бесконтрольность [13, с. 43–48].

Потребление психоактивных веществ как форма девиантного поведения представляет собой сложное полидетерминированное явление, на возникновение которого влияет наложение множества факторов макро- и микросоциологических, объективных и субъективных, социальных, социально-психологических и индивидуально-личностных.

Литература

1. Герцензон А.А. Преступность и алкоголизм в РСФСР / Под ред. Г.М. Сегала, Ц.М. Фейнберг. М.: Красный печатник, 1930. – 194 с.
2. Лисицын Ю.П., Копыт Н.Я. Алкоголизм. 2-е изд. М, 1983. – 264 с.
3. Социальные отклонения / Под ред. акад. В.Н. Кудрявцева, М., 1989. 512 с.

4. Болотовский И.С. Наркомания. Токсикомания. Казань, 1989. – 88 с.
5. Гришко А.Я. О наркомании среди подростков // СОЦИС. 1990. № 2. С. 100–102.
6. Дунаевский В.В., Стяжкин В.Д. Наркомания и токсикомания. Л., 1990. – 208 с.
7. Кириллов И.М., Шиленко Ю.В. Отношение учащихся к употреблению спиртных напитков и токсических веществ // СОЦИС. 1992. № 4. С. 51–55.
8. Климова Г.Г. Изменения в алкогольном поведении молодежи // СОЦИС. 1992. № 8. С. 90–97.
9. Короленко Ц.П., Донских Т.А. Семь путей к катастрофе: Деструктивное поведение в современном мире. Новосибирск, 1990. – 224 с.
10. Гилинский Я.И. Девиантология: социология преступности, наркотизма, проституции, самоубийств и других отклонени – СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2008.–520 с.
11. Хагуров Т.А. Учащаяся молодёжь в кризисном обществе // СОЦИС. 2010. № 11 С. 93–105.
12. Вишневский Ю.Р., Боронина Л.Н., Пучко А.Я. Исследование девиантных форм поведения студенческой молодежи Свердловской области // Университетское управление. 1999. № 3–4(10–11). С. 38–48.
13. Журавлева Л.А. Факторы и условия наркотизации молодежи // СОЦИС. 2000. № 6. С. 43–48.

ДЕВИАНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ МОЛОДЕЖИ: АНАЛИЗ МАСШТАБОВ РАСПРОСТРАНЕНИЯ

DEVIANT BEHAVIOUR OF YOUNG PEOPLE: AN ANALYSIS OF THE PREVALENCE OF

Т.В. Киселева
Ивановский государственный энергетический университет
T.V. Kiseleva
Ivanovo state energy University

Обсуждаются вопросы распространения девиантных и противоправных форм поведения в молодежной среде. Приводятся результаты социологического исследования проведенного среди молодежи г. Иваново

The article discusses the distribution of deviant and illegal forms of behaviour in the youth environment. Presents the results of sociological survey conducted among young people.

Ключевые слова: девиантное поведение, наркотизация, алкоголизация, противоправное поведение.

Keywords: deviant behavior, narcotization, alcoholization, wrongful conduct.

Девиантные формы поведения молодежи являются одним из наиболее тревожных характеристик современного российского общества. Противоправная активность молодежи говорит о необходимости выработки новой научно обоснованной социальной политики, которая способствовала бы снижению числа правонарушений и распространению правового нигилизма молодого поколения.

Опрос молодежи г. Иваново, проведенный в декабре 2012 года, показал, что уровень девиантной и противоправной активности достаточно высок. В опросе участвовали ивановцы в возрасте от 18 до 30 лет.

Так, более 65 % молодежи признались в том, что употребляют алкоголь в общественных местах, каждый пятый отметил, что употребляет сегодня наркотики, более 16 % ответивших участвовали в избиении других лиц. С точки зрения гендерной принадлежности, мужчины попрежнему проявляют большую активность в данных видах поведения, нежели женщины.

Кроме того, в связи с увеличением числа магазинов самообслуживания большое распространение сегодня приобретают мелкие кражи товаров. Так при ответе на прямой вопрос доля респондентов, признавшихся в участии в мелкой краже, составила 13 %. Однако, при ответе на вопрос: «Приходилось ли Вам когда-либо выносить товар из магазина, не заплатив за него?» утвердительные ответы дали уже 24 % респондентов. Это дает основание предполагать, что каждый четвертый сегодня хотя бы раз в жизни совершил кражу. Здесь также мужчины проявляют бо**л**ьшую активность.

Данные, полученные в результате исследования не противоречат данным полицейской статистики. Можно говорить, что корыстные преступления и преступления против личности по-прежнему имеют большую распространенность и входят в нашу повседневную жизнь.

Одним из серьезных факторов, криминализирующих молодежь, является употребление ими наркотиков и алкоголя. Как показали результаты исследования, около 44 % ответивших, утверждают, что им предлагали попробовать наркотики, 22 % отвечают, что пробовали наркотические средства, и почти каждый пятый признается, что употребляет наркотики в настоящее время. Для более точного определения масштабов распространения наркомании в молодежной среде мы использовали методику М. Сиркена, применяемую для синсетивных вопросов. В итоге нами были получены следующие данные. 11% молодых людей употребляют сегодня наркотики. Причем нами была зафиксирована стати-

стически значимая, средняя взаимосвязь между употреблением наркотиков и участием в избиении человека (V=0.3, при α=0,01).

Не утешительнее картина, связанная с алкоголизацией молодежи. Практически 90 % опрошенных совмещают отдых с употреблением алкогольных напитков. Несмотря на выход закона, запрещающего употребления алкоголя в общественных местах, большинство (65%) опрошенных его нарушают.

Следует отметить, что у достаточно высокой доли молодежи наблюдается чрезмерное употребление алкоголя. По самоотчетам респондентов можно сказать, что 40 % ответивших в последнее время теряли контроль над количеством выпитого и впоследствии не могли установить картину прошедшего дня, 30 % – случалось выпивать в одиночку, а каждый пятый признался в том, что находился в состоянии опьянения несколько дней подряд. Эти данные подтверждают интенсивную алкоголизацию молодежи. Применение адаптированной методики Дж. Эвинга «CAGE questionnaire» позволило нам рассчитать показатель формирования некоторой алкогольной зависимости у респондентов. Так, почти каждый третий опрошенный (33,4 %) имеет сегодня алкогольную зависимость.

Безусловно, алкоголизация и наркотизация являются факторами, повышающими уровень криминализации населения. По данным полицейской статистики, в структуре преступности по-прежнему высока доля преступлений, совершенных в состоянии алкогольного или наркотического опьянения. Это еще раз подтверждает необходимость разработки новых, более действенных мер профилактического характера.

РОЛЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В РАЗВИТИИ КОММУНИКАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТОВ

ROLE TFACHER BY DEVOLOPMENT COMMUNICABLE CULTURE STUDENTS

Т.И. Лучина
Омский государственный педагогический университет
T.I. Luchina
State pedagogical university in Omsk

Обсуждаются вопросы развития коммуникативной культуры студентов в образовательном процессе университета

In article open vital question activity teacher by development communicable culture students in educable process of university.

Ключевые слова: коммуникативная культура.
Keywords: communicable culture students.

Педагогов волнует проблема снижения уровня развития коммуникативной культуры студентов. Попытаемся ответить на вопрос: «Что может сделать преподаватель, чтобы развить коммуникативную культуру студентов и ее компоненты: культуру речи, культуру мышления, культуру чувств и взаимоотношений?»

Коммуникативную культуру студентов мы рассматриваем как их личностную характеристику, проявляющуюся в потребности и способности быть субъектом гуманного (диалогического) общения с собой, другими, миром.

Под гуманным (диалогическим) общением мы понимаем процесс взаимодействия личности и групп, характеризующийся обменом деятельностью, информацией, опытом, способностями, умениями, навыками, результатами деятельности с помощью культурно-ценностных взаимоотношений, при которых партнер по общению является главной ценностью.

Коммуникативная культура – это показатель личностной зрелости человека, которого характеризует целенаправленное изменение самого себя как субъекта процесса деятельности и общения.

«Через коммуникацию социум становится не только внешней, но и внутренней средой человека, тем самым образом мира, вбирающим в себя и информацию, что творилось, изобреталось и накапливалось людьми миллионы лет в генофондах и тысячелетиях в истории культуры в постоянном противоречивом многозначном и опасном общении их с миром» [1].

В период обучения в вузе у студентов меняется характер мышления; происходит установление новых отношений со сверстниками и взрослыми; происходит развитие самосознания.

По мнению ученых, лишь благодаря обращенному «живому» слову ребенок может считаться человеком в истинном смысле слова. Об этом важно знать, создавая воспитательное пространство не только школы, но и вуза. К сожалению, в современном вузе уменьшается количество часов на аудиторное общение.

Преподавателю стоит учесть мнение Н.Ф.Голованoвой, которая обращает внимание на один из парадоксов современной социализации, состоящий в том, что люди, включенные с помощью компьютерной технологии в безграничное информационное пространство, обязательно

окажутся перед выбором: потреблять информацию, которая проста, интересна, но «зовет» двигаться по пути деградации человеческих ценностей, или обращаться к ценностям подлинной культуры, что потребует интеллектуальных усилий, творчества, самоопределения. В том, какой выбор сделает человек, и проявится истинный уровень его социализации [2].

Психологи отмечают, что в последние годы у российских студентов распространились симптомы социально-психологической неадекватности (неумение и нежелание вступать в личные отношения); этому способствует распространение индивидуальных форм досуга (компьютерные игры и телевидение).

Все, чему обучается человек, он приобретает для того, чтобы использовать в предстоящей деятельности. Известно, что использование знаний, навыков, умений основано на переносе, а перенос зависит, прежде всего от того, насколько адекватны условия обучения тем условиям, в которых эти знания, навыки, умения предполагается использовать. Следовательно, готовить студента к участию в процессе общения нужно в условиях общения (на лекциях, семинарах, консультациях, конференциях и т.п.).

Создать процесс обучения как модель процесса общения означает – смоделировать лишь основные, принципиально важные, сущностные параметры общения, к которым относятся: личностный характер коммуникативной деятельности субъекта общения, взаимоотношения и взаимодействие речевых партнеров, ситуации как формы функционирования общения, содержательная основа процесса общения, система речевых средств, усвоение которой обеспечило бы коммуникативную деятельность в ситуациях общения, функциональный характер усвоения и использования речевых средств, эвристичность.

Далее приведем несколько методик, которые способствуют развитию коммуникативной культуры студентов и духовно-нравственному воспитанию студентов на занятиях по педагогике.

1. *Размышление над словами известных людей*, например:

- Э. Хаббарда: «Цель обучения ребенка состоит в том, чтобы сделать его способным развиваться дальше без помощи учителя».

- Р. Арона: «Всякая система воспитания – слепок общества».

- А. Адлера: «Детство – это время множества вопросов, возможностей и последствий».

2. *Придумывание окончания фраз*. Например, высказывания Соломона: «Господи, дай мне душевный покой, чтобы принимать то, чего я не могу изменить, мужество – изменить то, что могу, и мудрость <…>».

3. *Анализ притч*.

3.1. *Понимание смысла притчи*, например:

«Трудно угодить всем» (Пезешкян):

В жаркий летний день по пыльным улицам Кешана шел человек с сыном и ослом. Отец сидел на осле, а мальчик вел его.

«Бедный ребенок, – сказал прохожий, – его короткие ножки пытаются не отстать от осла. Как может этот мужчина так лениво сидеть на осле, неужели он не видит, что мальчик бежит в изнеможении?»

Отец, приняв этот упрек близко к сердцу, на ближайшем же углу слез с осла и посадил на него мальчика. Прошло немного времени, уже другой прохожий громко сказал: «Какой позор! Маленький пострел восседает как султан, в то время, как его бедный старый отец идет пешком». Это замечание очень задело мальчика, он попросил отца сесть на осла позади него.

«Вы когда-нибудь выдели что-либо подобное? – заметила покрытая чадрой женщина. – Такая жестокость к животному. Спина бедного ослик прогибается, а этот старый бездельник и его сын развалились, как на тахте».

Объекты критики посмотрели друг на друга и без слов слезли с осла. Но едва они прошли несколько шагов, как очередной прохожий стал насмехаться над ними: «Хвала небесам, что я не так глуп. Зачем вы двое ведете осла, когда он не приносит никакой пользы, и даже не везет ни одного из вас?»

Отец сунул в рот ослу пригоршню соломы и положил руку на плечо сына: «Чтобы мы не делали, – сказал он, – всегда кто-то не согласен с этим. Я думаю, нам надо самим решить для себя, что мы считаем правильным».

3.2. *Придумывание продолжения притчи*, например:

«Молчание»:

Будда как-то проходил мимо одной деревни, где собралось несколько человек – его противников, которые принялись горячо и злобно оскорблять Будду. Он слушал молча и очень спокойно. И из-за этого спокойствия им стало как-то не по себе. Возникло неловкое чувство: они оскорбляют человека, а он слушает их как музыку. Тут что-то не так. Один из них обратился к Будде: «В чем дело? Ты что, не понимаешь, что мы тебе говорим?» <…>

Известно, что ничто так не подавляет творческих способностей студента, как знание большого количества верных, но разрозненных фактов. В любой информации существуют некие особые узловые «точки», или «монады», которые словно собирают, стягивают информацию в единое целое и в круге которых наблюдается более интенсивная духовная жизнь. Именно такие точки и концентрируют в себе в интегрированном единстве те ценности, которые накопило человечество. М.К. Мамардашвили назвал их «точками интенсивности», а В.С. Библер «точками удивления», потому что они содержат в себе два фундаментальных и парадоксальных свойства: одновременно определенность и неопределенность, все и ничто; внутренний импульс рождения бытия из небытия. Опорными точками мысли могут стать поговорки, притчи, мифы, легенды, высказывания умудренных жизнью людей [3; 4].

Общеизвестно, что мифы и легенды сыграли основополагающую роль в возникновении и развитии фольклора, литературы и искусства, а притчи влияли на формирование духовных и нравственных законов общества. Мы полагаем, что использование притч на семинарских занятиях по педагогике может способствовать духовному и нравственному развитию студентов. Многие студенты стали предлагать свои темы для обсуждения, приносить на занятия притчи, что свидетельствует о развитии внутреннего мира будущего педагога (о присвоении поля смыслов).

Во время обсуждения педагогических проблем, притч, высказываний известных людей развивается умение видеть проблемы и умение ставить проблемы, развиваются такие особенности мышления, как открытость (то есть умение видеть ряд решений одной и той же задачи), гибкость, нестандартность ассоциативного ряда и внутреннего плана действий; развивается культура мышления студентов, дискуссионные умения, коммуникативные умения, приобретается опыт ведения интеллектуальной беседы, опыт изучения сущностных проблем; идет процесс духовно-нравственного воспитания студентов.

4. *Лексические диктанты.* Они помогают привлечь внимание к языку, развить общеучебное умение давать научное определение, обогатить лексикон, развить культуру речи; преподаватель может проводить их в устной форме как разминку, студенты должны назвать значение слов и фраз. Предлагаем несколько таких диктантов из нашей практики: а) Persona grata. Persona non grata. Terra incognita. Alma mater. Memento mori. Pro et contra. Historia est shola vita. Scientia potencia est (Френсис Бэкон). Dum spiro, spero. Status qvo . Nosce te ipsum. Post factum. Pro forma. Probatum est. Nota bene. Ignoratia non est argumentum.

б) Инсайт, конфиденциальный, комильфо, дефиниция, эзоповский язык, жребий брошен, престиж, «И ты, Брут», меценат, парадокс, Геростратова слава, ирония, априори, Пиррова победа, визави, дискредитировать, интуиция.

5.Полагаем, что *этический диал*ог необходим во время проведения занятий, он является эффективным средством развития коммуникативной культуры студентов. Определяем следующие условия позитивного диалогического взаимодействия педагога со студентами:

- безусловно позитивное отношение преподавателя к студенту;
- конгруэнтность преподавателя, проявление человеческих качеств во взаимодействии со студентами;
- квалификация преподавателя, коммуникативный норматив речевой культуры, авторитетность, самопрезентация;
- самоактуализация и степень активности субъектов коммуникации;
- доверие студента к преподавателю, уверенность в праве на ошибку, праве на творчество, праве отказаться от общения;
- направленность содержания общения на жизненные проблемы студента.

6. Полезно во время занятий проводить *дискуссии, диспуты* по важным и актуальным для студентов проблемам.

7. *Деловые игры.*

8. *Проведение коллективных творческих дел* также способствует развитию коммуникативной культуры студентов. Чем богаче, целеустремленнее, организованнее общая жизнь, тем эффективнее многосторонний воспитательный процесс и воспитывающее воздействие преподавателей (прямое и косвенное, открытое и скрытое), и взаимное влияние самих воспитанников друг на друга, и самовоспитание студентов и педагогов. Поэтому считаем важным сохранять институт кураторства в вузе.

Непременным условием эффективности воспитания является опора на собственные силы студента, внутреннюю логику его развития. Опираясь на опыт работы, предлагаем некоторую литературу для самовоспитания студентов:

1. Альберти Р. Умейте постоять за себя! // Ключ к самоутверждающему поведен ию. – М., 1992.
2. Астафьев В. «Звездопад». – М.,1990.
3. Бах Р. «Молитвы», «Иллюзии» – М.,2004.
4. Брэдбери Р. «Улыбка Джаконды» – М.,1992.

5. Вайнцвайг П. Десять заповедей творческой личности: пер. нагл. Вступ. ст. В.С. Агеева. М.: Прогресс, 1990.
6. Гоголь Н.В. «Мертвые души» (сохранившаяся редакция второго тома)- М.,1992
7. Дерябо С., Ясвин В. Гроссмейстер общения. – М., 1998.
8. Евтушенко Е. «Людей неинтересных в мире нет…», «Спасибо» – М.,1992.
9. Егидес А.Лабиринты общения, или как научиться ладить с людьми. – М.,2003.
10. Иванов С. М. Лабиринт Мнемозины. – М., 1972.
11. Кауфман Б. Вверх по лестнице, ведущей в низ.– М.,1989.
12. Коэльо П. «Алхимик», «Пятая гора». – М.,2006.
13. Леви В. Искусство быть собой. – М.: Просвещение, 1987.
14. Леви В. Искусство быть другим.– М.: Просвещение, 1987.
15. Максимов А. Как разговорить собеседника, или ремесло общения.-М., 2004.
16. Метерлинг Р. «Слепые». – М.,1992.
17. Мураками Х. «Молчание». – М.,2006.
18. Никереев Е. Направленность личности и методы её исследования. – М.; Воронеж,2004.
19. Свит К.Соскочить с крючка. – СПб., 1997.
20. Токарева В. «Талисман». – М.,1992
21. Томсон П.Самоучитель общения. – СПб., 2002.
22. Чепмен Г. Любовь как образ жизни. – М., 2012.
23. Чехов А.П. «Скрипка Рокшельда». – М., 1994.
24. Шапарь Психодиагностика групп и коллективов. – Ростов н/Д.,2006.

Таким образом, учитывая возрастные особенности студента, преподаватель может создать условия для системного развития коммуникативной культуры студентов в образовательном процессе.

Литература

1. Абашин И.Г. Политическая идентичность как транскоммуникативное образование // Омский научный вестник. – 2007. – № 1. – С. 98.
2. Голованова Н.Ф. Социализация и воспитание ребенка. СПб.: Речь, 2004. – 227 с.
3. Библер В.С. Нравственность. Культура. Современность (Философские размышления о жизненных проблемах). – М.: Знание, 1990. – 64 с.
4. Мамардашвили М.К. Эстетика мышления. – М.: Политиздат, 2000. – 416 с.

СИМВОЛЫ ОБРАЗОВАННОСТИ В ПРЕДСТАВЛЕНИИ СТУДЕНТОВ ННГУ

SYMBOLS OF EDUCATION IN THE VIEW STUDENTS OF THE NNSU

М.Л. Максимова
Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского
M.L. Maksimova
N.I. Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Основана на результатах социологического исследования представлений студентов ННГУ о том, каким должен быть образованный человек. Выявлены три смысловые линии, так или иначе представленные во всех ответах: формальная, культурно-содержательная и «линия саморазвития». Сделан вывод, что в представлении студентов уже практически сформировалась законченная модель современного образованного человека.

Based on the results of a sociological study of the views of students NNSU about what should be an educated person. We identified three semantic lines, or otherwise presented all the replies: formal, cultural-informative and «line of self-development». In a conclusion that the finished model modern educated person in the view of the students had virtually formed.

Ключевые слова: образовательный капитал, символы образованности, показатели образованности, содержательная и символическая составляющие образовательного капитала.

Keywords: educational capital, symbols of education, education indicators, meaningful and symbolic components of educational capital.

Направление и скорость развития общества в современных условиях во многом определяется структурой образованного слоя, качеством его образовательного капитала. Достаточно условно данный капитал можно «разделить» на содержательную и символическую составляющие.

Содержательно образовательный капитал характеризуется совокупностью культурных практик, присвоенных агентами в процессе получения образования разного уровня. Культурные практики основаны на языковой и культурной компетенции, которая складывается в процессе пребывания индивида в определенной культурной среде, содействующей развитию разнообразных способностей, привычек в сфере культурного потребления и формированию особого стиля жизни, характерного для данного социального слоя. Однако, в настоящее

время в результате довольно длительного процесса массовизации высшего образования, сопровождавшегося «размыванием» студенческой субкультуры, мы можем говорить о множественности культурных и языковых компетенций, «привязанных» к разным способам получения высшего образования. С этой точки зрения, содержательная составляющая образовательного капитала приобретает все большую неопределенность, и основной акцент переносится на его символическую составляющую.

Символическая составляющая образовательного капитала артикулируется посредством символов образованности, то есть, некоторых устойчивых представлений, стереотипов, поведенческих стандартов, представляющих смысловое содержание понятия «образованный человек».

Данная работа основана на анализе результатов социологического исследования, проводившегося в феврале 2012 года среди студентов-третьекурсников всех факультетов ННГУ им. Н.И. Лобачевского с использованием анкеты рефлексивного типа. Стоит отметить, что нами не было выявлено каких-либо особенностей представлений студентов о том, каким должен быть образованный человек, в зависимости от конкретного факультета.

В целом, весь массив ответов можно разделить на три смысловые линии: формальную, культурно-содержательную и «линию саморазвития». Любопытно, что все три линии в разном объеме присутствовали практически в каждой из анкет.

Формальная линия, как выяснилось, занимает доминирующее положение среди показателей образованности: примерно девять из десяти ответов начинались с фразы *«Человек с высшим образованием»* (См. Таблицу 1).

Культурно-содержательная линия включает в себя показатели, не связанные напрямую с обучением, а скорее относящиеся к общекультурным ценностям: воспитанность, интеллигентность, эрудированность/начитанность, целеустремленность, коммуникабельность. Часть информантов значимыми считает моральные ценности, а также умение оперировать своими знаниями (См. Таблицу 1).

Третья линия, получившая условное название «линия саморазвития», акцентируется на способности образованного человека к постоянному развитию и совершенствованию (См. Таблицу 1).

Итак, «модель» образованного человека с точки зрения студентов ННГУ многогранна и включает в себя три базовые составляющие:

Таблица 1

Показатели образованности в представлении студентов ННГУ

Формальная линия	**Культурно-содержательная линия**	**«Линия саморазвития»**
- Человек, который получил высшее образование - Человек с высшим образованием - Человек, имеющий высшее образование - Человек, получивший хотя бы базовое образование - Разносторонний человек с высшим образованием - Человек с высшим образованием, но плюс ко всему воспитанный - Начитанный человек с высшим образованием	- Эрудированный, думающий человек, получивший, возможно, некое доказательство своей образованности - Воспитанный, интеллигентный человек, понимающий, что такое честь и совесть - Воспитанный, грамотный и четко умеющий выражать свои мысли - Человек с высокими моральными качествами - Человек думающий и знающий, где применить свои знания - Начитанный, многогранный, умеющий мыслить логически и ориентироваться в любой ситуации	- Человек, который постоянно развивается - Человек, который сам себя образует - Человек, обладающий такими качествами как: целеустремленность, саморазвитие, стремящийся к знаниям - Человек, который сам себя все время создает – не останавливается на достигнутом, стремится к большему - Человек, который никогда не стоит на месте, всегда совершенствует свои знания и умения вне зависимости от уровня образования

формальное подтверждение полученного, в первую очередь, высшего образования, общекультурные и моральные ценности, а также необходимость и потребность в постоянном саморазвитии. На основе сравнительного анализа результатов опроса 2006 г. [1], где были выявлены две группы студентов, базовой характеристикой образованного человека считающих, соответственно, формальную и культурно-содержательную составляющие, и опроса 2012 г., где практически во всех ответах присутствуют три выделенных нами смысловые линии, можно сделать вывод о том, что за последние шесть лет в представлении студентов сформировалось достаточно законченное представление о том, какими характеристиками должен обладать современный образованный человек.

Литература

1. Максимова М.Л. Образованный человек в представлении студентов и преподавателей исторического факультета ННГУ / М.Л. Максимова // Перспективы. Сборник научных статей аспирантов. Выпуск 4. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2005.
2. Максимова М.Л. Образовательные стратегии студентов регионального университета: Монография. – Н.Новгород: Изд-во Нижегородского госуниверситета, 2009.
3. Чибисова Н.Г. Социокультурная среда вуза – фундамент накопления студентами культурного капитала / /Alma mater. – 2010. – № 8.

РАЗВИТЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ КАК ВЕДУЩИЙ ФАКТОР АДАПТАЦИИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

THE DEVELOPMENT OF SOCIAL RESOURCES AS A LEADING FACTOR ADAPTATION OF STUDENTS

А.Н. Осянин
Нижегородская академия МВД РФ
A.N. Osaynin
Nizhniy Novgorod academy of Ministry of the Interior of Russia

Рассматривается влияние высокого уровня социальных ресурсов студентов на процесс их адаптации.

The article discusses the effect of high levels of social resources to students the process of their adaptation.

Ключевые слова: адаптация, студенты, социальные ресурсы.
Keywords: adaptation, students, social resources.

Целью является выявление степени влияния высокого уровня социальных ресурсов студентов на процесс их адаптации.

Группа студентов, обладающих высоким уровнем социальных ресурсов [1], составляет третью часть от общего числа студентов, поэтому информация о структуре отличий и уровне адаптированности данной группы от остальных студентов является важной для понимания роли социальных ресурсов в структуре составляющих успешной адаптации.

Студенты, обладающие высоким уровнем социальных ресурсов [2], демонстрируют самую высокую из всех рассматриваемых групп удовлетворенность своей жизнью. Более трети из них (37%) говорят о своей удовлетворенности жизнью, тогда как среди всех студентов таковых – четвертая часть.

Половиной из представленных в анкетном перечне аспектов повседневной жизни студенты группы удовлетворены в большей степени, нежели студенты в среднем. Сюда вошли такие аспекты, как доход семьи, взаимопонимание с членами семьи, медицинское обслуживание, состояние здоровья, внимание, которое уделяют другие люди, и возможность добраться до места учебы/работы.

Кроме того, студенты группы гораздо чаще смотрят в будущее с оптимизмом и воодушевлением. Уровень социального самочувствия и видение перспективы в будущем мы рассматриваем как индикаторы адаптированности личности. При этом первый показатель (уровень удовлетворенности своей жизнью) является базисным элементом, свидетельствующим об определенных достижениях студента в адаптации к условиям социально-экономической действительности. Второй показатель (чувство, с которым смотрят в будущее) говорит о том, уверен ли студент в позитивных перспективах.

Студенты с высоким уровнем социальных ресурсов среди составляющих жизненного успеха чаще, чем у других групп, называют те, которые связаны с различными видами социального взаимодействия с окружающими. Чаще, чем все студенты, представители группы называют такие аспекты, как уважение окружающих, профессионализм, организаторские способности, взаимопомощь, полезные связи, протекция, общение с интересными людьми.

Концентрация внимания студентов на материальных факторах не превышает средний показатель среди студентов.

Экономические аспекты жизни также находят отражение в высказываниях студентов группы. Треть из них отмечает, что родители имеют хорошо оплачиваемую работу.

Доля студентов данной группы, которые считают себя абсолютно здоровыми, не намного превышает средний показатель студентов, но при этом больных людей в этой группе нет. Три четверти молодых людей указывают на то, что их здоровье не идеально, но все же относят себя к категории скорее здоровых людей.

Из всего списка проблем со здоровьем ни одна из них не беспокоит студентов группы чаще, чем студентов в целом. Структура мер, направленных на поддержание своего здоровья, не слишком сильно отличается от таковой у всех студентов.

В случае возникновения различных жизненных ситуаций, начиная от необходимости одалживания денег и заканчивая потребностью поделиться с кем-то горем, студенты с высоким уровнем социальных ресур-

сов в первую очередь обратятся к своим родителям. Во вторую очередь студенты группы могут прибегнуть к помощи довольно широкого круга людей из своего социального окружения.

То есть, высокий уровень социальных ресурсов студентов представленной группы базируется на том, что в первую очередь хорошо и успешно выстроены отношения внутри семьи. Данные отношения, в свою очередь, позволяют активно выстраивать широкие сети социального взаимодействия и активно их задействовать.

Из всего списка причин, которые обусловили получение студентами группы высшего образования, чаще обычного называлась та, что связана с получением профессии, которую считают призванием. Косвенным индикатором развитости человеческих ресурсов у студентов данной группы может служить образовательный уровень родителей. Доля матерей и отцов, имеющая высшее образование, здесь выше, чем в среднем. Кроме того, понижено число родителей, которые имеют среднее специальное образование.

Студенты группы характеризуются включенностью в деятельность различных общественно-политических структур и объединений. Более половины группы посещают спортивные секции, а 49% – клубы по интересам. Число студентов, которые ходят в церковь, составляет 40%. Треть участвует в деятельности молодежных организаций, пятая часть включена в деятельность некоммерческих структур. Опыт участия в подобной деятельности студенты имели как минимум в течение трех лет. В общем, студенты группы характеризуются более активной и широкой включенностью в деятельность различных структур и организаций, нежели студенты в целом.

Студенты с высоким уровнем социальных ресурсов уже успешны в поиске работы, для чего они активно задействуют свои социальные связи. Это подтверждается тем, что студенты группы обращаются за информацией при поиске работы не только к своему окружению, но и, в не меньшей степени, к внешним источникам.

Таким образом, студенты с высоким уровнем социальных ресурсов характеризуются довольно высоким уровнем адаптированности в настоящее время. При этом адаптированность не носит узкопрофессиональный характер, то есть, мы говорим не только и не столько об адаптации к вузовской жизни, сколько к условиям жизни вообще. Кроме того, объем имеющихся в наличии ресурсов позволит студентам успешно войти и в послевузовскую жизнь. Уже сейчас мы можем заметить активное использование социальных связей, которые не ограничены общением только с сокурсниками, а

выходят за пределы вузовского общения. Активная включенность в социальные отношения коррелирует с высокой включенностью в деятельность различных структур и организаций, с высокими показателями в учебе. Высокая активность данных студентов не ограничивается только одной областью жизнедеятельности, она распространяется на большинство сфер жизни. Но высокий уровень адаптированности и активности студентов стал возможным в силу благополучных и успешных отношений внутри семьи. Студенты с высоким уровнем социальных ресурсов при возникновении различных проблем, вне зависимости от их характера, в первую очередь рассчитывают на помощь родителей. То, есть благополучие внутри семьи усиливает внешне благополучие студента.

Примечание

1. Статья основана на авторском социологическом исследовании, проведенном методом анкетирования в марте 2006 г. В опросе приняли участие студенты ННГУ им. Лобачевского и НГПУ 4-го курса различных специальностей, выборка составила 539 человек.

2. К группе высокоресурсных были отнесены студенты, которые довольно успешно адаптировались к условиям жизнедеятельности благодаря имеющемуся в распоряжении объему адаптационных ресурсов. Таким образом, к данной группе могут быть отнесены студенты с высоким уровнем социальных ресурсов, а также высоким и средним уровнем включенности в деятельность общественно-политических организаций.

РОЛЬ ГУМАНИТАРНЫХ ДИСЦИПЛИН В ФОРМИРОВАНИИ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ

THE ROLE OF HUMANITARIAN DISCIPLINES IN FORMATION OF COMMON CULTURAL COMPETENCES OF STUDENTS

М.В. Рыбакова, А.Д. Матраева
Российский химико-технологический университет им. Д.И.Менделеева
M.V. Rybakova, A.D. Matraeva
D.Mendeleyev University of Chemical Technology of Russia

Обсуждается роль гуманитарных дисциплин в формировании общекультурных компетенций студентов.

In article is discussed the role of humanitarian disciplines in formation of common cultural competences of students.

Ключевые слова: общекультурные компетенции, гуманитарные дисциплины, Болонская система, гуманитарная культура.

Keywords: common cultural competences, humanitarian disciplines, the Bologna Process, humanitarian culture.

Разделение наук на естественные и гуманитарные вызвано, в первую очередь, сложившимися исторически процессами их специализации и профессионализации. Первым философским течением, которое серьезно взялось за разработку теоретико-методологической базы разделения естественных и гуманитарных наук, стало неокантианство. Идеи этой школы оказали серьезное влияние на формирование и развитие взглядов на проблему единства знания, а также методологию научного знания. Споры, идущие между «физиками» – представителями естественнонаучной культуры и «лириками» – представителями гуманитарной культуры в середине, в конце прошлого века, сегодня поутихли. При этом актуальность данной дискуссии не уменьшилась. Мы видим, что происходит в окружающем мире: рост преступности, межнациональная вражда, экологический кризис. Объяснение глобальных проблем нельзя свести к единичным причинам. Но можно ли среди этих причин одной из основных назвать конфликт между «физиками» и «лириками»? Если посмотреть на выражение этого конфликта в системе образования, многое становится ясным. Выделяется блок гуманитарных, социальных дисциплин, которому противостоит блок естественнонаучных дисциплин. Между этими двумя блоками, чаще всего, преподаватели не демонстрируют никакой связи. Таким образом, возникает проблема формирования гармонично развитого специалиста, обладающего не только профессиональной, но и общей культурой.

В связи с участием России в Болонском процессе, цели и результаты образования формулируются в рамках понятия «компетенция» – способность (готовность) к определенной деятельности с применением знаний, умений, навыков, включающих также личностные качества. В новых федеральных образовательных стандартах высшего профессионального образования определены только два вида компетенций: общекультурные и профессиональные. Общекультурные компетенции являются фундаментальной составляющей для формирования профессиональных компетенций специалиста и определяют активную деятельность человека во всех сферах жизни. Именно поэтому вопрос о формировании общекультурных компетенций является таким актуальным.

В федеральных образовательных стандартах формирование общекультурных компетенций студентов возложено, в основном, на предметы гуманитарного цикла. О необходимости изучения гуманитарных дисциплин говорят современные авторы. О.Ф. Пиралова отмечает, что изучение гуманитарных дисциплин является незаменимым педагогическим средством формирования ценностно-смысловой базы будущего специалиста, социально важных свойств личности, таких как участие в социально-одобряемой деятельности, ответственность за результаты своего труда, следование здоровому образу жизни и т.д.[1] Гуманитарные науки, на взгляд Е.В. Шафигуллиной, обладают большим потенциалом в формировании социальной ответственности студентов в учебной сфере[2]. Р.М. Петрунева отмечает, что у студентов технических специальностей изучение гуманитарных дисциплин «формирует опыт социогуманитарной деятельности в процессе инженерного творчества»[3]. Т.Ф. Кряклина говорит о том, что происходит недооценка гуманитарных дисциплин, несмотря на то, что это дисциплины, формирующие человека, его идеалы, мировоззрение, являются фундаментом, на базе которого формируется основа интеграции общекультурных и профессиональных компетенций, общая и профессиональная культура специалиста, общекультурные навыки трудовой деятельности.

Л.И. Ольштынский ставит вопрос о том, для какой общественной роли мы готовим студентов. Автор настаивает, что современному российскому обществу нужен не конкурентный товар на международном рынке труда, а патриот, способный внести вклад в развитие отечественной экономики. Исходя из этого, автор так формулирует роль гуманитарных дисциплин: «они дают основу научного мировоззрения, понимание содержания общественной жизни и ее закономерностей, формируют патриотизм, гражданственность и правовое сознание, развивают способность к самостоятельному творческому мышлению и общению, определяют общий культурный уровень технической интеллигенции»[4].

Данные исследования, проведенного в трех московских вузах (МГУ им. М.В. Ломоносова, Московский физико-технический институт, РХТУ им. Д.И. Менделеева), подтверждают темы, поднятые авторами в работах.

Отсутствие полноценной подготовки по гуманитарным дисциплинам является одной из причин недостаточно высокого уровня сформированности общекультурных компетенций. Так, средняя оценка сформиро-

ванности общекультурных компетенций по трем вузам равна 3,6 по 5-балльной шкале.

Студенты оценивают гуманитарные знания как дополнение к основному техническому образованию: только 47 % студентов сказали, что профессионал обязательно должен быть широко образованным человеком, всего 2,5 % студентов полагают, что гуманитарные знания могут быть полезны в качестве основы их профессиональной деятельности. Большинство студентов считает, что гуманитарные знания полезны для формирования мировоззрения, гражданской позиции (27,6 %), в определении нравственного, морального, идеологического выбора (15,6 %), для расширения образовательного горизонта "узкого" специалиста (14,6 %).

Нуждаются в доработке и формы преподавания гуманитарных дисциплин: помимо таких традиционных форм занятий, как лекции и семинары, студенты проявляют интерес к деловым играм, тренингам, встречам с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классам.

Сегодня существенно возрастает необходимость сотрудничества между техническими и гуманитарными кафедрами. Необходимо сближение отраслей наук. Нуждаются в совершенствовании формы занятий по гуманитарным дисциплинам. Потенциал гуманитарного образования требует дальнейшего совершенствования.

Литература

1. Пиралова О.Ф. Социально-гуманитарные дисциплины и социально-профессиональное становление инженеров / О.Ф. Пиралова // Инновационные технологии в высшем и профессиональном образовании: матер. науч. межд. конф. – о. Тенерифе (Испания), 2009. С. 14–16.

2. Шафигуллина Е.В. Значимость дисциплин гуманитарного цикла в современном образовательном пространстве. Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. Издательство: Научно-информационный издательский центр и редакция журнала «Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук» (Москва). № 3. 2010. С. 305–308.

3. Петрунева Р.М. Ещё раз о ФГОС, культуре, прагматизме и местечковости. Высшее образование в России. № 1. 2011.

4. Ольштынский Л.И. Место гуманитарных и социально-экономических дисциплин в государственном стандарте высшего профессионального образования третьего поколения. Высшее образование сегодня. 2008. № 4. С. 50–53.

5. Пунтус Е.В. Возможности технологии развития критического мышления в формировании инструментальных компетенций у студентов на занятиях по гуманитарным дисциплинам. Актуальные проблемы гуманитарных и естествен-

ных наук. Издательство: Научно-информационный издательский центр и редакция журнала "Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук" (Москва). № 7. 2011. С. 181–184.

ПРОБЛЕМАТИЗАЦИЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО МАТЕРИНСТВА В УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЕ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

PROBLEMATIZATION OF UNDER-AGE MOTHERHOOD IN EDUCATIONAL LITERATURE ON SOCIAL WORK

Е.С. Сироткина
Нижегородский институт развития образования
E.S. Sirotkina
Nizhny Novgorod institute of a development of education

Исследуется вопрос проблематизации несовершеннолетнего материнства в учебной литературе. Выявлены недостатки в репрезентации несовершеннолетних матерей как клиентов социальной работы в теории социальной работы.

The question of a problematization of under-age mothers in educational literature is investigated. Shortcomings of representation of under-age mothers as clients of social work in the theory of social work are revealed.

Ключевые слова: несовершеннолетние матери, проблематизация, учебная литература, социальная работа.

Keywords: under-age mothers, problematization, educational literature, social work.

Несовершеннолетнее материнство как социальная проблема в современном российском обществе практически не признается и депроблематизируется на публичных аренах.

Большую роль в конструировании проблемы оказания помощи несовершеннолетним матерям играют социальные работники. Социальные работники обладают властными возможностями и ресурсами для проблематизации несовершеннолетнего материнства в системе социальной работы.

В настоящее время в научных статьях, монографиях, диссертационных исследованиях, связанных с изучением раннего материнства и социальной работы, как правило, данная тема освещена недостаточно.

С целью изучения депроблематизации несовершеннолетних матерей как клиентов был проведен содержательный анализ учебной литературы и учебных планов по социальной работе.

В данном исследовании ставится задача проанализировать аспекты освещения социальной работы с несовершеннолетними матерями в учебной литературе и выяснить, представлена ли эта проблема в повестке дня образования специалистов по социальной работе. В этом анализе мы делаем акцент не только на наличии интересующей нас проблематики, но и на практике умолчания о ней.

Было проанализировано 30 учебных пособий по истории, теории и технологии социальной работы, которые были изданы с 1997 по 2011 гг.

Критериями отбора выступали следующие параметры: являются ли данные учебные пособия рекомендованными и могут ли потенциально включать вопросы раннего материнства. В наше поле зрения попали книги по социальной работе с разными группами населения, практике социальной работы с семьей, молодежью и т.д.

В учебном пособии под общей редакцией В.И. Курбатова в качестве наиболее распространенных факторов, превращающих человека в жертву неблагоприятных условий в ранней юности (15-17 лет), – подростковая беременность [1, с. 137]. Среди наиболее распространенных факторов виктимизации, по мнению авторов, «опасности» неблагоприятных условий социализации в данном возрасте выделяются следующие: антисоциальная семья, нищета семьи, пьянство, наркомания, проституция, вовлечение в преступные и тоталитарные группы, изнасилование и т.д. Таким образом, ранняя беременность фигурирует в списке «вредных факторов» наряду с алкоголизацией и тоталитарными сектами. Исходя из этой логики, – подростковая беременность имеет «клеймо» неблагополучия для юной женщины. Вместе с тем мы видим здесь момент проблематизации данной ситуации. Раннее материнство оказывается включенным в ряд острых социально-психологических проблем, с которыми клиент не может справиться самостоятельно. В связи с этим и необходима социальная работа с этой категорией граждан. Но авторы не указывают, как именно нужно осуществлять им помощь.

Другой пример: пособие по социальной работе под редакцией А.А. Козлова. В шестой главе «Целевые группы клиентов социальных служб» авторы предлагают классификацию по особым условиям семейной жизни и выделяют семьи, где один или оба супруга являются несовершеннолетними [2, с. 174]. Из данного тезиса становится понятно, что такие семьи социально уязвимы. Остается непонятным, какие технологии существуют по работе этими категориями семей.

Подобная точка зрения у авторов в главе «Гендерные аспекты социальной работы с молодежью». «Юное отцовство и материнство непо-

средственно связаны с дестабилизацией отношений в семье и разрушением норм и ценностей, определяющих отношения между полами. Факторы риска в данном случае – нарушения социализации юной матери и развитие девиантого поведения у юной женщины». Н.Ф. Басов также указывает, что социальная работа с этими клиентами осложняется отсутствием нормативно-правовой базы. «Важным фактором на пути решения данной проблемы может стать официальное введение социальной категории «несовершеннолетние матери». Иными словами, признаются проблемы юных матерей, но осуществлять социальную работу с ними в России практически невозможно из-за отсутствия необходимого законодательства. Автор предлагает в качестве одного из возможных путей оказания им помощи – социальную реабилитацию. По его мнению, особое внимание следует уделить именно психокоррекционной работе. Не указаны никакие технологии социальной работы, не показан опыт оказания помощи этим клиентам за рубежом и в РФ. Минусом является и то, что авторы не предлагают никаких рекомендаций студенту – будущему специалисту по работе с ними.

В этом же издании в параграфе «Социальные проблемы неполных семей» внебрачную рождаемость выделяют как один из важнейших показателей социального неблагополучия в обществе. Особую категорию из числа внебрачных детей составляют дети, рожденные несовершеннолетними матерями [3, с.164]. Но, к сожалению, автор не поясняет каким-либо образом, почему он выделяет отдельно данную группу детей, с какими проблемами сталкиваются эти дети и семьи, а главное, как оказать грамотно и профессионально им помощь.

Стоит особенно выделить учебник Казанского государственного медицинского госуниверситета, где ювенальному родительству отведен целый параграф [4, с. 52]. По мнению авторов, в настоящее время работа с несовершеннолетними родителями – одно из наиболее востребованных направлений деятельности социальных работников. Возможно, связано это с тем, что в женских консультациях введена ставка специалиста по социальной работе. Выделяются основные проблемы юных матерей: осуждение окружающих, нередко включая родителей, отказ партнера от ребенка, сложности в школе.

Несмотря на то, что задача учебника показать, как работать специалисту с данной категорией, технологии социальной работы, в том числе зарубежные, по оказанию помощи в учреждениях здравоохранения представлены не были. Достаточно кратко описан небольшой опыт работы государственного социального центра для несовершеннолетних

матерей в г. Москве. В этом издании не только конструируется проблема раннего материнства, но и показана многогранность данного феномена.

В работе Е.Р. Ярской-Смирновой социальная работа с юными матерями рассматривается в параграфе «Гендерный подход в социальной работе с подростками и молодежью» [5]. Авторы указывают на проблемы юных матерей, а также на необходимость разработки нормативных документов и программ по оказанию помощи этим клиентам.

В большинстве учебников (25 изданий) отсутствует какое-либо упоминание об интересующих нас клиентах.

Было проанализировано тридцать Основных образовательных программ высшего профессионального образования вузов, где ведется подготовка магистров и бакалавров по социальной работе.

Критерием отбора выступал такой параметр, как направление подготовки (социальная работа, работа с молодежью, социальная работа с разными категориями населения). Лишь в одной из тридцати программ заявлена социальная работа с несовершеннолетними матерями.

Наше исследование выявило, что проблема оказания социальной помощи данным клиентам не заявлена ни в основных образовательных программах, ни в подавляющем большинстве учебных пособий и учебников. Эта тема практически не фигурирует при подготовке специалистов по социальной работе.

Литература

1. Социальная работа / Под общей ред. проф. В.И.°Курбатова. Серия «Учебники, учебные пособия». – Р-н/Д: «Феникс», 2000. – 576 с.

2. Социальная работа: Введение в профессиональную деятельность: учебное пособие / Отв. ред. проф. А.А.°Козлов. – М.: Логос, 2004. – 368 с.

3. Социальная работа с молодежью: учебное пособие. 2-е изд. / Н.Ф. °Басов. – М.: Издательско-торговая корпорация Дашков и К°, 2009. – 328 с.

4. Социальная работа в здравоохранении: Учебник / Под ред. Л.М.°Мухарямовой, И.Б.°Кузнецовой-Моренко. – Н.Новгород: Изд-во Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского, 2011. – 328 с. ISBN 978-5-91326-214-1.

5. Социальная политика и социальная работа: гендерные аспекты: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Под ред. Е.Р.°Ярской-Смирновой. – М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2004. – 292 с. – ISBN 5-8243-0487-4.

Круглый стол «Молодая семья»

СУПРУЖЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ СЕМЬЕ: ТРАДИЦИИ И НОВАЦИИ
MARITAL RELATIONSHIPS IN THE MODERN FAMILY: TRADITION AND INNOVATION

Н.Ю. Егорова
Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского
N.U. Egorova
Nizhny Novgorod State University

Анализируются направления и проблемные аспекты трансформации супружеских отношений в современной российской семье.

In this article the trends and problematic aspects of the transformation of the marital relationships in the modern Russian family are analyzed.

Ключевые слова: супружеские отношения, зарегистрированные союзы, сожительство, развод, повторный брак.

Keywords: marital relations, marriage, cohabitation, divorce, remarriage.

В современных условиях супружеская сфера претерпевает значительные изменения, которые заставляют ряд отечественных и зарубежных авторов делать вывод о становлении семьи постсовременного типа [1] с новыми структурными характеристиками и элементами внутрисемейного межличностного взаимодействия. Этот новый формирующийся тип семейных отношений носит разные названия («семья-клуб» во Франции, «брак между добрыми друзьями» в Великобритании, «супружеская семья» в России и т.д.) и имеет свои национальные специфические особенности, «но в целом речь идет без сомнения, о становлении постмодерной, подверженной многочисленным рискам, форме семьи – «брачной» [1, С. 112]. В такой семье отношения концентрируются вокруг супружеской пары, создавая нормативное поле для становления и функционирования всех остальных сфер жизнедеятельности: родительской, родительско-детской, родственной и т.д.

Формированию «супружеской» семьи способствует целый ряд серьезных преобразований, фиксируемых в семейной сфере как показателями демографической статистики, так и социологическими исследованиями.

На рубеже веков среди изменений, связанных с брачной демографической статистикой, можно выделить как минимум два существенных момента:

- низкие показатели регистрируемой брачности (несмотря на улучшение ситуации в конце 20-го – нач. 21-го столетий, количество ежегодно заключаемых браков составляет немногим больше 1 млн, тогда как в 80-х годах этот показатель приближался к 1,4–1,5 млн;
- изменение возраста вступления в брак (если во второй половине 20-го столетия большинство молодых людей вступали в брак в возрасте 18–24 года, то сегодня увеличивается доля людей, создавших семью после 25 лет [2].

Таким образом, создание семьи, формирование устойчивых супружеских отношений переносится на более поздний срок.

Следующим направлением трансформации супружеской сферы становится появление и распространение незарегистрированных союзов.

До недавнего времени в России сожительство считалось чем-то скандальным, но со второй половины 80-х годов исследователи стали констатировать либерализацию общественного мнения по данной проблеме. При этом, чем моложе респонденты и чем выше уровень их образования, тем с большей степенью толерантности они относятся к сожительству.

Показатели демографической статистики и результаты социологических исследований фиксируют рост числа супружеских союзов, отношения в которых не зарегистрированы. По данным последней переписи 2010 года, доля сожительств в общем числе супружеских союзов составила уже 13% [3]. Данные социологических исследований в различных регионах России говорят о еще большей степени распространенности данного феномена. Так, например, результаты исследования «Жизнь семейная», проведенного в Нижегородской области в 2007 году, показывают, что у 22,5% респондентов супружеский союз не был зарегистрирован [4]. Причем наиболее интенсивно незарегистрированные союзы формируются в молодых возрастах.

Семейная (супружеская) жизнь все чаще начинается именно с сожительства. Молодые люди демонстрируют достаточно высокую готовность к возможности для себя создания такой формы отношений. Так, например, по данным исследования, проведенного автором еще в 2004 году, при ответе на вопрос, «Как Вы считаете, чтобы Ваша семья была благополучной, лучше…» большинство респондентов как юношей, так и девушек, говорили о необходимости пожить вместе, затем зареги-

стрировать отношения – 69,9% [5]. По данным исследования Росстата, 38% женщин и 41% мужчин, ориентированных на регистрацию отношений, заявили, что все же *«сначала надо пожить вместе год-два, а затем регистрировать отношения»*. Если же речь шла о повторном браке, то уже большинство и мужчин, и женщин (51,5 % и 54,6% соответственно) придерживались позиции необходимости совместного проживания до регистрации отношений [6].

Для большинства молодых людей сожительство – это возможность лучше узнать друг друга (26,0%), проверить свои чувства (11%), быть более свободным и независимым (20,5%) и в случае неудачи спокойно разойтись (28,1%). При выяснении возможных причин нерегистрации отношений «нежелание терять свою свободу» стоит на первом месте как у мужчин, так и у женщин – 71,4% и 75% соответственно [5].

Помимо увеличения доли браков, регистрация которых откладывается на какое-то время после фактического начала супружеских отношений, удлиняется интервал между вступлением в брак и его регистрацией. У тех, кто вступил в первый брак до 1990 г., он в среднем составлял меньше года, если же первый брак начался позже, продолжительность сожительства превышала двухлетний период [6].

Надо также отметить, что не для всех молодых людей регистрация является логичным завершением начавшихся серьезных отношений. По данным того же исследования Росстата, пока свыше 60% респондентов считают регистрацию, по крайней мере, первого брака обязательной, примерно треть – желательной. Отношение к регистрации брака зачастую зависит от наличия беременности и ребенка. Только 10,8% состоящих в незарегистрированном браке женщин собираются обязательно зарегистрировать брак при отсутствии беременности, и уже 28,9% женщин собираются это сделать в случае принятия решения о рождении ребенка. Однако каждая пятая в такой ситуации не собирается этого делать. И даже в случае рождения ребенка менее половины (43,9%) женщин обязательно собираются регистрировать свой брак, а 16,3% не намереваются этого делать вообще.

Результаты других социологических исследований показывают, что часть детей уже воспитывается в рамках сожительств. Например, по результатам исследования «Ценность детей. Межпоколенные отношения», проведенного в Нижегородской области в 2006 году в рамках одноименного международного проекта [7], среди женщин, участвующих в опросе, 9,6% матерей с маленькими детьми и 11,3% матерей с детьми-подростками отнесли себя к категории «не замужем, совместно прожи-

ваю (незарегистрированный брак)». Более того, среди участвующих в опросе женщин половина жили совместно с партнером более 10 лет, 25% – 5–9 лет, и лишь четверть имели непродолжительный стаж супружеских незарегистрированных отношений – менее 4 лет.

Еще одним моментом, характеризующим супружескую сферу взаимодействия, становится возможность разрыва отношений, что было недопустимо, по крайней мере в рамках социокультурных норм, вплоть до второй половины 20-го столетия. Сегодня развод становится нормой современной семейной системы. Рост числа разводов, как считает С.И. Голод, «не в последнюю очередь предопределен переходом от «сватовства» как способа заключения брака к индивидуальной избирательности, или в более широком плане – к принципиально иному типу семейных отношений. Свобода выбора партнера имплицитно подразумевает и свободу расторжения супружества, если оно складывается неудачно» [8].

Вплоть до середины 20-го столетия в России наиболее распространенным вариантом семейных отношений была семья, основанная на первом браке, до сих пор этот тип считается нормативным. В то же время, учитывая рост разводов, стоит предположить, что количество семей, основанных на повторном браке, а также количество детей, воспитывающихся в подобных семьях, растет. К сожалению, российская статистика не дает нам возможности точно говорить о количестве повторных союзов, можно лишь отметить, что от общего числа ежегодно заключаемых союзов 30% не являются первыми.

Некоторые представление о распространении повторных (сводных) семей дают нам выборочные социологические исследования. Так, например, исследование «Ценность детей. Межпоколенные отношения», уже названное ранее, показало, что 8% матерей воспитывали ребенка (детей) в повторном союзе (от общего числа супружеских союзов). К ним можно добавить 4,8% матерей, воспитывающих ребенка в незарегистрированном повторном союзе.

Рост доли повторных союзов, с одной стороны, является дополнительной возможностью для женщины и мужчины реализовать свои репродуктивные потребности, но, к сожалению, с другой стороны, провоцирует появление новых серьезных проблем, связанных с отношениями детей и их новых небиологических родителей, вопрос о которых в рамках российской социологии почти не ставится.

Сегодня можно говорить и о трансформации структуры внутрисемейных отношений. Среди значимых изменений необходимо выделить:

- перераспределение обязанностей в семье, постепенное, хоть и медленное включение мужчин в выполнение домашних обязанностей;
- изменение субъектов воспитания в семье, изменение стилей воспитания детей (от авторитарного варианта к партнерскому/демократическому);
- изменение и расширение роли отца в семье;
- перераспределение власти в семье (ориентация на эгалитарную семью, где нет ярко выраженных глав и решения принимаются супругами совместно) [9].

Таким образом, для российской семьи конца 20-го – начала 21-го столетий характерны серьезные преобразования, связанные с изменениями ее внешней и внутренней структур.

Как бы мы ни воспринимали сегодня указанные изменения, у нас нет оснований говорить, что семья перестает быть базовой ценностью человека. По данным уже упоминавшегося исследования «Семья и рождаемость», в системе основных жизненных ориентиров и мужчины, и женщины отмечают желание «воспитать ребенка», «жить в браке с супругом, своей семьей». Свыше половины респондентов (57,7% женщин и 51,4% мужчин) при наличии всех необходимых условий хотели бы иметь двоих детей, а немногим более четверти (25,2% женщин и 26,4% мужчин) – троих, и лишь 0,5-0,6% не связывают свою жизнь с детьми.

Соответственно традиция – непреходящая значимость ценности семьи и детей, в том числе для современного человека, инновация – в каком виде личность сегодня хочет организовывать свое приватное пространство, учитывая значимость равенства в построении отношений, свободы выбора, демократичности всех направлений семейного взаимодействия. Безусловно, реализация данных принципов – сложная проблема, сопровождающаяся множеством конфликтных ситуаций и негативных проявлений, которые мы сегодня четко фиксируем, говоря о падении нравов, безответственности, распущенности и т.д. Но, возможно, задача современного общества, в том числе и российского, – помочь человеку выстроить семейные отношения, используя новые принципы, вырабатывая, а затем и воспроизводя новые семейные традиции – ответственность, сознательность в принятии решений, симметричность в распределении прав и обязанностей, уважение индивидуальности, внимание друг к другу и т.д.

Литература

1. См., например: Голод С.И. Перспективы моногамной семьи: сравнительный межкультурный анализ / С.И. Голод // Журнал социологии и социальной

антропологии. – 2003. – Том VI. – № 2. – С. 106–119; Klaus D., Nauck B., Klein T. Семья и ценность детей в Германии / Социальные науки: Реферативный сборник. Составитель и научный редактор З.Х. Саралиева. Вып. 3. – Н.Новгород: изд-во НИСОЦ, 2007. – С. 7–17 (перевод Л. Алтуховой).

2. Рассчитано по: Российский статистический ежегодник, 2010. – С. 125. Доступ через www.gks.ru/bgd/b10_13/Iss WWW.exe/stg/d1/04-24.htm/

3. Цифры являются результатами расчета по материалам переписи населения 2010 г. Исходные данные взяты с официального сайта Федеральной службы государственной статистики www.gks.ru.

4. Опрошено 544 человека старше 20 лет с опытом семейной жизни. Руководитель проекта – д.и.н., проф. З.Х. Саралиева.

5. Егорова Н.Ю. Новые аспекты формирования современной семьи / Н.Ю. Егорова. // Организация в фокусе социологических исследований: материалы международной научно-практической конференции. В 2-х т. Т. 2. – Н. Новгород, НИСОЦ. – 2005. – С. 157–158.

6. Краткие итоги выборочного обследования «Семья и рождаемость». Доступ через www.gks.ru/free_doc/2010/family.htm

7. Егорова, Н.Ю. Родительско-детские отношения в браках и сожительствах / Н.Ю. Егорова // Женщина в российском обществе. – 2008. – № 3. – С. 23–30.

8. Голод С.И. Моногамная семья: кризис или эволюция?» / С.И. Голод // Социально-политический журнал. – 1995. – № 9. – С. 75.

9. Егорова, Н.Ю. Современная российская семья: основные тенденции / Н.Ю. Егорова, А.В.Курамшев // Социально-гуманитарные знания. – 2008. – № 4. – С. 106–118.

СЕМЬЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ АКТИВНОСТИ И СТАНОВЛЕНИЯ СЕМЕЙНОГО БИЗНЕСА

FAMILY AS A TOOL FOR THE FORMATION OF ENTERPRENEURIAL ACTIVITY AND DEVELOPMENT OF FAMILY BUSINESS

А.Г. Кальченко
РАНХиГС при Президенте РФ
A.G. Kalchenko
Russian presidential academy and public administration

Рассмотрены условия формирования семейного бизнеса в России. Выделены и проанализированы факторы, которые оказывают влияние на развитие и становление предпринимательской активности в семье.

The article describes the conditions for the formation of family business in Russia. Identify and analyze the factors that influence the formation and development of entrepreneurship in the family.
Ключевые слова: семейный бизнес, предпринимательство, совместная семейная деятельность, предпринимательское мышление

Keywords: family business, entrepreneurship, joint family activity, entrepreneurial thinking

В условиях включения семьи в глобальные трансформационные процессы, возросшей свободы выбора жизненных ориентаций, типа межличностных и межпоколенных коммуникаций семья продолжает оставаться основным транслятором высших гуманитарных ценностей.

Как институт семья вызывает особый интерес тогда, когда возникает необходимость выяснить уровень соответствия или несоответствия ее образа жизни, выполняемых ею функций современным общественным потребностям. Одним из поводов обращения к семейной тематике сегодня является возрастающая потребность в развитии малого бизнеса как основы благосостояния любого государства. Опыт Америки, Азии и большинства европейских стран свидетельствует о том, что львиная доля малого бизнеса представлена так называемыми семейными предприятиями или семейным бизнесом. Традиционно выделяется два типа семейного бизнеса: семейный бизнес в узком смысле, то есть фирма, в которой работают члены семьи и их ближайшие родственники; и фирмы, которые наследуются из поколения в поколение, владельцами которых являются целые семейные кланы (семейный бизнес в широком смысле слова).

Нас в большей степени интересует первый тип семейного бизнеса, поскольку Россия – страна первого поколения семейных компаний и у нас практически отсутствует опыт передачи бизнеса по наследству.

Согласно данным международного исследования, проведенного PwC в 2012 году, только 10% представителей российского частного бизнеса планируют передачу владения и управления компаниями своим наследникам, еще 14% планируют передачу владения бизнесом следующему поколению, но с привлечением к управлению внешних менеджеров. В исследовании сформулированы также наиболее острые вопросы, волнующие руководителей частных и семейных компаний в контексте передачи бизнеса следующим поколениям: воспитание достойных и ответственных преемников, заинтересованных в продолжении и развитии семейного дела; формирование у них предпринимательской культуры и

предпринимательского мышления (культуры управления бизнесом); взаимоотношения между членами семьи; и в конечном итоге, трансформация истории успеха частного предпринимателя в историю успеха его семьи.

В данной статье мы остановимся только на двух факторах, которые, по нашему мнению, во многом влияют на условия развития и становления предпринимательской активности в семье.

Первый фактор – это процессы трансформации самой семьи как социального института и ее роли в формировании установок на совместную семейную деятельность. Его основными проявлениями являются:

- Ослабление семейных связей, частичная утрата некоторых социальных функций, уменьшение численности семьи (снижение

рождаемости, тенденции автономизации и нуклеаризации семьи);

- Отсутствие культуры и опыта ведения семейного дела (совместной деятельности), рост иждивенческие настроений;
- Смещение ценностных ориентиров, размывание системы поведенческих норм в сфере брака и семьи и представлений о содержании семейных ролей.

Действительно, семья перестала быть производственным коллективом. Функция воспитания и социализации в значительной степени перешла от семьи к школе и интернету, забота о пожилых все больше ложится на систему социального обеспечения, а не на семью.

Тем не менее, для большинства россиян семья и дети являются безусловными жизненными приоритетами и высшей человеческой ценностью. Результаты всероссийского социологического исследования молодежи, проведенного в 2009 г. под руководством директора Института социологии РАН М.К. Горшкова, подтверждают тот факт, что жизненный успех у нашей молодежи ассоциируется, в первую очередь, с наличием крепкой семьи и детей. На это указали 60% всех опрошенных. При этом богатство оказалось на третьей позиции – 38%, а желание иметь интересную работу в качестве составляющей жизненного успеха отметили только 30% респондентов.

Важно отметить, что россияне сохраняют традиционные представления о семье. Для большинства россиян семья помимо супругов включает единый дом, детей и общее хозяйство. В этой связи особую актуальность приобретают вопросы формирования навыков совместной деятельности в семье.

Наиболее распространенными способами привлечения детей к труду являются следующие: участие в работе по дому и помощь взрослым членам семьи на их работе. По данным Института социально-политических и правовых исследований АН РБ, ситуация с участием детей в домашнем труде, согласно ответам родителей, вполне благоприятная: 88,5% детей от 7 лет и старше помогают в выполнении домашней работы.

Что касается помощи взрослым на их работе, то данные здесь таковы: в течение последнего года каждый седьмой ребенок (15%) помогал своим родителям или родственникам на работе, при этом каждый пятый из них делал это постоянно. С высокой степенью вероятности можно предположить, что эта помощь осуществлялась, прежде всего, на базе семейных предприятий или же в рамках индивидуальной трудовой деятельности родителей. С точки зрения нашей темы особый интерес представляет анализ мотивов привлечения детей к труду. Удивительно, но факт, самым малозначимым из них родители назвали желание воспитывать в детях трудолюбие (16,8%).

Вторым фактором, определяющим условия развития и становления семейного бизнеса, является формирование поколения предпринимателей в условиях распространения потребительского мышления.

Активное формирование потребителя (в самом широком смысле этого понятия), провозглашаемое, в том числе в качестве одной из задач системы образования в стране, оказывает влияние на то, что подрастающая молодежь в большей степени гордится объемом и качеством своего потребления, чем объемом и качеством создаваемых ею возможностей для потребления другими. Руководители предприятий все чаще говорят о том, что выпускники высших учебных заведений при устройстве на работу в качестве основного аргумента в пользу требования высокой заработной платы больше говорят о своих потребностях (нужно снимать квартиру, обеспечивать семью и т.п.), чем о своих знаниях, навыках и конкурентных преимуществах. Проще говоря – ценится больше то, что, сколько и какого качества ты берешь от жизни, а не даешь. Это находится в противоречии с самой сутью предпринимательского мышления, основной задачей которого является определить неудовлетворенные потребности других (чаще всего скрытые) и реализовать удовлетворение этих потребностей таким образом, чтобы доходы от этого превышали расходы. И хотя мотив извлечения денежного дохода обязателен для предпринимательской деятельности по определению, тем не менее, это не является самоцелью. Заработанные деньги

выступают доказательством успешной реализации предпринимательского проекта.

Другим ярким проявлением распространения потребительского мышления является, на наш взгляд, неправдоподобно высокий конкурс на факультеты государственного и муниципального управления (согласно официальным данным в 2012 году конкурс на факультет государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова составил более 30 человек на место). Молодежь привлекает широкий доступ к ресурсам при кажущемся низком уровне ответственности. И, безусловно, достаточная стабильность достигнутого положения. В этой связи обеспечение стабильных условий развития бизнеса, прозрачность законодательных норм – одно из обязательных условий привлечения молодежи в бизнес. И, напротив, такие действия власти, как повышение в два раза с января 2013 года налогового бремени для индивидуальных предпринимателей разоряют малый бизнес, загоняют его «в тень» и демонстрируют его бесперспективность в условиях безответственной политики государства.

Современные изменения, происходящие в России и за рубежом, выдвигают новые цели в подготовке подрастающего поколения к сознательному, деятельному участию в различных сферах социальной практики. В связи с этим возникает необходимость выявления и использования новых подходов к подготовке подрастающего поколения к жизни, предпринимательской деятельности, оптимизации его профессиональной ориентации. Активно функционирующая семья – это основа устойчивого развития общества, его стабильности и процветания. Формирование предпринимательской активности детей в семейном бизнесе оказывает существенное влияние на прогресс общества, стимулирует развитие традиционных и новых форм семейного бизнеса, способствует улучшению образования, воспитания, подготовки молодого поколения к сознательному профессиональному самоопределению, удовлетворению личных склонностей и способностей, укреплению родственных связей, организует трудовой образ жизни.

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОСТЬ ИЗУЧЕНИЯ СЕМЬИ: ФОРМАЛЬНАЯ И РЕАЛЬНАЯ

INTERDISCIPLINARITY – FOMAL AND RIAL ONE – OF FAMILY RESEARCH

А.Р. Михеева
Новосибирский государственный университет
A.R. Mikheeva
Novosibirsk State University

Обсуждается взаимодействие социологии и демографии при изучении современных процессов в сфере брака и семьи.

The paper discusses the interaction of sociology and demography in the family and marriage researches.

Брак, семья, домохозяйство являются феноменами сферы частной жизни общества. Эти институты, а также взаимоотношения, взаимодействия в частной (приватной) жизни женщин, мужчин, детей – объекты изучения многих социальных дисциплин. Это и философия, и антропология, и этнография, и история – науки, исследующие возникновение институтов брака и семьи, системы родства, уклады семейной жизни, семейные обряды, обычаи, ритуалы в различных обществах, странах, а также и их изменения с прошлых времен до наших дней. Это и семейное право, и социальная психология, и социальная педагогика, и экономика домохозяйства, и социальная работа, изучающие узаконение семейных отношений, деятельность семьи в сфере производства, потребления, быта, доходные и расходные бюджеты семьи, специфику поведения супругов и других взрослых членов семьи, взаимоотношения детей и родителей, организацию помощи семьям, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях и т. д.

Но среди многих дисциплин, изучающих брак и семью, две науки – социологию семьи и демографию, по-видимому, можно считать первостепенными в исследованиях трансформаций этих институтов, поскольку физическое воспроизводство новых поколений и их первичная социализация являются их институциональной сущностью. Состояние дел и тенденции в этих сферах сказываются и на переменах во внутрисемейных структурах-отношениях: брачных, супружеских, детско-родительских, родственных. Сущностная близость социологии семьи и демографии следует из определения их предметов изучения:

- в рамках демографии изучаются закономерности формирования численности и состава населения – как результатов рождений и смертей, динамика показателей интенсивности этих событий во времени и в разных обществах.
- предметом социологии семьи является социальная обусловленность явлений, происходящих в брачной, супружеской, семейной жизни людей.

Социология семьи изучает социальную обусловленность таких событий в жизни людей, как образование супружеской или брачной пары, рождения у неё детей, отношение к детям, уход за ними, внимание и забота о здоровье – своём и членов семьи, сохранение здоровья и жизни – своей, детей, других членов семьи, и вообще – сохранение своей семьи. Вместе с тем числа событий: браков, рождений, разводов, смертей – как результаты демографического-семейного поведения людей в частной сфере – в конце концов и оказываются теми статистическими (макроуровневыми) показателями, которые характеризуют состояние и стабильность/нестабильность семьи как института возобновления поколений в обществе и в целом – демографической сферы общества, а именно численность населения, его состав по полу, возрасту, состоянию в браке, семейному и брачному положению, показатели рождаемости, смертности, брачности, разводимости и др. Так что практически одни и те же социальные процессы, их характеристики и закономерности (роста, снижения, стабильности, кризисности) являются предметами изучения демографии и социологии семьи.

Изменения, происходящие в институтах брака, семьи, были объектом социологического изучения практически на протяжении всего XX века зарубежной и отечественной науки. Обширные материалы результатов социологических исследований семьи содержатся в работах В.Б. Голофаста, А.Г. Харчева, З.А. Янковой, Н.М. Римашевской, М.С. Мацковского, А.Г. Антонова, З.М. Саралиевой, С.И. Голода, Т.А. Гурко и др. И практически в каждой обзорно-аналитической работе, в выводах по результатам эмпирических исследований констатируется, что семья как социальный феномен претерпевает кардинальные изменения, в основании которых лежит трансформация брачных, семейных ценностей, ценностей детей/ребенка, а также – социальных норм, ориентаций, представлений.

Но и в работах демографов А.Г. Вишневского, А.Г. Волкова, Г.А. Бондарской, Л.Е. Дарского, С.В. Захарова, М.С.Тольца, А.А. Авдеева, О.Д. Захаровой, В.А. Борисова, А.Б. Синельникова и др. также изу-

чаются и объясняются закономерности социально-демографических изменений в обществе. При этом демографы также апеллируют к процессам трансформации в сфере брака и семьи и объясняют демографические тренды изменениями брачных, репродуктивных норм, ценностей, ориентаций.

Как видно, практически во всех исследованиях, перечисленных выше, а также и в работах в рамках многих других научных дисциплин, изучающих семью XX – начала XXI вв., главной идеей теоретических схем, объясняющих изменения семейных укладов, семейных отношений, функций семьи служат довольно схожие утверждения – констатации о том, что эти изменения происходят в результате неких трансформаций ценностно-нормативной системы общества, группы, личности. Вот в этом сходстве объяснительных схем в разных науках о семье, по-видимому, и проявляется междисциплинарность исследований семьи. Но такая – результирующая – междисциплинарность имеет *формальный* характер, поскольку в интегральном, целостном знании о семье, причинах ее трансформаций обобщаются те результаты и выводы, которые были ранее получены и накоплены в разных (отдельных) научных дисциплинах о семье.

Онтологическую проблему интеграции именно социологического и демографического подходов как глубоко сущностных в исследованиях семьи обозначил К. Дэвис в своей статье «Социология демографического поведения» [1, с. 343–371]. В этой работе отмечалась необходимость расширения специализации исследований, охватывающих весьма близкие предметные области: демографическое изучение вопросов рождаемости более успешно могло бы сочетаться с социологическим изучением мнений, ориентаций, установок семьи. В то же время социологи, разрабатывающие теорию семьи, как считал К. Дэвис, могли бы успешно пользоваться материалами, предоставленными в их распоряжение демографией и статистикой. В последующие годы – 1960-е, 1970-е, 1980-е и до настоящего времени – именно в этих направлениях шли и идут социолого-демографические исследования «мнений о числе детей в семье». Демографы во многих странах, включая СССР [2, с. 392-414], США, европейские страны, а потом и в азиатских странах, например, в Турции, проводили крупномасштабные обследования, нацеленные на выявления мнений о том или ином числе детей (идеальном, желаемом, планируемом). И социологи в своих работах по проблемам браков, семьи, разводов приводят многочисленные демографические данные [3, с. 34–96].

Как видно, дилемма специализации двух наук – социологии семьи и демографии, о которой писал К. Дэвис, нашла своё разрешение в современных исследованиях. Однако, как мне представляется, междисциплинарность этих работ имеет по-прежнему *формальный* характер, поскольку в них используются материалы смежных дисциплин, «накладывание» их на изучаемые структуры – население или институции брака, семьи, родительства.

Если же говорить о *реальной* междисциплинарности, то она предполагает изучение целостного гомогенного объекта – отношений людей в сфере частной жизни – на предмет его сущностной взаимосвязи с процессами в демографической сфере общества. Необходимость такого целостного объекта обусловлена тем, что брак и семья по своей сути являются институтами возобновления поколений. Конструирование этого объекта в идеале не ограничивается просто использованием или «накладыванием» на знания в рамках социологии семьи демографических или других материалов, полученных в ходе «параллельных» изучений в смежных науках, а заключается в построении гомогенного объекта исследования, который интегрирует рамки социологической и демографической наук. Таким объектом обоснованно можно считать специфическую сферу социальных отношений, названную мной «приватно-демографическим полем» [4]. Конструирование мною этого поля и его «приватно-демографического хабитуса» основано на методологических предпосылках теории генетического структурализма П. Бурдьё [5]. Изучение исторического генезиса и современной специфики приватно-демографического поля и его хабитуса ориентировано на получение знания в интересах предметного развития социологической науки (социологии семьи), т.к. речь идет именно о трансформациях в одной из важнейших социальных структур – сфере частной жизни.

Литература

1. Дэвис К. Социология демографического поведения // Социология сегодня. Проблемы и перспективы / Пер. с англ., М.: Прогресс, 1965. С. 343–371.

2. Захарова О.Д. Исследования демографических процессов и детерминация рождаемости (Глава 20) // Социология в России. Ред. Ядов В.А. М., 1999.

3. Голод С.И. Стабильность семьи: социологический и демографический аспекты. Ленинград: Наука, 1984.

4. Михеева А.Р. Человек в сфере частной жизни: векторы трансформации семейных отношений. – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2012.

5. Бурдьё П. Структура, габитус, практика // Практический смысл / Пер. с франц., СПб.: Алетейя, 2001. С. 100–127.

РАБОТА ДОБРОВОЛЬЦЕВ С СЕМЬЯМИ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ (ИЗ ОПЫТА ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)

THE WORK OF THE VOLUNTEERS WITH THE FAMILIES OF DISABLED CHILDREN (EXPERIENCE OF PROJECT ACTIVITY)

Н.А. Птицына
Ивановский государственный университет
N.A. Ptitsyna
Ivanovo State University

Активное включение граждан в процесс формирования и реализации социальной политики – неотъемлемое условие становления гражданского общества. Без сомнения, участие населения в общественной деятельности обладает большим социальным, воспитательным потенциалом. Вместе с тем необходимо отметить, что для россиян в настоящее время характерна низкая социальная активность. По данным ВЦИОМ, в институциализированных формах (деятельность в общественных организациях, политических партиях, органах местного самоуправления и др.) участвует не более 2–4% граждан; по мнению экспертов, общественную активность на добровольных началах проявляют 1,5–2% населения, включая платных работников и добровольцев [1]. Причем, основная часть добровольцев – это подростки и молодежь.

С одной стороны, если опираться только на такие ресурсы, как власть и деньги, невозможно «заставить» современную молодежь ухаживать за пациентами хосписов, заботиться о тяжелобольных детях, долгое время, находящихся в лечебных учреждениях, или же «принудить» помогать семьям с детьми-инвалидами. Речь идет о «капитале» современного добровольчества, основу которого, по единодушному мнению теоретиков и практиков, составляют не деньги и власть, а «ценности служения, добрая воля, личное время и профессиональные компетенции» [2]. С другой стороны, нельзя не учитывать особенности социально-экономической обстановки и нравственной атмосферы в обществе, возрастные и личностные особенности добровольцев, которые в большей мере ориентированы на расширение коммуникации, реализацию собственных возможностей, чем на удовлетворение потребностей нуждающихся соотечественников.

Наличие собственного многолетнего опыта добровольческой работы с семьями, имеющими детей-инвалидов, в том числе посредством участия в проектной деятельности, позволяет сделать ряд выводов. К числу

наиболее значимых для региона следует отнести проекты «Не запирайте Вашу дверь» (поддержан Институтом «Открытое общество» (Фонд Сороса), 2002–2003 гг.); «Ступеньки к общей жизни» (грант Общероссийского общественного фонда «Национальный благотворительный фонд», 2007–2008 гг.); «Солнечные дети» Ивановской областной общественной организации инвалидов с детства «Солнышко» (грант Общественной палаты РФ, 2009–2010 гг.). В рамках реализации проектов автором осуществлялись организация и координация работы добровольцев с семьями, воспитывающими детей и взрослых с синдромом Дауна (DS) и другими формами интеллектуальной недостаточности.

1. В современных условиях деятельность добровольцев в определенной мере компенсирует недостаток внимания со стороны государства и общества к семьям с детьми-инвалидами, привлекает внимание к их социальным нуждам и потребностям. Например, в ходе реализации проектов был проведен ряд публичных мероприятий научно-практического и социально-культурного характера: межрегиональный научно-практический семинар по теме «Реабилитация детей и взрослых с синдромом Дауна и другими формами интеллектуальной недостаточности: опыт, проблемы, перспективы», 2003 г.; межрегиональный межведомственный семинар «Поддерживаемое жизнеустройство человека с синдромом Дауна», 2010 г.; областные праздники и фестивали и др. [3, 4]. В организации и проведении этих мероприятий приняли участие представители органов государственной власти и местного самоуправления, общественных организаций. Результаты проектов освещались в СМИ, а также в научных статьях их исполнителей, что способствовало повышению информированности общественности о проблемах семей, воспитывающих детей с синдромом Дауна и другими формами интеллектуальной недостаточности.

2. Неформальный характер работы добровольцев оказывает влияние на изменение отношения в обществе к детям с особыми нуждами (от неприятия и враждебности к терпимости и сочувствию), признание за детьми-инвалидами права на получение не только медицинской, но и психолого-педагогической помощи, направленной на их поэтапную адаптацию к условиям социальной среды. Очевидно, что сегодня еще преждевременно вести речь о понимании общества в целом ценности нетипичных детей, но ряд мифов и стереотипов, бытующих в обществе по отношению к ним, уже развеяны и преодолены.

3. В рамках реализации проектов создается сообщество заинтересованных людей (например, команда разработчиков проекта может служить примером создания мобильной организационной структуры), раз-

рабатываются различные инновационные технологии. Новизна задач и поиск нестандартных путей решения позволяют добровольцам выдвигать и реализовывать идеи, которые не требуют больших материальных затрат. Но рассчитывать на продолжение систематической работы и, соответственно, получение большого социального эффекта не приходится, поскольку в дальнейшем очень сложно найти источники пополнения ресурсов (финансовых, материальных, кадровых и др.). Следовательно, реализация проекта – это функционирование своего рода экспериментальной площадки, результаты деятельности которой должны быть изучены специалистами и применены в профессиональной социальной работе. Иллюстрацией может служить опыт работы Школы для родителей, субботней «Школы жизни», юридической консультации, проведения «уроков доброты» среди студентов ивановских вузов и др.

4. Спектр направлений, а также форм организации работы с семьями детей-инвалидов в рамках проектной деятельности достаточно широк, но не всегда добровольцы готовы удовлетворить потребности таких семей. Как свидетельствует практика, довольно часто добровольцы ориентированы, главным образом, на реализацию собственных умений и навыков. С большим энтузиазмом юноши и девушки участвуют в проведении массовых праздников, благотворительных акций, постановке спектаклей и т.п. Значительно сложнее организовать индивидуальную работу с семьями, воспитывающими детей с особыми нуждами.

С нашей точки зрения, необходимо учесть ряд обстоятельств, которые оказывают существенное влияние на взаимодействие добровольцев и семей с детьми-инвалидами.

Во-первых, наличие потребности и готовности у семьи с ребенком-инвалидом к совместной работе с добровольцами. Например, в ходе первого этапа реализации проекта «Ступеньки к общей жизни», большая часть родителей-участников целевой группы проявили желание работать с волонтерами. Однако, впоследствии, когда студенты пытались договориться о встрече с семьей, родители отказывались от помощи.

Во-вторых, родителям необходимо четко обозначить вид и характер помощи, в которой они нуждаются. Например, когда добровольцы пытались уточнить цель, содержание, время и периодичность посещения семьи, встречались такие ответы: «Приходите, а там посмотрим» или: «Сейчас не могу назначить дату и время, но как будете нужны, позвоню», «А чем помочь-то можете, уж как-нибудь сама» и др.

В-третьих, родителям необходимо соотносить свои ожидания с возможностями добровольцев, их возрастными и личностными особенностями. Например, неоднократно повторялась такая ситуация: студентам

поручают выполнять домашние задания с детьми, требующие специальной подготовки, а затем тщательно проверяют качество выполненной работы. В результате повышенного контроля и проявленного недоверия как у ребенка, так и у добровольца (молодого человека с небольшим жизненным опытом) возникает неудовлетворение, а впоследствии и нежелание встречаться.

Соответственно, в тех семьях, где родители проявляли заинтересованность в совместной работе, смогли четко обозначить свои потребности, соотнести их с возможностями и собственного ребенка, и добровольца, сложилось долговременное сотрудничество. Например, одна из выпускниц социолого-психологического факультета после окончания проекта в течение ряда лет поддерживала дружеские отношения «со своей семьей», поздравляла ребёнка с праздниками. Но, к сожалению, примеров долговременного сотрудничества не так много.

В-четвертых, наличие у добровольцев подготовки к работе с детьми-инвалидами.

В-пятых, необходимо поддерживать «обратную связь» как с волонтерами, так и с семьями, постоянно осуществлять супервизию. В ходе взаимодействия волонтеров с семьями, воспитывающими детей с особыми нуждами, нередко возникали ситуации, требующие вмешательства медиатора. Например, «пропал» волонтер: пообещал своему юному другу, что появится через неделю, а исчез на три. Ребенок волнуется, ждет, обижается. Волнуется и его мама. Оказалось, что юноша влюбился и забыл про все на свете. Или в гости к семье пришла бабушка и отчитала девушку за то, что она не так играет с ребенком, как та обычно это делает. Студентка сильно переживала и не хотела больше идти в эту семью. В ходе беседы девушку удалось убедить в том, что нужно учиться устанавливать контакты не только с детьми, но и со взрослыми, а приобретенный опыт общения (пусть и негативный) весьма полезен для будущего профессионала.

5. Собственный опыт взаимодействия с такими семьями позволяет вести речь об особой деликатности этого направления добровольчества, требующего серьезной психолого-педагогической подготовки. Целесообразно, с нашей точки зрения, чтобы работу с семьями, воспитывающими детей-инвалидов, вели «профессиональные любители». Это позволит добровольцам избежать многих ошибок и будет способствовать достижению большего социального эффекта.

6. Учитывая то обстоятельство, что основную часть добровольцев составляют студенты, необходимо использовать различные меры их поощрения. Полагаем, что это должны быть не только слова благодарности, но и определенное материальное стимулирование (такие меры

давно и широко применяются в зарубежных странах). Например, если доброволец осуществляет сопровождение семьи с ребенком-инвалидом, то можно компенсировать ему транспортные расходы или же если больничный клоун свои выходные проводит в лечебном учреждении, то частично оплатить его труд. У студентов появится возможность подрабатывать не только в учреждениях торговли, а оказывать социальные услуги, опираясь на знания, полученные по профессии.

Литература

1. Бодренкова Г.П. Добровольчество // Социальная работа. Научно-популярный журнал. – М., 2006. – №1. – С. 52–56; «Требуются волонтеры» – интервью с Г.П. Бодренковой (радиопередача от 07.08.2007) // Радиостанция «Эхо Москвы». – URL: http://www.echo.msk.ru/programs/figure/53851/

2. Гражданская взаимопомощь: Рабочая книга участника проекта. – М.: Комитет гражданских инициатив, 2012. – С. 6.

3. Реабилитация детей и взрослых с синдромом Дауна и другими формами интеллектуальной недостаточности: опыт, проблемы, перспективы: Материалы межрегионального научно-практического семинара, Иваново, 24–25 апреля 2003 г. – Иваново, 2003;

4. Поддерживаемое жизнеустройство человека с синдромом Дауна: Материалы межрегионального межведомственного семинара, Иваново, 16–17 марта 2010 г. – Иваново, 2010.

«МОЛОДЕЖЬ – ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА МОЛОДОЙ СЕМЬИ В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ»

«THE YOUTH – THE BASIS OF FORMATION OF YOUNG FAMILY IN RUSSIAN SOCIETY»

Т.К. Ростовская
Московский государственный гуманитарный университет им. М.А. Шолохова
Н.А. Ростовская
Шуйскоий филиал Ивановского государственного университета
T.K. Rostovskaya
Moscow state humanitarian University. M.A. Sholokhov
N.A. Rostovskaya
Shuysky branch of the Ivanovo state University

Молодежь рассматривается как субъект государственной молодежной политики и молодежной семейной политики, а также как ресурс социально-экономического, политического и нравственно-духовного развития России. При

этом особое внимание уделяется вопросам, связанным с формированием и развитием института молодой семьи в современном обществе, культуры брачного поведения в молодежной среде.

The youth is seen as a subject of the State youth policy and youth family policy in the article. Various approaches to the definition of "youth" are also discussed in the article.

Ключевые слова: молодежь, молодежная политика, культура молодежи, семейная политика.

Keywords: youth, youth policy, youth culture, family policies.

В соответствии со Стратегией государственной молодежной политики в Российской Федерации, Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года одной из основных задач в сфере молодежной политики является содействие формированию культурных, нравственных и семейных ценностей молодежи.

Вопросы молодежной политики сейчас обсуждаются на самом высоком государственном и общественном уровне, государство ставит в центр внимания проблемы, связанные с реализацией потенциала молодых людей и поддержкой их инициатив. Усилилось внимание властей всех уровней к вопросам молодежной политики. В ряде регионов приняты новые программы в сфере молодежной политики, началось обновление нормативной региональной базы, повышается эффективность реализуемых программ и мероприятий для молодежи.

Государство исходит из особого значения молодежи как ресурса социально-экономического, политического и нравственно-духовного развития России и источника ее социального и культурного обновления, а также из признания специфических социальных проблем молодежи, возникающих на этапах получения образования и профессии, выбора жизненного пути, создания семьи и перехода к самостоятельной жизни.

Исследования по проблемам молодежи 2000-х годов демонстрируют рост интереса к ценностным ориентациям молодых людей. На основе исследований ИСПИ РАН делается вывод об устойчивости структуры духовных ценностей в сознании молодежи, а также о некоторых положительных тенденциях их изменения [1].

Исследования показали, что главными жизненными ценностями молодежи являются семья, друзья и здоровье, затем следуют интересная работа, деньги и справедливость.

В нашей работе мы будем рассматривать молодежь в качестве полноправного субъекта государственной молодежной политики и молодежной семейной политики.

Проблемы формирования культуры брачного поведения молодежи приобретают в современных условиях все большее общественное значение. Безусловно, в конечном результате все зависит от того, как будет вести себя молодое поколение, какими нравственными идеалами, социальными убеждениями и гражданской ответственностью будет руководствоваться в своей жизни. Для изучения этого необходимо представить более детальное различение такой социальной группы, как «молодежь», которая выступает в качестве субъекта формирования института молодой семьи. Известно, что своеобразную первичную субстанцию любой науки, в том числе и культурологии, образуют категории и понятия. Категория «молодежь» включает в себя как правовые, так и эмоциональные, культурные и духовно-нравственные компоненты, что говорит о сложности и многогранности исследуемого феномена.

Анализ словарей позволяет выявить наиболее существенные признаки понятия «молодежь» в языковом смысле. К ним, в частности, относится неопытность по отношению к старшему поколению, незрелость. Однако при этом очевидно, что основным критерием, применимым для определения понятия молодежи, является возраст.

Интересно, что и на международном уровне на сегодняшний день четкого подхода к определению молодежи не существует. В течение нескольких лет различными международными актами в качестве молодежи были определены люди в возрасте от 15 до 24 лет. «Guidelines», освещая Международный год молодежи, который прошел в 1985 г., отметила, что «молодежь» как «…хронологическое определение того, кто является молодежью, по сравнению с теми, кто есть дети или кто есть взрослые, зависит от каждой нации и культуры. Однако в целях статистики ООН определяет данную группу как группу людей в возрасте от 15 до 24 лет без какого-либо ущерба относительно определений государств-членов ООН».

В понятии «молодежь» переплетаются моральный долг и ответственность перед гражданами, определенный уровень культуры, выполнение гражданских обязанностей, активная позиция и деятельность на благо общественной жизни.

Российский социолог Т.С. Сулимова выделяет среди молодежи следующие категории (возрастные контингенты): школьную, студенческую, рабочую, сельскую молодежь, молодых предпринимателей [2].

В рамки данного подхода укладывается такая социально-демографическая категория как «молодая семья», получившее широкое применение в нормативной правовой практике современной России. К молодым семьям, как правило, относятся семьи людей в возрасте до 30–35

лет. В официальных документах наиболее распространена трактовка «молодой семьи» как семьи в первые три года после заключения брака (в случае рождения детей – без ограничения продолжительности брака), в которой оба супруга не достигли 30-летнего возраста, а также семьи, состоящей из одного из родителей в возрасте до 30 лет и несовершеннолетнего ребенка. В социологической литературе понятие «молодой семьи» рассматривается в рамках концепции жизненного цикла. При этом молодая семья представляется как один из этапов внутрисемейного цикла, характеризующийся, прежде всего, нестабильностью взаимоотношений между супругами, необходимостью их адаптации друг к другу. Акцент делается на отношениях супружества, хотя также рассматриваются и сложности усвоения ролей в рамках статусов отца / матери [3].

Из предложенных разными авторами подходов к определению понятия «молодежь» в рамках нашего исследования наиболее приемлемым является определение молодежи, данное И.М. Ильинским в его обобщающем труде «Молодежь и молодежная политика» (2001). Специфика этого определения состоит в том, что автор не стремится свести вопрос к формуле, а идет путем операционализации понятия, выделяет важнейшие свойства, качества молодежи, определяющие ее природу. Эти качества следующие [4]:

1. Молодежь — это объективное общественное явление, выступающее всегда как большая специфическая возрастная подгруппа.

2. Молодежь — явление конкретно-историческое, она — продукт истории и определенной культуры и в то же время их движущая сила и фактор перемен, социальная ценность.

3. Связь понятия «молодежь» с понятием «будущее» сформировалось исторически, но этим создана и позиция, согласно которой решение проблем молодежи может быть отнесено на будущее.

4. Молодежь выступает объектом комплексных, междисциплинарных исследований «и, следовательно, обладает множественностью предметов, которые лишь в совокупности могут дать достаточно достоверную картину об объекте в целом».

Комментируя первое из приведенных положений, И.М. Ильинский обращает внимание на то, что ключом к познанию природы молодежи является диалектика целого и части, а поэтому, не поняв общества, в котором живет молодежь, не понять самой молодежи и ее специфических проблем, в частности и связанных с выбором спутника жизни (жены, мужа).

Автором для целей исследования разработаны следующие теоретические положения относительно молодежи, молодежной политики, молодой семьи.

1. Молодежь – граждане Российской Федерации, иностранные граждане в возрасте от 14 до 30 лет включительно, проживающие на территории Российской Федерации, отличающаяся специфическими нормами, ценностями и образцами поведения.

2. Государственная молодежная политика – система формирования мер, направленных на культурное и духовно-нравственное развитие страны, создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, для развития ее потенциала в интересах России.

3. Молодая семья – семья, в первые три года после заключения брака (в случае рождения детей – без ограничения продолжительности брака), возраст каждого из супругов в которой не превышает 30 лет, либо неполная семья, состоящая из одного родителя, возраст которого не превышает 30 лет, имеющего детей (для участников жилищных программ возраст супругов – до 35 лет).

Литература

1. Семенов В.Е. Ценностные ориентации современной молодежи. «Социс», 2007. № 4. С. 39.
2. Сулимова Т.С. Молодежь // Социальная политика: Толковый словарь. М.: Издательство РАГС, 2002. С. 226–227.
3. Социология семьи. Под ред. А.И. Антонова. М.: Изд-во МГУ, 2005. С. 255–266.
4. Ильинский И.М. Молодежь и молодежная политика. М., Голос, 2001. С. 132.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СЕМЕЙ ОДИНОКИХ МАТЕРЕЙ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

THE THEORETICAL ANALYSIS OF FUNCTIONING OF ONE-MOTHER FAMILIES IN MODERN SOCIETY

С.С. Толокнова
Ивановский государственный университет
S.S. Toloknova
Ivanovo State University

Рассматриваются особенности функционирования семей одиноких матерей в современном обществе. Анализ построен на сопоставлении отдельных функций материнских семей с параметрами, делающими семью функционально успешной.

The article describes the problems of functioning of one-mother families in modern society. The analysis is based on comparison of separate functions of one-mother families with the concept which makes a family functionally succeful.

Ключевые слова: семья одинокой матери, функции, снижение функциональности, структурная деформация.

Keywords: one-mother families; functions; the reduction of functioning; structural deformation.

Научное осмысление роли и места семьи в обществе позволяет утверждать, что семья является важнейшей общечеловеческой ценностью. Она является незаменимым условием функционирования социальной структуры общества, в ней фокусируются почти все происходящие в обществе процессы. Однако под влиянием объективных общественных преобразований нормальное функционирование семьи дезорганизуется, и семья нередко теряет свою социальную привлекательность.

В научной литературе широко распространено мнение о том, что семьи одиноких матерей дисфункциональны или малофункциональны в своем проявлении; отмечаются их сниженные адаптивные возможности и затрудненные условия жизнедеятельности в силу структурной деформации. Например, С.И. Голод отмечает, что материнские семьи являются особенно дисфункциональными; они сталкиваются со специфическими трудностями при осуществлении воспитательной функции, в них происходит деформация хозяйственно-бытовой, досуговой и других социальных функций [1, с. 43]. Вместе с тем, с позиции подхода, предпринимаемого А.И. Антоновым, по степени функциональности (число и важность выполняемых функций) семьи с одним родителем считаются малофункциональными, т.е. не способными к адекватному разрешению семейных ситуаций [3, с. 44].

В связи с этим актуальным становится вопрос о том, каковы особенности функционирования материнских семей в современном обществе и насколько успешно или неуспешно они выполняют возложенные на них функции.

Крупнейший российский исследователь семьи А.Г. Харчев функции семьи разделяет на специфические и неспецифические. Важным, на наш взгляд, является рассмотрение специфических функций, т.к. они остаются при любых изменениях общества, в частности, функции рождения, содержания и воспитания детей.

Следует отметить, что внебрачная рождаемость в настоящее время приобретает широкий масштаб. Неполные семьи наряду с нуклеарными участвуют в процессе воспроизводства населения. По данным Федеральной службы государственной статистики, число детей, родившихся у женщин, не состоящих в зарегистрированном браке, в 2012г. держится на отметке в 24,58 %. Однако заметим, что рост внебрачной рождаемости, увеличение количества малолетних матерей-одиночек характеризуют скорее кризис демографической ситуации страны.

В условиях рыночных отношений семья является основным гарантом выживания, так как именно в семье возможно удовлетворение повседневных потребностей, поэтому одной из важнейших функций семьи является экономическая функция. Посредством реализации данной функции в семье происходит воспитание не инфантильного потребителя, а трудящегося человека, надеющегося в первую очередь на себя. Это означает подготовку детей к труду, профессиональное ориентирование и экономическое воспитание. Вместе с тем, выполнение материнской семьей данной функции напрямую зависит от ее материального положения. Исследования показывают, что семьи одиноких матерей имеют низкое материальное положение, входят в состав нищего и бедного слоя населения, что существенно затрудняет их адаптацию к новым социально-экономическим условиям жизни и блокирует выполнение важных общественных функций, прежде всего по содержанию детей.

Кроме того, важным показателем успешного функционирования семьи, по мнению д.и.н., профессора З.Х. Саралиевой, является умение совладать с возникающими проблемами [2, с. 180] , что характеризует степень ее относительной автономии. Как показывают исследования, одиноким матерям очень трудно самостоятельно справляться с жизненными трудностями, не прибегая к посторонней помощи (родственников, друзей, социальных служб). Можно констатировать, что данные семьи находятся в зависимом от окружения положении.

Следующим показателем успешного функционирования семьи является успешная социализация всех поколений семьи, трансляция социокультурных норм и ценностей [2, с. 180]. Как известно, образ жизни материнской семьи имеет специфические особенности, которые сказываются на воспитательном процессе. Отсутствие одного из родителей может стать причиной неудачного и неполноценного воспитания ребенка (детей). Поскольку дети, воспитывающиеся в неполных семьях, лишены примера семейных взаимоотношений мужчины и женщины, это

оказывает негативное влияние на их подготовленность к будущей семейной жизни и социализацию в целом.

Такой параметр, как семейный образ жизни, реализуется материнскими семьями, однако, не в том виде, в котором его рассматривают ученые. Согласно А.И. Антонову, семейный образ жизни, или совместная жизнедеятельность в семье (семейное единство) [3, с. 251], обеспечивается с помощью эффективного выполнения семейных ролей, совместной семейной деятельности, установлением внутрисемейных отношений, позволяющих преодолевать конфликты и внешние препятствия к семейному единению. По нашему мнению, понятие «семейный образ жизни» больше подходит для нуклеарных семей, где есть и отец, и мать. Появление альтернативных форм брака, к которым в частности и относятся материнские семьи, это скорее разрушение семейного образа жизни.

Такой параметр, как ответственное родительство, также, по нашему мнению, реализуется материнскими семьями частично. Ответственное родительство предполагает сбалансированность разных сторон воспитания, высокую степень интимности в отношениях с ребенком, способность и желание поддерживать его морально, но не в ущерб его образованности, развитию, его личностным качествам. Главным проявлением безответственного родительства в материнских семьях является гиперопека или сверхзабота в воспитании детей.

Следующий параметр успешного функционирования семьи – преобладание духовной и социально-психологической составляющей в ценности детей. Здесь, по нашему мнению, следует исходить из рассмотрения мотивов рождения ребенка вне брака. Если женщина решает родить ребенка осознанно, всячески готовится к этому событию, и ребенок является для нее самоценностью, то семьей реализуется данный параметр. Если женщина принимает решение вынужденно либо рожает ребенка ради достижения других целей (завоевать мужчину, выйти замуж), то выполнения указанного параметра не происходит.

Таким образом, подводя итог вышесказанного и пользуясь терминологией З.Х. Саралиевой [2, с. 180], мы можем говорить об общем снижении функциональности материнских семей в силу их структурной деформации. Как показал теоретический анализ, выполнение основных социальных функций семьями одиноких матерей существенно затруднено в связи с действием ряда неблагоприятных факторов, таких как низкое экономическое положение семей, ограниченность совместного времяпровождения родителей и детей из-за высокой занятости на рабо-

те, отсутствие должного контроля за детьми со стороны взрослых, трудности в организации свободного времени и бедность его содержания. Следует заметить, что мы не говорим о невыполнении материнскими семьями ряда функций, мы говорим о трудностях в их реализации.

Литература

1. Голод,С.И. Будущая семья: какова она? / С.И.Голод. – М., 1990.
2. Саралиева, З.Х. Система социальной работы: Монография / З.Х. Саралиева. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2008. – 315 с.
3. Социология семьи: Учебник / Под ред. проф. А.И. Антонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-м, 2009. – 640 с.

ИНСТИТУТ УСЫНОВЛЕНИЯ
THE INSTITUTE OF ADOPTION

Е.Б. Ходырева
Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского
E.B. Khodyreva
Nizhny Novgorod State University after N.I. Lobachevski

Рассматривается развитие института усыновления, анализируются различные исторические события, повлиявшие на причины и следствия как внутреннего, так и международного усыновления.

The article looks at the world history of the institute of adoption from ancient times to the present day. It explores various historical events and their impact on adoptions worldwide.

Ключевые слова: усыновитель и наследодатель, органы социального обеспечения, закон об усыновлении, приёмные родители, патронат, благополучие детей, сиротские дома.

Keywords: adopter and testator, social welfare agencies, adoption statute, adoptive parents, foster care system, orphanages.

Сегодня, как и в древности, усыновление является способом создать или приумножить семью. Усыновление в древние времена, однако, осуществлялось далеко не в интересах ребёнка, как сегодня. Усыновление как "искусственное сыновство" или приём "стороннего" в состав семьи совершалось в Древней Руси еще во времена язычества. Когда на смену язычеству пришло христианство, усыновление осуществлялось церковью посредством особого акта, исходящего от церковной власти. Следовательно, усыновление было известно еще тогда, когда существо-

вала древняя семья с патриархальным отцом семейства во главе, но если ранее усыновление вызывалось потребностью сохранить численность, прочность общины, то со временем все отчетливей проявляется другая цель усыновления — иметь наследника, который поминал бы души бездетных супругов. Это был своеобразный отголосок древности, поскольку в пору христианства заботу о душе усопшего можно было поручить церкви, а в языческие времена принесение ему жертв составляло исключительную обязанность его детей. Вместе с тем при усыновлении учитывались интересы не только усыновителя, но и усыновляемых, особенно тех, кто утратил собственную семью.

Долгое время правила, касающиеся усыновления, не подвергались существенным изменениям и по-прежнему отличались большим разнообразием. Законодательство, посвященное усыновлению, стало развиваться в основном в начале XIX в. 11 октября 1803 г. появился Указ, позволяющий бездетным дворянам усыновлять ближайших законнорожденных родственников "через передачу им при жизни фамилии и герба". С середины XIX в. стали появляться правила, оказавшие влияние на усыновление, и в их числе те, что позволяли усыновлять не только сирот. Однако, если родители ребенка были живы, требовалось их согласие на усыновление. Заметной вехой в законодательстве, посвященном усыновлению, стал Закон от 12 марта 1891 г. "О детях усыновленных и узаконенных", который разрешал не только узаконить, но и усыновлять незаконнорожденных детей. Распространялось такое разрешение на всех детей безотносительно к их сословной принадлежности и вероисповеданию. В это время усыновление понималось уже более широко — не только как средство решения имущественных проблем, но и как акт, имеющий моральное значение [1]. Таким образом, для конца XIX и начала XX в. характерно использование усыновления прежде всего для охраны имущественных интересов усыновителя-наследодателя наряду с защитой прав ребенка путем его устройства в семью усыновителя.

После Октябрьской революции практически во всех сферах жизни российского общества произошли серьезные перемены. Не стало исключением и правовое регулирование семейных отношений. В частности, с 1918 года было отменено усыновление. Исследователи называют несколько причин столь кардинального изменения в советском семейном законодательстве. Основная – опасение, что в существующей тогда политической и социальной обстановке "усыновление будет использо-

ваться для обхода закона", а именно, запрета использования наемного труда и отмены права наследования.

Другая причина – ненадобность усыновления для целей уравнения в правах детей, рожденных в браке и вне брака. Для отмены усыновления существовала и причина идеологического характера. Предполагалось, что органы социального обеспечения будут иметь широчайшие задачи и функции, что будет устранена частная благотворительность, а заботу о детях целиком возьмет на себя государство [2]. Несмотря на отмену права усыновлять, законодатель признавал отношения усыновления, возникшие ранее. Усыновленные в дореволюционный период в соответствии с законодательством, действовавшим на момент усыновления, приравнивались к родственникам по крови.

В стране повсеместно росла детская беспризорность. Кроме того, содержание огромного количества детских учреждений для детей, лишенных родительского попечения, значительно увеличивало государственные расходы страны. Необходимость возрождения института усыновления становилась все более очевидной. Вот почему незадолго до принятия нового, второго по счету семейного кодекса, появился Декрет ВЦИК и СНК РСФСР от 1 марта 1926 г. "Об изменении Кодекса законов об актах гражданского состояния, брачном, семейном и опекунском праве", которым вводилась новая глава, посвященная специально усыновлению. Кодекс законов о браке, семье и опеке 1927 г. уделял усыновлению сравнительно мало внимания[3]. Правовые предписания того времени относительно усыновления были предельно лаконичными, что порождало множество проблем в правоприменительной практике. К числу наиболее острых относился вопрос о возможности усыновления без согласия родителей. Путь к защите прав ребенка в таких случаях был открыт еще в 1934 г. циркуляром Наркомпроса РСФСР, разрешавшим усыновление без согласия родителей, если более года было неизвестно их местопребывание, а также когда они жили отдельно и не участвовали в воспитании и содержании несовершеннолетнего.

С целью усовершенствования действовавшего законодательства по усыновлению в 1943 г. был издан Указ Президиума Верховного Совета СССР "Об усыновлении". Это был еще один шаг к укреплению правовых предпосылок усыновления. Но только спустя много лет, в 1969 г. Кодекс о браке и семье РСФСР достаточно подробно и тщательно урегулировал отношения, связанные с усыновлением. Теперь основной идеей усыновления стали интересы не только усыновляемого, но и лиц, желающих обрести родительские права и обязанности, стремящиеся к

тому, чтобы их семья была полной, а под интересами усыновляемого стали понимать, прежде всего, благоприятные условия его воспитания.

Как в России, так и за рубежом, осиротевшие или брошенные дети часто оказывались в бесправном положении или становились рабами. В Римской Империи, например, в основном усыновляли взрослых мужчин и детей аристократии. Состоятельные бездетные семьи усыновляли подростков и взрослых мужского пола, чтобы иметь наследников. Некоторые римские императоры, такие как Адриан и Марк Аврелий, например, были усыновлены. Практиковавшееся в древние времена усыновление пришло в упадок в средние века, когда кровное родство приобрело важнейшее значение для получения прав на наследство. В это время Католическая церковь начинает способствовать усыновлению в интересах брошенных или осиротевших детей, организуя специальные дома и разрабатывая стандарты обращения с такими детьми [4].

Историческим прецедентом международного усыновления является миграционная программа Британской Империи, в рамках которой в период между 1800 и 1967 годами более ста тысяч нуждающихся детей были перевезены для усыновления приёмными родителями в Канаду, Южную Африку, Австралию и Новую Зеландию.

С момента прибытия первых европейцев на Американский континент количество осиротевших детей стремительно возросло в результате войн, голода, эпидемий и других трагедий. До 1850-х годов нормой было неформальное усыновление, когда, как правило, родственная семья принимала осиротевшего ребёнка. Количество сирот в США резко возросло во время Гражданской войны, а также с ростом иммиграции в XIX веке. Чарльз Лоринг Брейс, протестантский священник, предложил идею дома для сирот по всей стране. В период между 1859 и 1929 годами около 200 тысяч детей были перевезены с восточного побережья США вглубь страны на Средний Запад на так называемых "Сиротских Поездах". Результат этого противоречивого социального эксперимента был неоднозначным. По мнению одних, эти сироты становились наёмными слугами; другие считали, что дети были спасены от жизни на улице. Тем не менее, эта программа считается отправной точкой Американской системы патронатного воспитания.

В начале XX века в программу Президента Т. Рузвельта Прогрессивное Движение входят и положения об улучшении жизни и содержания детей, где Рузвельт призвал отойти от государственных приютов и помещать детей в дома семейного типа. В 1917 году в штате Миннесота был принят закон об организации специальных агентств по защите де-

тей, которые должны были рассматривать все случаи усыновления и следить за соблюдением прав ребёнка.

После Первой Мировой войны начал расти спрос на детей, чему способствовали три основных фактора: резкое уменьшение населения, вызванное войной; эпидемия гриппа 1918 года; появление и развитие новой успешной формулы кормления. Рост числа усыновлений резко пошёл вверх, и "закрытые" усыновления стали нормой, поскольку, как считалось, это помогает ребёнку прочнее войти в новую семью и избежать клейма незаконнорождённого.

Истоки международного усыновления также можно проследить до перемещения детей из Европы, ставших беженцами в связи с Первой и Второй мировыми войнами. Значительное количество этих малолетних беженцев никогда не вернулись в свои родные страны после войн, а были усыновлены приёмными семьями в новых для них странах[5].

Следующий этап в развитии усыновления детей иностранцами – 60-е годы, когда появилась тенденция к усыновлению детей из стран, освободившихся от колониальной зависимости. В течение последующих 40 лет не меньше полумиллиона детей из более чем сотни стран из Южной Америки, Африки, Азии, Океании и Восточной Европы были усыновлены в более двадцати странах Западной Европы. К концу 80-х и началу 90-х годов все чаще стали брать на усыновление детей из некоторых европейских государств, особенно из Румынии, где можно было оформить усыновление у нотариуса как простую гражданско-правовую сделку. Увеличение масштабов усыновления, вывоз усыновленных из страны поставили на повестку дня решение проблем, связанных с более тщательной правовой регламентацией усыновления детей иностранцами.

Такая задача возникла и в России, куда обратили свой взгляд граждане США, Италии, Скандинавских и других государств. Причины этого: рост числа детей, оставшихся без попечения родителей, среди которых немало инвалидов; социально-экономические потрясения, не позволяющие должным образом обеспечить нормальное существование этих детей; более жесткие, чем в России, условия усыновления в собственной стране; растущий уровень бесплодных пар в Западных странах, а также увеличивающееся число одиноких и гомосексуальных усыновителей [6; 7].

На практике международное усыновление является односторонней миграцией детей. Поскольку мигрантами являются дети, как правило, не достигшие 10–12-летнего возраста, невозможно назвать их доброволь-

ными мигрантами; они не имеют выбора агентства или своего представителя и не могут самостоятельно избирать страну назначения или предпринимать какие-либо шаги.

Литература

1. Кавелин К.Д. Очерк отношений, возникающих из семейного союза, СПб., 1884. С. 156–157.
2. Люблинский П.И., Копелянская С.Е. Охрана детства и борьба с беспризорностью, Л., 1924. С. 8.
3. Домбровский Е.И. Усыновление и опека по действующему закону и проекту Кодекса законов о браке, семье и опеке // Сборник статей и материалов по брачному и семейному праву, М., 1926. С. 82.
4. Beth Rowen, The history of adoption [Электронный ресурс] // Infoplease.com URL http://www.infoplease.com/us/statistics/history-adoption.html (дата обращения 07.03.13)
5. Tobias Hubinette, Adoption history [Электронный ресурс] //Adoption The Palgrave dictionary of transnational history. From the mid-19th century to the present day, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2009, pp. 11–13 URL http://www.tobiashubinette.se/international_adoption-2.pdf (дата обращения 04.03.13)
6. Антокольская М.В. Лекции по семейному праву. М., Юрист, 1995. С. 78.
7. Кустова В.В. Актуальные проблемы установления усыновления в российском праве // Журнал российского права, 2002 № 7. С. 81.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРЕНИНГА «ЭФФЕКТИВНОЕ РОДИТЕЛЬСТВО» КАК СРЕДСТВО, ПОВЫШЕНИЯ РОДИТЕЛЬСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЕЖИ

USING OF THE TRAINING "EFFECTIVE PARENTING" AS A MEANS OF INCREASING PARENTAL COMPETENCE OF YOUTH

А.В. Щербаков

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

A.V. Shcherbakov

Lobachevsky Nizhny Novgorod State University

Рассматривается феномен родительства с точки зрения общих подходов к анализу человеческой деятельности. Особое внимание уделяется рассмотрению важности родительства как необходимого этапа для становления и развития здоровой личности. Автор предлагает аннотацию тренинговой программы раз-

вития родительской компетентности для учащихся вузов как будущих родителей.

The author of the article examines the phenomenon of parenthood from the point of view of common approaches to the analysis of human activity. Special attention is given to consideration of the importance of parenthood as a necessary stage in the formation and development of a healthy personality. The author offers a summary of the training program of the development of parental competence for students as future parents.

Ключевые слова: семья, эффективное родительство, развивающая программа, роль «родителя».

Keywords: family, effective parenthood, a developmental program, the role of «parents».

Семья является средой, в которой человек удовлетворяет свои важнейшие потребности: в близких интимных отношениях с другой личностью и в родительстве. Любая потребность удовлетворяется в деятельности, которая строится ее исполнителем более или менее эффективно. Структура деятельности в самом общем виде включает в себя мотивы, цели и действия, которые могут быть представлены или не представлены в сознании. Повышение уровня осознанности и согласованности приведенных компонентов ведет к увеличению результативности деятельности.

Родительство как феномен является сложной, комплексной деятельностью, которая осуществляется по общим законам, применимым к любым другим видам человеческой деятельности. На разных этапах возрастного развития личность овладевает определенными способами взаимодействия с миром с целью удовлетворения своих потребностей. Потребность в родительстве закономерно возникает на определенном этапе жизни человека и часто оказывается и наиболее сложным из этих этапов, рождающим и вскрывающим целый спектр психологических проблем родителей, подошедших к нему «невооруженными».

Большая часть видов деятельности человека для того, чтобы быть успешно завершенными, требуют их продуманного стратегического планирования: невозможно построить красивый и функциональный дом, не начертив его плана, не изучив свойства материалов, из которых он будет возводиться и не расписав график работ по его созданию.

Родительство также является деятельностью, остро нуждающейся в осознанном и ответственном подходе к ее осуществлению. Однако в современной системе российского образования уделяется недостаточ-

ное внимание подготовке юношей и девушек к одной из важнейших жизненных ролей, которые будут «разыграны» ими в ближайшем будущем. От того, какими родителями они будут, насколько счастливы и удовлетворены они будут своими родительскими ролями и результатами деятельности по воспитанию своих детей, зависит, какое будущее всех нас ждет.

С целью повышения компетентности юношей и девушек в сфере родительства нами (А.В. Щербаков, Е.Н. Васильева) была разработана тренинговая программа «Эффективное родительство». Суть разработки состояла в модификации тренинга для родителей «Воспитание на основе здравого смысла» Рэй Берка и Рон Херрона (в адаптации Т. Балашовой) (2001) и тренинга «Осознанное родительство» М.О. Ермихиной (2003). Данная программа была апробирована в нескольких нижегородских вузах: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, НГПУ им. К.Минина и НФ «Международный славянский институт»

Внедряя в практику процесса образования студентов данную программу, мы стремились реализовать следующие образовательные и развивающие задачи:

4. Расширение и углубление базы знаний в сфере семейных отношений, главным образом, в детско-родительской подструктуре.
5. Диагностика и развитие представлений студентов о структуре своей будущей семьи, своих будущих семейных ролях, ролях своего супруга (супруги) как родителя, образе будущего ребенка и т.д.
6. Развитие субъектности студента как будущего родителя.

В процессе работы студенты получали теоретические знания посредством прослушивания мини-лекций, а также просмотра видеолекций и видеоиллюстраций, которые ускоряют и упрощают процесс усвоения сложной и новой для многих из них информации.

В процессе тренинга использовалась техника ролевой игры, позволяющей участникам принимать на себя и разыгрывать различные роли: «Ребенка», «Родителя»; обсуждать ощущения, возникающие в процессе проигрывания роли с другими участниками тренинга; получать обратную связь о качестве своего поведения от тренера и участников. Важнейшим этапом ролевой игры являлось формулирование каждым из участников выводов по поводу адекватности своей позиции как будущего родителя.

Применение рисуночных техник давало нам больше возможностей для осуществления диагностической, развивающей и психотерапевтической функций в области поставленных задач.

Для создания зоны ближайшего развития была создана атмосфера оптимального уровня сложности при решении практических задач из сферы семейной проблематики, взятых из реальной консультативной практики (техника «анализ конкретных случаев»).

Сконструированная таким образом программа показала высокую эффективность по изменению личности в направлении повышения ее компетентности в сфере будущего родительства. Данная программа может быть использована в воспитательно-образовательном пространстве вуза, Центрах планирования семьи и различных молодежных организациях, а также в организациях, занимающихся помощью в социальной адаптации представителей подрастающего поколения.

ПРИНЦИПИАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В МИРОВОЗЗРЕНИИ МНОГОДЕТНЫХ И МАЛОДЕТНЫХ РОДИТЕЛЕЙ (ПО МАТЕРИАЛАМ ИССЛЕДОВАНИЙ)

THE PRINCIPAL DIFFERENCE IN THE WORLD VIEW OF PARENTS OF LARGE FAMILIES AND PARENTS OF SMALL NUMBER OF CHILDREN (STUDIES)

Ю.Г. Юшкова-Борисова
Некоммерческое партнерство гуманитарных исследований и консалтинга «Экспертный центр «Мера»
YU.G. Yushkova-Borisova
Non-profit Partnership of Humanitarian Research and Consulting Expert Center "Mera"

Описываются результаты исследования многодетных и малодетных родителей и анализируются выявленные различия в вопросах планирования семьи и будущего детей, которые и влияют на рождаемость в семьях.

The paper describes the results of a study of large and few children families and analyzed revealed differences in family planning and the future of children and the impact on the birth rate in families.

Ключевые слова: рождаемость, многодетные, малодетные, брак, родительство.

Keywords: fertility, large families, few children families, marriage, parenting.

В мае 2012 года Некоммерческое партнерство гуманитарных исследований и консалтинга «Экспертный центр «Мера» провело локальное социологическое исследование на базе школы № 81 Сормовского райо-

на Нижнего Новгорода. Объектом исследования были родители, представляющие многодетные (трое и больше детей) и малодетные (имеющие одного-двух детей) семьи. Аудитории фокус-групп – всего их было проведено четыре – формировались по гендерному признаку: матери и отцы опрашивались отдельно.

Разделения респондентов по доходу не было, поскольку самих групп было немного, однако речь идет о родителях школьников рядовой средней школы производственного района города, где предположить сильное разделение респондентов по доходам нельзя.

Целью исследования было изучение различий в отношении многодетных и малодетных матерей и отцов к вопросам деторождения и планирования семьи, жизненных перспектив детей, связи между количеством детей и качеством жизни семьи.

В результате была выявлена принципиальная разница во внутрисемейных отношениях, в мировоззренческих установках, в вопросах взаимоотношения с окружающим социумом многодетных и малодетных.

Малодетные родители готовили своих детей к интенсивной индивидуальной конкуренции в окружающей социальной среде, к завоеванию высоких социальных позиций. Многодетные, напротив, стремились к некоторому «капсулированию» внутри семьи, созданию внутреннего мира, многочисленного и надежно укрывающего от внешней агрессии. Разница позиций, социально-наступательной и социально-оборонительной, диктовала различия в задачах воспитания детей в малодетных и многодетных семьях. Соответственно этим задачам семьи расходовали имеющиеся семейные ресурсы – финансовые, временн**ы**е, физические.

Поскольку рождаемость зависит от влияния количества детей в семье на качество каждого из них, где искомый уровень качества задается социальными целями семьи и достигается получением ребенком ухода, воспитания и образования (более подробно – [1, 2]), малодетные семьи сознательно ограничивали рождаемость, вкладывая ресурсы в создание и развитие навыков и компетенций ребенка, наращивая «качество» детей, необходимое для завоевания высоких социальных позиций. Многодетные же скорее ставили перед собой задачу «расширения капсулы», направляя ресурсы на увеличение количества ее членов. Малодетные больше говорили о знаниях и умениях детей, многодетные видели своей основной целью «воспитать хорошего человека». Высказывания матерей дублировались словами отцов.

Будущее своих детей многодетные родители считали зависящим в большей степени от их личных усилий, от воспитанных ими в них положительных душевных качества, трудолюбия и хорошего характера, умения общаться с людьми, которые должны дать молодому человеку возможность завести свои особые социальные связи, нарастить социальный капитал семьи. Также многодетные рассчитывали на имеющийся социальный капитал, на поддержку родственников при устройстве детей на работу.

Малодетные же стремились к наращиванию личной «ресурсной базы» своих детей, их человеческого, материального и финансового капитала: получению ими как можно более качественного образования и прочих профессиональных навыков, позволяющих претендовать на высокооплачиваемую работу, а также стремились обеспечить их жильем.

Многодетные планировали раньше снять с себя ответственность за судьбу детей, чем малодетные. Некоторые малодетные родители и вовсе собирались помогать детям, чем смогут, до самой своей смерти.

Описываемые данные совпадают с данными исследования «Профессиональная ориентация современной молодежи: реальная и необходимая», проводившееся Экспертным центром «Мера» в 2008-2009-м году [3], которое, при углублении во взаимоотношения детей и родителей выявило, что многие родители расширяют границы родительского долга до границ собственной жизни, дети же практически свободны от долга сыновнего.

В такой ситуации экономическая демотивация рождения и воспитания детей становится все более и более явной. Что касается социальной мотивации, то, как выяснилось, она относится в большей степени к матерям, чем к отцам. Для матерей как малодетных, так и многодетных рождение ребенка становилось актом самовыражения, важным событием их личностного и социального роста, для отцов же дети становились в большей степени новой сферой ответственности. К сожалению, личного, социального веса они им прибавляли мало. Очевидно поэтому, к большому удивлению автора, большинство респонденток группы многодетных матерей были одиноки.

Вполне возможно, что социальный статус мужчины укрепляет только ребенок, достигший определенных успехов в жизни, а они требуют времени и вложения ресурсов. Ресурсы эти мужчина должен «оторвать от себя» уже сейчас, пожертвовав своим временем, деньгами и своим успехом в пользу ребенка. «Окупятся» ли эти вложения, неизвестно. Тем более, если они распыляются между многими детьми. В таком случае мужчина протестует против желания женщины реализовать себя

через рождение детей своим уходом из семьи. Такое поведение нельзя оправдать, но стоит анализировать его мотивы.

В любом случае разнообразие общества полезно, оно дает общую устойчивость в ситуации быстрого изменения условий существования. Обе модели семьи имеют право на жизнь и поддержку общества и государства.

Конечно же, разделение многодетные – малодетные условно, и ограниченный масштаб исследования не позволяет сделать законченные выводы, однако разница в настроениях групп была выражена достаточно, чтобы говорить о ясных гипотезах и перспективных направлениях дальнейших исследований.

Литература

1. Юшкова-Борисова Ю.Г. Дети в семье // Народонаселение № 2 (52) 2011 г. (апрель-июнь), с. 76–84.

2. Dennis N. De Tray. Child Quality and the Demand for Children // Economics of the Family: Marriage, Children, and Human Capital, Chapter pages in book: (p. 91–119) URL: http://www.nber.org/chapters/c2964 (дата обращения 15.02. 2011)

3. «Профессиональная ориентация молодежи: реальная и необходимая», издательство «Автор», Н. Новгород, 2009 г., 108 с.

Круглый стол «Экономика и рынок труда»

СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ В РАЗВИТИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

SOCIAL INNOVATIONS IN THE DEVELOPMENT OF THE LABOR FORSE OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Н.В. Авдошина
Самарский государственный университет
N.V. Avdoshina
Samara State University

Анализируется влияние дополнительных социальных гарантий на состояние трудового потенциала промышленного предприятия.

In the article there are the influence of the additional social guaranties on the condition of labor force of industrial enterprises has been analyzed.

Ключевые слова: трудовой потенциал, дополнительные социальные гарантии, социальные инновации.
Keywords: labor force, additional social guaranties, social innovations.

В условиях дефицита высококвалифицированных кадров рабочих профессий на отечественных предприятиях работодатель вынужден принимать дополнительные меры для привлечения необходимых работников. Однако предприятия, где эти меры носят системный характер и представляют собой целостную кадровую политику, пока ещё единичны. Такая политика, по сути, является сегодня социальной инновацией – впервые за постсоветское время она ориентирована не на временное «латание кадровых дыр» путём «переманивания» кадров с других предприятий или приглашения бывших работников, в том числе, уже находящихся на пенсии и не работающих. Она направлена на создание условий, обеспечивающих достойный уровень жизни, профессиональное продвижение и долгосрочное сотрудничество персонала с работодателем.

В исследовании, проведённом в ноябре-декабре 2012 года в рамках проекта «Мониторинг социально-трудовой сферы предприятий и организаций Самарской области», изучалась роль дополнительных социальных гарантий (социальный пакет), предоставляемых работодателем, в развитии трудового потенциала предприятий. Объектами исследования были восемь предприятий обрабатывающих производств, относящиеся к пяти видам деятельности. Среди них выделяется одно, отличающееся, на наш взгляд, наиболее эффективной социальной политикой. Это предприятие (назовём его ОАО «Космос») относится к авиакосмическому кластеру. В своём нынешнем виде ОАО «Космос» существует с 2010 года, когда произошло слияние профильных предприятий. До 2010 года, особенно в период кризиса, предприятие находилось на грани банкротства. Одной из самых «болевых» точек в социальном плане был возрастной состав персонала, когда средний возраст работников приближался практически к 53-54 годам. «Стареющее» тогда предприятие характеризовалось низким уровнем заработной платы и всем спектром проблем, характерных для отрасли в целом, и, как следствие, большой текучестью кадров, причём оттоком именно молодёжи.

Однако после смены руководства и проведённой реорганизации оно обрело «новую жизнь», хотя пока ещё продолжает находиться в сложной экономической ситуации, имея большой «кредитный портфель». Тем не менее, сегодня ОАО «Космос» успешно решает производствен-

но-экономические проблемы, имея стабильные государственные и коммерческие заказы.

В 2009 году на предприятии было принято решение о разработке полноценной кадровой политики, которая затем была утверждена и функционирует на предприятии с 2010 года.

Первая задача, которую призвана решить новая кадровая политика – привлечение молодёжи на предприятие и выстраивание системы профессионального продвижения. Эта задача решается с помощью группы проектов, которую здесь назвали «Профессионал».

На ОАО «Космос» эффективно функционирует система сотрудничества с профессиональными учебными заведениями всех уровней. Учащиеся учреждений НПО, СПО и ВПО проходят на предприятии производственную практику, в общей сложности – 500-600 человек ежегодно. С десятью учреждениями СПО Самарской области у предприятия заключён договор о предоставлении базы практики учащимся и возможности трудоустройства выпускникам.

Наряду с этим, предприятие активно участвует в «Комплексной программе развития начального профессионального и среднего профессионального образования Самарской области на 2011–2013 годы», в соответствии с которой заключается трёхсторонний договор между министерством образования и науки Самарской области, предприятием и учащимся. По условиям договора учащийся постоянно проходит практику на предприятии «Космос», получая заработную плату и проходя квалификационные экзамены. После окончания обучения он трудоустраивается на предприятие, уже имея немалый квалификационный разряд, ему выплачиваются 164 тысяч рублей «подъемных» из областного бюджета. После этого молодой рабочий обязан отработать на предприятии 3 года.

Также на предприятии функционирует учебный центр, в рамках которого существует филиал Самарского государственного аэрокосмического университета, где молодые рабочие проходят обучение без отрыва от производства. На предприятии существует положение, по которому работник оплачивает половину стоимости такого обучения, а вторую половину оплачивает предприятие. Отличникам предприятие компенсирует обучение полностью. К 3-4 курсу обучения многие учащиеся переходят на инженерные должности, они уже адаптировались на заводе и во многом связывают своё будущее с ним.

Таким образом, предприятие обеспечивает для себя подготовку кадров как рабочих, так и инженерных профессий. Более того, оно обеспе-

чивает систему профессионального продвижения работников через существующую комплексную систему профессиональной подготовки.

На ОАО «Космос» существует положение по адаптации молодых работников. Для молодых рабочих, пришедших на предприятие с определённой квалификацией, но без первичного опыта работы, устанавливаются доплаты, доводящие уровень их заработной платы до 15 000-19 000 рублей. Их прикрепляют к наставникам. Через год работник проходит аттестацию на повышение квалификации, что влечёт за собой и повышение зарплаты. После этого он обязан отработать на предприятии три года.

Помимо стимулирования повышения уровня профессионального образования на предприятии разработана система социальной поддержки молодых работников, отличившихся особыми достижениями в трудовой деятельности. Ежеквартально на заседании комиссии по кадровой политике по ходатайству руководителей подразделений рассматриваются кандидаты на награждение премией за инновационные идеи, новые внедрения, высокое качество освоения нового оборудования и т.д.

Вторая задача, которую призвана решать кадровая политика предприятия, – идеологическое обеспечение и закрепление результатов реализации группы проектов «Профессионал» и взаимная интеграция инновационной и традиционной культуры на предприятии. Эта задача решается с помощью группы проектов «Корпоративная культура». Они включают в себя деятельность «Совета молодёжи» как основного механизма реализации общественно-полезных инициатив, направленных на развитие корпоративной культуры, внедрение новых технологических решений на производстве, а также мероприятий, направленных на становление у работников активной жизненной позиции и желания связывать личные перспективы развития со стратегией предприятия.

Третья задача, на решение которой направлена кадровая политика ОАО «Космос», – обеспечение конкурентоспособного социального пакета для персонала предприятия. В группе проектов «Социальные гарантии работников предприятия» заложены серьёзные меры социальной поддержки.

Опыт реализации кадровой политики на предприятии ОАО «Космос» даёт свои позитивные результаты. Если в 2010 году доля молодёжи на предприятии не превышала 12–13%, то к 2012 году она почти удвоилась и составила 23,1% (средний возраст персонала снизился с 48 лет в 2002 году до 45 лет в 2012 году).

На ОАО «Космос» уровень реальной текучести кадров составил по результатам 2011 года 5,9% и стал минимальным по сравнению с другими предприятиями, где он составлял от 11% до 25%.

70,0% респондентов ОАО «Космос» порекомендовали бы своё предприятие для трудоустройства своим родственникам и друзьям, в то время как в среднем на предприятиях обрабатывающих производств доля таких работников составляет 51,4%.

И, наконец, доля включённых в деятельность своего предприятия на ОАО «Космос» хоть и невысока, – 15,1% выше, чем на других предприятиях (10,5%).

Таким образом, социальная политика ОАО «Космос», основанная на инновационной системе работы с кадрами и ориентированная на долгосрочное сотрудничество персонала с предприятием, характеризует высокий уровень социальной ответственности работодателя и его понимание необходимости обеспечения нормальных социальных условий для развития трудового потенциала.

ПРОБЛЕМА ОСВЕЩЕНИЯ ТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА В РОССИЙСКИХ СРЕДСТВАХ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

THE PROBLEM OF COVERAGE OF THE TOPIC OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS IN RUSSIAN MASS-MEDIA

Э.М. Бокова
Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского
E.M. Bokova
Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Тема корпоративной социальной ответственности в последнее время становится все более актуальной для российского делового и научного сообщества. Опыт западных стран показывает, что понятия «социальная ответственность», «устойчивое развитие», «деловая репутация» прочно вошли в единую бизнес-стратегию многих компаний и оказывают положительное влияние на развитие экономики в целом. Особую роль в этом процессе играют средства массовой информации.

Соответственно, исследовательский интерес к теме корпоративной социальной ответственности обусловил внимание к проблеме ее освещения в российских средствах массовой информации. Растущее требования общества к прозрачности и ответственности бизнеса, по мнению

экспертов, должно сопровождаться требованием к ответственности и средств массовой информации.

В целях выявления основных направлений внимания СМИ к различным сторонам социальной ответственности бизнеса был использован метод контент-анализа.

Выборка изданий была обусловлена спецификой анализируемой темы и читательской аудиторией СМИ. Для анализа проблемы были использованы следующие федеральные интернет-СМИ и интернет-версии печатных СМИ: интернет-портал «Российская газета» (www.rg.ru); РосБизнесКонсалтинг (www.rbc.ru); ИД «Коммерсантъ» (www.kommersant.ru); Форбс (www.forbes.ru); Lenta.ru (http://lenta.ru). 1аким образом, были проанализированы 5 федеральных средств массовой информации. В качестве анализа была избрана статья. Генеральная совокупность включила все статьи, опубликованные в указанных выше СМИ в период с 1 января 2008 г. по 1 февраля 2013 г.

В результате в системе материалов был составлен поисковый запрос по ключевому понятию «социальная ответственность». Первоначально выборка подверглась автоматизированному поиску, после которого последовал «ручной» этап отбора материалов и непосредственно анализ текста. За единицу анализа было принято словосочетание «социальная ответственность». Учитывая указанный период и количество обследуемых СМИ, генеральная совокупность составила 12424 статей.

В результате анализа выборки материалов было выявлено следующее: наибольшее количество статей по искомому понятию и проблеме опубликовано на интернет-портале «Российская газета» (34 статьи) (Табл. 1). Данный у показатель объясним, во-первых, особенностью учредителя данного СМИ – это Правительство РФ. Во-вторых, читательскую аудиторию издания составляют корпоративные подписчики

Таблица 1

Частота упоминания темы социальной ответственности в СМИ

Наименование СМИ	**«Российская газета»**	**РБК**	**Коммерсантъ**	**Lenta.ru**	**Форбс**
Всего	10580	365	300	1118	61
Соответствие ключевому понятию	34	4	16	8	10
Количество знаков	258156	24146	126572	55000	63573

(40 тысяч), 3,5 млн. читателей и более молодая аудитория непосредственно портала www.rg.ru. 50% составляет доля читателей активного возраста. По данным исследования NRS-Россия 2012/1, проведенного компанией Gallup Media, каждый номер газеты читают 1 213,1 тыс. человек.

Отметим, что большое внимание прессы привлекает не сама тема социальной ответственности бизнеса, а скорее публичные персоны. Если объединить первые две позиции, указанные в табл. 2, то получится чаще всего встречаемый вариант. Также наиболее популярны статьи, освещающие отраслевые проблемы, касающиеся охраны окружающей среды и природопользования, ситуаций в российских моногородах, поддержки культуры, образования. Информирование о ситуации в моногородах, прежде всего, было связано с финансовым кризисом 2008–2009 гг. и социально-экономическими мерами, предпринимаемыми предприятиями и органами власти. Данные статьи встречаются на всех анализируемых интернет-источниках.

Таблица 2

Тематика публикаций в СМИ

№ п/п	Наименование	Частота
1	Публикация по итогам визитов, выступлений первых лиц государства 4 по теме социальной ответственности	4
2	Интервью с руководителем, значимым экспертом по теме социальной 21 ответственности	21
3	Информационно-разъяснительные статьи по теме социальной 8 ответственности	8
4	Проблема взаимоотношений бизнеса и власти	6
5	Статьи по итогам значимых мероприятий (заседаниях общественных 5 объединений предпринимателей, в т.ч. по теме КСО)	5
6	Статьи об опыте компаний в области социальной ответственности. 12 социальные инициативы бизнеса	12
7	Статьи, освещающие отраслевые проблемы (микрофинансирование, 16 закрытие спортивной команды, проблема моногородов, природопользование, МОТ, социальное предпринимательство, добровольное медицинское страхование)	16

Анализируя в целом данные, полученные в ходе мониторинга СМИ, отметим, что тема социальной ответственности бизнеса, информационно- разъяснительные статьи в общем массиве информации встречаются не часто.

В большей степени проявляется тенденция, когда журналисты в своих материалах по данной тематике обозначают общие тренды, сообщают о социальных инициативах и проектах без указания конкретных компаний. Также федеральные СМИ чаще пишут о крупных корпорациях, действующих на территории страны.

По мнению предпринимателей, средства массовой информации должны рассказывать о корпоративной социальной ответственности широким кругам общественности, показывать позитивный опыт. С другой стороны, современные СМИ — это тоже бизнес-структуры, которые несут ответственность перед сотрудниками и собственниками, поэтому не могут постоянно на бесплатной основе публиковать информацию о частных компаниях.

В данной ситуации соотнесение общественных интересов, бизнеса и СМИ должно стать основой конструктивного взаимодействия трех сторон. Соответственно, социальные мероприятия компаний должны быть интересны более широкому кругу читателей. В этом случае СМИ более охотно будут информировать свою аудиторию.

Литература

1. интернет-портал «Российская газета» (www.rg.ru)
2. РосБизнесКонсалтинг (www.rbc.ru)
3. ИД «Коммерсантъ» (www.kommersant.ru)
4. Форбс (www.forbes.ru); Lenta.ru (http://lenta.ru)
5. ghttp://wisca.ru/services
6. http://adveuo.ru/text/seo/

ВЛИЯНИЕ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ НА СТРУКТУРУ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

JOB MOBILITY AND ITS INFLUENCE TO THE STRUCTURE OF RUSSIAN LABOR MARKET

А.А. Былинская

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

A.A. Bylinskaya

Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Рассматриваются факторы трудовой мобильности и влияние ее динамики на структуру рынка труда.

The main factors of job mobility and structural changes of labor market are discussed in this article.

Ключевые слова: трудовая мобильность, рабочая сила, человеческий капитал, отношения занятости, смена рабочего места.

Keywords: job mobility, labor force, human capital, employment, changing of work.

Для того чтобы объяснить, почему смена места работы приводит к росту заработной платы, в экономической теории используются два подхода. Согласно первому подходу, причиной трудовой мобильности является неравномерное развитие отраслей и секторов экономики. Данный подход изложен в [1]. Более быстрые темпы роста одних отраслей приводят к повышению спроса на труд со стороны предприятий, входящих в эти отрасли, что, в свою очередь, вызывает рост относительной заработной платы. Второй подход рассматривает заработную плату в качестве одной из характеристик текущих отношений занятости, которая отражает качество «соответствия» работника и рабочего места. Этому вопросу посвящена работа [2]. В этом случае смена места работы происходит, когда появляется альтернатива текущим отношениям занятости, обеспечивающая более качественное «соответствие», то есть более высокую производительность работника, а значит, и более высокую зарплату.

В ряде работ, например, [3] показано, что на протяжении второй половины 1990-х гг. прирост заработной платы тех, кто сменил работу, превышал аналогичный показатель оставшихся на прежнем рабочем месте. В 2000–2005 гг. эта тенденция сохранялась. Особенно заметным выигрыш в заработной плате был у тех, кто сменил место работы в период 2000–2001 гг.: прирост их месячных заработков составил в среднем 80,7%, тогда как у оставшихся на своих рабочих местах за год зарплата выросла только на 34%.

В период после 2000 г. российский рынок труда характеризовался интенсивными процессами трудовой мобильности. Специфический стаж, длительные отношения занятости практически не играют роли в формировании заработной платы. Та же ситуация наблюдалась и в 1990-е гг., когда интенсивные перемещения работников были связаны, по-видимому, с секторными шоками спроса. Это, в частности, подтверждается тем, что подавляющая часть трудовой мобильности происходила между разными секторами экономики: растущим сектором услуг и сокращающимся сектором промышленности [4]. К сожалению, данные РМЭЗ не позволяют проанализировать межсекторные перемещения в настоящее время. Несмотря на то, что имеющиеся базы данных содер-

жат информацию об отраслевой принадлежности предприятия, на котором занят респондент, по всей видимости, эти данные являются в значительной степени искаженными. Проверка на соответствие информации о смене сектора работы и факта трудовой мобильности выявила, что в 67% случаев у индивидов, не сменивших место работы, сектор занятости изменился, что, по всей видимости, вызвано ошибками в ответах респондентов на вопрос об отрасли, в которой они работают.

Косвенным показателем повышения или понижения качества «соответствия» работников и рабочих мест, на наш взгляд, может служить изменение отдачи от смены места работы. Сокращение отдачи от трудовой мобильности может говорить о повышении специфической составляющей в отношениях между работником и работодателем, поскольку свидетельствует о снижении разницы в производительности труда работника на старом и новом рабочем месте.

Измерение отдачи от смены рабочего места проводится на основе оценивания уравнения вида

$$\Delta(\ln Wi) = \alpha 0 + \alpha 1Xi + \alpha 2Zi + \alpha 3JobMobi + \varepsilon i,$$

где $\Delta(\ln Wi)$ представляет собой разницу в логарифмах заработной платы i-го индивида между концом и началом периода; Xi и Zi — векторы характеристик, соответственно, индивида и предприятия, оказывающие влияние на заработную плату; JobMobi — дамми-переменная, принимающая значение 1, если во время анализируемого периода произошла смена рабочего места. Коэффициент при данной переменной ($\alpha 3$) и является показателем отдачи от трудовой мобильности.

Заработная плата сменивших место работы выше, чем у оставшихся на прежнем рабочем месте, на 7,7% (2011–2012 гг.) – 19% (2004–2005 гг.). В принципе, эти результаты согласуются с полученными в ряде работ оценками отдачи от специфического стажа: в 2000—2002 гг. наблюдалось существование своего рода «штрафа» за специфичность, когда увеличение специфического стажа оказывало, при прочих равных, отрицательное влияние на заработки работников. В тот же период отдача от мобильности была достаточно высокой, свидетельствуя об относительно низком качестве «соответствия» работников и рабочих мест. Однако говорить об абсолютной взаимосвязи этих тенденций сложно, поскольку, например, в 2004—2005 гг. отдача от смены рабочего места была значительной (15,7%), но, тем не менее, имевшие специфический стаж от 1 года до 5 лет выигрывали в заработной плате по сравнению с теми, кто только что пришел на данное предприятие.

Литература

1. Davis S.J., Haltiwanger J. (1995). Measuring Gross Worker and Job Flows. NBER Working Paper No. 5133.
2. Jovanovic B. (1979). Firm-specific Capital and Turnover // Journal of Political Economy 87, 1246–1260.
3. Мальцева И.О., Рощин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: ГУ ВШЭ, 2006.
4. Лукьянова А.Л. Переход к постиндустриальному обществу? Исследование занятости в сервисном секторе экономики России // Российская программа экономических исследований. Научный доклад № 03/09. М.: EERC, 2003.

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ РИСКИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ
PERSPECTIVE RUSSIAN EKONOMY RISK

С.Н. Гавров
Московский городской педагогический университет
S.N. Gavrov
Moscow city pedagogical University

Рассматриваются макроэкономические и технологические риски изменения внешней среды для российских компаний и отраслей экономики. Особое внимание уделяется рискам, порождаемым научно-техническим прогрессом, отставанием от него, создающим угрозу бизнесу российский компаний и отраслей экономики.

We consider the macro-economic and technological risks of changes in the external environment for Russian companies and industries. Special attention is paid to the risks posed by technological change, lagging behind him, creating a threat to the business of Russian companies and industries.

Ключевые слова: риск менеджмент, новые технологии, внешняя среда, компания.

Keywords: risk management, new technologies, the external environment, the company.

Макроэкономические риски с большим трудом поддаются влиянию со стороны менеджмента компании и ее акционеров. Часть из них для России вполне традиционна: цены на нефть и металлы, курсы рубля, доллара и евро, конъюнктура российского и мирового рынка, обусловленный ее динамикой рост или сжатие спроса, погодные катаклизмы для сельхозпроизводителей.

Это и перегретость мировой экономики, а соответственно, и повышенный инвестиционный спрос на сырьевые товары, вызванные десятилетиями избытка кредитных ресурсов, привычкой жить в долг, выстраивая пирамиду государственных заимствований. Что будет со спросом и ценами на сырьевые товары в случае исправления этих макроэкономических диспропорций, в общих чертах понятно. Сегодня многие экономисты от Нуриэля Рубини (Nouriel Roubini) до Михаила специализируются на пессимистических прогнозах в отношении мировой экономики, соответственно и цен на сырьевые товары нашего экспорта.

Вероятна, правда и возможность чрезмерного монетарного стимулирования экономики и, как следствие, серьезного роста цен на «реальные активы». Хотя цена такого решения велика, это путь к серьезному ускорению инфляции, он может оттянуть острую фазу кризиса, сделать сам кризис более вялотекущим и длительным. Макроэкономические проблемы мировой экономики составляют сегодня основные риски для сырьевых компаний и металлургов.

Высокотехнологичные компании, производящие новые продукты с высокой долей добавленной стоимости, пусть и в меньшей степени, также подвержены этим макроэкономическим рискам. Эти компании интересны тем, что сами подготавливают будущее, своими инженерными разработками и инвестициями меняющими мир вокруг нас. Скоростные железные дороги, новое в телекоммуникациях, смартфонах, планшетах и компьютерах, новые технологии, меняющие общество, потребителя, саму систему приобретения товаров и услуг.

Ритейлеры, продающие бытовую и компьютерную технику, жалуются, что их залы потенциальный покупатель сегодня рассматривает лишь как выставочные: товары в торговых рядах рассматривает, но приобретает их в интернет-сервисах. Так постепенно оптимизируется торговля, радикально уменьшается посредническое звено, как следствие, уменьшаются торговые издержки, снижается стоимость товара для конечного потребителя. Более того, виртуальные платежные системы, автоперевод сайтов, улучшение сервисов доставки делают услуги интернет торговли транснациональными, и здесь выигрывает тот, кто делает лучшее предложение, уходят лишние конкуренты, паразитировавшие раньше на трансакцизных ограничениях национального рынка. В этом проявление очередного этапа глобальной прямой конкуренции за конечного потребителя.

Но у высокотехнологичных компаний есть и свои специфические риски. Крупные корпорации, такие как Сони или Самсунг, несут риски

востребованности будущего, которое рождается в их лабораториях и технических центрах, ведь речь зачастую идет о продвижении на рынок того, чего еще никогда не было. Вопрос в реакции потребителя, действиях сильных конкурентов, будущего выбора стандартов для новых устройств и технологий. Это риски вариативности будущего, его осознанного проектирования, парадоксального стремления к получению прибыли из того, чего сегодня еще просто нет. Часто нет даже в сознании потребителя, новая потребность появится потом как результат маркетинговых усилий, PR и рекламы. Но приживается новое не только как результат проектных усилий и манипуляций с сознанием потребителя, но и как то, что дает ему реальные конкурентные преимущества. Если этих преимуществ нет, то и будущее нового продукта проблематично [1, С. 445–482].

Итак, речь идет о рисках при планировании и коммерциализации старых и новых потребностей, формирования спроса на товары и услуги, риск ошибок в этом планировании, отставания или опережения времени. Так, стали классическими истории отставания с пленочными фотоаппаратами Кодак, аппаратами Полароид, виниловыми дисками... Те, кто полагал сохранение спроса на эти товары и технологии в коммерческих масштабах, оказался слишком консервативными для того, чтобы преуспеть или просто остаться на рынке.

Сегодня подобная участь ожидает телекомы, исторически делавшими бизнес на продаже услуг местной и дальней проводной связи. К ним еще и телеграф относился, если кто помнит. Иными словами, их бизнес был основан на несколько осовремененных технологиях столетней давности. Пока на рынке господствовала проводная связь, был и естественный монополизм, возможность более вольного обращения с тарифами и буквально «привязанный» телефонной сетью потребитель. Сегодня всего этого нет. Старые технологии не могут дать конкурентных преимуществ, превратившись в очевидный анахронизм. А рынок беспроводных технологий, интернет-доступа, мобильной телефонии и платного цифрового телевидения по определению и по факту конкурентен. Совсем не очевидно, что в условиях реальной конкуренции потребитель предпочтет традиционные телекомы. Скорее наоборот, против них играет традиционность, ассоциация с «допотопными» технологиями. Выиграют те, кто изначально ассоциировался в сознании потребителя с новизной, новыми прорывными технологиями. Пока телекомы приватизировали и укрупняли, ситуация в сфере технологий и на рынке изменилась ради-

кально. Сегодня говорить о серьезном росте акционерной стоимости подобных компаний довольно проблематично.

Это пример того, что бывает за неповоротливость в бизнесе, излишний консерватизм, привычку к комфортным условиям монополизма. Но это пример бизнеса большого, но все же локального, не влияющего серьезно на национальную экономику.

Опасения в будущем вызывают и отрасли, судьбоносные для российской экономики. Это нефте-газодобыча, энергетика. Кажется, что компании из этих секторов непоколебимы, будут вечно поддерживать и даже наращивать свою акционерную стоимость. Но здесь есть видимые риски будущего. Углеводородная энергетика более стара, чем проводная телефонная связь и телеграф. Ее история продолжается слишком долго для нашего динамичного мира. В отношении конкуренции эти отрасли немного сродни телекомам, стремящимся к ограничению конкуренции, ведь уже есть нефтяной, а в перспективе, возможно, будет и газовый ОПЕК.

Опасность здесь в очередной волне научно-технической революции, не улучшающей существующее, как в случае с технологиями добыча сланцевого газа, горизонтальным бурением в нефтедобыче, но разрушающем его. Например, низкотемпературный ядерный синтез (LENR), опытно-промышленные образцы установки, которая, возможно, работает по этому принципу, недавно продемонстрировали в Италии. В Болонье состоялось испытание 1-мегаваттного «катализатора энергии» E-CAT. Если эта революция в энергетике состоится, мир получит огромные объемы дешёвой энергии. Конкурировать с ними будут расточительные и экологически небезопасные тепловые электростанции и ископаемые мастодонты гидроэнергетики. Модернизированные «Днепрогэсы» в силу ряда причин, прежде всего себестоимости производимой энергии, продержатся дольше. Но исход этой конкуренции, как и динамика акционерной стоимости традиционной энергетики в долгосрочной перспективе, более или менее понятен. Новые энергетические установки могут быть достаточно мощными и компактными для того, чтобы энергоснабжение стало более локальным, местным, передающие энергосети потеряли прежнее значение, а компании, ими владеющие, значительную часть акционерной стоимости.

Такая локализация энергетики, энергетическое самообеспечение потребителей – угроза для традиционной энергетики, но безусловное благо для цивилизации в целом. Она станет намного более устойчивой к

рискам. Ведь сегодня достаточно разрушить централизованное электроснабжение, чтобы наступил вялотекущий Апокалипсис.

Но что может случиться с основой российской экономики – нефтяниками и газовиками? Поначалу ничего страшного. Количество автомобилей с бензиновыми двигателями продолжает расти, гибридные и полностью аккумуляторные модели автотранспорта станут преобладать в автомобильном парке отнюдь не завтра. Сначала пострадает топливная часть, ориентированная на энергетиков. Но в целом спрос сначала на газ, наиболее востребованный в энергетике, затем на нефть и нефтепродукты будет постепенно падать. Трудно сказать, насколько эффективно сможет замещать выпадающий спрос нефтехимия, но сомнительно, что она сможет переварить столь большие высвобождающиеся объемы нефти.

Что остается делать нефтяным компаниям, уже сегодня видя вероятные шоковые изменения технологий для традиционных энергетических отраслей? Становиться многопрофильными энергетическими концернами, не бежать от будущих технологий, но самим создавать их, получая прибыль от присутствия на растущем рынке, развивать нефтехимию, производство удобрений, всего того, что будет производиться с меньшими издержками, когда нефть постепенно перестанет быть нужной в промышленных масштабах как источник энергии, и соответственно, более дешёвой.

Но почему будущее в энергетике не приходило вчера, запаздывает сегодня, но может прийти завтра? Ответов несколько, они дополняют друг друга. Основываются эти будущие революционные изменения на постепенном накоплении научных знаний, разновременного возникновения пазлов технологии. Они пока еще не собраны в единую картину, работающий механизм энергетической революции, но их накопление уже идет. Это и вопрос стоимости энергии. Когда она дешева, менять что-либо дороже, чем оставить все как есть. Когда дорога, возникает желание перемен, они становятся экономически оправданными.

Здесь важны масштаб и глубина мирового экономического кризиса, несмотря на все ухищрения стимулирующей монетарной политики центральных банков, постепенно разрушающего старое и освобождающего пространство для нового [2, 2005. P. 778].

Стремление к переменам, новым технологиям и связанными с ними воодушевляющими иллюзиями потребителей и инвесторов, завершает кризис. Последним примером массового инвестиционного воодушевления стал фантастический успех компьютерных и интернет компаний в

США рубежа веков. Недостатка в «прекраснодушных» инвесторах не было, очень успешно проходили IPO – первичные размещения акций этих компаний, радикально росла их капитализация на фондовом рынке. Инвестиционный бум скоро закончился, рынок радикально переоценил стоимость этих компании в сторону понижения. Но кроме спекулятивной составляющей, инвесторы практически профинансировали технико-технологическое развитие новых отраслей экономики Северной Америки и, опосредованно, некоторых других регионов мира (Европы, Японии, Южной Кореи...).

Без еще более масштабного нового инвестиционного воодушевления из мирового финансово-экономического кризиса не выйти. Создание новых продуктов и услуг, создание новых рынков, их заполнение и получение высокой нормы прибыли для компаний. В каком направлении произойдет этот прорыв в будущее и как он скажется на бизнесе традиционных отраслей, довольно много думают сегодня отраслевые эксперты и инвестиционные аналитики. Наибольший интерес по возможной емкости рынка и генерируемым денежным потокам вызывают биотехнологии, в том числе революция в геронтологии, симбиоз человек-компьютер, искусственный интеллект, робототехника, уже упомянутые инновации в энергетике... Учет и подготовка к этим неизбежным рискам макроизменений технологий необходим для поддержания более длительного жизненного цикла компаний из традиционных отраслей, повышения их шансов на адаптацию к технологиям будущего.

Будущее планируется и инвестируется уже сегодня. Представить технологии будущего, финансировать их разработку, создание уникальных конечных продуктов для потребителей. Работать на будущее сегодня, учитывать приносимые им возможности и риски – означает возможность преуспеть завтра.

Литература

1. Нуреев Р.М. (1997). Джеймс Бьюкенен и теория общественного выбора // Бьюкенен Д.М., Сочинения / Пер. с англ. Серия: «Нобелевские лауреаты по экономике». Т. 1. / Фонд экономической инициативы; Гл. ред. кол.: Нуреев Р.М. и др. М.: Таурус Альфа. [Nureyev R.M. (1997). James Buchanan and public choice // Buchanan D.M., Works / Per. from English. Series: «Nobel laureates in economics». Volume 1. / Fund economic initiative, Ch. Ed. count.: Nureyev P.M. M. et al: Alpha Taurus. P. 445–482.]

2. Мизес Людвиг фон (2005). Человеческая деятельность: трактат по экономической теории / Пер. англ. – Челябинск: Социум. [Ludwig von Mises (2005).

Human Action: A Treatise on Economic Theory / Per. eng. – Chelyabinsk: Society. 878 pp.]

ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ БЕЗРАБОТНЫМ ГРАЖДАНАМ В УСЛОВИЯХ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

RENDERING THE STATE SERVICES TO UNEMPLOYED PEOPLE IN THE CONDITIONS OF THE CENTERS OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION

М.В. Гинсбург
Казанский государственный медицинский университет
M.V. Ginsburg
Kazan State Medical University

Обсуждаются вопросы функционирования Центров занятости населения.

Ключевые слова: государственные услуги, безработные граждане.
Keywords: state services, unemployed people.

Предоставление государственных услуг безработным гражданам в Центрах занятости населения происходит на основании административных регламентов предоставления соответствующих государственных услуг. В Центрах занятости населения потребителями государственных услуг являются безработные граждане и работодатели.

Данное исследование проводилось на базе ГКУ « Центр занятости населения Ново-Савиновского района» и ГКУ «Центр занятости населения Московского района» города Казани.

Целью проведенного исследования явилась оценка степени удовлетворенности потребителей государственных услуг, а именно безработных граждан, полнотой и качеством государственных услуг, оказываемых в Центрах занятости населения.

Исследование проводилось путем анкетирования безработных граждан. Вопросники раздавались респондентам в помещениях Центров занятости населения. Количество участников исследования составило 50 человек.

По результатам исследования выяснилось, что наиболее востребованные государственные услуги, полученные безработными граждана-

ми – участниками опроса, являлись: содействие в поиске подходящей работы, профессиональная ориентация, профессиональное обучение.

Степень удовлетворенности потребителей определяется теми или иными факторами, сопровождающими процесс получения государственной услуги. Было выбрано несколько основных факторов, которые способны оказать влияние на степень удовлетворенности потребителей государственных услуг в сфере занятости населения, и респондентам было предложено оценить по 5-балльной шкале их значимость при получении государственных услуг в центре занятости населения. Далее был проведен анализ с целью ранжирования наиболее важных по значимости для респондентов факторов.

Наиболее значимыми для респондентов оказались факторы, связанные непосредственно с личностью сотрудников Центра занятости населения, причем для них важнее не столько компетентность и знания специалиста, сколько его вежливое, внимательное отношение к клиентам. Наименее значимым для респондентов оказался фактор наличия брошюр и раздаточных материалов в помещениях Центра занятости населения, что, скорее всего, можно связать с широкой доступностью для потребителей государственных услуг информации в сети Интернет (например, на официальном сайте Центра занятости населения города Казани).

Далее, после выявления наиболее значимых факторов, сопровождающих процесс получения государственной услуги, респондентам было предложено оценить, насколько вышеуказанные факторы совпали с их ожиданиями в действительности, то есть, оценить степень удовлетворенности их запросов при посещении Центра занятости населения. Более всего респонденты оказались удовлетворены графиком работы Центров занятости населения, менее всего – наличием раздаточных материалов.

Оценив степень значимости и степень удовлетворенности респондентов, можно выделить области, в которых запросы респондентов удовлетворены полностью, более того, даже превышены. Это «график работы учреждения», «оформление фойе и кабинетов для приема», «близость расположения учреждения», то есть, в основном статичные факторы, связанные с внешним оформлением и распорядком работы Центров занятости населения. Также можно выделить области, в которых запросы респондентов оказались не удовлетворенными. Это «вежливое отношение специалистов», «компетентность специалистов», «время обслуживания», «наличие брошюр и раздаточных материалов», то есть,

те области, которые в большей степени зависят от профессионализма действий сотрудников. Таким образом, можно выделить приоритетную область, на которой необходимо сосредоточить внимание для улучшения удовлетворенности потребителей государственных услуг, ту область, в которой разрыв между показателями значимости и удовлетворенности оказался наиболее высок – это «вежливое отношение специалистов».

Респондентам было предложено назвать и причины, оказавшие негативное влияние на их отношение к полученным услугам. В качестве основных было выбрано следующее: длительное время ожидания после получения талона электронной очереди; проблемы при сборе всех необходимых документов; невнимательное отношение сотрудников Центра, их нежелание вникнуть в проблемы клиента, низкий уровень заработной платы предлагаемых вакансий; проблемы с трудоустройством по специальности; трудности при получении услуги по профессиональному обучению (не хватило места в учебных группах); низкий размер пособия по безработице.

Проанализировав результаты опроса, можно сделать вывод, что в целом удовлетворенность безработных граждан государственными услугами, оказываемыми в Центрах занятости населения, находится на «среднем» уровне. В работе Центров занятости населения можно выделить как те области, которые полностью удовлетворяют потребителей, так и те, в которых запросы потребителей удовлетворены не полностью. Хотя наибольшее число респондентов оказалось не удовлетворено отношением к ним сотрудников Центров занятости населения, стоит отметить, что их работа стандартизирована административными регламентами и не предусматривает излишней свободы действий. Тем не менее, исходя из результатов опроса, мероприятия по повышению компетентности, гуманности и развития коммуникативных качеств сотрудников Центров занятости населения следует проводить в приоритетном порядке. Эта работа может осуществляться путем периодического проведения тренингов, семинаров для сотрудников с целью обучения их как более эффективным навыкам взаимодействия с клиентами, так и приемам психологической разгрузки для недопущения синдрома профессионального выгорания. Вместе с тем необходима постоянная комплексная модернизация и совершенствование аспектов работы Центров занятости населения с целью недопущения снижения степени удовлетворенности клиентов в остальных сферах их деятельности.

КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ: ОБОБЩЕННЫЙ ПОРТРЕТ

COMMUNICATIVE COMPETENCE OF A TOP-MANAGER: GENERALIZED PORTRAIT

Л.А. Долгова
Нижегородский институт развития образования
L.A. Dolgova
N. Novgorod Institute for Educational Development

Рассматривается обобщенный портрет руководителя с опорой на коммуникативную функцию управленческой деятельности.

The article tackles one of the possible variants for describing the professional portrait of a top-manager.

Ключевые слова: коммуникативная компетенция, знания, навыки и умения.
Keywords: communicative competence, knowledge, habits and skills.

Владеющий словом владеет людьми
В.И. Кнорринг

Возрастание роли общения в деловом мире в корне меняет требования к руководителю, успешно работающему и имеющему далеко идущие цели. Современный руководитель должен быть человеком высокой культуры и всестороннего образования, он должен владеть разнообразными знаниями, навыками и умениями. Кроме того, любой руководитель должен обладать культурой общения, его речь должна быть построена безукоризненно верно, грамматически и лексически правильно выдержана. Исследователи в области бизнес-коммуникаций называют такое положение в качестве *первой тенденции* повышения успешности управленческой деятельности (УД). Разработчики говорят, что успешные менеджеры от 70% до 90% своего рабочего времени «общаются как одержимые». Причем наблюдается удивительная ситуация: происходит усиление роли «неделового» общения (этот тип управления называют «прогуливающийся менеджмент» – walking management), который опосредованно «работает» на улучшение деловых отношений.

Второй тенденцией в деловом профессиональном сообществе называют ослабление роли непосредственного общения и появление телекоммуникаций, интернет-связи, что требует дополнительного усовершенствования языка письменного взаимодействия.

Третья тенденция проявляется в усиление роли общения в процессе создания услуг и интеллектуальных продуктов.

Наряду с этим можно говорить о *четвертой тенденции* в деловом мире – расслоении общества и рождении нового офисного класса («офисных жителей»), говорящих на особом языке.

Перечисленные выше тенденции оказывают влияние на коммуникативный этикет, речевые и неречевые нормы, позволяющие считать коммуникативный акт перспективным или успешным.

Для уточнения портрета руководителя необходимо изучать не только «деятельность по организации деятельности» других, но и обратиться к структуре самого субъекта управления, в котором можно выделить три основные подсистемы (Карпов А.В.):

1. Психическая подсистема, в которую входят:

а) когнитивные процессы, обеспечивающие познание внешней среды, ориентировку в ней – *познавательные* (ориентация в окружающем мире; *волевые* (саморегуляция деятельности); *эмоциональные* (отношение к окружающему миру).

Обобщающим проявлением когнитивных процессов, наиболее значимых для организации личности руководителя, будет *интеллект* как интегративное когнитивное образование.

б) регулятивные процессы, направленные на построение, организацию и регуляцию деятельности и поведения.

Они способствуют эффективности *принятия решения* как ведущего процесса организации деятельности.

в) коммуникативные процессы, осуществляющие коммуникативное взаимодействие между людьми.

Коммуникативные процессы обеспечивают *управленческую рефлексию,* т.е. функционирование ведущего механизма коммуникации.

2. Подсистема, включающая *психические свойства личности* (черты личности плюс их синтетические проявления: характер, темперамент, направленность личности) и *психические состояния*.

3. Подсистема, охватывающая *мотивационную сферу личности.*

Из рассуждений становится очевидным, что «портрет» руководителя как сложное интегрированное понятие включает несколько аспектов, а коммуникация имеет «проникающий эффект», обеспечивая профессионализм (компетентность) управленческого работника в целом.

Понятие «компетенция»/»компетентность» пришло в науку достаточно недавно и в переводе с английского означает «способность». Компетентный человек – это человек, обладающий способностью, си-

лой, властью, умениями, знаниями и пр. *Коммуникативная компетенция (КК)* представляет собой совокупность навыков и умений, необходимых для эффективного общения (Л.А. Петровская), ситуативную адекватность и свободное владение вербальными и невербальными средствами социального влияния (Ю.Н. Емельянов). Иначе говоря, *КК* – это коммуникативная способность, коммуникативное умения и коммуникативное знание, адекватные коммуникативным задачам и достаточные для их решения; это способность устанавливать и поддерживать необходимый контакт с другими людьми и рассматривается как система внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации в определенном круге ситуаций (Ю. Рысь, В. Степанов и др.). Она основана на *коммуникативной способности,* которая трактуется двояко: *1)* природная одаренность человека в общении; *2)* коммуникативная производительность. Люди различаются по своей коммуникативной способности, но можно предположить, что человек достаточно одарен, чтобы развить в себе высокую коммуникативную производительность, даже если он не является врожденным гроссмейстером общения. *Коммуникативные знания* – знания о том, что такое общение, каковы его виды, фазы, закономерности развития, какие существуют коммуникативные методы и приемы, какое действие они оказывают, каковы их возможности и ограничения, какие методы оказываются эффективными в отношении разных людей и разных ситуаций, а также знания о степени развития у себя тех или иных коммуникативных умений и о том, какие методы эффективны именно в своем исполнении, а какие не эффективны. *Коммуникативные умения* – владение способами решения коммуникативных задач: слушания, активизации партнера, регуляции эмоционального напряжения и т.д.

Классификационная упорядоченность коммуникативных умений в составе *КК* различна. Предлагается выделить в качестве единиц общения – *«драму общения»* (Е.В. Сидоренко) как трудную задачу, «вызов», с которым нужно справиться. Этих «драм» четыре (по Тарасову В.К.):

1) *слушания* = слушаю, но не слышу (умение слушать другого человека);

2) *понимания* = слышу, но не понимаю (умение понять другого человека);

3) *действия* = понимаю, но сделать не могу (умение действовать соответственно своему пониманию);

4) *самовыражения* = могу сделать сам, но сформулировать, как это делается, не могу (умение выражать свои мысли и чувства).

Формирование *КК* руководителя предполагает освоение определенной коммуникативной техники (в формате внешнего или самообучения). Владение ею – важный признак профессиональной пригодности тех, чья профессия связана с общением.

В заключении следует вспомнить, что качество *КК* зависит еще и от того, насколько хорошо руководитель знает, в каких ролях он выступает в процессе общения. Ролевая палитра и полифункциональность обязанностей говорят, что профессионал должен:

1) организовывать и управлять деловым общением (ДО);
2) уметь формулировать и анализировать цели и задачи ДО;
3) знать речевой этикет и уметь его использовать; ставить вопросы и конкретно отвечать на них;
4) владеть навыками и приемами ДО, его тактикой и стратегией;
5) уметь вести беседу, собеседование, деловой разговор, спор, полемику, дискуссию, диалог, дебаты, прения, диспут, круглый стол, деловое совещание, командную деловую игру, переговоры, торги;
6) уметь анализировать коммуникативные конфликты, кризисные ситуации, конфронтации, их диагностировать;
7) уметь доказывать и обосновывать, аргументировать и убеждать, критиковать и опровергать, достигать соглашений и решений, компромиссов и конвенций, делать оценки и предложения;
8) владеть техникой речи, риторическими фигурами и приемами, уметь правильно строить речь и другие публичные выступления;
9) знать служебный этикет и уметь его использовать;
10) уметь с помощью «слова» осуществлять психотерапию, снимать стресс, страх, недоверие собеседника, адаптировать клиента к соответствующим условиям, корректировать его поведение и оценки, отношение к событиям и заявлениям (В.И. Курбатов).

Изложенное выше представляет лишь предварительный набросок коммуникативной профессиограммы, модели, на основе которой руководитель выстраивает свой образовательный маршрут, свою образовательную карту повышения квалификации (образование «через всю жизнь»).

ФАКТОРЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА РЫНКЕ ТРУДА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
THE COMPETITIVENESS FACTORS OF LABOR RESOURCES ON LABOR MARKET OF THE NIZHNY NOVGOROD REGION

С.Л. Иваньковский
Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского
Н.А. Иваньковская
Нижегородский госпедуниверситет им. К. Минина – Мининский университет
S.L. Ivankovskiy
N.I. Lobachevski State University of Nizhny Novgorod
N.A. Ivankovskaya
K. Minina State Pedagogical University of Nizhny Novgorod – Mininsky university

Обсуждается развитие рынка труда Нижегородской области и конкурентоспособность трудовых ресурсов в современных условиях. Особое внимание уделяется рассмотрению факторов конкурентоспособности выпускников вузов на региональном рынке труда.

The labor market development of the Nizhny Novgorod region and labor resources competitiveness in modern conditions are discussed in this article. The competitiveness factors of graduates on regional market are emphasized.

Ключевые слова: конкурентоспособность, рынок труда, трудоустройство, выпускники вуза, трудовые ресурсы, занятость.

Keywords: competitiveness, labor market, placement, graduates, labor resources, employment.

Как отмечено в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, для России ответ на вызов, состоящий в возрастании роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития, предполагает преодоление имеющихся негативных тенденций в развитии трудового потенциала, которые характеризуются: сокращением численности населения и уровня занятости в экономике; растущей конкуренцией с европейскими и азиатскими рынками в отношении квалифицированных кадров; низким качеством и снижением уровня доступности социальных услуг в сфере здравоохранения и образования. Все эти тенденции свидетельствуют о существовании препятствий в формировании конку-

рентных преимуществ трудовых ресурсов или же о невозможности их проявления и реализации.

В настоящее время состояние рынка труда Нижегородской области в целом характеризуется как благополучное – показатели регистрируемой безработицы и коэффициента напряженности на рынке труда в области одни из самых низких среди субъектов Приволжского федерального округа и по всей России в среднем.

По данным Росстата за 2012 год, в Нижегородской области уровень безработицы (по методологии МОТ) составил 5,4%, а уровень регистрируемой безработицы, рассчитанный как отношение числа зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения, составил 0,63% (0,92% в 2011 г). В 2012 году на одну вакансию, заявленную службой занятости, приходилось 0,4 незанятых граждан, а в 2011 г. – 0,75. Для сравнения, коэффициент напряженности на рынке труда по России составил в 2012 г. – 0,9.

Однако на территории области отмечается высокая неоднородность рынка труда. Уровень безработицы в 29 районах (50%) превышает среднее значение по области, это при том, что на некоторых территориях данное превышение составляет более чем 2 раза. К таким районам относятся Кр. Баковский (1,62%) Гагинский (1,57%), Варнавинский (1,46%). Наибольшее количество безработных в общей структуре незанятого населения, зарегистрированного в органах Государственной службы занятости, характерно для женского, сельского населения, молодежи в возрасте от 16–29 лет. Среди безработных остается высокая доля тех, кто прежде работали в промышленности, торговле.

В области четко просматриваться дефицит трудовых ресурсов по определенным квалификационным и профессиональным группам, и в первую очередь это касается рабочих профессий высокой квалификации. В регионе прослеживается и рост занятости в неформальном секторе. В 2012 г. в неформальном секторе было занято 326,52 тысяч человек, что на 84 тысячи человек больше, чем в 2010 г.

Стоит отметить и значительную дифференциацию в вакансиях и по заработной плате в Нижегородской области (рис. 1).

Необходимо подчеркнуть, что на рынок труда негативное влияние оказывает и демографическая ситуация в регионе. Два десятилетия (с 1992 года) на территории области сохраняется сокращение численности населения, отмечается ухудшение его качественных параметров. В настоящее время число умерших превышает число родившихся в 1,36 раза (по России – в 1,07 раза), а естественная убыль населения в 2012

году составила 4,2 человека на 1000 человек населения (по России – 0,01 на 1000 человек).

Рис. 1. Количество вакансий на постоянную работу и заявленная заработная плата по ВЭД в Нижегородской области за 2012 г.

Главными особенностями смертности являются высокая смертность населения в трудоспособном возрасте, значительный гендерный разрыв в продолжительности жизни, высокий уровень смертности от внешних причин. Из общего числа умерших каждый третий умирает в трудоспособном возрасте. На фоне этого наблюдается рост удельного веса лиц пожилого возраста, в 2011 году он составил 25,4% (по России – 20,4%). Все это приводит к росту коэффициента демографической нагрузки, который в 2011 г. составил 669 человека на 1000 человек трудоспособного населения.

Таким образом, ключевым проблемами в сфере занятости и на рынке труда Нижегородской области являются следующие:

- ✓ сохранение потенциала высококвалифицированных рабочих (повышение конкурентоспособности безработных);
- ✓ диспропорция спроса и предложения рабочей силы на локальных рынках труда;
- ✓ неэффективная занятость (неполная и скрытая занятость);

- ✓ «разрыв» между уровнями общей и регистрируемой безработицы;
- ✓ низкая трудовая мобильность населения;
- ✓ трудоустройство работников реструктурируемых отраслей (предприятий);
- ✓ низкая конкурентоспособность отдельных категорий граждан;
- ✓ неразвитость системы профориентации школьников, их низкая мотивация к трудовой деятельности по профессиям, востребованным на рынке труда;
- ✓ неразвитость системы внутрифирменного обучения;
- ✓ слабая постановка (проработка) системы превентивных мер по отношению к занятому населению, находящемуся под риском увольнения;
- ✓ сокращения трудовых ресурсов за счет высокой смертности населения трудоспособного возраста;
- ✓ нехватка высококвалифицированных кадров.

В настоящее время многие выпускники вузов сталкиваются с проблемами трудоустройства. В задачи вуза, помимо непосредственного обучения студентов, должно входить отслеживание их трудоустройства, а также выявление знаний, полученных выпускником для предстоящей профессиональной деятельности.

Соотношение трудоустройства по специальности и не по профилю полученного образования свидетельствует о дисбалансе в соотношении выпускаемых специалистов и их востребованности на рынке труда. За пять лет произошло снижения доли трудоустроенных по специальности на 16,6%. ННГУ им. Н.И. Лобачевского в 2011 году подготовил 2317 специалистов, бакалавров и магистров, из них 2114 человек было трудоустроено и только 1226 человек по профилю обучения (см. рис. 2). В 2011 году трудоустройство не по специальности выпускников ННГУ им. Н.И Лобачевского составило 40,3% от выпуска.

Особым образом проблема трудоустройства касается выпускников с экономическим образованием. В Нижегородской области существует явный дисбаланс в потребности таких специалистов. Списочная численность работающих по профессии «Экономист» 2944 человека, заявки на замещение вакантных мест экономиста составили 32 человека. С учетом заявок на специалистов по коммерческой деятельности (107 рабочих мест), бухгалтеры и специалисты по финансам и кредиту (149 рабочих мест) получается несоответствие выпуску только одного экономического факультета ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

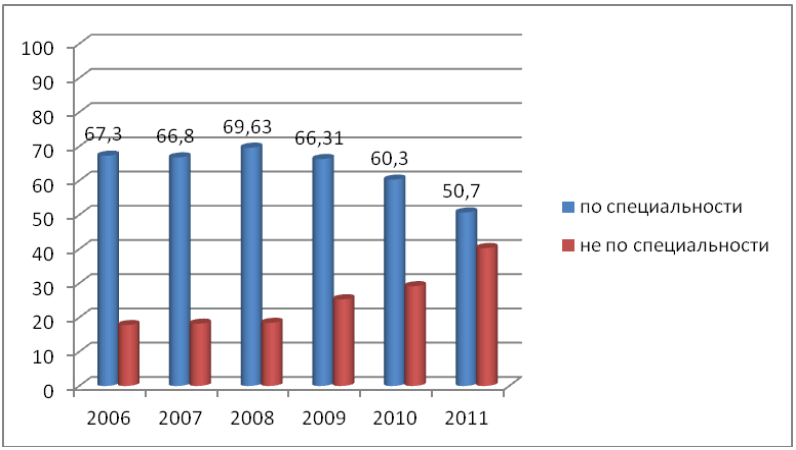

Рис. 2. Соотношение трудоустройства выпускников ННГУ им. Н.И. Лобачевского, по полученной специальности (в процентах)

В Нижегородской области экономистов и финансистов различных направлений готовят в 23 высших школах. Экономический факультет ННГУ им. Н.И. Лобачевского выпустил в 2011 году 356 специалистов, магистров и бакалавров, 42 % было трудоустроено по специальности. На финансовом факультете выпуск составил 420 человек, из которых 48% нашли работу не по профилю полученного образования. В трех случаях из пяти безработными остаются люди с высшим или средним специальным образованием.

Интересную динамику можно наблюдать в общем количестве трудоустроенных. В период кризиса 2008 г. количество трудоустроенных резко возросло. Это связано с тем, что вследствие экономического кризиса многие лишились работы, и негативные тенденции только возрастали. В более стабильных экономических условиях выпускники часто избирательны к профессии, заработной плате, карьерному росту, но в столь жёстких условиях целью выпускников вуза любым способом устроиться на работу.

Можно выделить следующие факторы конкурентоспособности молодых профессионалов, с позиций работодателя:

- желание использовать молодую энергию, активность и открытость новому;
- возможность использовать молодой потенциал за меньшую зарплату, чем у опытных специалистов;

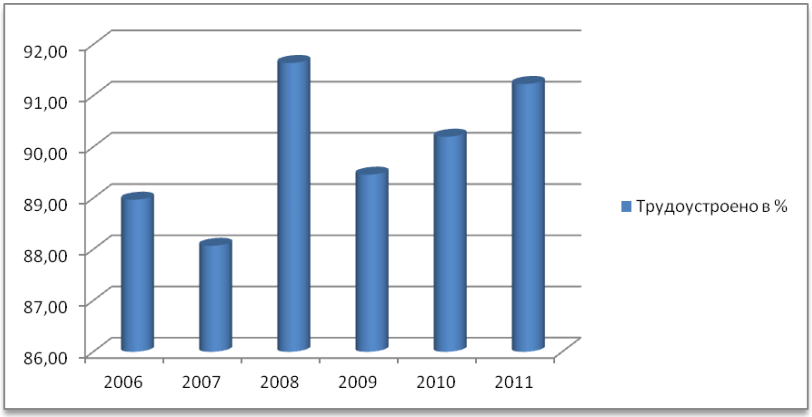

Рис. 3. Трудоустройство выпускников ННГУ им. Н.И. Лобачевского

- возможность вливать «молодую кровь», в т.ч. и для активизации старых работников;
- молодые имеют и то преимущество, что их легче интегрировать в организационную культуру предприятия; из них проще лепить «своего», чем переделывать и переучивать тех, у кого сложились устойчивые привычки.

Таким образом, работодатели рассматривают в целом молодого выпускника вуза как источник активности, динамичности и современных знаний для предприятия, с одной стороны, а с другой стороны, как тревожное сочетание пониженной ответственности с повышенными амбициями.

Несмотря на признание несомненных преимуществ молодых специалистов, работодатели не торопятся комплектовать ими трудовые ресурсы своих предприятий. Большинство работодателей указывают на такие причины своих опасений, как:

- В них нет стабильности и надежности.
- Молодым не хватает ответственности.
- Отсутствие умения работать на результат (а это значит, «держать» цель, находить пути преодоления препятствий на пути к ней, проявлять самостоятельность и настойчивость).
- Нет адекватности в восприятии себя как работника: завышенные ожидания и по зарплате, и по оценке своего труда, и по характеру работы, которую хотят выполнять.

- Молодые и неопытные еще выпускники сразу претендуют на руководящие позиции и на право решать стратегические вопросы.

Механизм формирования конкурентных преимуществ трудовых ресурсов может быть представлен как сочетание саморазвития человеческих ресурсов (во всех фазах их воспроизводства) с управлением, целевой функцией которого является создание условий для развития человеческих ресурсов; обладающих конкурентными преимуществами, то есть потребительными свойствами, удовлетворяющими уровню развития производительных сил и соответствующими требованиям заинтересованных групп.

Литература

1. Дороничев Д.А., Иваньковский С.Л. Управление конкурентоспособностью трудовых ресурсов как фактор экономического ресурса. – Барнаул: Вестник Алтайской академии экономики и права, 2012, № 4, С. 16–19.
2. Иваньковский С.Л., Иваньковская Н.А. Использование потенциала выпускников вуза в условиях инновационного развития российской экономики. – Н.Новгород: Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2012, № 2–2, С. 118–125.
3. Федеральная служба государственной статистики (Росстат) – www.gks.ru
4. Отчёт РЦСТВ им. ННГУ им.Н.И. Лобачевского.
5. Молодежь на современном рынке труда: Сборник докладов на межрегиональной конференции по проблемам трудоустройства выпускников учреждений высшего профессионального образования. – Н.Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2011.

СОЦИАЛЬНЫЙ РЕСУРС КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТНОСПОСОБНОСТИ
SOCIAL RESOURCES AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS

А. В. Кальсина
Вятский государственный университет
A. V. Kalsina
Vaytka State University

Обсуждается специфика социального ресурса.
In article are discussed specifics of social resources.

Ключевые слова: ресурсообеспеченность, социальный ресурс.
Keywords: Resourcing, social resource.

Для современного этапа мирового научно-технического и социально-экономического развития характерно коренное изменение роли и значения человеческого фактора в экономике и в обществе. В настоящее время вопросы использования, пополнения и справедливого распределения ресурсов являются особо актуальными и нуждаются в глубоком исследовании, так как в условиях современного информационного общества ресурсообеспеченность населения является главным источником производительности труда. Не природные богатства и другие ресурсы, а накопленные знания, информация, опыт, здоровье образуют материал, закладываемый в фундамент экономического процветания страны. Таким образом становление постиндустриального общество напрямую зависит от уровня ресурсообеспеченности населения.

Сегодня нет четко сформулированного теоретического определения ресурсообеспеченности, а применение в науке различных терминов (ресурсные возможности, человеческие ресурсы, ресурсный потенциал и др.) приводят к трудностям в разработке методов его качественной и количественной оценки, анализа эффективного использования и развития. В качестве ресурсообеспеченности мы будем рассматривать совокупный объем различных видов ресурсов населения.

Одним из видов человеческих ресурсов является социальный ресурс. Так, социальный ресурс (капитал) П. Бурдье определял как «ресурсы, основанные на родственных отношениях и отношениях в группе членства». Объем социального ресурса зависит от размера сети связей, которые человек может эффективно мобилизовать [1].

Н.Е. Тихонова под социальным ресурсом понимает такой вид ресурсов, который характеризуется включенностью в обычные неформальные сети повседневных контактов и поддержки (наличие друзей и постоянные контакты с ними, убеждение в наличии с их стороны надежной поддержки), в высокоэффективные социальные сети, обеспечивающие доступ к особо дефицитным благам и ресурсам («связи»), а также в формальные сети (членство в клубах, партиях и т.д.) [2].

Основы изучения социального ресурса личности отражены в работах П.М. Козыревой Ю.Н. Козырева, А.Н. Помазана, А.В. Седуновой, Е.Н. Ядовой [3]. Исследования в данной области убеждают в том, что социальные идентичности, личностные самоидентификации существенно зависят от социального статуса, а точнее – социального ресурса индивидов, потенциала возможностей самостоятельно обустраивать свою жизнь [4]. В социологической литературе последних лет идея социального ресурса начинает вытеснять другие – классические – концептуали-

зации, с помощью которых описываются социальная позиция, классовая, статусная принадлежность. Динамизм социальных изменений предъявляет к людям и сообществам повышенные требования конкурентоспособности. Обладающие более высоким социальным (и личностным) ресурсом имеют преимущества в сравнении с более слабыми в этом отношении.

Так, в одном исследовании, проводимом на базе массового представительного опроса россиян в 1992 году П.М. Козыревой и Ю.Н. Козыревым, опрашивались возрастные группы: молодые – до 35 лет; средний возраст – 36-50 лет; пожилые – старше 50 лет. Было показано, что люди среднего возраста, с высоким образованием, проживающие в городе и имеющие имущественный достаток, обладают более высоким (накопленным и не истраченным) социальным ресурсом и, вероятно, потому более субъектны в идентификационных побуждениях.

В исследовании Р. Роуза (на основе представительного опроса населения в 1998 году) было выявлено, что социальный ресурс (вхождение в формальные и неформальные сети, возможность опереться на друзей во время болезни, доверие, способность контролировать свою жизнь) оказывает самостоятельное в дополнение к социокультурным факторам – воздействие на здоровье: его самооценки оказались выше у тех, кто наделен этим ресурсом. О влиянии социального ресурса на здоровье свидетельствуют и результаты анализа материалов массового опроса жителей Таганрога в 1998 году. Оказалось, что воздействие социального ресурса на самооценки здоровья зависит от того, каким квалификационным ресурсом наделен его владелец – оно было разным у людей с различным уровнем образования [5].

Н.Л. Русинова, Л.В. Панова, и В.В. Сафронов [6] также изучали влияние социального ресурса на здоровье населения. Эмпирические данные, на которые они опирались, были получены в ходе массового опроса, проведенного в Санкт-Петербурге. Полученные данные говорят о том, что по мере расширения вовлеченности человека в различные социальные сети происходит повышение самооценок его здоровья. Вероятность улучшения здоровья при наличии таких ресурсов проявляется у всех респондентов. Ими были сделаны выводы о том, что меньшая часть представителей старшей возрастной группы, а также менее образованных и малообеспеченных горожан обладает социальным ресурсом для поддержания здоровья.

Таким образом, социальная интеграция обеспечивает людей важными ресурсами для поддержания здоровья, повышения уровня жизни, способствует их конкурентоспособности.

Литература

1. Бурдье П. Формы капитала [Текст] / П. Бурдье // Экономическая социология (Электронный журнал). 2005. № 3. С. 60–74.
2. Тихонова Н.Е. Социальная стратификация в современной России: опыт эмпирического анализа. М.: Институт социологии РАН, 2007. 320 с.
3. Помазан А.Н. Социальный ресурс личности и идентификационные ориентации россиян [Текст] / А.Н. Помазан, А.В. Седунова, Е.Н. Ядова // СОЦИС. 2001. №12. С. 122–129.; Козырев Ю.Н. Дискурсивность социальной идентичности [Текст] / Ю.Н. Козырев, М.П. Козырева // СОЦИС. 1995. № 2. С. 23.
4. Андреева Г.А. Психология социального познания [Текст] / Г.А. Андреева. М.: Аспект Пресс, 2003. 512 с.
5. Кислицина О.А. Влияние социальной поддержки на здоровье москвичей [Текст] / О. А. Кислицина, С. Ферландер // СОЦИС. 2008. № 4. С. 81-84.
6. Русинова Н.Л. Здоровье и социальный капитал (опыт исследования в Санкт-Петербурге) [Текст] / Н.Л. Русинова, Л.В. Панова // СОЦИС. 2010. № 1. С. 87–99.

КТО ЗАЩИТИТ ПРАВА РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ?
WHO PROTECTS THE RIGHTS OF RUSSIAN WORKERS?

С.Г. Климова
Институт социологии РАН
S.G. Klimova
Institute of sociology of Russian academy of sciences

Описывается восприятие наёмными работниками проблемы отсутствия субъектов защиты трудовых прав и анализируются различия взглядов на эту проблему сторонников либеральной и социал-демократических позиций в экспертном сообществе. Делаются выводы о необходимости системных изменений трудового законодательства.

Describes the perception employees the lack of protection of labor rights of subjects, and analyzes the differences of views on this issue supporters of liberal and social-democratic positions in the expert community. Conclusions about the need for systemic changes in the labor law.

Ключевые слова: трудовые права, наёмные работники, работодатели, Трудовой Кодекс, профсоюзы.

Keywords: labor law, employees, employers, the Labour Code, trade unions.

В 2008 г. социологи России и Китая провели сравнительное исследование в С.-Петербурге и Шанхае [1]. В частности, выявлялись различия в действиях работников в случае нарушений их трудовых прав. Они оказались весьма существенными. Петербуржцы либо ничего не будут делать (пятая часть работников), потому что предполагают, что бороться бесполезно; либо обратятся к вышестоящему начальству (также пятая часть работников). В Шанхае четко прослеживаются два канала обращений в случае нарушений прав – это профсоюзы и вышестоящие руководители. Доля шанхайских работников, намеренных обратиться в профсоюз за защитой, в 12 раз больше, чем в С.-Петербурге: 42% и 3% соответственно (!). Более высокое начальство как субъект защиты трудовых прав заметно популярнее у российских работников по сравнению с китайскими (26% и 17%). Ничего не будут делать, потому что бороться бесполезно, 23% наёмных работников С-Петербурга и только 6% шанхайцев [1, С. 111–134].

Похожие данные фиксируют и другие исследования в нашей стране [2], а их авторы утверждают, что в России фактически отсутствуют институты, защищающих трудовые права. В этом сейчас согласны все – и либералы – рыночники, и социал-демократы, защитники интересов наёмных работников, и государственники. В последнее время дискуссии о трудовых правах наёмных работников и шире – субъектах трудовых отношений всё чаще становятся предметом публичных дискуссий [3]. Сторонники разных идеологических позиций более или менее разделяют следующие мнения и оценки:

1. Нынешняя ситуация на рынке труда – реалии, описываемые понятием «флексибельность» (неконсолидированность рабочего времени, множественная занятость, дистанционная работа и пр.) – не соответствует нормам ТК, которые регламентируют продолжительность рабочего дня, отпуска, страховых отчислений и пр.

2. ФНПР в значительной мере оказывается недееспособной в своей главной – правозащитной функции.

3. Организации предпринимателей тоже не способны быть социальным субъектом, потому что там тоже доминируют частные интересы.

4. Коллективные договоры, основанные на нынешней правовой базе, не способны учесть многообразие профессиональных интересов и реально защитить интересы работников.

5. Государство фактически ушло из сферы регулирования трудовых отношений.

Однако, согласие в констатации этих фактов не исключает принципиальной разницы в концептуальных позициях, которая приводит к раз-

личным интерпретациям ситуации и к разным выводам. Если очень коротко формулировать разницу в концептуальных позициях между «либералами» и «социал-демократами», она состоит в следующем.

- Первые считают, что за результат производственного процесса отвечает работник. Вторые – что работодатель.
- Первые считают, что дееспособные социальные институты по защите трудовых прав могут защитить индивидуальные права работников, и солидарная защита как социальный феномен устарела. Вторые не считают феномен классовой (профессиональной) солидарности устаревшим, но, наряду с этим, считают необходимым усилить роль государства в регулировании трудовых отношений.
- Первые считают, что льготы и права, полученные работниками за счет действий сильных профсоюзов, ущемляют слабых и следующие поколения. Вторые считают, что выгодные для работников условия продажи рабочей силы лишь снижают прибыль работодателя.
- Первые считают МРОТ абстрактным показателем, не отвечающим рыночным отношениям (человек должен получать, сколько заработал). Вторые считают МРОТ действующим инструментом и полагают, что его надо повышать в разы.

Различаются и оценки положения дел в России, которые, в частности, нашли своё отражение в дискуссии по поводу «Стратегии 2020»[4].

- Первые считают, что традиционный индустриальный сектор занимает все меньше места в экономике, и потому главное внимание должно уделяться регулированию трудовых отношений в постиндустриальном секторе. Вторые утверждают, что традиционный индустриальный сектор сохраняет свою экономическую значимость, и потому нужно заботиться о работниках, занятых в нём.
- Первые считают, что слабость профсоюзов – результат объективных социальных процессов. Вторые полагают, что это результат их дискриминации.
- Первые считают трудовое законодательство в России излишне жестким, а трудовые отношения излишне зарегулированными, что сдерживает экономическое развитие страны. Вторые считают, что трудовое законодательство систематически обходится; трудовые отношения регулируются в незначительной степени, а на экономическое развитие влияют совсем другие факторы.
- Первые считают, что нерадивого работника сегодня трудно уволить. Вторые считают, что сегодня легко уволить любого работника. И даже если он восстановится на работе по суду, он не сможет работать.

Соответственно у «либералов-рыночников» и «социал-демократов» диаметрально противоположны выводы и практические рекомендации.

- Первые считают завышенными требования роста заработной платы (в частности, её соответствия прожиточному минимуму), поскольку производительность труда низка. Вторые полагают, что низкая производительность труда – результат не мышечных усилий работника, а дешевизны рабочей силы; нежелания собственников вкладываться в обновление оборудования и в производство в целом, собственником которого они являются.
- Первые считают, что облегчение налогового бремени на работодателя приведет к созданию рабочих мест и росту зарплаты. Вторые считают, что это приведет к увеличению нормы прибыли, которая вовсе не обязательно будет направлена на развитие производства.
- Первые считают, что ТК должен быть в максимальной степени типологизирован и формален. Вторые считают, что нужно ввести в трудовое законодательство и практику судов концепт справедливости.

Выводы

И работодатели, и наёмные работники сейчас научились обходиться без Трудового Кодекса. Но менять его всё равно нужно. Работодатели заинтересованы в изменении «правил игры», потому что они, хотя и умеют обходить закон, предпочли бы находиться в рамках прозрачных правил, чтобы не зависеть бесконечно от «хороших отношений» с представителями властей. Наёмным работникам работающие законы тоже нужны, потому что круг ситуаций, когда они могут «договориться по-хорошему» с непосредственным работодателем довольно узок. «Гибкость по-русски» иногда приносит пользу работнику, но чаще всё-таки работодателю[5]. Однако, в итоге проигрывают все: и наёмные работники из-за своего бесправного положения, и работодатели из-за нестабильности и непрозрачности «правил игры», и страна в целом из-за всё большего отставания от мировых лидеров.

Различия идеологических позиций, которые мы зафиксировали, это, на наш взгляд, не столько разница компетенций, сколько разница интересов и ценностей. Поэтому вряд ли можно ожидать, что экспертное сообщество смогло бы создать Трудовой кодекс, который бы устроил все заинтересованные стороны. Необходимо сделать явными и обсудить материальные интересы и ценностные позиции основных заинтересованных сторон. Отдельные косметические исправления трудового законодательства (например, введение почасовой оплаты труда, либерализация законодательства о забастовках), не решат проблем в сфере трудовых отношений, потому что нужно решать системные проблемы. Тот

факт, что самая многочисленная профсоюзная организация – ФНПР, сохраняя некоторое влияние в коридорах власти, всё больше утрачивает популярность среди наёмных работников, приводит специалистов к выводу о необходимости создания специализированных трудовых судов и альтернативных правозащитных структур, которые могли бы выполнять те функции, в которых оказались несостоятельными российские профсоюзы: защищать социально-трудовые права наёмных работников.

Литература

1. Исследование проводилось в июле-сентябре 2008 г. по репрезентативным случайным выборкам населения двух городов. В С-Петербурге опрошено 1300 человек, в Шанхае – 1600. Данные исследования опубликованы в 2012 г. Россияне и Китайцы в эпоху перемен: Сравнительное исследование в С.-Петербурге и в Шанхае начала XXI века. // Под общ. Ред. Е.Н. Даниловой, В.А. Ядова, Пан Давэя. – М.: Логос, 2012. – 452 с.
2. В.Ю. Бочаров. Социальный институт наёмного труда в современной России. Самара, Изд-во «Самарский университет», 2010, С. 498-499.
3. http://www.polit.ru/article/2011/07/15/trudovoykodeks/
4. http://voprosik.net/strategiya-2020-vredit-rossii/; http://vz.ru/politics/2012/3/15/568364.html; http://www.rusrand.ru/mission/strategy-2020/.
5. Клеман К. Формальные и неформальные правила: каков оптимум? / Становление трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический проект. 2004. – С. 135–192.

КОНФЛИКТОГЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ВКЛЮЧЕННОСТИ В ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ

CONFLICT-GENERATING CHARACTERISTICS OF INTERACTION OF THE ENTERPRISES WITH DIFFERENT LEVELS OF INVOLVEMENT IN THE INNOVATIVE PROCESSES

И.С. Леонова

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

I.S. Leonova

Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Предложена процедура и представлены результаты исследования моделей управленческого взаимодействия на высокотехнологичных предприятиях и предприятиях, испытывающих проблемы перехода на инновационный путь раз-

вития. Выделены конфликтогены, характерные для каждой модели, показано их влияние на поведение персонала.

The article represents the procedure and results of the research on the management interaction model of high-tech enterprises experiencing problems of transition to innovative development. Conflict factors specific to each model are highlighted, their influence on behavior of the staff is shown.

Ключевые слова: организационная культура, управленческое взаимодействие, сопротивление инновациям, конфликтогены.

Keywords: organizational culture, management interaction, innovation resistance, conflict factors.

К настоящему времени в экспертном сообществе и на самых высоких уровнях государственного управления сформировалась уверенность в том, что одним из существенных социальных факторов сдерживания становления инновационной экономики в России является организационно-культурная отсталость многих предприятий. Если организационная культура (ОК) достаточно широко представлена в исследованиях, то этого нельзя сказать об управленческом взаимодействии (УВ), в котором реализуется ОК. Далеко не в полной мере изучены как сами модели УВ, так и конфликтогены, характерные для этих моделей. *Целью* проведенного исследования явилось раскрытие конфликтогенных характеристик моделей управленческого взаимодействия, типичных для ОК предприятий с разной включенностью в инновационные процессы.

Методологической основой исследования явилась концепция управленческого взаимодействия (УВ) Дж.Ньюстрома и К.Дэвиса. В ней представлены характеристики четырех моделей взаимодействия, основу которых составляет преимущественная ориентация менеджмента на актуализацию конкретного вида потребностей (по А.Маслоу). Так для автократической модели характерна ориентация менеджмента на потребности в жизнеобеспечении. Патерналистская ориентирована на потребности в безопасности, поддерживающая – на потребности в самоуважении и коллегиальная – на потребности в самореализации.

В исследовании в качестве *респондентов* приняли участие сотрудники ординарных и высокотехнологичных (ВТ) производственных и медицинских предприятий с типичными для них типами ОК [1]. *Методы исследования* подобраны на основе выделения наиболее значимых характеристик различных моделей УВ по Дж.Ньюстрому – К.Дэвису [2]: ценности, способности субъектов взаимодействия к удержанию профессиональных и должностных ролей и характеристики ответствен-

ности и открытости принимаемых решений. Это метод теоретического моделировании, метод оценки фактической и желательной организационной культуры К.Камерона и Р.Куинна [3], позволяющий выявить ценностную приверженность персонала, метод личностных самоидентификаций М.Куна и Т.С.Макпартленда [4], который позволяет выявить уровень трудовой вовлеченности персонала, и метод конкретных ситуаций, дающий возможность выявить характеристики открытости и ответственности принятия решений [5].

В таблице представлены результаты проведенного эмпирического исследования. К сожалению, в число баз эмпирического исследования не вошло предприятие с ОК адхократическо-рыночной культурой, где, исходя из теоретических представлений, могла бы реализоваться коллегиальная модель управленческого взаимодействия, поэтому ее характеристики являются результатом теоретического моделирования и нуждаются в проверке.

Анализ данных показывает, что на предприятиях с проблемами перехода на инновационный путь развития сохраняется ОК с выраженными клановым и иерархическим компонентами независимо от типа бизнеса. Особенности личностных самоидентификаций показывают, что и на момент исследования, и в пятилетней перспективе приоритетными социальными ролями персонал считает семейные и частной жизни. Это свидетельствует о низком уровне личностной вовлеченности в трудовой процесс. Трудовая деятельность не мотивирует ее участников, это является серьезным фактором сопротивления инновациям и конфликтогеном, специфическим для кланово-иерархической ОК, актуализирующимся при любой попытке менеджмента изменить сложившуюся ситуацию.

Вместе с тем понятно, что при такой доминанте личностных самоидентификаций и желании сохранить клановый компонент ОК персонал ориентирован во взаимодействии с руководством на патерналистскую модель. В реальности управленческое взаимодействие складывается в автократической модели. Об этом свидетельствует сохраняющийся приоритет иерархического компонента ОК и характеристики принятия решений, характерные для менеджмента: закрытые, исключающие участие персонала в выработке решений и с низкой ответственностью. Последнее свидетельствует о том, что менеджеры склонны транслировать установки менеджмента более высокого уровня, не беспокоясь о разъяснении их целесообразности. Такое поведение содержит целый комплекс конфликтогенов: недооценка и неуважение персонала, выражен-

Характеристики моделей управленческого взаимодействия на ВТ и ординарных предприятиях

Тип предприятий	Тип ОК	Ценности	Ролевые идентификации		Трудовая вовлеченность	Характеристики принятия решений				Модель УВ
						Открытость		Ответственность		
			НВ	ПР		М	ИП	М	ИП	
Ординарные	**ИК, КИ**	Порядок, алгоритм, сохранение отношений	Сем	Сем	Низкая	З	З	Н	Н	Автократическая
ВТмедицинское	**АК**	Новаторство и сохранение отношений	Сем	Сем	Средняя	З	О	Н	Н	Патерналистская
ВТ производственное	**РА**	Успех в конкурентной среде и новаторство	Проф	Проф	Высокая	О	О	В	Н	Поддерживающая
Теоретическая модель инновационного предприятия	**АР**	Новаторство и успех в конкурентной среде	Проф	Проф	Высокая	О	О	В	В	Коллегиальная

В табл.: И – иерархический, К – клановый. Р – рыночный, А – адхократический компоненты ОК; М – менеджеры, ИП – персонал исполнительского звена; НВ – настоящее время, ПР – перспектива; З – закрытые, О –открытые решения, Н – низкая, В – высокая ответственность решений, Сем – доминанта идентификаций, характерных для семейной и частной жизни, Проф – доминанта профессиональных и должностных идентификаций.

ная дистанция между руководством и исполнительским персоналом, отсутствие управленческой поддержки в условиях организационных изменений. Все это усиливает психологические издержки внедрения инноваций и вызывает их отторжение.

Оптимальной представляется модель УВ, сложившаяся на ВТ производственном предприятии. Рыночно-адхократический тип ОК с приоритетом ценности новаторства, высокий уровень трудовой вовлеченности персонала на момент исследования и на перспективу сочетаются с высокой открытостью и ответственностью менеджмента, готового к тому, что персонал не всегда проявляет высокую ответственность. В этом суть

поддерживающей модели УВ, направленной на снижение психологических издержек инноваций и развитие исполнительского персонала, который не опасается в такой модели УВ быть открытым в своих трудовых проблемах менеджерам.

В ВТ клинике при выраженном клановом компоненте ОК зафиксирована высокая открытость персонала, но все еще достаточно высокий уровень закрытости решений и невысокая ответственность менеджмента. По-видимому, менеджмент позитивно откликается на патерналистскую ориентацию персонала, что, возможно, типично для медицинского бизнеса с его высоким уровнем взаимозависимости сотрудников. Такая модель УВ сглаживает внутренние противоречия, но содержит определенный конфликтогенный потенциал при внедрении инноваций за счет возможного ущемления интересов традиционно настроенной части персонала.

Выводы: 1. Предложенная совокупность методов адекватна задаче выявления значимых характеристик моделей управленческого взаимодействия. 2. На предприятиях выявлены разные модели управленческого взаимодействия: автократическая – на ординарных, патерналистская и поддерживающая – на ВТ предприятиях. 3. Для конкретных моделей управленческого взаимодействия характерны специфические конфликтогены.

Литература

1. Захарова Л.Н.Леонова И.С. Ценностный конфликт как ресурс развития предприятия // Проблемы теории и практики управления. 2012. № 11–12. С. 147–157.

2. Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. С-Пб.: Питер, 2000. 447 с.

3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. С-Пб.: Питер, 2001.

4. Kuhn, M.H. and McPartland, T.S. An empirical investigation of self-attitudes //American Sociological Review. 1954. 19(1). P. 68–76.

5. Захарова Л.Н. Психологические стереотипы в управлении как барьеры социально-экономического развития //Проблемы теории и практики управления. 2008. № 2. С. 90–96.

ТРУД И ПОЛОЖЕНИЕ РАБОЧИХ: ПРОБЛЕМЫ, ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ
LABOUR AND STANDING OF WORKERS: PROBLEMS, POSSIBLE SOLUTION

Б.И. Максимов
Социологический институт РАН
B.I. Maximov
The Institute of sociology RAN

Рассматриваются актуальные проблемы труда, положения рабочих и их возможные решения.

In report considered actual problems of labour, standing of workers and possible solutions.

Ключевые слова: труд, положение, подготовка, мотивация, социальная активность рабочих.

Keywords: labour, standing,training, motivation, social activity of workers.

Тема сообщения затрагивает сферы социологии труда, социологии трудовых отношений, социально-трудовых отношений.

В 1990-е – начале 2000-х проблемы труда рабочих, как и все аспекты их положение, ушли на периферию общественного внимания, в т.ч. социологического. В социологии, бывшей ранее во многом трудовой, отшатнулись от тематики-проблематики труда. Только в последнее время, благодаря активности основателя Самарского центра социологии труда Б.Г. Тукумцева и поддержавших его коллег, тематика труда стала возрождаться, в том числе труда рабочих. Проведены конференции (в Самаре, Петербурге), возрождаются организационные структуры, появились публикации. Возрождается понимание той простой истины, что труд в жизни как общества, так и отдельного человека, в том числе и в рыночной экономике, занимает все же центральное место.

Рабочих как социальную группу, как класс вообще «задвинули», вместе с этим и проблемы их труда. Свергались все трудовые ценности, было «не до рабочих», решались «вопросы поважнее»; рыночные условия поставили рабочих «на место», была подхвачена теория об исчезновении рабочего класса вместе с уходом индустриального производства и труда, как в развитых странах, подошло еще более мощное движение по инноватизации, модернизации производства (экономики), перехода к «обществу знаний», в котором для рабочих просто нет места. Приходи-

лось слышать вполне серьезные высказывания представителей Союза промышленников (!), что промышленность, а вкупе с ней и сельское хозяйство нам не нужны.

Однако рабочие, по данным государственной статистики, составляют почти половину занятых в экономике, ¾ промышленно-производственного персонала, одну из основных групп трудоспособного населения; промышленное производство, даже во второй столице, традиционно занимает одно из ведущих мест (если, конечно, экономика не свалится полностью в сырьевую направленность). Да и в высокотехнологичном производстве, как показывает практика, без труда рабочих не обойтись.

При этом рабочие являются не только самой многочисленной, но и самой проблемной группой, хотя эта проблемность и не выносится на поверхность общественного сознания.

Первая проблема рабочего труда – это дефицит его носителей, то есть самих рабочих. Массовые сокращения в 1990-е годы, кризисная занятость, сильное и резкое ухудшение положения рабочих по всем параметрам, разрушение социального статуса, падение престижа рабочих профессий, нарушения основных трудовых и человеческих прав привели к деградации корпуса рабочих кадров, а это, в свою очередь, к появлению хронического дефицита рабочих, особенно квалифицированных, которых как раз и требует модернизация производства. Обычно причину видят в недоработке системы подготовки, начального профессионального обучения. Однако главная проблема заключается в недостатке контингентов для обучения.

Вторая проблема, вытекающая из первой – хотя бы *восстановление* статуса, престижа труда рабочих, социально-профессиональной группы в целом (а вообще-то нужно повышение статуса). Это многоплановая проблема.

Третья проблема труда рабочих – несоответствие между названной системой начального профессионального (рабочего) образования и многократно возрастающими требованиями модернизирующегося все же производства. В пример приводят требования к сборщикам ракет, космических кораблей, операторам радиоэлектроники и т.п. Система же профтехучилищ настроена именно на «первоначальное профессиональное образование», и об этой проблеме почти не говорят.

Нужна иная подготовка, иное образование, иное качество рабочего в целом, по крайней мере – для части рабочих, занятых в высокотехнологичном производстве. Эта проблема становится особенно актуальной и

острой ввиду провозглашенного курса на инновационное развитие. Однако об этом тоже не говорят, видимо, исходя из упомянутого предположения, что в инновационном производстве рабочие просто не нужны.

Следующая проблема – мотивация труда рабочих, формирование добросовестного, ответственного, творческого отношения (ну, и дисциплинированность не помешает). Прежние системы контроля качества, стимулирования, поощрений и взысканий все больше устаревают, особенно перенесенные из советского прошлого в рыночные условия. Требуется упомянутое (назовем условно его «заинтересованным») отношение. На практике же нарастает отчуждение рабочих; единственным стимулом становится материальное вознаграждение, общая позиция рабочих характеризуется словечком «пофигизм», перекликающимся с известным люмпенством. Можно отметить, что и на ставших иностранными российских предприятиях реальное социальное партнерство подменяется патернализмом, типа устройств party, призывов к фирменному патриотизму и т.п.; системы участия в принятии решений они подменяют «внесением вклада в преуспевание компании», в основном на уровне своего рабочего места.

Еще одна проблема социально-профессиональной группы в целом – ее положение, тоже в целом, не только в производственно-экономической сфере, но и других сферах, включая политическую. Здесь, между прочим, пример подают и иностранцы. У них рабочая сетка по оплате соотносится с сеткой специалистов, простых менеджеров как 1:2 и более, с сеткой среднего и высшего управленческого состава как 1:10 и более. На отечественных предприятиях социально-экономическая дифференциация, как известно, вообще высокая, а относительно рабочих она выглядит прямо дискриминационной (раньше сказали бы «эксплуататорской»). По нашим данным, около 40% опрошенных рабочих прошли через моральные унижения на работе, обращение с ними как с «быдлом».

Стоит упомянуть такую известную проблему как потенциальная угроза (опасность) взрыва недовольства, протестного выступления, массового по масштабам, разрушительного по характеру. Об этом – о возможности мгновенной вспышки, быстрой солидаризации, организации и решительных действий напоминает отечественный опыт 1990-х (достаточно вспомнить «рельсовые войны» в Кузбассе и других регионах), не говоря уже об опыте других времен и стран.

Существует еще одна большая проблема – рабочих-мигрантов и привлекаемых в крупные города из малых и сельской местности. По-

нятно, что это проблема не только рабочих. Здесь власти, да и общественное мнение ведут себя разноречиво: с одной стороны, существует мнение, что без мигрантов (и приезжих) уже не обойтись, с другой – прилагаются усилия не по их адаптации (ассимиляции), а по ограничению въезда, изображению мигрантов как криминального элемента; то и дело мелькают картинки охоты за незаконными мигрантами (показывающие, между прочим, в каких условиях они живут). Создан миф, что мигранты захватывают рабочие места отечественных работников. Продолжается практически советская практика оргнабора, только в измененной форме ярмарок вакансий, рекруторских организаций, и с той только разницей, что оргнабор как-то регулировался, рекрутирование же – произвольный процесс.

Можно бы упомянуть еще одну проблему – рабочих объединений, профессиональных организаций, но она настолько известна, что трудно добавить еще что-то.

Решения названных проблем возможны – это самое главное.

Прежде всего, разумеется, нужно поднимать статус рабочих, улучшать их положение по всем направлениям, в целом. Повысить цену рабочего труда, его престиж, в том числе с использованием СМИ, включать рабочих в процессы общественной жизни. Когда-то практиковались национальные программы, которые вел Д.А. Медведев. По рабочим нужна подобная национальная программа.

С повышением статуса решаются многие другие проблемы.

Система подготовки, обучения рабочих нуждается в коренной реконструкции. Профессиональное образование рабочих должно смыкаться с высшим образованием; возможна также собственная система с различными ступенями, званиями, вплоть до защиты рабочих диссертаций. Необходимо специально готовить «инновационных рабочих»; традиционные формы «подготовки кадров» в инновационных программах недостаточны.

Современные производственные и общественные условия требуют вовлечения рабочих в процессы управления производством, в муниципальное самоуправление и т.п. Этим в определенной мере решаются проблемы мотивации труда рабочих; подходят здесь также известные программы обогащения содержания труда.

Что касается выступлений рабочих, то, прежде всего, нужна трактовка, восприятие их не как угрожающих общественному порядку, а как законное выражение проблемной ситуации, не урегулированной нормальными (не чрезвычайными) способами.

Стоило бы использовать опыт рассредоточения занятости по стране в советское время (например, размещение автомобилестроительных заводов в Тольятти, Набережных Челнах, на Урале вместо сегодняшней концентрации подобных иностранных фирм в Петербурге).

Для решения проблемы мигрантов подошел бы опыт «плавильного котла» США, где вся страна формировалась из мигрантов вплоть до рабов из Африки, и где все группы нашли свое место, заняли общественные ниши.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА: ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

ORGANIZATIONAL CULTURE: MAIN CHARACTERISTICS

В.М. Матиашвили
Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева
V.M. Matiashvili
Nizhny Novgorod State Technical University n.a. R.E. Alekseev

Одной из сущностных характеристик организации (наряду со структурой, целями, властью и т.д.) является организационная культура. Она может быть определена как сложная духовная система доминантных, практически функционирующих в организации идей, ценностей, кредо, норм, традиций, ритуалов, мифов и т.д., выступающих непосредственной побудительной силой организационного поведения. Надо сказать, что хотя проблемы организационной культуры привлекают сегодня внимание значительного числа авторов, это, пожалуй, наименее исследованная часть теории и социологии управления.

Огромное количество исследований по проблемам корпоративной культуры и философии компании проведено в различных странах мира. На эту тему написано несчетное число книг и статей. Однако, несмотря на это, дискуссии продолжаются, причем даже по таким фундаментальным вопросам, как сущность и функции корпоративной культуры, закономерности, принципы и механизмы ее формирования, функционирования и изменения. Предметом обсуждений является вопрос о наиболее эффективных моделях изменения организационной культуры. Какие из них являются наиболее эффективными – те, которые инициируются топ-менеджментом компании, или те, которые идут снизу? Для одних авторов корпоративная культура – это системообразующая компонента

организации, от состояния и динамики которой зависят стратегии, стили и системы управлении, состав персонала, сумма их компетенции и т.д. Для других – она условие идентичности и стабильности организации, проявляющееся в каждодневной деятельности компании.

Для третьих это ситуативный фактор, который меняется с изменением организационных целей и организационных проблем.

При всем многообразии существующих подходов все исследователи едины в одном: этот феномен организационной жизни является важным фактором обеспечения целей, стратегий и программ организации.

Корпоративная культура – сложное понятие. У него много смыслов. В современных теоретических интерпретациях организационной культуры можно выделить два основных исследовательских подхода – прикладной и аналитический.

В рамках первого, организационная культура трактуется как важное средство обеспечения организационных целей и освоения работником норм и ценностей организации. В контексте этой парадигмы она рассматривается в тесной связи с концепциями стратегического управления, организационного развития, организационной структуры, управления организационными изменениями.

В рамках второго подхода организационная культура интерпретируется в качестве элемента организационной истории, механизма контроля за групповым и индивидуальным поведением, который санкционирует или табуирует те или иные виды и формы организационного поведения субъектов. В этом случае она анализируется в контексте социальной психологии, теории социализации, антропологии, социологии языка и т.д.

Организационная культура выполняет в организации несколько важных функций, основные из которых можно свести к следующим:

– Функция организационного управления, которая сводится к тому, что организационная культура, посредством артикулируемых ею доминантных организационных ценностей и норм, создания культурных матриц “приемлемого” и “неприемлемого” поведения организации и ее членов, выступает средством управления и контроля за ее деятельностью.

Культура, выступая на поверхности в форме совместно разделяемых ценностей, как бы «форматирует» индивидуальное и групповое поведение работников организации. Если люди хотят войти в организацию, адаптироваться в ней, быть в ней принятыми, социализироваться в ней

они строят свое поведение в соответствии с этими культурными ценностями.

Например, в Японии работники редко используют полностью свой отпуск. Причина такого поведения в том, что в культурной матрице японских корпораций существует неформализованная установка, что отпуск – это время, в течение которого вашу работу делают коллегии. Такая установка, не зафиксированная в официальных корпоративных документах, тем не менее побуждает работников сокращать число отпускных дней, тем самым контролируя и модифицируя поведение членов организации в соответствии с существующей культурной ценностью.

– Функция организационной интеграции, сущность которой заключается в обеспечении внутренней связности, духовно-психологической гомогенности организации. Это, в свою очередь, укрепляет прочность ее внутренней структуры, формирует необходимый ей “espirit de corps” – корпоративный дух, корпоративную солидарность.

– Функция организационного целедостижения, которая характеризует организационную культуру как особый духовный механизм достижения стратегических и оперативных целей организации в тех случаях, когда она оказывается адекватной потребностям стратегии и политики организации, нуждам организационных изменений. В этом понимании культура, ее нормы помогает (или мешает) имплементации бизнес-стратегии компании.

Так, если организационная стратегия направлена на инновации, а не на, скажем, лидерство по цене, следует определить, какие новые культурные нормы необходимо инициировать и закрепить для достижения этой конкретной цели, какие старые культурные нормы надо ликвидировать, что в целом в существующей организационной культуре следует изменить, чтобы добиться реализации иннновационных целей. Поэтому с ростом компании, с возникновением новых направлений деятельности, новых целей и стратегий должна изменяться и организационная культура.

Важной проблемой общей концепции организационной культуры является ее типология. Можно выделить четыре основных типа организационной культуры, и четыре типа ее связи с организационной структурой.

Во-первых, это организационная культура властецентрического типа. Она характеризуется максимальной концентрацией властного потенциала у монопольного субъекта, который обладает прерогативой

генерирования, санкционирования и табуирования норм и ценностей данной организации. Такая культура свойственна организационной структуре, реализуемой наиболее широко в семейных фирмах и на малых предприятиях.

Во-вторых, организационная культура ролецентрического типа, близкая к организационной культуре веберовской “идеальной бюрократии”. Здесь роли имеют приоритет над людьми, которые их исполняют. Основным содержанием этой культуры являются “правила игры”, оформленные в виде формальных процедур и предписаний для основных программированных ситуаций, связанных с производственным процессом, подбором, расстановкой и продвижением руководителей и персонала и т.д. Такая организационная культура имманентна бюрократической (иерархической) организационной структуре.

В-третьих, организационная культура задачецентрического типа, не связанная с концентрацией власти в руках монопольно властвующего субъекта и устанавливающая приоритеты работы людей в группах. Такая культура санкционирует делегирование власти, полномочий и ответственности сверху вниз. Она характерна для организаций с матричной организационной структурой.

В-четвертых, организационная культура эгоцентрического типа, которая формируется в результате интеграции индивидуальных ценностей и норм членов организации, создавших и использующих ее для удовлетворения собственных потребностей и интесесов. Такая культура свойственна организациям с “роеобразной” организационной структурой.

Качественные, системные организационные изменения всегда связаны с обострением противоречий между организационной структурой и культурой организации. В таких ситуациях здравый смысл организации генерирует и санкционирует реакции, адекватные доминантным культурным установкам и базисным потребностям объектов организационных изменений. Диапазон таких реакций и связанных с ними поведенческих векторов весьма широк. Сопротивление изменениям, пассивная аккомодация, принятие перемен – таковы основные из них при огромном разнообразии смешанных, маргинальных и переходных форм.

Зрелая и адекватная ситуации организационная культура при этом страхует организацию от неоправданно быстрой ломки организационной структуры, стараясь сбалансировать в ней компоненты стабильности и динамизма. Она же оберегает ее от аномии – продукта ускоренного распада нормативного ядра организационной культуры, когда старые ценности, формировавшие культурную модель, утрачивают свой потен-

циал и вступают в состояние прогрессирующей дезорганизации и конфликта. Саботирующее, эскапистское, суицидное и агрессорное поведение как внешние проявления аномии – индикатор неадекватности темпов и глубины организационных изменений стабилизационным возможностям организационной культуры. Дезинтеграция этой культуры тождественна краху организации в ее прежней сущности. Она ведет либо к полному прекращению ее деятельности, либо к созданию из сохранившихся элементов качественно нового образования с новой структурой и новой культурой.

Позитивный консерватизм организационной культуры коренится в универсальном пласте организационной психологии – потребности в стабильности и безопасности. Он – средство, помогающее организации в периоды перемен страховать себя опытом организационной истории, мудростью ее традиции. Здравый смысл организации как элемент зрелой организационной культуры – антагонист «нездравого» смысла, являющегося часто в обличии негативного радикализма с его культом тотальной инновации и принципом "полной очистки холста." Негативная диалектика с ее "влюбленной ненавистью" к существующей системе, структуре и культуре – сущностная характеристика такого «нездравого смысла».

Отказ от принципа градуализма в реконструкции организационной структуры основан на общерадикалистской методологии, отрицающей возможности универсального эволюционизма. Парадигма обновления, опосредованного здравым смыслом организационной культуры, обладает мощным мотором, который ведет организацию вперед, и надежной тормозной системой, удерживающей ее в равновесном состоянии на крутых виражах организационных инноваций.

Какой бы ни была интерпретация сущности и функций корпоративной культуры, несомненно, что она продукт целенаправленной деятельности менеджмента компании. Именно он создает на основе собственных видения, верований, ценностей, установок, стереотипов и поведения образ адекватной организационной культура. Затем с помощью бизнес-коммуникации последовательно, настойчиво, акцентированно, в заслуживающей доверия подчиненных форме менеджмент транслирует их подчиненным. Так, в сознании работников формируется видение и понимание культурных ценностей и норм на корпоративном уровне. Затем с помощью корпоративной мотивационной системы, «заточенной» на формирование или изменение культурной матрицы компании (денежное вознаграждение, карьерное продвижение, оценка, одобрение

и т.д.), в поведении членов организации закрепляются в виде норм культурные ценности организации в целом. Таков в главном и основном процесс управления корпоративной культурой.

Проблема управления организационной культурой неразрывно связана сегодня с инновационной деятельностью компаний и формированием в них адекватной культурной среды. Инноватика должна стать в российском бизнесе корпоративной нормой, культурной ценностью. Органическое соединение корпоративной традиции и инновации, благоприятное культурное поле для генерирования, продвижения и реализации новых идей, проектов и принципов – основа стабильности и прогресса деловой организации. Культура поддержки креативности, творчества, поощрение поиска новых возможностей, право на ошибку позволит компаниям-лидерам побеждать и идти вперед в быстро меняющемся мире.

ВЛИЯНИЕ СТАТУСНОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ НА ДИНАМИКУ ИХ ЗДОРОВЬЯ

THE INFLUENCE OF INDUSTRIAL EMPLOYEES STATUS ON THEIR HEALTH

В.В. Митькина
Ульяновский государственный технический университет
V.V. Mitkina
Ulyanovask State Technical University

Рассмотрены особенности формирования здоровья наемных работников промышленных предприятий с различным профессиональным статусом. Значительное внимание уделено факторам образа жизни и условий труда, способствующим сохранению негативной динамики здоровья представителей данной социальной группы. Представлены основные действия в области самосохранительного поведения, предпринимаемые работниками с целью снижения неблагоприятного воздействия факторов профессиональной деятельности.

The article considers the health boosting features of industrial employees with different professional status. We focus both on the lifestyle factors and the working conditions favoring negative dynamics of the social group health. The article shows the major self-preservation activities of the employees in oder to reduce the influence of profession.

Ключевые слова: профессиональный статус, образ жизни, здоровье наемных работников, факторы профессиональной деятельности.

Keywords: professional status, lifestyle, employee health, professional activity factors.

Здоровье наемных работников – сложное многофакторное социальное явление. Исследования проблем здоровья наемных работников осложняются гетерогенным, неоднородным составом данной социальной группы. В процессе трудовой деятельности объединяются люди разных поколений, половозрастных групп, обладающие определенными культурными установками, ценностно-смысловыми ориентациями, а также отличающиеся положением в социальной структуре российского общества. Состояние и динамика здоровья во многом обусловлены статусной принадлежностью работника, характером его профессиональной деятельности.

С целью изучения здоровья наемных работников и особенностей его формирования нами было проведено социологическое исследование на трех крупных промышленных предприятиях Ульяновской области, занимающих ведущие позиции в отраслях самолетостроения, машиностроения и производства строительных материалов. В анкетном опросе приняли участие работники с различным профессиональным статусом: руководители, служащие (ИТР) и рабочие. Общий объем выборки составил 780 человек.

Наиболее информативным показателем здоровья является самооценка. Оценивая собственное здоровье, человек учитывает не только диагностированные заболевания, но и психоэмоциональное состояние, а также имеющиеся в данный момент недомогания, которые могут служить симптомами еще не выявленных болезней. Результаты исследований позволили социологам зафиксировать высокий уровень совпадения показателей самооценки с объективными (медицинскими) данными и сделать вывод о том, что «методика проведения опросов населения может использоваться для оценки общей заболеваемости и получения структуры заболеваний различных категорий пациентов» [1].

Анализ полученных нами показателей самооценки здоровья наемных работников промышленных предприятий привел к неожиданным результатам. Наибольшее число работников, высоко оценивших уровень собственного здоровья, было зафиксировано в группе представителей рабочих профессий: каждый третий (35%) опрошенный утверждал, что «практически здоров» и не имеет заболеваний.

Показатели самооценки, выявленные в группе работников умственного труда, оказались не столь благоприятными: среди представителей служащих и ИТР всего 15% дали высокую оценку собственному здоровью, среди руководителей – 19%. Кроме того, каждый десятый (8%) работник с высоким профессиональным статусом отметил постоянные проблемы со здоровьем и «подверженность частым заболеваниям».

Здоровье наемных работников подвергается воздействию многочисленных факторов, среди которых условия труда и содержание профессиональной деятельности, являющиеся неотъемлемой частью образа жизни представителей данной социальной группы, занимают ведущее место. Согласно результатам проведенного нами исследования, наибольшее влияние на здоровье наемных работников оказывает такой фактор профессиональной деятельности, как постоянные «психологические перегрузки». Стрессы на работе испытывает каждый третий рабочий (37%), несмотря на то, что характер труда в меньшей степени связан с психоэмоциональным напряжением. Тем не менее, служащие (ИТР) (78%) и руководители (75%) имеют дело с «психологическим перегрузкам» в 2 раза чаще, чем рабочие. Следует отметить, что для профессиональной деятельности данной категории работников характерны: интеллектуальная и творческая активность, высокий уровень ответственности, ненормированный рабочий день, длительная монотонная работа с компьютером.

Большому риску подвергается физическое здоровье рабочих. По данным официальной статистики, ежегодно в России диагностируется около 8 тыс. профессиональных заболеваний; 50 тыс. работников получают травмы различной степени тяжести на производстве. Почти половина опрошенных нами рабочих (49%) полагает, что снижение уровня здоровья происходит в результате несовершенства «технологии производства» и больших «физических нагрузок». Особую тревогу вызывает тот факт, что на фоне старения основных фондов предприятий (по некоторым оценкам до 60%), собственники не желают вкладывать средства в модернизацию производства, обновление техники, ремонт производственных помещений, что приводит к появлению серьезных отклонений в психическом и физическом здоровье наемных работников. Биомеханические факторы труда, превышающие физические возможности человека, недостаточный учет эргометрических требований в организации производственных процессов приводит к выраженным и неблагоприятным изменениям в различных системах организма, которые проявляются в снижении выносливости мышц, напряжении регуляторных меха-

низмов сердечно-сосудистой системы, перенапряжении нервно-мышечного аппарата работающих, способствуют развитию профессиональных заболеваний опорно-двигательного аппарата и периферической нервной системы [2].

Степень воздействия неблагоприятных факторов труда на здоровье наемных работников может быть снижена благодаря положительному самосохранительному поведению. Результаты зарубежных исследований доказывают, что даже такие параметры образа жизни, как отказ от курения и полноценный сон, которые зависят от индивидуального выбора, влияют на продолжительность жизни не в меньшей степени, чем объективные факторы, в том числе условия профессиональной деятельности [3].

В ходе проведенного нами исследования было выявлено, что наемные работники в целом не стремятся вести здоровый образ жизни. Однако респонденты с невысоким статусом – рабочие и служащие (ИТР) – демонстрировали правильное поведение в области здоровье чаще, чем руководители. В данной группе было зафиксировано большее число работников, которые в повседневной жизни никогда не употребляют алкогольные напитки (22%), не курят (65%), всегда полноценно питаются (50%), постоянно занимаются спортом (10%), посещают врача в профилактических целях (65%). В качестве основных причин, препятствующих заботе о здоровье, рабочими и служащими были названы «недостаточность финансовых средств» (49%) и «отсутствие личного желания» (45%).

Более половины руководителей не уделяют особого внимания правильному питанию (60%), никогда не посещают врача в профилактических целях (42%), а постоянно занимаются спортом – лишь 2% опрошенных. При этом 92% респондентов с высоким статусом употребляют алкогольные напитки; каждый третий с целью «снятия стресса и напряжения» (31%). Половина опрошенных руководителей отметили, что неправильный образ жизни связан с высокой загруженностью на работе и отсутствием свободного времени.

Итак, просматривается четкая тенденция ухудшения здоровья основного состава наемных работников. Невысокий уровень социальной ответственности работодателей в сочетании с низкой культурой самосохранения наемных работников способствует снижению человеческого потенциала, что существенно замедляет процесс модернизации российской экономики, сдерживает темп развития государства. Решение проблем в области сохранения здоровья наемных работников остается не-

возможным без государственного контроля и поддержки, без тесного взаимодействия власти, бизнеса и профсоюзных организаций – основных представителей интересов работающих граждан.

Литература

1. Решетников А.В, Ефименко С.А. Медико-социологический мониторинг как инструмент современных технологий в управлении здоровьем пациентов// Охрана здоровья: проблемы организации, управления и уровни ответственности: сборник статей по материалам Интернет-конференций. – М.: ИПЦ «Маска», 2008. – С. 10.
2. Матюхин В.В., Елизарова В.В. и др. Факторы риска в развитии функциональных нарушений у работников физического труда // Медицина труда и промышленная экология. – 2009. – № 6. С. 1.
3. Balia S., Jones A. M. Mortality, lifestyle and socio-economic status/Journal of Health Economics, Elsevier, 2008. vol. 27(1). С. 26.

ОЦЕНКА УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

ASSESSMENT OF THE LEVEL OF QUALIFICATION OF WORKERS OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISES

Е.В. Митягина
Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского
E.V. Mitiagina
Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Обсуждаются результаты исследования, проведенного в 2013 году на одном из заводов Московской области по производству высоковольтных вводов. Предметом исследования является ресурсность рабочих электроэнергетической промышленности. Статья посвящена исследованию ресурса квалификации рабочих.

The paper discusses the results of a study conducted in 2013 at a factory in Moscow region. The subject of research is the resources of Russian workers. The article is devoted to the level of workers.

Ключевые слова: рабочие, квалификационный ресурс, уровень образования и квалификации.

Keywords: workers qualification resource, level of education and skills.

Отсутствие внимания к рабочим в постсоветское время, вызванное переходом к рыночной экономике, привело к замалчиванию причин

появления кризисных явлений в социально-экономической сфере, сопровождающихся ростом искусственного дефицита рабочих кадров, значительной растратой трудовых ресурсов и, как следствие, падением производительности труда, ухудшением качества товаров и ростом цен. В то же время рабочие остаются одной из основных групп и в составе экономически активного населения, и в социальной структуре общества в целом, без которых невозможна сегодня модернизация российской экономики.

Приоритетным при определении ресурсности рабочих на различных исторических этапах является квалификационный ресурс, который предопределяет наличие тех или иных ресурсов у рабочих. В современных условиях развития российского производства наблюдается падение значимости квалификационного ресурса рабочих в силу несоответствия уровня их образования, специальности по диплому и уровня квалификации реально выполняемой ими работы, что объективно обесценивает квалификационный ресурс. Для проверки этой гипотезы, мы обратились к анализу ресурсности рабочих, занятых на предприятии по производству высоковольтных вводов в Московской области, выбрав в качестве основных методов исследования экспертное интервью с руководством завода, начальником отдела кадров, мастерами и анкетирование рабочих.

Структурными составляющими квалификационного ресурса рабочих, которые подверглись рассмотрению, являются: уровень общего и профессионального образования, уровень квалификации, стаж работы в данной квалификации и удовлетворенность соответствием уровня квалификации выполняемой работе.

Рабочие имеют достаточно высокий уровень образования. Можно констатировать, что в 83,3% случаев они окончили 8–9 или 10–11 классов (31% и 67,7% соответственно) средней общеобразовательной школы. Профессиональный колледж, лицей окончили 7,1% рабочих, вечернюю школу – 6,5%. Что касается профессионального образования, то начальное профессиональное образование имеет каждый четвертый рабочий (25,5%), каждый пятый – среднее профессиональное образование (18,8%), каждый десятый – высшее профессиональное образование (9,1%). Наблюдается статистически значимая зависимость между уровнем образования и возрастом рабочих. Молодежь имеет более высокий уровень, нежели рабочие зрелого возраста.

Понятие образование рабочих сегодня теряет свою значимость. У претендентов на рабочие специальности диплом запрашивается только

как документ, который демонстрирует, что у соискателя есть желание учиться. Вид и тип учебного заведения, профессия, строчка с указанием специальности часто не более, чем условность. Инженерно-технические работники завода, правда, сетуют на то, что им *хотелось бы, чтобы рабочие умели хотя бы читать чертежи. Для этого необходим минимальный уровень профессионального образования.* Но в условиях общероссийского кадрового голода на рабочих специальностях предприятие готово брать на работу и пенсионеров, и молодежь без образования. Готово учить их прямо на рабочем месте. Для этого на заводе был осуществлен возврат к архаичной форме обучения – наставничество с фиксированным размером доплат за него.

Диплом об образовании, несомненно, пока ещё дает преимущества на рынке труда, но связано это не с тем, что получаемое образование эффективно, а с тем, что диплом для работодателя – это просто «*защита от дурака*». Это показатель дисциплинированности и коммуникабельности человека. Для руководителя предприятия куда важнее оказывается не специальность, а общая культура, которую дает образование.

Следующим показателем, который хотелось бы рассмотреть, является квалификация рабочих. Руководство твердо уверено в том, что: чем «успешнее» и производительнее предприятие, тем тверже оно должно быть в своих попытках модернизировать производство и *«максимально отстранить человека от технологии».* Найти, например, высококвалифицированного токаря сегодня всё сложнее. Найти оператора токарного станка, уровень квалификации которого не является чем–то уникальным и не требует высокого разряда, намного проще. Производство в большинстве своём может обходиться 3–4 разрядом рабочих (на заводе это 28,4% и 37,3% соответственно), обладателями которых являются уже выпускники профессиональных технических училищ. Более высокие разряды часто просто не востребованы. Однако на заводе имеется значительное количество рабочих-обладателей 5–6 разряда (11,8% и 15,7% соответственно).

Большое количество ручного труда, по мнению руководителя, порождает целый комплекс проблем, начиная с зависимости предприятия и его управленческого звена от высококвалифицированных рабочих, заканчивая сложностями с модернизацией производства и стабилизацией вопросов качества. «Чем более высокой и редкой квалификацией и богатым производственным опытом обладает работник, тем более ответственная, самостоятельная и, как правило, требующая непрописанного ни в каких правилах творческого, инициативного подхода работа

Таблица

Распределение ответов на вопрос:
«Насколько Вы удовлетворены или неудовлетворенны», %

Варианты ответа	**Соответствием уровня Вашего образования выполняемой работе?**	**Соответствием уровня Вашей квалификации выполняемой работе?**
Полностью не удовлетворен	3,6	4,5
Скорее не удовлетворен	13,1	8,2
И да, и нет	26,3	28,4
Скорее удовлетворен	30,7	32,1
Полностью удовлетворен	26,3	26,9
Итого	100	100

ему поручается» [1, С. 19–20]. В результате заводская администрация оказывается в зависимости от доброй воли такого работника и вынуждена идти ему на всевозможные уступки. … Соответственно у него появляется больше возможностей для проявления своеволия и расширения независимости на рабочем месте. Директор завода рассказывает: *«Я помню, был такой дедушка, который жил в доме неподалеку. Его приводили раз в день к чану с фарфором. Он потрогает эту массу, как пластилин, помнет ее и скажет: «Еще полтора часа подвяжет, потом можно переворачивать». После этого его отводили обратно домой. Возникает вопрос, кто директор завода: я или этот дедушка? И что на каждом фарфоровом заводе в мире есть такой обладающий уникальным божьим даром сотрудник?»*

Можно сделать вывод. Рабочие изучаемого организованного кейса имеют достаточно высокий уровень общего и профессионального образования, в большинстве случаев он намного выше, чем того требует выполняемая работа. Кроме того, уровень квалификации рабочих также стремится к избыточности. Однако притязания рабочих относительно соответствия уровня их образования и квалификации выполняемой работе является явно заниженным (см. табл.). Медиана уровня удовлетворенности проходит на отметке «скорее удовлетворен». Рабочие в большинстве своём либо полностью, либо частично удовлетворены соответствием уровня образования и квалификации выполняемой работе. Вероятно, подобные результаты можно объяснить следующим образом. Во-первых, обладание вторичным, поствторичным или даже третичными уровнями образования в современных условиях российской действи-

тельности не является чем-то уникальным и эксклюзивным. Иметь образование – это модно, образование есть у всех. Во-вторых, состояние занятости на стабильно развивающемся предприятии с постоянной и устойчивой заработной платой, особенно для рабочих зрелого возраста, становится более важным, чем соответствие их квалификации и уровня образования той работе, которую они выполняют.

Рассмотренные вопросы ставят ряд новых задач, связанных не только с изучением квалификационного ресурса рабочих, соответствия уровня образования разрядности, стажа работы занимаемой должности. Но и вопросы ресурсности рабочих в целом (экономический, биологический, властный и др.), а также неравномерности представленности каждого вида ресурсов в рамках различных возрастных групп.

Литература

1. Людтке А. История повседневности в Германии: Новые подходы к изучению труда, войны и власти. – М.: РОССПЕН, 2010.

ТРУДОУСТРОЙСТВО, КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ СОЦИАЛИЗАЦИИ ИНВАЛИДОВ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН)

EMPLOYMENT AS AN IMPORTANT ELEMENT OF SOCIALIZATION DISABLED (THE REPUBLIC TATARSTAN)

О.Н. Морозова
Т.В. Леонтьева
Казанский государственный медицинский университет
O.N. Morozova
T.V. Leontjeva
Kazan State Medical University

Рассматривается необходимость трудоустройства инвалидов. Также обсуждаются проблемы, возникающие у людей с ограниченными возможностями при трудоустройстве.

Ключевые слова: инвалид, социализация, трудоустройство, профессиональное становление.
Keywords: invalid, socialization, employment, professional development.

Проблемы социализации инвалидов через профессиональное становление в условиях современной России относятся к числу актуальных.

Это объясняется увеличением количества инвалидов, а также определяется наметившимся во всем мире мощным процессом гуманизации общественных отношений.

Включение в экономическую и социальную жизнь общества для молодого инвалида жизненно необходимо. Одной из важнейших форм вхождения инвалида в социум является трудовая деятельность. Особенно важен потенциал молодых инвалидов в современном обществе, где происходит стабильное сокращение трудоспособного населения, а число инвалидов растет. В мире насчитывается 650 млн. инвалидов. В Российской Федерации количество инвалидов достигает 13 млн. человек. По данным Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ на 1 января 2013 года в Республике Татарстан проживают 317 тысяч инвалидов (за последние 6 лет численность инвалидов в РТ увеличилась на 32,7 тыс. чел.), что составляет 8,4 % от всего населения Республики.

Целью работы выступил анализ трудоустройства, как важнейшего элемента социализации инвалидов в Республике Татарстан.

Научный анализ позволил сделать вывод, что, процесс профессионального становления инвалида находится в тесной взаимосвязи с процессом социализации, является базовым для вхождения инвалида в общество. Проблемы профессионального становления инвалидов актуальны во многом, и именно они определяют успешность протекания процесса социализации. Динамично выстраиваемые профессионально-трудовая абилитация является важнейшим механизмом, обеспечивающими успешное профессиональное становление, понимаемого как процесс выявления социальной сущности человека, включения его в систему общественных, трудовых отношений, формирование его в качестве активного субъекта социально-экономической жизни. Именно с помощью занятости профессиональной деятельностью человек может достигнуть определенного статуса (а вместе со статусом и прав), экономической независимости, позитивной оценки своей жизни, активной позиции в обществе.

Инвалиды являются одной из наиболее социально уязвимых групп населения. Постоянно увеличивается число инвалидов, обращающихся в центры занятости населения Республики Татарстан (см. рис.). Этот показатель дает повод говорить о том, что 1) инвалиды становятся социально активными; 2) увеличивается нагрузка на социальную политику, так как возникает необходимость создавать рабочие места для инвалидов, стимулировать и мотивировать работодателей на трудоустройство инвалидов.

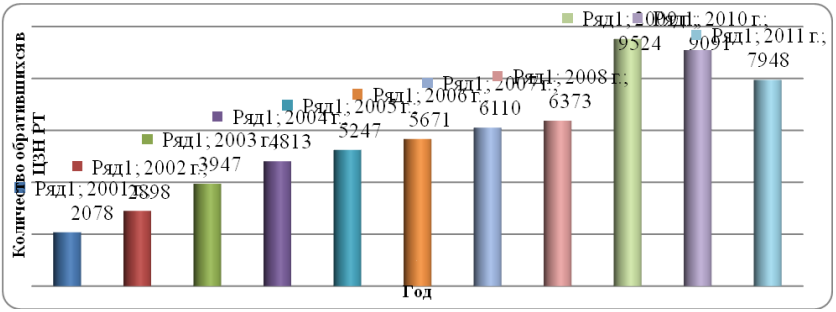

Рис. Численность обратившихся инвалидов в центры занятости населения Республики Татарстан за содействием в трудоустройстве в период с 2001 года по 2011 год

На представленной гистограмме мы видим рост числа инвалидов с 2001 по 2011 года, обратившихся за помощью в центры занятости населения РТ.

Среди причин такого роста можно выделить:

1. Увеличение численности людей с ограниченными возможностями;
2. Низкие доходы инвалидов (маленький размер пенсии), что так же побуждает людей с ограниченными возможностями обращаться в центр занятости населения;
3. И как следствие, возможность получения пособия при постановке на учет в центр занятости населения, что хоть как-то позволяет повысить инвалидам свой доход.

Число инвалидов, обращающихся в центры занятости населения, за последние три года составляет примерно 6% от общего числа обращающихся. Данный факт говорит о барьерах, (отсутствие возможности добраться до работы, неготовность работодателя принять на работу инвалида, отсутствие толерантности по отношению к инвалидам в обществе) препятствующих активной социальной и экономической позиции людей с ограниченными возможностями, труднодоступностью для обучения инвалидов (невозможностью обраться до места обучения), о физических ограничениях из-за которых инвалиды чувствуют себя в ущемленном положении, а также о низкой самооценке и некоторой пассивности самих инвалидов.

По данным Республики Татарстан соотношение трудоустроенных инвалидов к условно здоровому населению колеблется в среднем 38% к

64%. Из обратившихся в центры занятости населения инвалидов только 38% удалось трудоустроить, а значит 62% обратившихся, нуждающихся в трудоустройстве инвалидов, остались безработными.

Такому проценту трудоустройства есть несколько причин:

1. Низкая конкурентоспособность на рынке труда;
2. Физиологические ограничения инвалидов, связанные с проблемами здоровья инвалидов;
3. Стереотипное мышление работодателей в отношении инвалидов;
4. Отсутствие достаточного количества рабочих мест для трудоустройства инвалидов;
5. Отсутствие у работодателей экономической заинтересованности в использовании труда данной категории граждан;
6. Нежелание самих инвалидов работать;
7. Недостаточный уровень, несоответствие образования и квалификации инвалидов уровню необходимому работодателю.

Результаты исследования подтверждают необходимость совершенствования управления занятостью инвалидов с целью их рационального трудоустройства и увеличения объема занятых инвалидов в региональной экономике. В то же время мы знаем, что 38% трудоустроенных инвалидов при содействии службы занятости, наверное, максимальный предел того административного ресурса, который может приложить служба занятости, имея те нормы, которые существует на сегодняшний день. Сегодняшние показатели обеспечивает лишь один легитимный механизм, и опять же он административный, по трудоустройству инвалидов – квотирование рабочих мест. Мы наглядно видим из этих цифр, что сам по себе обособленный механизм работает недостаточно четко. На сегодняшний день однозначно требуются экономические шаги, экономическая мотивация работодателей в приеме инвалидов на работу.

Трудоустройство, как основной фактор социализации в отношении инвалидов, выполняет две основные функции: 1) стабилизационную, которая способствует улучшению социального положения данной категории населения (повышение занятости и доходов); 2) интеграционную, обеспечивающую включение людей с инвалидностью в общественную жизнь, следовательно, единство общества на принципах социального партнерства и социальной справедливости.

Обеспечение трудоустройства инвалидов – это гарантия экономической и социальной независимости данной категории граждан, реализация личных, экономических и иных прав, а значит и социальной защиты инвалидов.

ИНДЕКС ВОСПРИЯТИЯ КОРРУПЦИИ: ЭКСПЛИКАЦИЯ НЕОЧЕВИДНОГО
CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX: EXPLICATION OF UNOBVIOUS

А.Ю. Мягков
Ивановский государственный энергетический университет
A.Yu. Myagkov
Ivanovo State Power University

Обсуждаются неочевидные методические и содержательные ограничения Индекса восприятия коррупции, разработанного «Transparency International».

The article discusses the unobvious methodological and substantive constraints of Corruption Perceptions Index, developed by«Transparency International».

Ключевые слова: коррупция, Индекс восприятия коррупции, валидность измерения, эффект «самосбывающихся пророчеств», временные и межстрановые сравнения.

Keywords: corruption, Corruption Perceptions Index, validity of measurement, the effect of «self-fulfilling prophecies», time and cross-country comparisons.

Индекс восприятия коррупции, разработанный международной организацией «Transparency International» и впервые опубликованный в 1995 г., кардинально изменил существовавшие прежде представления о невозможности измерения коррупции. Его изобретение дало мощный толчок дальнейшему развитию прикладных исследований этого феномена. Вопрос теперь состоял уже не в том, можно ли измерить коррупцию эмпирическим путем, а в том, *как* возможно эффективное решение этой задачи.

Индекс восприятия коррупции *(Corruption Perceptions Index, далее ИВК)* фиксирует субъективное восприятие коррупционных практик населением и основан на данных экспертных интервью и опросных исследований, проводимых различными независимыми организациями. Возможно, именно поэтому ИВК нередко называют «опросом опросов» [1, p. 4]. Он отражает мнения представителей бизнеса и аналитиков из разных стран мира и позволяет ранжировать государства по уровню совокупной коррумпированности, поскольку учитывает разные виды и формы коррупции (злоупотребления властью для извлечения личной выгоды, подкуп государственных должностных лиц, выплаты «откатов» при осуществлении государственных заказов, хищения государствен-

ных средств и т.п.). Для создания полного и объективного представления о коррупции проводятся также массовые опросы населения в странах, участвующих в исследовании.

Вплоть до самого последнего времени ранжирование стран в соответствии с ИВК производилось по десятибалльной шкале, где 10 баллов означало отсутствие коррупции, а 0 баллов – очень высокую степень ее распространения. Однако, начиная с 2012 г., разработчики Индекса перешли на 100-пунктную шкалу измерения (100 баллов – страна «очень чистая», 0 – «крайне коррумпированная») [2].

В 1995 г. индекс рассчитывался для 41 страны, в 1996 г. – для 54 стран мира. К 2002 г. число стран, охваченных исследованиями, стало уже 102, а в 2011 г. – 183 [3]. Согласно данным TI, в 2007 г. Россия входила в группу стран с высоким уровнем коррупции и занимала 143-е место из 180. К 2009 г. наша страна потеряла еще 3 места в рейтинге, разделив 146 строчку с такими государствами, как Кения, Камерун, Зимбабве и Сьерра-Леоне. В 2010 г. Россия оказалась на 154, а в 2011 г. – на 143 месте. По данным исследования 2012 г., она занимала 133-ю позицию из 176. В числе наиболее благополучных в этом отношении стран сегодня находятся Дания, Финляндия, Новая Зеландия, Швеция и Сингапур, а наиболее коррумпированными странами признаны Сомали, Северная Корея, Афганистан, Судан и Мьянма [2; 3].

Многие исследователи (как отечественные, так и зарубежные) сегодня критикуют методику «Transparency International», считая ее необъективной и слишком политизированной. Указывая на неочевидные методические изъяны при построении ИВК, эксперты приводят следующие аргументы.

Сомнительная валидность измерителя. Разработчики индекса исходят из допущения о том, что представления опрашиваемых о коррупции тесно связаны с реальным уровнем коррумпированности страны, что люди, участвующие в опросах, имеют достаточно точное знание о степени распространенности коррупции в обществе и его отдельных сферах. Однако есть большие сомнения в том, что субъективное восприятие коррупции может быть заменителем реальной коррупции. Специальные исследования, проведенные в Болгарии и ряде других стран Юго-Восточной Европы, свидетельствуют о существовании слабой корреляции между перцепциями и личным опытом индивидов [4, p. 16]. «Восприятия, – пишут в этой связи А. Заман и Ф.У. Рахим, – отличаются от реальности» Поэтому страна с наихудшей оценкой по ИВК – отнюдь не обязательно самая коррумпированная. ИВК, продолжают авторы, «из-

меряет не коррупцию, а усредненные перцепции богатых бизнесменов относительно коррупционной ситуации в разных странах» [5, p. 120]. Между тем есть основания полагать, что оценки лидеров бизнеса сильно смещены. Одно из исследований показало, например, что эксперты переоценили масштабы бытовой коррупции в ряде африканских стран в 4–5 раз по сравнению с обычными опросными свидетельствами [6, p. 1–2].

С другой стороны, широкая публикация индексов коррупции сама по себе может способствовать инфляции экспертных оценок. Вполне возможно, считают некоторые авторы, что респонденты, участвующие в опросах, не столько оценивают свои личные представления или опыт, сколько воспроизводят известные им индексы коррупции (эффект «самосбывающихся пророчеств»). Тот факт, что TI опирается прежде всего на мнения бизнесменов и экспертов, усиливает эти опасения, поскольку указанные категории хорошо информированы относительно индексов и чувствительны к ним [7, p. 40].

И наконец, восприятие коррупции сильно зависит от включенности данной проблемы в информационную повестку СМИ, от частоты и интенсивности ее обсуждения в обществе. Коррупционные скандалы и разоблачения, их освещение в средствах массовой информации формируют мнения людей о масштабах распространения коррупции в стране, об активности властей в ее преодолении. Соответственно и ИВК становится чувствительным к тому, насколько коррупция представлена в общественном дискурсе. В одном из исследований, проведенных специалистами TI, бизнесменов спрашивали, каковы их главные источники информации о коррупции в стране; 79% респондентов ответили – «СМИ», ответ «личный опыт» оказался лишь на третьем месте с 59% голосов [8, p. 11].

Отсутствие стандартизации при выведении индексов. ИВК – это «композитный индекс», составляемый по данным многих опросных исследований. Эти опросы в разных странах и в разные годы сильно различаются с точки зрения полноты собираемой информации, числа привлекаемых источников и задействованных организаций. Так, в 2001 г. ИВК составлялся по результатам 14 различных опросов, проведенных 7 исследовательскими организациями. В 2004 г. их было уже 18 и 12 соответственно, в 2010 г. – 13 и 10, в 2011 г. – 17 и 13, а в 2012 г. – из 13 и 12 [2; 7, p. 39; 9, p. 8; 10]. В результате индексы восприятия коррупции для государств, в которых доступна информация из всех возможных источников, становятся более надежными, чем для стран, где они рассчитываются на основе трех опросных исследований, т.е. минимального их числа. Это создает основу для систематических смещений в данных и делает инте-

гральные индексы более достоверными для развитых стран и менее достоверными для развивающихся. Иными словами, ИВК, отмечают М. Голден и Л. Пиччи, «более надежны именно там, где коррупция, как правило, распространена в наименьшей степени» [7, p. 40].

Проблематичность временных и межстрановых сравнений. Кроме того, опросы, используемые для выведения индексов, проводятся на разных выборках, с использованием разных вопросных формулировок. Поскольку ИВК представляет собой «компиляцию данных из разных первоисточников» [9, p. 7] с последующим их усреднением, возникают большие сомнения не только в валидности самих индексов, но и в правомерности проведения как временн**ы**х, так и межстрановых сравнений. Учитывая «эклектический характер» исходного материала, отмечают критики данной методологии, даже базовые сравнения и оценки по принципу «хуже-лучше» становятся проблематичными [10].

Действительно, не очень обоснованной выглядит позиция России (133-е место), которую в рейтинге 2012 г. обошли многие экономически неразвитые страны Азии и Африки, целый ряд бывших союзных республик, таких как Эстония (32-е место), Латвия (48-е место), Грузия (51-е место), Литва (54-место), Молдавия (94-е место), Армения (105-е место) и др. [3].

Тем не менее необходимо заметить, что методология измерения коррупции развивается менее двух десятилетий. ИВК действительно не идеален, но лучшего пока нет. Как отмечал по этому поводу академик В. Полтерович, «индекс восприятия коррупции довольно устойчив, и если в стране происходят сдвиги, он их уловит, как было, например, в случае с Китаем, который сумел добиться успехов в борьбе с коррупцией» (цит. по: [11]).

Литература

1. Urra F.-J. Assessing corruption. An analytical review of corruption measurement and its problems: Perception, error and utility. May 2007. Edmund A. Walsh School of Foreign Service. Georgetown University. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://unpan1. un.org/intra doc/groups/public/documents/APCITY/UNPAN 028792.pdf.

2. Corruption perceptions index (CPI) 2012 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://cpi.transparency.org/cpi2012/results/.

3. Corruption perceptions index (CPI) 2011 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://cpi.transparency.org/cpi2011/results/.

4. Workshop on Measuring and Monitoring Corruption and Anti-Corruption. Sofia, June 17–18, 2005. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www. unodc.org/pdf/cor- ruption/publication_sofia_workshop. pdf.

5. Zaman A., Rahim F.-U. Corruption: Measuring the unmeasurable // Humanomics. 2009. Vol. 25. № 2. P. 117–126.

6. Measuring Corruption. OPM briefing notes. 2007–01. P. 1–4 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.opml.co.uk.

7. Golden M.A., Picci L. Proposal for a new measure of corruption, illustrated with Italian data // Economics & Politics. 2005. Vol. 17. № 1. P. 37–75. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www. golden.polisci.ucla.edu/recent_ papers/article2.pdf.

8. Berg E. How Should Corruption be Measured? London, 2 May. 2001. London School of Economics and Political Science. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://mem-bers.multimania.co.uk/eberg/measuring_corruption.htm.

9. Kalnins V. The Anti-corruption Network for Transition Economies. Assessing Trends in Corruption and Impact of Anti-corruption Measures: Discussion Paper. 6th General Meeting. 30–31 May 2005, Istanbul, Turkey. P. 1–34. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.oecd.org/corruption/acn/library/37330934.pdf.

10. Corruption Perceptions Index // Academic Dictionaries and Encyclopedias. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://en.academic.ru/dic.nsf/ enwiki/1498195.

11. Дипломаты, копы и коррупция [Электронный ресурс]. Режим доступа: http:// www.vedomosti.ru/smartmoney/article/2006/07/17/976.

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ (НА МАТЕРИАЛЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

EMPLOYMENT OF YOUNG PEOPLE WITH HIGHER EDUCATION (ON THE MATERIALS OF SOCIOLOGICAL RESEARCH)

О.А. Немова
Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина
Т. А. Пакина
Нижегородский государственный лингвистический университет им Н.А. Добролюбова
O.A. Nemova
Nizhny Novgorod state pedagogical University Kozma Minin
T.A. Pakina
Nizhny Novgorod state linguistic University after N.A. Dobrolubova

Обсуждается проблема трудоустройства молодежи с высшим образованием в 2012 года на Нижегородском рынке труда.

The article discusses the problem of employment of young people with higher education, 2012 on the Nizhniy Novgorod market of labour.

Ключевые слова: молодежный рынок труда, трудовая занятость.
Keywords: youth labour market, employment.

Трудовая занятость является одним из наиболее значимых факторов социально-демографического, духовно-нравственного и экономико-политического развития нашей страны.

Согласно данным официальной статистики на конец 2012 года, уровень официально зарегистрированной безработицы определяется Росстатом как 1.5% экономически активного населения страны[1], по методологии МОТ – от 4.5% в Центральном федеральном округе до 15 % в Северо-Кавказском федеральном округе. Значительная часть безработных – молодые люди. Современная молодежь на российском рынке труда находится в зоне риска. Причин подобной ситуации много: начиная с социально-правовой неграмотности, отсутствия требуемого опыта работы, завышенных амбиций, достаточной квалификации до возрастной и гендерной дискриминации и диспропорций на рынке труда и образования. Получение высшего образования не является гарантом успешного трудоустройства. Выпускники даже престижных, высокорейтинговых вузов, в которых плата за обучение составляет сотни тысяч рублей в год, оказываются вынуждены трудоустраиваться не по профессии или на низкооплачиваемую работу, в бюджетные организации.

Каким же образом получается, что модернизация системы образования и усилия социальной политики не приводят к удовлетворительной самореализации молодежи в выбранной профессии? На этот вопрос мы постараемся ответить в социологическом исследовании.

Ежегодный мониторинг трудоустройства проводится нами в двух вузах г. Нижнего Новгорода, НГЛУ и НГПУ, с 2008 года. Целью данного социологического исследования является анализ динамики трудоустройства выпускников 2012 года. Следует отметить, что в указанном исследовании принимали участие только выпускники недавно присоединенного к НГПУ Волжского государственного инженерно-педагогического университета.

Для достижения поставленной цели были поставлены следующие задачи:

– Выяснить количество трудоустроенных выпускников НГЛУ и ВГИПУ и соотношение трудоустроенных, в том числе по специальности, к общему количеству выпускников;

– Определить наиболее распространенные и эффективные способы поиска работы;

– Оценить уровень удовлетворенности полученной квалификацией, трудоустройством и уровнем заработной платы выпускников;

– Выяснить, каково мнение выпускников о качестве полученного образования, и определить, каких знаний и навыков не хватает молодым специалистам для эффективной трудовой социализации.

Генеральная совокупность составляет: в НГПУ – 450 человек, в НГЛУ – почти 500 человек, из которых в выборку вошло 136 и 145 человек соответственно, окончивших следующие факультеты: Профессионально-педагогический (ППИ) – 97 человек, Социально-экономический (СЭИ) – 32 человека, Автомобильный факультеты (АИ) – 46 человек, факультет международных отношений, экономики и управления – 145 выпускников. Выборка формировалась по принципу доступности в процессе организации телефонного интервьюирования. Метод исследования – опрос (телефонное интервью).

В ходе исследования были получены следующие результаты:

1. Последствия экономического кризиса продолжают сказываться на эффективности трудоустройства выпускников. Выяснилось, что большая часть нетрудоустроенных респондентов – это девушки, что может свидетельствовать о наличии гендерной дискриминации (данная гипотеза нуждается в дальнейшей проверке);

2. По специальности трудоустроено около трети респондентов;

3. Большинство выпускников трудоустраивается в течение одного-трех месяцев.

4. Заработная плата выпускников: здесь не прослеживается жесткой закономерности, оплата труда молодых специалистов варьируется в зависимости от должности и сферы труда в широком диапазоне от 6000 рублей до 30000 рублей и выше. Замечено, что трудовые доходы мужчин превышают доходы женщин в среднем на 5-6 тысяч рублей.

Итак, актуальность проблемы трудоустройства определяется чрезвычайно высокой значимостью занятости в экономическом и социальном развитии общества. Занятость молодежи с высшим образованием требует тщательного исследования и регуляции. В процессе исследования проблемы были выявлены новые направления ее дальнейшего изучения.

Литература

1. Сайт Росстата. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/

THE ESSENCE OF LEADERSHIP
СУЩНОСТЬ ЛИДЕРСТВА

Kazunobu Oyama
Faculty of Economics Kanagawa University
Казунобу Ояма
Факультет экономики университет Канагавы

Brief abstract: We recognize that superior leadership can challenge people to higher targets with more serious minds. Indeed, motivation theory in the fields of management and of social psychology aims to encourage people to make greater efforts towards higher objectives. However, higher targets introduce higher rates of failure, and grater effort introduces a higher level of disappointments in the case of failure.

In brief, encouraging people to strive for higher objectives with greater motivation is likely to lead people to grater disappointment. Therefore, I think that leadership theory must ideally incorporate a theory on the management of disappointment. I think that teaching ways to manage disappointment is one of the most important elements of leadership1).

Мы признаем, что высококлассный лидер может побудить людей достигать большие цели с большим рвением. В самом деле, теория мотивации в области управления и социальной психологии направлена на побуждение людей к активизации усилий в целях достижения более высоких результатов. Однако амбициозные цели влекут за собой более высокую вероятность ошибки, а более высокое усилие порождает более высокий уровень разочарования в случае неудачи.

Проще говоря, поощряя людей стремиться к более высоким целям с большей мотивацией, вероятно, мы приводим их к большему разочарованию. Поэтому, я думаю, что теория лидерства непременно должна включать в себя теорию по управлению разочарованием. Я полагаю, что преподавание способов управления разочарованием является одним из наиболее важных элементов лидерства.

Keywords: hypothesis for human beings, Maslow's hierarchy of needs, bounded rationality, organisational effectiveness, organisational efficiency, matrix of progress and corruption, management of success and failure, progressive leadership, sublimating objectives, aesthetic leadership

Ключевые слова: Постулаты для людей, пирамида потребностей по Маслоу, «ограниченная» рациональность, организационная эффективность, матрица развития и разрушения, управление успехом и неудачами, прогрессивное лидерство, идеализированные цели, чувственное лидерство

1. The mission of Social Science

In Japan, there were over 30,000 suicides from 1998 to 2011. In the last year, although the number was less than 30,000, it was still roughly 28,000. In Russia as well, the rate of suicide has been very high. Of course, the causes of suicide are varied. However, there are likely many cases concerned with disappointment related to failure.

Can social science be useful in resolving this extremely serious social problem? We social scientists have some theories on organisation, motivation, human relationships, and decision- making. Are these theories useful in resolving this grave social issue? I believe the theories of social science should be useful for finding solutions, and that is the main theme of this article.

2. Organisation Theory

2.1 Hypothesis for Human Beings in Organisation Theory

In theories of social science and human science, there are hypotheses related to human beings. For example, in classical management theory, the hypothesis of the "Economic Man" is dominant in theory of economics 2). Economic Man hypothesis consists of two semi-hypotheses. The first concerns egoism, and the second, rationalism. In market activity, producers and consumers are hypothesized to act quite egoistically and rationally. Of course, this hypothesis is extremely simplified. However, many parts of simple business behaviour and consumption activity can be explained by this hypothesis.

On the contrary, the theory of human relationships is that human beings usually regard harmony as important especially within their groups. Moreover, human behaviour is typically based on emotional decisions rather than economical rationality. This phenomenon is called "Emotional Man Hypothesis"3).

A. Maslow hypothesized that human needs are constructed from five hierarchies4). The first of the hierarchies, indicating the most fundamental need, is the physiological needs for breathing, food, water, and sleep. The second need is safety, which is concerned with security of body and of employment. The third need is belonging and is concerned with friendship and family. The fourth one is self-esteem which is concerned with respect from others. The final need, self-actualization, is concerned with creativity. Effective leadership must consider these various needs of human beings.

Within organisation theory, systems theory ’s "whole Man" hypothesis suggests that human beings have bounded rationality5). This hypothesis includes three important aspects of human beings. The first is the physical side of man, that is, weight, height, bulk, and so on. The second is the physiological side of man, related to breathing, feeding, maintaining a steady tempera-

ture, and so on. The third one is the social side of man, relating to social class, prestige, human relationships, and so on.

Systems theory hypothesizes that human behaviour can be divided two types. The first type is formal organisational behaviour, within formal organisations, and the second one is informal personal behaviour, which takes place outside of any formal organisation. In formal organisational cooperation, people behave as a function of the organisation. On the other hand, people behave personally outside of formal cooperative behaviour. In sum, people have two personalities, organisational personality and private personality.

2.2 Effectiveness and Efficiency

Leaders of organisations must realize the effectiveness and efficiency of the organisation. Chester I. Barnard states that the effectiveness of an organisation is concerned with the organisation ’s performance of its formal objectives6). On the other hand, organisational efficiency is concerned with the satisfaction of the members of the organisation.

Both effectiveness and efficiency are necessary for the smooth functioning of the organisation. Effectiveness directly influences the attainment of organisational resources. If effectiveness is low, the organisation cannot acquire sufficient resources. Efficiency directly influences the motivation of the organisation ’s members. If efficiency is low, the organisation cannot gain sufficient contribution from its members.

Therefore, the leader of the organisation must set up formal objectives and use rationality to separate these into sub-objectives. At the same time, the leader must coordinate rewards for each member of the organisation. Furthermore, the leader must adress the emotional affairs of the organisation ’s members.

Rewards refer to physical, psychological, and social inducements. Simplistically, the reward for the organisation member minas the member ’s contribution to the organisation is the member ’s net satisfaction.

Organisation members include not only the employers and employees but also customers, stockholders, and all of the other organisations in any transaction, for example, other companies, banks, and the government. All of these contribute to the organisation in exchange for some inducement. For example, customers pay a price in exchange for goods or services, stockholders invest in exchange for a share, other companies supply resources in exchange for certain prices, and banks supply money in exchange for interest payments. These contributions from various people or organisations are quite the same as the contributions from the employees in exchange for wages.

The leader of the organisation must evenly distribute inducements to these various stakeholders. Again, it is important to understand that inducement does not mean only physical reward but also psychological and social rewards. Moreover, the subjective valuation of a reward has significant meaning for the efficiency of organisation members. Therefore, the leader of the organisation must consider not only the quantity or quality of the inducements for and contributions of various stakeholders but also their relativity, timing, and so on.

3. Managing Success and Failure

Both success and failure can be the causes of both progress and corruption. Therefore, managing success and failure is necessary for leading an organisation to progress and preventing corruption.

3.1 Matrix of Progress and Corruption

Of course, every one always want to succeed. However, success can often be the cause of corruption. Success can develop the opportunity for future progress with appropriate management.

We can assume a Matrix of Progress and Corruption in the form of following table.

Table 1

Matrix of Progress and Corruption

	Success	**Failure**
Progress	① Confidence, Development of opportunity	③ Reflection, Improvement, Recognition of essence Sublimation of objects
Corruption	② Arrogance, Negligence, Dissipation	④ Loss of confidence, Dispirited feeling, Desperation, Collapse of personality

Condition ① reflects the positive condition exhibited in successful situations. For example, a successful person obtains his confidence by experiencing success. Although effort is an important for confidence, the experience of success is a very important stabilizer. Moreover, successful development of opportunity is part of the very aggressive sprit of the successful person.

Condition ② reflects a negative condition exhibited in a successful situation. For example, a person may be arrogant, negligent, or dissipated as a result of the overconfidence acquired through the experience of success. This disastrous result of success is ironically not unusual.

Condition ③ shows a positive condition in a failure situation. Reflection means diligently analysing one 's own case of failure and oneself to increase the value of life. Improvement will be introduced by serious analysis of the failure. Recognition of essence means thinking deeply about the essence of the problems or about the mission of one 's own life. Sublimation refers to recognizing higher and more integrated objects than one that was originally recognized as the final target.

Condition ④ reflects the most tragic condition in a failure situation. Of course, any person may temporarily be disappointed by failure. However, condition ④ reflects permanent disappointment or desperation. In the most serious case of ④, tragic suicide may occur.

The primary aim of managing success and failure is protecting members from falling into conditions ② or ④, or helping people rise from conditions ② or ④ to the conditions ① or ③.

3.2 Progressive Leadership

Progressive leadership reflects real confidence and the effort to develop opportunity instead of arrogance, negligence, or dissipation in successful situations. Progressive leadership in failure situations also reflects on the failure, the effort to improve, recognition of the essence of the problem, and sublimating objects instead of experiencing loss of confidence, dispiritedness, desperation, or collapse of personality.

The essence of leadership for the management of successful situations can be summarized in three elements as follows. The most important component is stabilizing confidence. To stabilize confidence, sufficient reward is necessary. Sufficient reward entails bonuses, leisure opportunities, and social prestige.

The second component is exhibiting progressive future design and establishing concrete processes for realizing future design. Moreover, leaders must explain the significance of realizing the future progressive design. This progressive vision introduces successful members to the process of diligent, hardwork.

The third component is making the effort to search for potential weak spots that luckily did not cause problems previously. Furthermore, analysing potential weak points and developing the resolution to overcome them are very important in preventing successful members from being arrogant.

The essence of leadership for management in failure situations is more difficult and more important than it is in successful situations. The essence of leadership in failure situations can be summarized as follows. Initially, taking the necessary repose is important. After the repose, the maturing process for

identifying the real objective must begin. That maturing process should begin with straight analysis of the failure. Moreover, successful leaders must ask organisation members why they should make the effort and, why it is so very important. Leader must introduce members to this serious process for making useful improvements.

The following story is an example of sublimating objectives. A child desired to be a medical doctor because he was very proud of his father, who was a doctor. However, he failed the medical department entrance examination many times. Although he was deeply disappointed, he challenged himself repeatedly. Greater effort brought about deeper disappointment in his failure. Day by day, he was at risk of reaching condition ④. During this period, he considered his real mission in life quite seriously.

One day, he found a book that described an antibiotic. He found that innovative medicine could save billions of patients, far more than what one great doctor can accomplish. He decided that he should become a pharmacologist if his goal was really to save patients, regardless of the social prestige, high reward, and reputation associated with being a medical doctor. He entered the pharmaceutical department instead of the medical department with confidence and pride notwithstanding the lower social reputation and prestige.

In this imaginary story, the young man ’s final objective had been to become a medical doctor. However his final objective was sublimated through his failure experience to that of saving a greater number of patients. Why did he find the book about the antibiotic? If his father put it on his desk, his father must have been an excellent leader.

4. Aesthetic Leadership

Of course, we need leadership to enhance organisational performance. However, what does leadership mean in hopeless situations? For example, what does it mean to be the leader, that is the captain, of a sinking ship? Whether the leadership is great or poor, the ship is going to sink.

In that situation, can we conclude that leadership has no meaning?

Apparently, even in such hopeless situations, we can distinguish highly motivated, orderly teamwork from confused, paniced behaviour. In the former case, high reliability and solidarity of members is maintained througout the organisation. On the other hand, in the latter case, leadership loses meaning without any organisational performance.

This difference has very serious aesthetic meaning. Usually, we cannot easily find aesthetic leadership, but the moment that organisational behaviour terminates is a kind of destructive test for leadership.

Bibliography

1) Oyama K. The Essence of Leadership Hakuto-Shobo 2009.
2) Taylor F.W. The Principles of Scientific Management Harper & Row 1911.
3) Mayor G.E. The Social Problems of an Industrialized Civilization Routledge 1949.
4) Maslow A. Motivation and Personality New York 1954.
5) Simon H.A. The New Science of Management Decision Prentice-Hall 1960.
6) Barnard C.I. The Functions of the Executive Harvard University 1968.

СОЦИАЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ РОССИЙСКОГО ФОНДОВОГО РЫНКА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

THE SOCIAL FUNCTIONS OF THE RUSSIAN STOCK MARKET: THEORY AND PRACTICE

Б.Б. Подгорный
Юго-Западный государственный университет (г. Курск)
B.B. Podgornyy
Southwest State University

Анализируется доступность для населения акций российских предприятий.
The article analysis the availability of Russian equities to the public.

Ключевые слова: Фондовый рынок, функции фондового рынка, структура российских коммерческих организаций.
Keywords: stock market; stock market functions; structure and of Russian commercial organizations.

Сегодня ведется много разговоров о том, что в России необходимо развивать инновационную сферу, производить модернизацию, привлекать инвестиции в различные отрасли экономики. Часто приходится слышать, что для решения этих проблем нужны значительные средства. С точки зрения зарубежного опыта, эти вопросы решались через создание национальных фондовых рынков, которые формировали механизмы долгосрочных инвестиций и позволили привлечь значительные средства в экономику. Организация и развитие фондовых рынков решили ряд экономических, и что важно, социальных задач. С экономической точки зрения, решаемые фондовыми рынками задачи – обеспечение капиталом производственного процесса, «связывание» денежной массы и возможность ее увеличения без инфляционных процессов, перераспреде-

ление финансовых ресурсов, выявление лидеров отраслей, создание конкуренции за финансовые ресурсы.

Среди социальных задач, решаемых национальными фондовыми рынками при условии массового участия населения в инвестиционной деятельности – формирование сообщества собственников, укрепление уважения к самой категории «собственность», возможность перераспределения собственников и отделение их от управления, усиление ответственности бизнес-сообщества, рост среднего класса.

В России есть определенные официальные заявления о необходимости вовлечения населения в инвестиционную деятельность. Так, в предвыборной программной статье Президент РФ В.В. Путин отмечал, что «…средства населения почти не работают на рынке капитала… население не получает своей доли дохода от увеличения капитализации экономики… надо сформировать такие условия, когда внутри частного сектора российской экономики возникнут длинные деньги в форме устойчиво растущих накоплений частных лиц, в том числе пенсионных»[1]. На совещании 25 февраля 2013 года Президентом было заявлено, что граждане России должны иметь возможность инвестировать свои сбережения и накопления в акции российских компаний[2]. Однако пока количество инвесторов не превышает 1% от общего количества населения России.

Существует множество причин, по которым население не принимает участия в инвестиционной деятельности. Основные из них – низкая финансовая грамотность и отрицательный инвестиционный опыт 90-х годов 20 века. Но также следует учитывать складывающуюся структуру коммерческих предприятий России и, как следствие, – незначительное реальное предложение долевого участия на российском первичном и вторичном фондовом рынке.

Рассмотрим сложившуюся структуру на примере Приволжского Федерального округа и Нижегородской области. В округе на 1 января 2013 года зарегистрировано 561148 коммерческих организаций [3]. Если проанализировать динамику за последние 5 лет, то количество коммерческих организаций ежегодно увеличивается. Так, на 1 января 2009 года в округе их было 507 тысяч, и за 5 лет их рост составил около 10%. В Нижегородской области в 2009 году было 67 044 коммерческих организаций, в 2013 году – 72 985 коммерческих организаций. Однако рост коммерческих организаций как в округе, так и в Нижегородской области, происходит исключительно за счет роста количества обществ с ограниченной ответственностью [3].

Таблица 1

Коммерческие организации, зарегистрированные в Нижегородской области (2009–2013 год)

Наименование	**На 1 января 2009 года**	**На 1 января 2010 года**	**На 1 января 2011 года**	**На 1 января 2012 года**	**На 1 января 2013 года**
Полные товарищества	8	6	6	5	5
Товарищества на вере	42	39	37	32	30
Общества с ограниченной ответственностью	59413	64389	67098	65401	68 474
Акционерные общества (открытые, закрытые)	4104	4004	3684	3032	2 785
Произв. кооперативы	529	475	429	378	362
Унитарные предприятия	384	337	328	297	276
Прочие коммерч. организации	2564	2109	1845	1249	1 053
Коммерческие организации	67044	71 359	73 427	70 394	72 985

В Нижегородской области каждый год уменьшается количество открытых акционерных обществ. Так, за 2012 год прекратило свою деятельность 401 АО, зарегистрировано – всего 49 АО. На 1 января 2013 года на территории области осталось около 1000 открытых акционерных обществ. А ведь именно эта организационно-правовая форма теоретически позволяет участвовать населению во владении предприятием и решать те задачи, которые должен решать фондовый рынок.

В целом по Приволжскому Федеральному округу также идет снижение количества акционерных обществ – как открытых, так и закрытых. Так, если на 1 января 2009 года их было 26270, то на 1 января 2013 года – только 19141. Снижение составило около 30%. А на организованном фондовом рынке доступны акции только 57 предприятий, зарегистрированных на территории округа. Это также негативно влияет на участие населения в инвестиционной деятельности: ведь если предприятие рядом, значительно проще понять, чем оно занимается и какие результаты показывает. Подробнее – таблица 2.

Таблица 2

Эмитенты Приволжского федерального округа, зарегистрированные на ММВБ

Субъект РФ	**Количество ОАО на ММВБ**	**Субъект РФ**	**Количество ОАО на ММВБ**
Кировская область	1	Ульяновская область	1
Самарская область	6	Республика Башкирия	8
Нижегородская область	8	Республика Марий Эл	1
Оренбургская область	2	Республика Мордовия	1
Пензенская область	0	Республика Татарстан	11
Пермский край	13	Удмуртская республика	2
Саратовская область	4	Чувашская республика	1

Из 1000 нижегородских предприятий, имеющих организационно-правовую форму в виде открытых акционерных обществ, доступны для долевого участия населения только 8 [4]. На организованном фондовом рынке (биржа ММВБ) можно приобрести акции ОАО "ВМЗ", ОАО "ГАЗ", ОАО "ЗМЗ", ОАО "МРСК Центра и Приволжья", ОАО "Нижегородская сбытовая компания", ОАО "Павловский автобус", ОАО "Русполимет", ОАО "ТГК-6". Акции остальных 992 компаний практически недоступны. Всего на ММВБ зарегистрировано 328 предприятий, чьи акции доступны для приобретения.

Первичные размещения акций среди населения за последние 3 года по открытой подписке в Нижегородской области не проводились.

Российский фондовый рынок существует уже более 20 лет. Но за этот период он развивался лишь как механизм для обеспечения ликвидности и проведения спекулятивных операций, или как вторичный рынок. Первичный рынок, который предполагает реальные инвестиции в реальную экономику, в России развития не получил.

Таким образом, российский фондовый рынок пока не решил ни одну из тех социальных задач, о которых говорилось в начале статьи.

Литература

1. Программная статья В. Путина «О наших экономических задачах» раздел «Где взять капитал?» «Ведомости» от 30.01.2012, №15 (3029)

2. Материалы совещания о мерах, направленных на повышение конкурентоспособности российского фондового рынка. 25.03.2013. URL: http:// президент.рф/выступления/17370 (дата обращения: 28.02.2013).

3. Официальный сайт Федеральной налоговой службы РФ. URL: http://www.nalog.ru/gosreg/reg_ul/reg_ur_lic/ (дата обращения: 16.02.2013)
4. Официальный сайт биржи ММВБ-РТС, http://rts.micex.ru (дата обращения: 28.02.2013).

ПРОФСОЮЗ КАК СУБЪЕКТ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

UNION AS A SUBJECT OF SOCIAL POLICY IMPLEMENTATION OF ORGANIZATION

А.В. Рушева
Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского
A.V. Rusheva
Nizhny Novgorod State University. N.I. Lobachevsky

Рассматривается вопрос реализации мер социальной политики в организации, акцентируется внимание на деятельности профсоюзной организации, как субъекта социального менеджмента.

The article discusses the implementation of social policies in the organization, focuses on the activities of the trade union organization, as a subject of social management.

Ключевые слова: социальная политика, субъекты управления, социальный менеджмент, профсоюзная организация, социальная помощь, материальная поддержка, условия труда, защита интересов работников.

Keywords: social policy, the subjects of management, social management, trade union organization, social assistance, financial support, working conditions, protection of the interests of workers.

Современная социальная политика имеет целый ряд направлений и реализуется различными комплексными структурами на разных уровнях управления общественной системы. Основным содержанием и целью социальной политики продолжает оставаться удовлетворение социальных потребностей людей посредством разработки и реализации комплекса мероприятий, направленных на улучшение качества и уровня жизни различных социальных групп.

Следовательно, социальную политику следует представлять как аналитическую и управленческую практику, нацеленную не только на познание социального мира, но на его улучшение. В роли основных субъектов реализации социальной политики выступают государствен-

ные структуры, общественные организации, органы местного самоуправления, а также трудовые коллективы.

Важную роль в решении задач социального менеджмента играет и деятельность профсоюзных органов. Зародившееся в капиталистических странах в XIX веке профсоюзное движение имеет богатую историю, знает подъёмы и спады. Однако первоначальные цели этих объединений трудящихся продолжают оставаться актуальными. Так, в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 2) сказано, что профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов»[1].

В одной из своих программных статей (”Строительство справедливости. Социальная политика для России”) глава российского государства В.В. Путин обратил внимание на необходимость повышения роли профсоюзов и их активность на производстве. Очевидно, следовало бы вместе с профсоюзами изучить возможность расширения участия рабочих в управлении предприятиями. В связи с этим, особое значение приобретает их защитная функция, т.е. восстановление нарушенных законных социально-трудовых прав и интересов работников и профилактика подобных нарушений. Участие в управлении предприятиями облегчает контакты с представителями работодателя, профессиональное обсуждение с ними всего круга производственных вопросов — условий труда, графиков работы, оплаты труда, стимулирования и т.д. Реализация защитной функции предполагает также активное участие профсоюзов в отношениях социального партнерства (заключение коллективных договоров), контроль (наряду с трудовой инспекцией), а также в досудебной и судебной защите трудовых прав граждан.

Во многих уставах отраслевых и территориальных профсоюзов указываются области, относящиеся к социально-трудовым правам и интересам работающих россиян, среди которых: достойный уровень жизни работников и оплаты труда; контроль занятости и соблюдения работодателями гарантий высвобождаемым работникам; обеспечение здоровых и безопасных условий труда, охрана окружающей среды на предприятиях и др[2].

В настоящее время вести активную социальную деятельность в рамках организации руководителей подталкивают, с одной стороны, условия рыночной экономики, при которых обладание конку-

рентоспособностью становится возможным, если такое ключевое звено, как персонал – мотивирован, имеет определённые социальные гарантии и уверен «в завтрашнем дне». С другой стороны, социальная политика любого предприятия является частью общегосударственной социальной политики. Следовательно, основные положения внутриорганизационной социальной поддержки регламентированы государством, отражены в законодательстве и для работодателя являются подотчетной деятельностью [3].

Можно заключить, что перспективы улучшения жизни в современных условиях неразрывно связаны с активностью профсоюзов.

Подтверждением вышеизложенного может служить пример активной деятельности профсоюзного органа крупной и развивающейся современной организации сферы образования – Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. В целях усиления адресной социальной защиты сотрудников, в дополнение к государственному социальному страхованию в Университете создана система оказания материальной поддержки работников. Виды социальной помощи и порядок её выделения регулируются «Положением об оказании социальной помощи ННГУ» в соответствии с п. 6. Коллективного договора. В соответствии с этим же документом (коллективным договором) администрация Университета обязуется при ежегодном планировании расходования финансовых средств, полученных от платной образовательной деятельности, устанавливать отчисления в размере до 1,5 % (но не менее 1 %) для обеспечения функционирования системы социальной защиты сотрудников.

В итоге, действующая система материальной поддержки Университета предполагает предоставление следующих видов социальной помощи:

= Единовременные социальные пособия (пособие на погребение сотрудников и членов их семей; оплата дорогостоящих операций; расходы на необходимое обследование и лечение сотрудников и их детей; частичная компенсация стоимости стоматологических услуг; единовременная материальная помощь; компенсация расходов на детские образовательные программы).

= Частичная компенсация санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудников и членов их семей.

При определении размера пособия, как правило, учитывается стаж работы в Университете, а выплаты делаются согласно правилам данного Положения. Расходование средств на оказание социальной помощи со-

трудникам осуществляется в соответствии с ежегодно составляемой ориентировочной сметой, утверждаемой ректором.

Кроме вышеперечисленных мер социальной поддержки, всем членам профсоюзной организации Университета оказывается материальная помощь из фонда, формируемого профсоюзными взносами (например, выплаты родителям детей – первоклассников, новорождённых детей; сотрудникам, находящимся в тяжелом материальном положении и др.).

Заметно и активное сотрудничество профсоюзной организации с различными службами и подразделениями Университета, что обеспечивает их координацию в решении социальных проблем персонала, а также способствует созданию безопасных и здоровых условий труда на местах.

Несмотря на то, что в последние годы профсоюзы все меньше участвуют в протестных действиях, предпочитая мирные формы социального диалога, и очевидна зависимость большинства низовых профсоюзных организаций от руководства предприятий, в настоящее время Нижегородский госуниверситет является одним из крупнейших среди учреждений профессионального образования по численности профсоюзной организации: охват профсоюзным членством в нём составляет 92,3% [4].

Ощутимая помощь в финансовом отношении и обеспечение практически индивидуального подхода в решении социальных проблем каждому обратившемуся в профком сотруднику, является хорошим примером реализации социальной политики на локальном уровне.

Литература

1. Электронный документ. – Режим доступа: http://base.garant.ru/10105872/1/#block_100 (дата обращения 16.06.2013)

2. См.: Рофе А.И. О понятии «условия труда» и их трактовке профсоюзами // Труд и социальные отношения. 2012. № 1– Режим доступа: http://id.atiso.ru/files/journal_01_2012.pdf (дата обращения 10.06.2013)

3. Рушева А.В. Управление человеческими ресурсами как инновационная технология реализации российской социальной политики //Государственное регулирование экономики. Инновационная экономика XXI века. Материалы Девятой Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2013.

4. Информация о работе Нижегородской региональной организации Профсоюза по координации деятельности первичных профсоюзных организаций учреждений профессионального образования в условиях модернизации. Приложение № 2 к постановлению Исполкома Профсоюза от 15 марта 2011 г. № 5–2.

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ СЛИЯНИЙ И ПОГЛОЩЕНИЙ В МЕЖДУНАРОДНОМ БИЗНЕСЕ

SOCIAL AND CULTURAL ASPECTS OF CROSS-BORDER MERGERS AND ACQUISITIONS

А.А. Сергеева
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
A.A. Sergeeva
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

Рассматривается роль социокультурных факторов в управлении международными сделками слияний и поглощений компаний на современном этапе развития бизнеса. Взаимодействие и взаимопроникновение различных корпоративных культур, происходящее при слияниях и поглощениях, является одним из ключевых аспектов, определяющих успех или провал интеграционного процесса компаний в международном бизнесе.

The article focuses on the corporate cultural dimension in the process of the cross-border mergers and acquisitions. An integration of different corporate cultures has a significant impact on the success or failure of the M&A deal.

Ключевые слова: слияния и поглощения, организационная культура, международный бизнес, социальные аспекты управления.

Key words: cross-border mergers and acquisitions, corporate culture, international management, social aspect of the business.

Начало двухтысячных годов отмечено всплеском активности сделок слияний и поглощений компаний, которые рассматриваются как быстрый и эффективный способ выйти на новые рынки, приобрести новые технологии, хеджировать риски, нарастить конкурентоспособность. По данным аналитической компании Dealogic, с 1 января 2000 года в мире было совершено 316 657 слияний и поглощений (M&A) – по 87 в день. Их совокупный объем составил 25,2 трлн. долларов (это почти половина мирового ВВП) [1]. На фоне долгового кризиса в еврозоне и пошатнувшегося в связи с этим доверия инвесторов, когда количество слияний и поглощений во всем мире уменьшилось, состоялось заключение трех крупнейших сделок [2]: разделение и продажа исследовательского фармацевтического бизнеса компании Abbott и ее бизнеса по производству

диверсифицированной продукции медицинского назначения (66,4 млрд. долл. США), недавняя сделка по выкупу нефтяной компанией ОАО «НК «Роснефть» 100% акций ТНК-ВР у британской ВР и российского консорциума AAR, еще не завершенное слияние Glencore и Xstrata (45,8 млрд. долл. США).

Большинство слияний и поглощений – международные. Такие международные сделки, как ставшее хрестоматийным примером слияние немецкой компании DaimlerAG и американской Chrysler Corp., слияние люксембургской компании Arcelor и индийской Mittal Steel, образовавшее крупнейшую металлургическую компанию мира, неизменно привлекают пристальное внимание мировой общественности своими колоссальными масштабами, сложностью структуры сделки, а также перспективами изменения ландшафта всей отрасли, которое они влекут за собой.

Кроме того, даже сделки, совершаемые компаниями одной страновой принадлежности, могут расцениваться как международные. Например, поглощение американской корпорацией Boeing другой компании США – McDonnell Douglas потребовало интеграции операций в десятке стран по всему миру.

И без того сложные процессы слияний и поглощений в контексте международного бизнеса становятся еще более сложносочиненными, отражая еще большее число факторов. В процессе самой сделки самое важное технические, экономические и финансовые аспекты. Однако после заключения сделки на первый план выходят социокультурные факторы, определяющие то, как компании смогут взаимодействовать.

Слияния и поглощения, в результате которых происходит объединение компаний в одну, сопровождаются не только объединением активов, производственных технологий, но также и взаимопроникновением или замещением организационных структур, взаимодействием корпоративных культур.

Корпоративные культуры вбирают в себя многое, что было сделано и достигнуто компаниями за годы работы. В рамках одной отдельно взятой компании нередко существуют различия между желаемыми и фактическими культурными нормами и ценностями – так называемый культурный разрыв. Во время слияний и поглощений компаний культурный разрыв возрастает, что, по мнению экспертов, является одной из ключевых причин неудачных объединений.

Глобализация затрагивает многие аспекты деятельности бизнеса, но главный актив любой компании – человеческий капитал не перестает

быть носителем культуры своей страны, национальной идентичности, определенного «генетического кода». Неписаные нормы, ценности в компаниях Европы, Америки, Азии существенно разнятся. При этом люди меняются крайне неохотно, яро сопротивляясь изменениям культуры, особенно навязываемым. Это свойственное человеческой природе отторжение нового, неспособность к адаптации и трансформации в масштабах компании становится серьезной проблемой в условиях динамичного развития современной экономики, нарастающего темпа интеграционных процессов. Внутрифирменные культуры могут как взаимообогатить друг друга, так и стать фактором большой разрушительной силы.

Интеграционные мероприятия важны на всех стадиях слияния или поглощения. Необходимо подготовить людей к переменам, добиться их понимания и заручиться согласием. Никто не одобрит изменения до тех пор, пока не поймет, что стоять на месте гораздо хуже, чем двигаться вперед. Только в таком положении люди становятся открытыми новому и готовыми содействовать внедрению преобразований и улучшению командного взаимодействия. В противном случае неуверенность в будущем и риск быть уволенным приводят к нарушению внутреннего климата организации, негативно сказываются на наиболее квалифицированных работниках, которые нередко, уводя вместе с собой крупных клиентов, покидают компании, пренебрегающие социальной и культурной стороной происходящих трансформационных процессов.

Результативными и долговечными интеграционные образования становятся в тех случаях, когда объединению подлежат не только основные и финансовые фонды, а человеческий капитал. Успех вновь образованных структур не в последнюю очередь зависит от комплементарности, синтеза корпоративных культур и взаимопонимания, доверия участников процессов.

Работа по интеграции компаний на уровне корпоративной культуры, превращение ее в важное побуждающее и объединяющее начало, формирование морально-этических основ взаимодействия компаний в процессе слияния и поглощения позволяют сохранить и повысить управляемость, добиться эффективности новой структуры, особенно в условиях неопределенности и нестабильности турбулентного периода организационной трансформации.

Таким образом, кросс-культурные и социальные аспекты приобретают определяющее значение для компаний, осуществляющих интеграционные процессы. В современных условиях корпоративная культура,

соответствующая стратегии новой компании, создающая ориентиры для работников, нацеленная на эффективную интеграцию, должна рассматриваться в качестве одного из важных факторов, влияющих на успешность слияния или поглощения компаний в международном бизнесе.

Литература

1. Как уничтожить стоимость // Газета «Ведомости». – 18.12.2009.
2. Российский рынок слияний и поглощений демонстрирует устойчивость, несмотря на неопределенности в мировой экономике // Финам.ru. – 19.03.2013.
3. I.K., «Is Structural Change Necessary?». – Adizes Blog, 2010.
4. Stahl G.K., Voigt A. Impact of cultural differences on merger and acquisition performance: a Adizes critical research review and an integrative model // Emerald Group. – 2004. – Vol. 4. – pp. 51–82.
5. Ноздрева Р.Б. Стратегические альянсы в международном бизнесе // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 6.
6. Савчук С.В. Анализ основных мотивов слияний и поглощений // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 5.

ПРОБЛЕМА УЯЗВИМОСТИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

THE VULNERABILITY PROBLEM IN THE SOCIAL AND LABOR RELATIONS

И.Л. Сизова

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

I. Sizova

Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Данное исследование нацелено на анализ проблемы уязвимости в социально-трудовых отношениях, основано на привлечении результатов национальных и международных социологических исследований, официальных отчетов комиссий по трудовым отношениям, опубликованных в период 2009–2012 гг. в Великобритании, Канаде, Германии и России.

This study is aimed at an analysis of the vulnerability problem in the social and labor relations. It is based on the results of national and international sociological research, official reports of the labor relations committees published from 2009 to 2012 in Great Britain, Canada, Germany and Russia.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, рынок труда, экономика, работодатель, модели поведения трудящихся.

Keywords: socio-labour relations, labour market, the economy, the employer, workers ' behaviour model.

Среди основных подходов изучению проблем в сфере труда, сложившихся в социологии, можно выделить следующие, одновременно характеризующие этапы трансформаций в рыночной экономике и в обществе наемного труда.

1. В индустриальной экономике и обществе уязвимым считался труд наемных работников.

2. В относительно стабильных хозяйствах 1950–1980-х гг. выделялись дискриминированные и сегрегированные группы на рынке труда.

3. Переход к постиндустриальной экономике выявил проблему уязвимости трудящихся вследствие «прекаризации труда».

4. В настоящее время уязвимость чаще рассматривается как накопление рисков в системе социально-трудовых отношений.

Проанализируем современные теоретические подходы и результаты прикладных исследований подробнее. Обобщенное понимание уязвимости экономически активного населения представлено в двух вариантах:

•уязвимость – это сниженная способность индивида предвидеть, преодолевать и восстанавливаться от последствий перекоса баланса сил в пользу работодателя или иных влияний в трудовой жизни;

•уязвимыми могут быть признаны те лица (группы), которые в силу своих личных характеристик и/или условий жизни страдают от отсутствия стандартных условий достойного труда.

Следуя теории «накопления рисков» выделим области, в которых риски уязвимости являются наиболее существенными.

Экономика. В первую очередь способствуют росту уязвимости развитие новых сфер деятельности (услуги, высокие технологии), далее реорганизация традиционных отраслей хозяйства (производство, товарный рынок). Положение, которое фирма занимает в экономике (степень конкуренции, модели спроса), обязательно отражается на трудовых отношениях.

Рынок труда. Разнообразные негативные тенденции (увеличение предложения труда, рецессия рабочих мест, изменение организации труда, ориентация системы социальной защиты на стандартного работника, ослабление контроля над занятостью со стороны государства) сокращают возможности трудоустройства, стабильной занятости, защиты от увольнений. В идеальном случае, если работодатель чрезвычайно ухудшает условия труда, работник покидает фирму и ищет другую ра-

боту с лучшими условиями. Однако на практике не всегда стороны способны найти замену, и возникает созависимость, при которой баланс сил сдвигается в ту сторону, которая наиболее легко находит замену. Как правило, это работодатель, который таким образом осуществляет власть над работником.

Трудовое право, система социальной защиты, которые в индустриальное время создавали надежность рабочего места (защиту от несправедливого увольнения, гарантии выходных пособий и т.д.), облегчали жизнь работников и после завершения трудовой деятельности (в пенсионном возрасте). Данная система защиты явно или неявно связывалась с *полом* (мужской), *доминирующей группой* (белый), *сексуальностью* (гетерогенность), *семейным положением* (брак), *способностями* (трудоспособный), *гражданским статусом*. Сегодня растет число тех, кто не отвечает этим, очевидно, устаревшим условиям.

*Предприятие и работодатель***.** В основном положение трудящихся в этом случае зависит от следующих параметров:

•режим производства и финансовая ситуация;

•охват работников профсоюзным движением;

•режим управления персоналом;

•гарантии трудовых прав;

•поведенческие нормы и установки (микроклимат +корпоративная культура).

Все они обусловливают необходимость вовлечения и степень согласия работников со своим положением. Там, где требуется инициативность, гибкость и прочие компетенции баланс сил сдвинется в сторону работников. Есть исследования, которые указывают, что большая уязвимость затрагивает работников малых фирм. Другие, наоборот, отмечают фактор неформальных отношений, усиливающих влияние занятых. Отчуждение и анонимность труда на крупных предприятиях также способны усилить уязвимость. В меньшей степени данный вывод относится к государственному (общественному) сектору хозяйства, который наиболее восприимчив к модели профессионального управления, что сокращает несправедливость и проблемы в управлении персоналом. Важную роль играет охват сотрудников профессиональным движением. Хотя степень их участия в трудовой жизни и власть серьезно сократилась за последние 25 лет, они до сих пор способны оказать влияние на многие показатели уязвимости. Наличие профсоюза формирует восприятие, что проблемы могут решаться на рабочем месте, а не посредством увольнения или самоувольнения работника. Опосредованное влияние

профсоюза видится в том, что работодатель будет бояться подобного объединения у себя в фирме в результате проведения непопулярных решений в отношении работников. Более явной опасность уязвимости становится в том случае, если работодатель плохо знает трудовое право и совершает ошибки в соблюдении прав работающих. Общим местом стали результаты исследований, в которых указывается, что зависимость главы предприятия от определенных социальных норм и ценностей (авторитарных, демократических, патерналистских и пр.) формирует то или иное положение работника. В особых случаях отмечается преобладание у работодателей нерационалистических установок, в рамках которых предпочтения (белых, красивых) работников иным, дискриминации, приводят к формированию завышенных требований.

Работа. Прежде всего, уязвимое положение трудящихся зависит от типа трудового договора, опыта и навыков работы, позиции работника в профессиональной иерархии, самих выполняемых трудовых поручениях и социальной поддержки на рабочем месте. Многие характеристики работника формируют отношение к нему уже в момент найма. Но они же способны привести к уязвимости уже на рабочем месте. Наличие или отсутствие письменного трудового договора, сроки контракта могут стабилизировать или, наоборот, подрывать положение работника. Приобретенные в фирме опыт и навыки работы при определенных (благоприятных) условиях могут сделать работника более влиятельным. Тоже самое можно констатировать и в отношении занимаемой должности в иерархии на предприятии, а также сферы деятельности (насколько она важна). Выполнение значимой для организации работы снимает «проблему должности», поскольку подобные обязанности вовсе не обязательны для высших должностных позиций. Социальная поддержка на рабочем месте помогает бороться с проявлениями уязвимости. Такая поддержка менее формальна, чем профсоюзная. Те, кто работает в автономном режиме, более уязвимы.

Работник. Индивидуальная производительность труда является важным двигателем баланса сил между работодателем и работником. Ее трудно измерить, в основном в исследованиях основываются на возрасте и квалификации. Наряду с социально-демографическими характеристиками трудящегося играют роль в предотвращении или развитии уязвимости такие факторы, как знание трудовых прав, стаж и опыт работы, материальное положение работника и сети социальной поддержки, поведенческие установки и нормы. Важные для работника внетрудовые обязанности (уход за детьми, больными родственниками, иные

требования со стороны семьи) могут заставлять работника идти на уступки, больше соглашаться с работодателем из-за необходимости договариваться о графике работы и выполнении трудовых поручений. Одновременно это создает напряженность между работой и нерабочим временем, опять же воздействуя не в пользу трудящегося. Традиционным фактором уязвимости выступает зависимость работника от трудового дохода. Зависимость усиливается, если работа непосредственно связана с местом жительства или фирма обеспечивает удобный путь до места работы и обратно (иные социальные, статусные льготы и преференции).

Указанные ослабления в гарантиях занятости и труда дополняются следующими современными трендами: размывание роли предпринимателя, работника, размывание границ между работой и личной жизнью, включение личности человека в трудовой процесс, высокая степень автономии в занятости, большее разнообразие рабочей силы. В связи с таким широким разнообразием причин и факторов развития уязвимости ее проявления и социальные последствия плохо поддаются количественной оценке и имеют множественное воздействие на социальную жизнь. Среди негативных проявлений и последствий уязвимости называют:

– *в области труда:* высокое напряжение сил/снижение степени идентификации с трудом;

– *в восприятии занятости*: неадаптированность установок, «несформированность» работника;

– *для предприятия:* теряется коллективная социальная идентичность, снижается качество персонала, производительность, устойчивая конкурентоспособность;

– *в области благосостояния:* развитие бедности экономически активного населения;

– *в здоровье:* небывалый рост психических заболеваний и девиаций;

– *в личностном и общественном развитии, в межличностных отношениях:* увеличение зоны дезаффиляции (Р.Кастель), «коррозия характера» (Р. Сеннет);

– *в образовании:* приватизация рисков;

– *для будущего:* отсутствие защищенной старости.

Особо уязвимых становится все больше. С точки зрения *социально-демографических признаков* выделим женщин, молодежь, возрастных

лиц, инвалидов и часто болеющих, этнические меньшинства, не гетеросексуалов, маргинальные элементы. В качестве *низкоресурсных* (или представители недоминирующих) групп выделим низко квалифицированных лиц, узких специалистов, мигрантов, новичков, длительно безработных, не членов профсоюзов, «традиционалистов» по социальным установкам, имеющих материальные трудности, трудоспособных с неблагоприятной семейной ситуацией и психологически неустойчивых лиц. Таким образом, факторы, являющиеся внешними по отношению к работе, могут повлиять на рост уязвимости современного работника (З.Бауман).

Как заключают современные политики, «…*на рынке труда будущего социальная защищенность работника, в том числе потенциального, будет означать, прежде всего, его способность адаптироваться к ускоренно меняющимся экономическим и социальным реалиям. Способность, обеспечиваемую совместными усилиями как его самого, так и институтов общества. И чем она выше будет, тем динамичнее и более оптимальна – структура занятости, конкурентоспособнее – сам работник и экономика его страны»* (высказывание датского премьер-министра).

Однако новое поведение экономически активного населения в системе социально-трудовых отношений не соответствует этим устремлениям. На основании используемых данных современных исследований выявляем следующие наиболее распространенные модели поведения: примирение с существующим положением – «современный раб»; «защищаться в одиночку»; добровольное самоисключение из занятости (саботирование); времяпрепровождение (работа как эпизод жизни); «трудовые кочевники». Таким образом, можно констатировать новый конфликт интересов, устремлений и ценностей в социально-трудовой сфере, который в России по мере приобретения экономикой черт постиндустриальной модели способен все более обостряться. Предлагаемые решения (наукой, общественностью) проблемы уязвимости представляют собой пока две обособленные стратегии, в основном отражающие противоположные интересы сторон, малоспособные сформировать новый баланс сил в этой сфере:

1. Подключение всех систем жизнедеятельности к обеспечению труда и занятости. Как следствие возникает угроза «господства труда» (А.Горц).

2. Установить приемлемую степень уязвимости в социально-трудовых отношениях, что трудно осуществить на практике.

ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРА ВАРИАНТА РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ И МЕЦИЦИНСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ.

THE DEFINITION OF THE DOMESTIC VERSION'S PHARMACEUTICAL AND MEDICAL INDUSTRIES DEVELOPMENT: SOCIOLOGICAL ANALYSIS

О.Н. Сычева
Департаментагосударственных целевых программ и капитальных вложений Министерства экономического развития Российской Федерации
O.N. Sycheva
Department for the State Target Programs and Capital Investments, The Ministry of Economic Development of the Russian Federation

Обосновывается оптимальный выбор варианта развития отечественной фармацевтической и медицинской промышленности.

The article explains the optimal way for the development of the domestic pharmaceutical and medical industries.

Ключевые слова: инерционный вариант, инвестиционный вариант, инновационный вариант.

Keywords: inertial option, investment option, innovative option.

В настоящее время в Российской Федерации наиважнейшей проблемой является обеспечение национальной безопасности в сфере здравоохранения и здоровья нации в связи с критическим состоянием отечественной фармацевтической и медицинской промышленности. Решение проблемы развития отечественной фармацевтической и медицинской промышленности представлено в концепции Программы в трех вариантах: инерционном, инвестиционном и инновационном [1]. Первые два варианта не предусматривают использования государством инструмента федеральной целевой программы. Третий, инновационный вариант, рассчитан исходя из прогноза использования программно-целевого метода бюджетного планирования, обеспечивающего инновационное развитие фармацевтической и медицинской промышленности в рамках федеральной целевой программы «Развитие фармацевтической и медицинской промышленности Российской Федерации на период до 2020 года и дальнейшую перспективу».

Инерционный вариант при сохранении активности международных компаний на отечественном рынке лекарственных препаратов и медицинских изделий не предусматривает масштабных целевых государственных вложений в инновационное развитие отечественной фармацевтической и медицинской промышленности. В долгосрочной перспективе в данном варианте спрос на инновационные высокоэффективные лекарственные средства и медицинские изделия может быть полностью покрыт за счет импорта.

Основным преимуществом инерционного варианта является экономия бюджетных ресурсов.

Рисками данного варианта является то, что уже к 2017 году научный и технологический потенциал отечественной фармацевтической и медицинской промышленности будет исчерпан. Кроме того, произойдет критическое сужение базы для их самостоятельного долгосрочного развития, возрастет зависимость от импорта и курса валют и, как следствие, нестабильность на потребительском рынке фармацевтических и медицинских изделий[2]. В долгосрочной перспективе вследствие инерционного варианта развития инновационное фармацевтическое и медицинское производство и связанная с ним прикладная наука практически прекратят свое существование. Таким образом, национальная безопасность в сфере здравоохранения и здоровья нации на основе инерционного варианта обеспечена не будет.

Инвестиционный вариант. В случае умеренного государственного инвестирования в развитие материальной базы фармацевтической и медицинской промышленности следует ожидать локализации производства современных воспроизведенных лекарственных средств на территории Российской Федерации и стимулирования лицензионного сборочного производства высокотехнологичной медицинской техники. Ряд предприятий фармацевтической и медицинской промышленности сможет перейти на более современный уровень производства сырья, готовых лекарственных форм и медицинских изделий, обеспечив тем самым частичное решение основной проблемы. Преимуществом инвестиционного варианта является увеличение доли импортозамещающей отечественной продукции на внутреннем рынке. Поскольку инновационного развития этот вариант так же, как инерционный, не предусматривает, потенциал самостоятельного развития фармацевтического производства и производства медицинских изделий в рамках данного варианта будет также исчерпан ориентировочно к 2017 году. При этом передовые научные исследования и разработки отечественным предприятиям не потре-

буются. Таким образом, национальная фармацевтическая и медицинская промышленность будут постоянно нуждаться в нарастающей ресурсной государственной поддержке.

Основным риском данного варианта является неэффективность использования бюджетных ресурсов в долгосрочной перспективе, поскольку кратковременный позитивный эффект от использования устаревших зарубежных технологий не приведет к созданию продуктов, обладающих комплексным инновационным потенциалом в долгосрочной перспективе.

Инновационный вариант решения проблемы заключается в участии государства в стимулировании запуска полного инновационного цикла в фармацевтической и медицинской промышленности с последующим нарастающим финансированием исследований и разработок за счет собственных средств предприятий.

Инновационная модель государственного организационно-финансового целевого механизма позволит не только модернизировать производственные мощности предприятий на базе организационных и технологических инноваций, но и стимулировать в Российской Федерации разработку и производство наукоемкой фармацевтической и медицинской продукции, поднять уровень отечественной фармацевтической и медицинской промышленности до мирового и успешно конкурировать с зарубежными производителями как на внутреннем, так и на внешнем рынках.

Технологическое перевооружение отечественных предприятий фармацевтической и медицинской промышленности будет производиться по двум направлениям:

1. В форме партнерства государства и частных российских предприятий фармацевтической и медицинской промышленности.

2. За счет государственных капитальных вложений в отдельные государственные предприятия фармацевтической и медицинской промышленности [3].

Инновационный вариант построен на основе государственно-частного партнерства, в нем заложены стимулы для рационального сотрудничества частного бизнеса с государством в софинансировании исследований, разработок и инновационного производства отечественной фармацевтической и медицинской продукции. Инновационный вариант предусматривает использование всех преимуществ первого и второго вариантов при одновременном снижении их рисков за счет повышения рыночной (негосударственной) составляющей развития. Пре-

имуществами данного варианта являются расширение круга инновационно-активных компаний, рост экономической конкуренции, стимулирующей экономический рост, ценовая стабилизация на потребительском рынке, оптимизация механизмов координации исследований и разработок в фармацевтической и медицинской промышленности. В рамках инновационного варианта предусматривается кооперация с зарубежными предприятиями, научными и образовательными учреждениями, что положительно скажется на развитии отечественной фармацевтической и медицинской промышленности. При этом значительный импульс к развитию в области фармацевтической и медицинской промышленности получат российская прикладная наука, инженерия, образование.

При реализации инновационного варианта прогнозируется обеспечение:

- масштабного роста государственных и частных вложений в импортозамещающие НИОКР;
- масштабной технологической модернизации предприятий, производящих фармацевтическую и медицинскую продукцию в соответствии с современными стандартами производства;
- возрастания инновационной активности предприятий фармацевтической и медицинской промышленности;
- использования передового зарубежного научно-технического и производственно-технологического потенциалов;
- создания малых инновационных предприятий и решения проблем подготовки высококвалифицированных кадров для развивающихся предприятий фармацевтической и медицинской промышленности.

Основным риском инновационного варианта является возможность возникновения мировой макроэкономической нестабильности.

Таким образом, из проведенного выше анализа можно сделать вывод, что при сравнении рассмотренных вариантов решения проблемы развития отечественной фармацевтической и медицинской промышленности, их преимуществ и рисков оптимальным вариантом выбирается инновационный вариант.

Литература

1. Стратегия развития фармацевтической промышленности в Российской Федерации до 2020 года//http://doc.google.com [Электронный ресурс].

2. Дан старт разработке стратегии развития российской фармацевтической промышленности на период до 2020 года//http:www.minprom.gov.ru [Электронный ресурс].
3. Иващенко А.А., Кравченко Д., Концепция инновационного развития отечественной фармацевтической отрасли / А.А. Иващенко, Д.В. Кравченко // Ремедиум. 2008. №5. С. 14–18.

СУБКУЛЬТУРА НИЩЕТЫ И БЕДНОСТИ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

THE SUBCULTURE OF DESTITUTION AND POVERTY IN INDUSTRIAL ENTERPRISES

Б.Г. Тукумцев
Социологический институт РАН
B.G. Tukumtsev
The Sociological institute of the Russian Academy of Sciences

Приводятся полученные в исследованиях данные об уровне бедности людей, работающих в отечественной промышленности. А также говорится о тех социальных угрозах, которые возникают в связи с этим.

The research findings of poverty level of people, who work in the domestic industry, are given in this article. The author also indicates the social threats, which occur in this connection.

Ключевые слова: Бедность, нищета, оплата труда, субкультура нищеты и бедности.

Keywords: poverty, destitution, remuneration of labour, subculture of destitution and poverty.

Внимание исследователей, анализирующих социально трудовую сферу, к оценке масштабов бедности и нищеты в среде работников производства побуждается не только научным интересом. Это не просто очередная актуальная проблема, некий фактор, негативно влияющий на состояние труда в пореформенной России. Это бедствие. Тяжелое государственное и общественное бедствие, которое, на наш взгляд, является одним из существенных тормозов развития как экономики страны, так и ее социальных институтов.

Общеизвестно, что доля заработной платы в объеме производственных затрат на Европейских предприятиях колеблется в пределах 50–60%. На российских же предприятиях она составляет 10–20%. Но даже в

пределах этой невысокой доли финансовых затрат собственники отечественных предприятий делят персонал на «белых» и «черных». Высококвалифицированным работникам и специалистам они вынуждены платить достойную заработную плату. Вынуждены, потому что могут их лишиться. Но компенсируют эти затраты неоправданно низкими размерами заработной платы, выплачиваемой остальным. При этом разрыв между минимальным и максимальным уровнями заработной платы достигает 15-ти крат. Побудить их к изменению такой политики в области оплаты труда в настоящее время некому. Социальный институт найма и трудовых договорных отношений на предприятиях России до сих пор сформирован лишь в общих чертах. Отдельные исключения не делают погоды. Государство в политику оплаты труда в частном бизнесе, да и в госкорпорациях предпочитает не вмешиваться. Главный профсоюз страны (ФНПР), в духе советских времен, также не вникает в ситуацию с оплатой труда на предприятиях. Сложившаяся практика создает условия для рыночного произвола собственников и консервации значительного объема нищеты и бедности среди работников отечественного производства. Она противоестественна для государства, считающего себя социальным.

Справедливости ради нельзя не отметить, что исследования, выполненных в последние два года, дают основания для вывода о том, что бедность постепенно отступает, сокращается. Но темпы этого сокращения настолько малы, что не позволяют прогнозировать скорое решение этой проблемы.

В нашем распоряжении имеются материалы исследований за 2012 год на группе промышленных предприятий одного из субъектов федерации, которые можно привести в качестве примера. Вот как выглядит распределение зарплаты (октябрь 2012 г.) относительно величины прожиточного минимума (ПМ) в процентах.

Обрабатывающие производства	**Зарплата за прошлый месяц**				**Итого**
	Менее 1 ПМ	**1-2 ПМ**	**2-3 ПМ**	**Более 3 ПМ**	
В среднем по массиву	3,8	53,9	31,4	11,0	100,0

Цифры таблицы говорят о том, что около четырех процентов опрошенных получают оплату своего труда ниже уровня выживания. Но ведь работники тратят заработную плату не только на себя. У них может быть семья, дети. При распределении работников по уровню среднеду-

шевого дохода выясняется, что доля живущих за порогом нищеты составляет уже 16%. Применительно к исследуемому контингенту предприятий эта группа составляет около 23-х тысяч работников. Вот таков масштаб нищеты только для этого массива. А более половины опрошенных должны быть отнесены по самым скромным нормативам экономистов к категории бедных.

Обрабатывающие производства	**Доход на члена семьи**				
	Менее 1 ПМ	**1-2 ПМ**	**2-3 ПМ**	**Более 3 ПМ**	**Итого**
В целом по массиву	16,3	51,6	24,6	7,5	100,0

Особая острота ситуации связана с тем, что работники наемного труда, которых относят к категории «бедных» или «нищих», не просто люди, у которых доход на какую-то сумму меньше, чем у других. Это, прежде всего, носители иной, особой, отличной от культуры общества субкультуры. В одном случае ее можно назвать субкультурой нищеты, в другом субкультурой бедности. Это способы жизни в рамках других культурных правил. В наших исследованиях они имеют такое толкование.

Субкультура нищеты рассматривается как комплекс ценностей и норм поведения, ориентированных на биологическое выживание индивидов ценой отказа от подавляющей части действующих в обществе культурных правил, а в отдельных случаях и тенденции к полной десоциализации.

Субкультура бедности – способ жизнедеятельности, при котором биологическое выживание обеспечивается, но существенно ограничены возможности следовать принятым в обществе ценностям и нормам физического и духовного развития. В первую очередь, это относится к возможности создания полноценных условий для развития и воспитания детей, к возможности постоянного укрепления и профилактики своего физического состояния. У этой группы существенно ограничены возможности получения образования, ограничены возможности поддержания соответствующего общепринятым требованиям своего внешнего вида и нормальных (с точки зрения санитарных и физиологических норм) условий быта.

Субкультуры, о которых идет речь, не только существенно отличаются от культурных правил, принятых в обществе, но и находятся с ними в состоянии культурного конфликта. Их присутствие постоянно по-

рождает новые проблемы в сфере экономики и общественной жизни. Вот некоторые из них:

1. *Воспроизводство в стране низкого образовательного и культурного уровня значительной части населения.* Семьи, относимые к категориям «нищеты» и «бедности», не в состоянии создать нормальных условий для развития, воспитания и обучении своих детей. Дети из этих семей чувствуют себя изгоями и в школе, и среди более обеспеченных сверстников. Как правило, именно эти дети оказываются в числе отстающих учеников, второгодников и нередко покидают школу до ее окончания.

2. *Воспроизводство девиантного поведения в обществе.* Бедные семьи не могут вести образ жизни, соответствующий принятым в обществе образцам. Они формируют свою, особую субкультуру, все чаще включающую в себя нормы отклоняющегося поведения, и воспроизводят их, приобщая к ним своих детей. Далеко не все бедные семьи представляют собой акторов противоправной деятельности, но их субкультура является той питательной средой, которая способствует формированию отклоняющегося поведения самого различного рода.

3. *Демографическая проблема.* Выполняемое в настоящее время медицинское диагностирование работающего населения и школьников показало опасную запущенность здоровья большей части этих групп людей. Беда в том, что многие из них после установления диагноза так и не становятся пациентами медицинских учреждений. В значительной части случаев это происходит из-за отсутствия у них необходимых денег для лечения. Но, прежде всего, из-за отсутствия соответствующих культурных норм.

4. *Проблема экономической поддержки бедных семей*. Какая-то часть работников и их семьи, относимые к категориям бедности и нищеты, становятся иждивенцами территориального бюджета. Они составляют основную массу должников по оплате жилищно-коммунальных услуг, не имеют возможности предпринять самостоятельных мер по ремонту и сохранности своего жилища, нагружая бюджет различного рода дотациями.

5. *Низкое качество труда.* Хорошо известно, что работник, живущий в бедности – не лучший работник (и физически, и морально). Как правило, он не спешит сосредоточиться на выполнении своих производственных функций, так как экономит силы для подработки после смены в другом месте. Он предрасположен к девиантному поведению.

Низкая оплата труда у начинающих свою рабочую карьеру молодых людей, не имеющих возможность оплатить свой нормальный быт и питание, является причиной их отказа пополнять ряды персонала производства и поступать в ПТУ, которые готовят специалистов рабочих профессий. Доля молодежи в числе работающих не увеличивается и в среднем не превышает 15%.

6. *Экономическая неэффективность замены старого оборудования.* Низкий уровень оплаты труда работников сдерживает столь актуальное для российской промышленности техническое перевооружение. Затраты на приобретение нового оборудования, высвобождающего большое число работников, оказываются нерентабельными. Они не окупаются за счет высвобождаемой заработной платы из-за ее мизерности.

Литература

1. Беляева Л.А. Социальная стратификация и бедность в регионах России / Л.А. Беляева // Социологические исследования. – 2006. – № 9. – С. 52–62.
2. Львов С.В. Образы бедности и богатства в Российском общественном сознании / С.В. Львов // Мониторинг общественного мнения, экономические и социальные перемены. – 2007. – № 1 (81). – С. 34–43.
3. Тукумцев Б.Г. Бедность и нищета работников промышленного производства / Б.Г. Тукумцев // Журнал исследований социальной политики. – 2008. – Том 6. № 3. – С. 319–338.

МЕРЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ УГРОЗАМ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ИНЖИНИРИНГОВОЙ КОМПАНИИ

MEASURES TO COUNTER THREATS TO PERSONNEL SECURITY ENGINEERING COMPANY

П.С. Фролова
Ивановская государственная текстильная академия
P.S. Frolova
Ivanovo State Textile Academy

Определение рисков и угроз кадровой безопасности инжиниринговой компании и меры по их минимизации.

Definition of risks and threats personnel security engineering company and measures to minimize them.

Ключевые слова: кадровая безопасность, риски, угрозы, меры противодействия.

Keywords: personnel security, risks, threats, the measures of counteraction.

Условием успешного инновационного развития российского общества является исследование и расширение научной базы развития экономики и разработка социально-экономических мер в целях снижения рисков и противодействия угрозам кадровой безопасности организаций.

Кадровую безопасность целесообразно рассматривать с двух позиций:

1. с позиции организации безопасной деятельности персонала;

2. с позиции безопасности организации от возможных негативных действий их сотрудников.

По нашему мнению, для повышения уровня общей безопасности организации необходимо выделить два основных направления в области кадровой безопасности, связанных с функционированием персонала компании. Первое направлено на охрану и улучшение условий труда и сотрудников. Второе на повышение лояльности персонала к своей организации.

Ранее в научной литературе проблемы функционирования персонала рассматривались в рамках охраны труда и мотивации персонала безотносительно к кадровой безопасности организации.

Что касается безопасности организации, связанной с рисками негативного воздействия сотрудников, это направление является довольно новым для отечественной экономики и активно актуализировалось в последние два десятилетия и поэтому требует большего внимания.

Под системой кадровой безопасности мы понимаем комплекс мер в области управления персоналом, направленных на минимизацию рисков нанесения ущерба организации со стороны персонала и непосредственно самому персоналу.

Для повышения уровня кадровой и снижения рисков информационной безопасности необходимо применение специальных мер.

Значительным для инжиниринговой компании является риск, связанный с неспособностью собственных сотрудников противостоять воздействию со стороны третьих лиц с целью склонения к различным формам нарушения их обязательств перед работодателем.

Объектами рассматриваемой угрозы чаще выступают должностные лица инжиниринговых компаний, имеющие доступ к конфиденциальной информации, часто связанной с научными разработками, к управлению денежными средствами и ликвидными товарно-материальными ценностями, а также к хранению их, к реализации функций управления, регулирования и надзора.

Для минимизации рисков и организации мер по противодействию угрозам склонения сотрудников инжиниринговой компании к нарушению своих обязательств перед работодателем мы предполагаем использовать два направления в работе с персоналом: профилактику угроз, включающую качественный отбор кадров и создание эффективной системы социальной защиты кадров, пресечение угроз и наказание виновных лиц.

В организации должна функционировать такая технология подбора и отбора кандидатов на трудоустройство, которая позволит заблаговременно исключить кандидатов на работу, чьи личностные качества, привычки или автобиографические данные делают их потенциально уязвимыми для вербовки или шантажа. Особое внимание при обеспечении кадровой безопасности необходимо уделять проверке подлинности документов и личных данных при проведении процедуры отбора и подбора персонала. Этому будет способствовать тесная работа службы безопасности компании, руководителей подразделений с вакантными рабочими местами и службы управления кадрам, обеспечивающая комплексный контроль за кандидатом на трудоустройство.

Особое внимание необходимо уделять созданию эффективной системы социальной защиты персонала как элементу профилактики угроз кадровой безопасности. Только защищенный в социальном плане сотрудник, уверенный в своем будущем, может оставаться лояльным к работодателю.

Второе направление в работе с персоналом по минимизации риска и организации противодействию угрозе склонения сотрудников инжиниринговой компании к нарушению своих обязательств – пресечение угроз и наказание виновных лиц. Это могут быть специальные поощрения за активную работу по укреплению безопасности организации и санкции административного, экономического и психологического характера к конкретным сотрудникам и трудовым коллективам за допущенные ими нарушения в области соблюдения установленных правил.

Если же сотрудник, к которому была предпринята попытка вербовки или осуществлялись угрозы, своевременно сообщил об этом в службу безопасности компании, он должен быть поощрен согласно действующему уставу фирмы. Это могут быть социально-экономические льготы, премии, поощрения и т.д.

Особое место в общей безопасности инжиниринговой компании занимает информационная безопасность, непосредственно связанная с кадровой безопасностью, для обеспечения которой необходимо преду-

смотреть комплекс специальных мер – программно-технических и организационных. Для этого необходимо создание ранжированного перечня конфиденциальных сведений организации и определение условий и круга допущенных к ним лиц, оценка возможных каналов утечки (перехвата) конфиденциальной информации, проведение профилактического контроля соблюдения правил с использованием плановых и внезапных проверок, а также работоспособность технических средств защиты.

Важным этапом системы обеспечения кадровой безопасности безусловно является контроль над деятельностью сотрудников организации, он должен быть комплексным и непрерывным.

Данные меры в случае их применения в инжиниринговой компании смогут снизить риски, связанные с возможностью утечки конфиденциальной информации, повысить ответственность работников за свои действия, повысить мотивацию к обеспечению кадровой безопасности в целом, и, следовательно, повысить уровень защищенности и лояльности работников в данной организации.

ПРОБЛЕМЫ ИСЧИСЛЕНИЯ ПЕНСИОННОГО СТАЖА МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА
THE PROBLEM OF CALCULATION OF THE PENSION QUALIFYING PERIOD OF MEDICAL WORKER

Г.М. Хамитова
Казанский государственный медицинский университет
G.M. Khamitova
Kazan state medical University

Обсуждаются теоретические и практические проблемы, возникающие при установлении льготной пенсии медицинским работникам.

The article discusses the theoretical and practical problems arising when establishing privileged pensions health care workers.

Ключевые слова: льготная пенсия, медицинский работник, законодательство о пенсиях, исчисление трудового стажа.

Keywords: a reduced pension, medical worker, the legislation on pensions, calculation of length of service.

Государство оценило нелегкий труд медицинских работников, если не в деньгах, то хотя бы в праве на досрочную пенсию.

Так, в силу специфической профессиональной деятельности, обусловленной вредными и (или) опасными факторами медицинские работники имеют ряд льгот, в том числе им предоставлено право на льготное пенсионное обеспечение.

Согласно статье 28 Закона РФ «О трудовых пенсиях в РФ», трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения общеустановленного возраста выхода на пенсию лицам, осуществляющим лечебную или иную деятельность по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения не менее 25 лет в сельской местности и поселках городского типа и не менее 30 лет в городах, независимо от их возраста.

К сожалению, очень часто реализовать это право бывает достаточно трудно. Пенсионные фонды, которым предоставлено право назначать и отказывать в назначении пенсии, в спорных, проблемных ситуациях предпочитают «перестраховаться» и в назначении досрочной пенсии отказать.

Реалии таковы, что данная льгота реализуется не в полном объеме: людям, проработавшим не один десяток лет в здравоохранении, приходится в судебном порядке защищать свои конституционные права и законные интересы, дабы побороть бюрократический аппарат, ведающий назначением пенсий.

Среди наиболее часто встречающихся ситуаций, служащих основанием для отказа в досрочном назначении пенсий медицинским работникам, можно выделить следующие:

1. В специальный стаж не включаются периоды нахождения медицинского работника на курсах повышения квалификации.

По мнению представителей пенсионного фонда, периоды нахождения медицинского работника на курсах повышения квалификации с отрывом от производства не подлежат включению в специальный стаж, поскольку в соответствии с Трудовым кодексом РФ периоды нахождения в учебных отпусках не включаются в стаж, дающих право на назначение льготной пенсии. Свою позицию они подтверждают также положениями п. 5 Правил исчисления периодов работы, дающих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, утвержденных постановлением Правительства от 11.07.2002 г. № 516, который гласит, что в стаж работы засчитывается профессиональная деятельность, выполняемая медицинскими работниками в течение полного рабочего дня в соответствующих должностях врачей и среднего медицинского персонала. Это условие действует с 01 ноября 1999 г. Под полным рабочим

днем понимается не менее 80% рабочего времени (разъяснение Минтруда РФ № 5 от 22.05.1996 г., утвержденное постановлением Минтруда РФ № 29 от 22.05.1996 г.).

Мы считаем, что период нахождения медицинского работника на курсах повышения квалификации подлежит включению в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения, поскольку в указанные периоды за работником сохранялись место работы, должность и заработная плата, прохождение данных курсов является обязанностью работника в связи с занимаемой должностью. Кроме того, медицинский работник направляется на курсы усовершенствования по распоряжению работодателя, а целью их прохождения является повышение квалификации работника по медицинской деятельности.

2. Работники Пенсионного фонда неправомерно пользуются «Номенклатурой должностей медицинского и фармацевтического персоналов и специалистов с высшим профессиональным образованием в учреждениях здравоохранения», принятую в 1999 году и не включающую большое количество должностей, существовавших в 70-х, 80-х и 90-х годах.

Нередко возникают ситуации, когда лицо, осуществляющее лечебную деятельность, занимало должность, не поименованную в Списке, хотя выполняло должностные обязанности, аналогичные тем, которые выполняет лицо, занимавшее должность, указанную в Списке.

На наш взгляд, работникам Пенсионного фонда при назначении льготной пенсии следует руководствоваться в первую очередь не наименованием должности медицинского работника, а его трудовой функцией, то есть непосредственными функциональными обязанностями, которые он выполнял в течение рабочего времени. Эта информация подтверждается многими документами: должностными инструкциями, записями в медицинской документации, аттестационными работами, журналами, статистическими отчетами, которые, к сожалению, исследуются лишь в судебной инстанции, когда работнику уже отказано в назначении пенсии, и он обжалует решение комиссии Пенсионного фонда.

3. Еще одним из часто встречающихся отказов в досрочном назначении трудовой пенсии по старости медицинским работникам является факт их работы не в учреждениях здравоохранения, а в организациях здравоохранения.

По нашему мнению, сама по себе форма собственности не может служить достаточным основанием для дифференциации условий назначения досрочных трудовых пенсий по старости лицам, работающим в учреждениях здравоохранения на одних и тех же по своим функциональным обязанностям должностях и по одним и тем же профессиям. То обстоятельство, в чьем ведении находятся эти учреждения, и кому принадлежит закрепленное за ними имущество – государству, муниципальному образованию, акционерному обществу и так далее, само по себе не предопределяет различий в условиях и характере профессиональной деятельности их работников и не свидетельствует о существовании таких различий.

Эта же позиция отражена и в Постановлении Конституционного Суда РФ от 03.06.2004 № 11-П: различия в условиях приобретения права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, которые устанавливаются исключительно по такому критерию, как форма собственности (то есть зависят от того, являются учреждения, в которых осуществлялась эта деятельность, государственными, муниципальными или нет), нельзя считать обоснованными с точки зрения вытекающего из Конституции РФ требования равноправия.

При этом необходимо добавить, что действующее законодательство не предусматривает каких-либо различий в тарифах страховых взносов для работодателей – учреждений здравоохранения в зависимости от того, являются ли они государственными, муниципальными или частными.

4. Лица, занимающие должности руководителей (директор, заведующий, начальник) будут иметь право на пенсию за выслугу лет, если они тарифицированы как врачи и штатным расписанием их должности отнесены к врачебным.

В соответствии с разделом «Наименование должностей» Списка от 29.10.2002 № 781 право на досрочную трудовую пенсию по старости в связи с лечебной и иной деятельностью по охране здоровья населения, врачи – руководители учреждений здравоохранения имеют, если документально подтвердят осуществление врачебной деятельности с указанием периодов работы, со ссылкой на приказ о разрешении выполнения работы по врачебной специальности в пределах основного рабочего времени. Работа на условиях совместительства не является доказательством осуществления врачебной деятельности, так как выполняется за пределами основного рабочего времени врача-руководителя.

5. Другими основаниями к отказу в назначении льготного пенсионного обеспечения могут быть: время обучения врача в интернатуре, время нахождения враче в отпуске по беременности и родам и другие.

Рассмотрев лишь некоторые аспекты пенсионного обеспечения медицинских работников, можно сделать вывод о том, что данный вопрос не достаточно проработан законодателем. Нормативные акты, регулирующие правоотношения, возникающие по поводу пенсионного обеспечения медицинских работников, несовершенны, содержат множество казуистических норм и пробелов права. Не существует единой практики правоприменения, зачастую нормативные акты толкуются по-разному.

В настоящее время в Республике Татарстан сложилась судебная практика, когда практически в 100% рассмотренных выше случаев суд выносит решения в пользу медицинских работников, а Пенсионный фонд, не жалея ни времени, ни бюджетных средств, безрезультатно обжалует эти решения вплоть до надзорной инстанции.

В сложившейся ситуации особое внимание работодателя должно уделяться документообороту в медицинском учреждении: кадровой работе (оформление трудовых книжек, приказов, положений о структурных подразделениях, должностных инструкций), ведению медицинской, бухгалтерской документации, так как в спорной ситуации, касающейся реализации права медицинского работника на льготное пенсионное обеспечение, от любого из перечисленных документов может зависеть судьба человека.

ПОЗИТИВНОЕ ВЛИЯНИЕ ЗАНЯТОСТИ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ НА СЕМЕЙНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

POSITIVE EFFECTS OF INTERNET EMPLOYMENT IN FAMILY RELATIONS

Т.М. Хусяинов
Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского
T.M. Khusyainov
N.I. Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Анализируется влияние занятости в сети интернет на семейные отношения. Подобная занятость может приводить как к позитивным, так и к негативным изменениям в семейных отношениях.

The aim is to analyze the impact of employment on the Internet on family relationships. Such employment can lead it leads to as negative so positive changing in family relationships.

Ключевые слова: занятость в сети Интернет, отношения в семье.
Keywords: employment in the Internet, the relationship in the family.

Дистанционная форма занятости была предсказана ещё в 1970-х гг. Э. Тоффлером [1]. В современном постиндустриальном обществе данный вид занятости получил достаточно широкое распространение за счёт сети Интернет, которая выступает связующим звеном между работником и работодателем. Ранее данная работа выполнялась в организациях на предоставленном работодателем рабочем месте, сейчас же, в связи с развитием сети Интернет, все чаще выполняется в форме надомного труда, с возможностью свободного выбора способа организации рабочего места.

В настоящий момент занятость в сети Интернет имеет огромное преимущество для работников перед типичными формами занятости, например, усиление автономии, гибкости, сокращение материальных и временн**ы**х затрат (например, на дорогу до места работы и обратно), возможность самосовершенствования и самообразования. Для работодателей преимущества занятости в сети Интернет заключаются в снижении расходов на содержание офисных помещений, в сокращении количества прогулов и в повышении производительности труда. Однако, кроме производственных аспектов, такая занятость способна порождать и ряд положительных эффектов в семейных отношениях удалённых работников:

- Увеличение времени, проводимого с семьёй. В зарубежных исследованиях было доказано, что типичных формах занятости лишает работников того времени, которое они должны проводить со своими семьями [2]. Поскольку занятость в сети Интернет позволяет самостоятельно планировать выполнение работ, удалённый сотрудник может разработать наиболее удобный, гибкий график, самостоятельно регулируя время для семьи и работы.
- Возможность реагировать на непредвиденные обстоятельства, например, болезнь детей или других родственников, нуждающихся в уходе; рождение ребёнка; семейные торжества или любые другие события [3].
- Возможность регулирования извлекаемых трудовых доходов. Высокий доход способен повысить значимость дистанционной работы в глазах семьи и окружающих [4].

- Помощь семьи в работе. У занятых в сети Интернет есть возможность использовать других членов семьи, не обладающих необходимыми специальными знаниями, для выполнения работ (распространение объявлений или предложение услуг в социальных сетях, введение данных, ведение рабочего сайта или блога интернет-работника [5]. Это приведёт к привитию трудовых навыков другим членам семьи. А в дальнейшем может способствовать созданию предприятия “малого” или “среднего” бизнеса, что востребовано в современной экономике.

Очень вероятно, что подобные преимущества могут повлиять на укрепление семейных отношений, сближение членов семьи и увеличить благосостояния семей. Разумеется, занятость в сети Интернет не может являться универсальным средством решения проблемы распределения обязанностей между семьёй и занятостью, однако при правильной организации и грамотном тайм-менеджменте эта форма занятости может выступить средством решения многих общественных и индивидуальных проблем и способна обеспечить семейное и финансовое благополучие интернет-работников.

Литература

1 Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. – М.: ООО "Фирма "Издатетьство АСТ". – 1999. — 784 с.

2 Ammons, S.K, & Markham, W.T. Working At Home: Experiences of Skilled White Collar Workers. [Электронный документ]. Режим доступа: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.81.9264&rep=rep1&type=pdf>

3 Hamilton E. Sociological Spectrum, 24(24), 191-238. Bringing Home Work. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/research/publications/pdf/BCCWF_Telecommuting_Paper.pdf>

4 Othman N., Yusef S. Affendi Mohd . & Osman, W. Rozaini Sheik. A conflict between professional vs. domestic life? Understanding the use of ICT in teleworking for balance in work and family units // Journal of Computer and Information Science. – 2009. – Vol. 2. – № 2. – P. 5.

5 Как жена может помочь в работе фрилансеру. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://habrahabr.ru/post/158881>

ФОРМИРОВАНИЕ БАНКА ПРОБЛЕМ И ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ ПРАКТИК КАК ИНСТРУМЕНТА РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

FORMATION OF THE BANK'S PROBLEMS AND POSITIVE PRACTICES AS A TOOL OF REGULATION OF SOCIAL RELATIONS IN THE WORK COLLECTIVE

Н.Ю. Челнокова, Л.С. Егорова
ФГБОУ ВПО «Ивановская государственная текстильная академия»
N.Y. Chelnokova, L.S. Egorova
FGBOU VPO «Ivanovo state textile Academy»

Описываются проблемы, возникающие при взаимодействии в трудовом коллективе, и способы их регулирования с помощью формирования банка проблем и банка положительных практик.

The article describes the problems arising from the interaction in the workplace and how to control them by forming the bank's problems and good practices of the bank.

Ключевые слова: социально-психологический климат, коллектив, управление, банк проблем, банк положительных практик.

Keywords: socio-psychological climate, collective, management, bank problems, bank of positive practice.

Коренные изменения в культурной, политической и экономической жизни российского общества требуют научного осмысления тех процессов, которые непосредственно связаны с реформированием устоявшихся форм социальных взаимодействий. За изменением политических и экономических отношений, прежде всего, стоит качественное преобразование отношений социально-психологического характера. Именно поэтому в быстроменяющихся современных условиях все большее значение приобретают вопросы совершенствования социального управления, непосредственно связанные с проблемой повышения эффективности производства, роста социальной и трудовой активности трудящихся. Среди задач социального управления одно из ведущих мест занимает создание благоприятного социально-психологического климата трудовых коллективов. Это большая комплексная проблема. Она включает в себя повышение удовлетворенности трудом, престижности ряда профессий, изменение к лучшему отношения сотрудников к своей работе,

эмоционального настроя, создание условий для всестороннего развития личности в коллективе, улучшение взаимоотношений с коллегами по работе и с руководством, снижения текучести кадров, развитие новых традиций и т.д.

Благоприятный социально-психологический климат является итогом систематической работы, осуществления специальных мероприятий, направленных на организацию отношений между руководителями и подчиненными. Формирование и совершенствование социально-психологического климата – это постоянная практическая задача руководителей любого ранга. Создание благоприятного климата является делом не только ответственной, но и творческой, требующей знаний его природы и средств регуляции, умения предусматривать достоверную ситуацию во взаимоотношениях членов коллектива.

Инструментами, повышающими благоприятность социально-психологического климата в коллективе, по мнению большинства исследователей, являются: командообразование; совершенствование стиля управления в организации; развитие мотивации; раскрытие потенциала отдельно взятого работника предприятия, в том числе посредством адаптации к специфике работы предприятия и посредством разработки программы его индивидуального развития; совершенствование и внедрение телекоммуникаций и компьютерных технологий, принципиально способных изменить характер взаимодействия в коллективах и высвободить массу рабочего времени для осуществления иной, более актуальной деятельности; развитие форм занятости и сотрудничества работника и работодателя (предприятия), что непосредственно влияет на самоидентификацию работника в организации; осуществление мероприятий, направленных на улучшение социально-бытовых условий для работников и др.

Мы проанализировали деятельность нескольких компаний, функционирующих в Ивановском регионе, занимающихся различными видами деятельности (предприятия по производству и продаже текстильных изделий, логистики, салоны по продаже и обслуживанию автомобилей зарубежных марок) и социально-психологический климат их коллективов.

Основным выводом нашего исследования явилось то, что одним из наиболее эффективных инструментов, регулирующих социально-психологические взаимоотношения в коллективе, является создание банка проблем (несоблюдение некоторыми сотрудниками правил и норм поведения, принятых на предприятии; неуверенность в завтраш-

нем дне; низкая заработная плата; отсутствие взаимопонимания между руководителями и подчиненными; отсутствие сплоченного коллектива; плохая организация труда; сокращение производственных площадей; увольнение работников и т.д.) и банка положительных практик (использование ротации персонала как инструмента роста и повышения эффективности управления; повышение корпоративной культуры как совокупности разделяемых ценностей; корректировка стиля управления персоналом для руководителей; содействие эффективным взаимоотношениям по вертикали власти – налаживание обратной коммуникативной связи между руководителями и починенными; предложение льготных условий сотрудникам предприятия в презентациях и различных акциях; перестраивание работы компании в режим командной; проведение тренингов и семинаров). Это связано с тем, что формирование банка проблем в одном структурном подразделении дает возможность руководству вовремя реагировать на негативные воздействия, которые возникают или могут возникнуть в других структурных подразделениях. Формирование банка положительных практик является еще более эффективным инструментом регулирования социально-психологических отношений, поскольку перенос положительных практик, получивших свое подтверждение в том или ином подразделении, дает возможность руководству предприятия заранее реагировать на те изменения, которых еще нет, но риск возникновения их возможен. Общеизвестно, что предотвратить событие легче, чем бороться с его последствиями.

Как показали проведенные нами исследования, диагностика и анализ социально-психологического климата должны проводиться внутренними, а если таковых нет, то независимыми специалистами, которые в дальнейшем будут формировать банк ситуаций (банк положительных практик и банк проблем). Обязательная верификация управленческих решений по корректировке социально-психологического климата должна проводиться посредством сравнительного его анализа до и после реализации этих решений. Это позволит: отработать решение организационных вопросов; выявить возможное сопротивление со стороны коллективов и получить обратную связь; убедиться в точности и адекватности применяемых мер; понять динамику развития ситуации. Обязательным условием формирования социально-психологических отношений в трудовом коллективе является мониторинг через определенный релевантный период, который определяется благоприятностью социально-психологического климата.

От социально-психологической атмосферы в коллективе во многом зависит не только эффективность совместной деятельности, выражающаяся в экономических показателях, но также отношение сотрудников к своей работе, эмоциональный настрой, внешняя мотивация и, в конечном итоге, удовлетворенность работой. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные.

СУБЪЕКТЫ РЫНКА ТРУДА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
LABOUR MARKET SUBJECTS OF MODERN RUSSIA: MAIN PROBLEMS OF INTERACTION

Ю.Ю. Чилипенок
Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики – Нижний Новгород
Yu.Yu. Chilipenok
National Research University Higher School of Economics – Nizhniy Novgorod

На материалах эмпирического исследования рассмотрены основные проблемы социального взаимодействия субъектов рынка труда современной России.

In this article on the materials of empirical research the basic problems of social interaction labor market subjects of modern Russia are discussed.

Ключевые слова: социальное взаимодействие, субъекты социально-трудовых отношений, проблемы взаимодействия.

Keywords: social interaction, subjects of social and labour relations, problems of interaction.

В ходе кардинальных социально-экономических перемен, происходящих в процессе становления и развития рыночных отношений в нашей стране, существенные изменения произошли и в сфере социально-трудовых отношений. Многие субъекты рынка труда значительным образом трансформировались, возникли новые субъекты и новые формы их социального взаимодействия.

Однако сегодня в социологической науке все еще присутствует проблема недостаточной разработанности категории социального взаимо-

действия применительно к рынку труда и всем его субъектам, что обусловливает несформированность теоретико-методологического аппарата исследования этого взаимодействия. Все еще до конца не ясным остается и состав субъектов рынка труда современной России, отсутствует представление об общей структуре и механизмах их социального взаимодействия, о комплексе взаимосвязанных форм, в которых это взаимодействие реализуется, имеет место упрощение характера взаимоотношений участников, т.к. не учитывается их внутренний состав и структура. Решение данной проблемы позволило бы на качественно новом уровне исследовать социально-трудовые процессы и явления.

В связи с этим попытаемся дать определение субъекта социально-трудовых отношений, используя основные характеристики социального взаимодействия:

Субъект социально-трудовых отношений – участник взаимоотношений, существующих в социальном пространстве рынка труда, 1) имеющий сложную внутреннюю структуру и внутренние связи, 2) характеризующийся определенным местом, статусом и ролью в общей системе социально-трудовых взаимоотношений, изменяющихся под влиянием различных социально-экономических факторов и в исторической перспективе, 3) стремящийся к наиболее эффективному достижению своих целей на рынке труда, 4) характеризующийся материальным воплощением (формальной организацией и способом существования), а также 5) специфическими функциями, средствами и методами деятельности и 6) особенностями (установками, потребностями, интересами, субъективными и объективными мотивами и ожиданиями), которые и определяют специфику взаимодействий (непосредственных и опосредованных) с другими субъектами.

Социально-трудовое взаимодействие – это сложная система возобновляемых либо регулярных взаимоотношений субъектов рынка труда, имеющих общую основу для контактов, а именно преследующих цель удовлетворения собственных потребностей и ожиданий за счет ресурсов, имеющихся в распоряжении других субъектов. Отсюда устойчивый интерес к ответным действиям партнера, стремление к получению выгод и вознаграждений и обмен ими, для чего (и/или вследствие чего) происходит взаимный обмен социально значимыми ценностями на основе диалогических отношений и взаимного признания партнерами единых критериев, ценностей, норм, символов, вследствие чего возникают определенные (формальные и неформальные) правила взаимодействия. Важными факторами для анализа специфики социально-трудо-

вого взаимодействия являются также: причины и следствия, условия и факторы возникновения взаимодействия, общие способы (механизмы, процессы) взаимодействия и явления, возникающие из этого взаимодействия.

Наиболее часто в современной литературе к субъектам социально-трудовых отношений относят работодателей, работников и государство. Мы добавим к ним еще посредников на рынке труда. Но прежде чем начать изучение социального взаимодействия указанных выше субъектов, следуя основным критериям, представленным в нашем определении социально-трудовых отношений, важно выявить основные проблемы, с которыми сталкиваются эти субъекты при взаимодействии друг с другом. Остановимся на проблемах взаимодействия работников, работодателей и посредников на рынке труда. В качестве наиболее характерных представителей посредников рассмотрим кадровые агентства.

Мы проанализировали ответы респондентов на открытый вопрос анкеты, касающийся проблем взаимодействия на рынке труда, и выбрали 8 наиболее характерных суждений.

Работодатели о проблемах взаимодействия с работниками:

1. «Не хотят работать»
2. «Не хотят брать на себя ответственность»
3. «Нарушают трудовую дисциплину»
4. «Имеют завышенные амбиции и зарплатные ожидания»
5. «Не настроены на долгосрочное сотрудничество»
6. «Не лояльны, преследуют только собственные цели»
7. «Не хотят повышать квалификацию и развиваться»
8. «Мало настоящих профессионалов»

Работники о проблемах взаимодействия с работодателями:

1. «Думают только о своей прибыли, а не о сотрудниках»
2. «Некорректно ведут себя с работниками»
3. «Не выполняют обещаний, данных работникам»
4. «Несправедливо оплачивают работу»
5. «Чаще ругают, чем хвалят, или, вообще, молчат»
6. «Не любят инициативу на местах»
7. «Ставят невыполнимые задачи»
8. «Не хотят учитывать личную ситуацию сотрудника»

Работодатели о проблемах взаимодействия с посредниками (кадровыми агентствами):

1. «Недостаточная квалификация рекрутеров»
2. «Незнание рекрутером специфики бизнеса и организации клиента»

3. «Большая «текучка» среди рекрутеров, частая их смена»
4. «Желание «продать» кандидата любой ценой»
5. «Нежелание рекрутеров работать со сложными позициями»
6. «Низкая оперативность»
7. «Несоответствие представляемых агентством кандидатов заявленным требованиям»
8. «Несоответствие цены и качества услуг»

Работники о проблемах с посредниками (кадровыми агентствами):

1. «Обещают, но ничего не делают, хотят только денег»
2. «Сотрудники агентств имеют низкую профессиональную квалификацию»
3. «Низкая эффективность работы, все очень долго»
4. «Частая смена сотрудников агентства»
5. «Сознательно не дают полной и достоверной информации о работодателе»
6. «Работают традиционными методами, не имея уникальных, современных методик»
7. «Навязывают ненужные дополнительные услуги»
8. «Услуги агентства по трудоустройству дороги»

Посредники (кадровые агентства) о проблемах с работниками:

1 «Не знают, чего хотят»
2. «На самом деле не хотят найти (или сменить) работу, даже если обращаются»
3. «Необязательны и не дисциплинированы»
4. «Имеют завышенные зарплатные ожидания и амбиции»
5. «Неадекватно оценивают свои шансы на рынке труда»
6. «Не обладают достаточными навыками прохождения собеседования»
7. «Представляют о себе недостоверную информацию»
8. «Пытаются обратиться к работодателю в обход агентства»

Посредники (кадровые агентства) о проблемах с работодателями:

1. «Работодатели не знают принципов работы с кадровыми агентствами»
2. «Работодатели не хотят представлять рекрутеру максимум необходимой информации»
3. «Работодатели не хотят тратить время на частое общение с рекрутерами»
4. «Отсутствует действительная необходимость в закрытии предложенной работодателем вакансии в настоящее время»

5. «Клиенты-работодатели часто неспособны четко сформулировать заявку»

6. «Внутренние проблемы компаний при принятии решения о соответствии кандидата (затягивание рассмотрения)»

7. «Неадекватность заявленных требований к соискателям компенсационному пакету и условиям работы»

8. «Проблемы со своевременной оплатой услуг»

Таким образом, в ответах респондентов достаточно наглядно прослеживается отражение негативного опыта взаимодействия с другими субъектами рынка труда, обусловленного, как правило, незнанием и нежеланием понять интересы другой стороны, но, в большей степени, неоправданностью собственных ожиданий. Это еще раз говорит о том, что сегодня все еще не сложились и не определились нормы и правила (формальные и неформальные) взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, основанные на понимании необходимости взаимных усилий для решения общих проблем.

ТРУДОУСТРОЙСТВО ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ СТУДЕНТОВ ФАКУЛЬТЕТА СОЦИАЛЬНЫХ НАУК ННГУ ИМ. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО

EMPLOYMENT IN THE FIELD OF SPECIALTY IN THE OPINION OF STUDENTS OF THE FACULTY OF SOCIAL SCIENCES LOBACHEVSKY STATE UNIVERSITY OF NIZHNI NOVGOROD

Е.А. Шинкаренко
Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского
E.A. Shinkarenko
Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Представлены результаты исследования проблем современных студентов одного из гуманитарных факультетов государственного университета, в частности о реализации диплома, перспектив работы по полученной специальности.

In article are present the results of sociological research, which is devoted to social problems of students. Students of the faculty of social sciences (NNSU) discuss the plans of diploma realizing.

Ключевые слова: молодежь, студенты гуманитарных факультетов, проблема трудоустройства, реализация диплома.

Keywords: youth, students of humanities, employment problem, changes in language, norm, democratization, realizing of diploma.

Ежегодно молодые люди сталкиваются с проблемой выборы будущей профессии. В настоящее время вузы предлагают абитуриентам обучение по самым различным специальностям: гуманитарным, техническим, естественнонаучным. Профессия социолога является относительно молодой для России, которая еще пару десятилетий назад не была известна широким слоям населения. В настоящее время во многих крупных городах России существуют институты, факультеты, кафедры, осуществляющие подготовку специалистов социальной сферы и ННГУ им. Н.И. Лобачевского не является исключением. Факультет социальных наук университета был создан в 1996 г. на базе отделения социальных наук факультета истории, социальных наук и международных отношений ННГУ, которое начало свою работу с 1992 г. Открытие отделения и факультета было вызвано потребностями времени, необходимостью подготовки кадров для социальной сферы, которая в условиях трансформации российского общества приобретает все большое значение. В настоящее время ФСН – крупнейший факультет города, выпускающий социологов, и единственное учебное заведение, где осуществляется подготовка специалистов по социальной работе.

На официальной странице факультета представлена информация о возможностях трудоустройства выпускников, которые могут работать по полученной специальности: социологами в научно-исследовательских, государственных учреждениях и предприятиях, структурах негосударственного сектора, маркетинговых и рекламных службах; в вузах, школах, лицеях, гимназиях, средних специальных учебных заведениях в качестве преподавателей социологии и обществоведческих дисциплин; в средствах массовой информации, службах по изучению общественного мнения; организаторами социальной работы практически во всех отраслях социальной сферы, образования, медицины, пенитенциарных учреждениях. Планируют ли студенты применить полученные знания на практике или социологическое образование воспринимается лишь как базовое? Для ответа на эти вопросы осенью 2011 г. был проведен анкетный опрос, в котором приняли участие студенты 1, 3, 5-х курсов факультета социальных наук. Выборка случайная, объем выборки 150 человек, из них 52% обучаются по специальности «социология», 48% студентов специальности «социальная работа».

Несмотря на то, что сведения о специфике будущей профессии представлены на сайте факультета социальных наук, в материалах конференций, аналитических заметках, многие студенты, выбирая факультеты, часто не владеют детальной информацией относительно будущей

специальности. Результаты опроса показали, что 47% учащихся факультета социальных наук активно собирали информацию о профессии. При этом можно утверждать, что год от года интерес абитуриентов к специфике специальности растет. Из всех студентов, которые говорили об активном сборе информации, 9% пятикурсников, 16% студентов третьего курса и 22% первокурсников.

Таблица 1

Обучение в вузе и дальнейшее трудоустройство (%)

Утверждение	**Не согласен**	**Скорее не согласен**	**Скорее согласен**	**Согласен**
Для успешного трудоустройства необходимо получить еще одно образование	7	21	31	41
вуз дает лишь базовые знания, для трудоустройства многое нужно изучить самому	8	28	40	24
вуз дает мне все необходимые знания и навыки для дальнейшего трудоустройства	14	23	45	19
Перед поступлением я активно собирал информацию о профессии, которую хотел получить	32	21	30	17
Знания, получаемые в ходе обучения, бесполезны для трудоустройства	43	38	9	9
С такой специальностью я смогу получить хорошо оплачиваемую работу	35	37	24	3

Многие учащиеся факультета социальных наук довольны получаемым образованием и считают знания полезными для последующего трудоустройства. Большинство (70%) студентов не согласны с тезисом о бесполезности знаний, приобретаемых в период обучения. Более 60% респондентов признаются, что вуз обеспечивает их всеми необходимыми знаниями для трудоустройства. Подавляющее большинство таких мнений высказывают студенты первого (32%) и третьего (19%) курсов, которые, по всей видимости, еще не сталкивались вплотную с вопросами трудоустройства. Велика доля тех, кто говорит о необходимости самообразования (64%) или планирует получить еще одно образование для успешного трудоустройства (72%). Такой позиции придерживаются студенты всех курсов, что может быть связано не столько с недостаточ-

ностью знаний, сколько с желанием расширить компетенции еще в одной сфере.

Среди студентов-социологов нет единой точки зрения относительного необходимости самостоятельного получения знаний. Чуть более 20% студентов, обучающихся по специальности «социология», считают свои знания достаточными для выхода на рынок труда. Будущие специалисты в области социальной работы активнее говорят о необходимости дополнительного обучения, воспринимая образование в ННГУ как базовое.

Большинство студентов (более 70%) сомневаются в том, что работа по специальности не принесет высокого дохода. Социологи (21%) с большей уверенностью говорят о том, что их работа будет хорошо оплачиваться. Такая позиция, по всей видимости, связана со спецификой содержания образования. В рамках обучения социологи получают не только теоретические знания, но и практический опыт проведения социологических исследований. Идентичные курсы изучают и социальные работники, но социологи рассматривают многие методы максимально подробно, больше времени уделяя практическим моментам. Это впоследствии дает возможность выпускникам устраиваться в агентства и центры, занимающиеся социологическими, политическими, маркетинговыми исследованиями, вести аналитическую деятельность на предприятиях. Такие вакансии широко представлены на рынке труда и при наличии определенных знаний и опыта предлагают достойные зарплаты.

Помимо оценки обучения и перспектив трудоустройства в рамках опроса студентам предлагалось ответить на вопрос относительно работы по специальности (таблица 2).

Таблица 2

Планы по реализации диплома (%)

Планы	**Частоты**
Мне нравится специальность, но я пока не знаю, буду ли работать по профессии	56
Я учусь только ради диплома. Специальность не важна	15
Когда я поступал, рассчитывал работать по специальности, но потом передумал	14
Я собираюсь работать по специальности	11
Другое	4

Более половины учащихся факультета социальных наук признаются, что довольны выбором специальности, но пока не знают, будут ли они работать в социальной сфере, так рассуждают 32% студентов-социологов и 24% обучающихся специальности «социальная работа». Среди студентов достаточно распространена ситуация, когда юноши и девушки учатся только ради диплома, такой позиции придерживаются 10% социальных работников и 5% социологов. Для 14% студентов обучение принесло разочарования в выбранной профессии. Учащиеся признаются, что при поступлении они рассчитывали работать по выбранной специальности, но потом передумали. Среди причин такого поведения респонденты называют: маловостребованность профессии, низкий интерес к ней, невысокую зарплату. Только 11% студентов ФСН собираются работать по полученной специальности. В качестве варианта «Другое» студенты говорили о других сценариях реализации диплома, среди которых: обучение не по той специальности, по которой изначально хотелось бы; отсутствие интересов и планов относительно того, чем хотелось бы потом заниматься; желание открыть свое дело; будущая работа связана со знанием социальной сферы, но это не работа по профессии; интерес к специальности в теоретическом смысле, но изначальное нежелание работать в этой сфере.

Обобщая наши рассуждения, можно говорить, что студенты довольны содержательной стороной обучения, лишь небольшая часть учащихся говорит о бесполезности получаемых знаний. В то же время невелика группа респондентов, которые признаются, что получаемых знаний полностью достаточно для выхода на рынок труда. И социологи, и социальные работники планируют повышать свою ценность на рынке труда, изучая дополнительные предметы, получая второе высшее образование. Студенты-социологи уверены в том, что специальность поможет им устроиться на работу с приемлемым доходом. Специалисты в области социальной работы не разделяют такого мнения. В целом, можно говорить о том, что социологическое образование привлекает юношей и девушек, которые интересуются не только возможностью получить гуманитарное образование в университете, но и заинтересованы в получении профессии. Трудоустройство по специальности пока является скорее исключением для выпускников ФСН, что может быть связано с тем, что в данный момент в Нижнем Новгороде нет широкой потребности в специалистах такого профиля.

ГУМАНИТАРИИ В XXI ВЕКЕ
18–19 апреля 2013 года
Том 2

Составитель и научный редактор З.Х. Саралиева

Формат 60×90/16.
Усл. печ. л. 13,3. Тираж 100. Заказ 668.

Отпечатано в типографии ННГУ им. Н.И. Лобачевского