Министерство науки и высшего образования РФ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

Н А Д Е Ж Д Ы

Сборник научных статей студентов

Выпуск 13

Нижний Новгород
2019

УДК 316; 364; 159
ББК С5+У272+Ю9
Н17

Научный редактор:
Саралиева З.Х., д.и.н., профессор, заведующий кафедрой общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского

Редакционная коллегия:
Судьин С.А., д.с.н., профессор кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского;
Исакова И.А., к.с.н., доцент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского

Надежды: Сборник научных статей студентов. Вып. 13 / Научный
Н17 редактор З.Х. Саралиева. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2019. — 323 с.
ISBN 978-5-93116-208-9

В сборнике представлены научные статьи бакалавров, магистрантов и аспирантов, обучающихся по направлениям подготовки «Социология», «Социальная работа» и «Психология» факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Этот выпуск продолжает серию публикаций научных работ обучающихся на ФСН.

Материалы сборника предназначены для студентов и аспирантов.

УДК 316; 364; 159
ISBN 978-5-93116-208-9 ББК С5

© НИСОЦ, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. СОЦИОЛОГИЯ

Апполонова К.М. Неравномерное распределение развития городских пространств Нижнего Новгорода 6
Воробьев Д.С., Исакова И.А. Кибербуллинг как форма девиантного взаимодействия школьников 9
Гвоздева В.А., Крамер А.Д., Симачкова С.С. Семейные установки и ценности студентов вузов 14
Голышева П.В. Добрачное поведение студенческой молодежи 19
Жабина А.М. Перспективы развития движения чайлдфри в Нижегородской области 26
Зарубин И.Ю. Институциализация виртуального рынка труда как новой организационной формы фрилансерской деятельности 33
Ивашечкина Д.Е., Курамшев А.В. Развитие концепции коллективного сознания Г. Лебона З. Фрейдом 38
Кашмайя Андреас Социокультурный и компаративный анализ процесса инвалидизации в Колумбии 43
Липина Т.С., Соболева А.В. Специфика женского лидерства в современной России 47
Некрасов Д.С., Шинкаренко Е.А. Образ АУЕ-культуры в СМИ на примере материалов телепередач 51
Рябинская Е.С., Курамшев А.В. Развитие социологической теории магии и религии от М. Мосса к Э. Дюркгейму на примере проблемы соотношения магии и религии 58
Сидорова О.М., Куликова А.В. Особенности трансформации хобби в способ заработка на примере анализа instagram-блогов 66
Хватова А.А. Образ повторной семьи с детьми от предыдущего брака в российском кино в 2017 году 70
Зотов Н.В. Социожурналистика В.Г. Короленко 77

РАЗДЕЛ 2. СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА

Говоркова А.П. Влияние семьи на социальную реадаптацию воспитанников специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа 85
Дементьева П.С., Исакова И.А., Шинкаренко Е.А. Ключевые проблемы приемных семей (на материале блогов) 90
Кондратьева Е.В., Исакова И.А. Доступность услуг пожилым нижегородцам: анализ сайтов социальных учреждений 98
Куваева В.С. Сравнительный анализ приемных семей в России с фостерной системой в США 102
Левова Н.В. Проблема применения технологий реабилитации в отношении инвалидов 110
Макарова А.А. Представления студентов с ОВЗ, обучающихся в ННГУ, о проблемах получения высшего образования 114
Морозова Е.А., Хватова А.А. Государственная социальная политика в России: тенденции развития и проблемы реализации 120
Рябова Н.Н. Сопровождаемое проживание лиц с ментальными нарушениями: обоснование необходимости внедрения в России 133

Рябова Н.Н., Грибова П.Ю., Черепнина Т.А., Мотлич В.А. Практики социальной поддержки и помощи лицам без определенного места жительства в России 136
Салаев Е.И., Курамшев А.В. Социальный работник в социальных учреждениях стационарного типа по обслуживанию пожилых граждан 142
Чеснокова К.Е. Университет третьего возраста как способ повышения социальной субъектности пожилых граждан 146
Широков А.Д. Влияние внутрисемейного психологического микроклимата на уровень социальной адаптации членов многодетной семьи 150
Ширяева Ю.В. Государство как субъект в области содействия занятости молодых людей с инвалидностью 156

РАЗДЕЛ 3. ПСИХОЛОГИЯ

Баранкина А.Е., Шутова Н.В. Особенности альтруистических установок личности представителей помогающих профессий (на примере сотрудников «Скорой медицинской помощи») 166
Бурова Е.А., Воронова А.А. Духовность как социально-психологический феномен 171
Бурова Е.А., Воронова А.А. Служение как социально-психологический фактор становления личности (на примере курсантов военных вузов) 174
Заладина А.С. Готовность к инновационному развитию разновозрастного персонала промышленных предприятий Нижнего Новгорода 178
Калинина М.А. Диджитализация процесса формирования предпринимательских компетенций у молодёжи (на примере всероссийского конкурса молодёжных предпринимательских проектов «Инноград») 183
Кирьяйнен Е.П. Особенности корпоративной коммуникации на современном предприятии 190
Киселева С.А., Давыдов С.В. Современные психотехнологии как эффективный инструмент развития и формирования профессионально важных качеств молодых специалистов 197
Корсакова Ю.Д. Организационно-культурные и мотивационные детерминанты удовлетворенности трудом 200
Круглова Ю.С. Применение целостной модели компетенций в процессе отбора наставников молодежных бизнес-проектов 208
Лисина В.С. Сравнительный анализ онлайн и оффлайн методов формирования предпринимательских компетенций у молодежи (на примере всероссийского образовательного конкурса молодежных предпринимательских проектов «Инноград») 216
Мазур В.К., Давыдов С.В. Современные методы психической саморегуляции как эффективный способ борьбы со стрессом в современном обществе 221
Молчанова М.И., Прохорова М.В. Личностные детерминанты внешней и внутренней мотивации трудовой деятельности 226
Плотникова Е.С. Мотивация профессионального развития социальных педагогов в современных социокультурных условиях 232
Полюхова А.И., Сергеева О.М. Зависимость успешности непроизвольного запоминания эмоционально окрашенного аудиального текста от актуального эмоционального состояния испытуемого 238
Пономарёва Л.Н., Селезнёва О.Н. Профессиографический анализ деятельности наставника молодёжных предпринимательских проектов 243

Приданова А.Е. Исследование возрастных особенностей мотивации трудовой деятельности педагогов средней общеобразовательной школы 250
Савичева А.В., Прохорова М.В. Особенности восприятия своего профессионального становления поколением Y 257
Скобелева Д.А., Хрисанфова Л.А. Влияние особенностей эмоциональной сферы спортсменов на восприятие эмоциональных фотостимулов в микроинтервалах времени 265
Феошина Ю.А. Возрастная динамика смыслообразующей мотивации трудовой деятельности 271
Царева С.А. Клиенториентированный бизнес: психологические основания выбора клиентом тренера 277
Чердакова М.М. Степень удовлетворения основных потребностей, связанных с профессиональными обязанностями преподавателей школ, как фактор эффективной работы общеобразовательных учреждений в разных организационно-культурных условиях 284
Чжу Лиучуан Феномен трудоголизма в деятельности преподавателей и студентов китайских и российских колледжей 289
Чугрова М.Е., Парин С.Б. Личностные особенности и структура восприятия современных студентов 292
Шамина О.С. Значение восприятия сотрудниками условий профессиональной деятельности в проявлении у них клиентоориентированности 298
Шевякова М.В. Исследование личностных особенностей прокрастинаторов 302
Шмеркович А.В., Башук Е.Н. Ценностные ориентации корпоративной культуры как фактор удовлетворённости и эффективности персонала компаний 310

Сведения об авторах 318

УДК 316.334.56

НЕРАВНОМЕРНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ГОРОДСКИХ ПРОСТРАНСТВ НИЖНЕГО НОВГОРОДА

К.М. Апполонова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Нижний Новгород является одним из самых крупных, но в то же время территориально неоднородных городов России. Такая неоднородность накладывает большой отпечаток на восприятие города как жителями, так и городскими властями, которые до настоящего времени большую часть времени и ресурсов вкладывали в развития верхней части города.

Ключевые слова: город, городское пространство, территориальная неоднородность, городское развитие, общественные пространства.

Современный город давно перестал быть просто местом, где человек живет и работает, теперь это место, где он вступает в разнообразные культурные, социальные, экономические и политические отношения. Американский социолог Джейн Джекобс в работе «Смерть и жизнь больших американских городов» [1] указывает, что в современных городах нет предпосылок и возможностей для взаимодействия горожан, для их общения и коммуникации. Они не были созданы в прошлом, а учитывая, что требования к современному городскому пространству изменилось и общение становится важным фактором комфортного проживания, возникают определенные проблемы.

Нижний Новгород – один из самых крупных городов России. Из-за исторической и географической особенности расположения город имеет определенную специфику развития – фактически город поделен на две части: верхнюю и нижнюю. Нельзя сказать, что это не влияет на функционирование и развитие районов города, так как наблюдается неравномерное распределение различного рода ресурсов. Большинство ВУЗов, театров и зон рекреации находятся в верхней части города (Нижегородском районе), в то время как нижняя часть (Автозаводский район, Сормовский район) заслуживает, в глазах жителей города, быть лишь спальными или промышленными районами.

В нашем исследовании, проведенном в Нижнем Новгороде осенью 2017 г., одним из результатов было выявление дифференциации города на нижнюю и верхнюю часть («Исследование уровня социальной активности нижегородской молодежи», опрошено 232 человека в возрасте от 16 до 30 лет). 30% молодых нижегородцев считают самыми скучными те районы города, которые располагаются в нижней части Нижнего Новгорода – Автозаводский и Сормовский, в то время как Нижегородский район 60% опрошенных с уверенностью выбирают для своего времяпрепровождения (рис. 1).

Развитие городского центра до сих пор является наиболее важной задачей градостроителей и администрации, так как исторический центр – это своеобразное лицо города. Это соответствует и представлению жителей о том, что нижняя часть города развивается в несколько раз медленнее верхней, либо такого вообще не наблюдается.

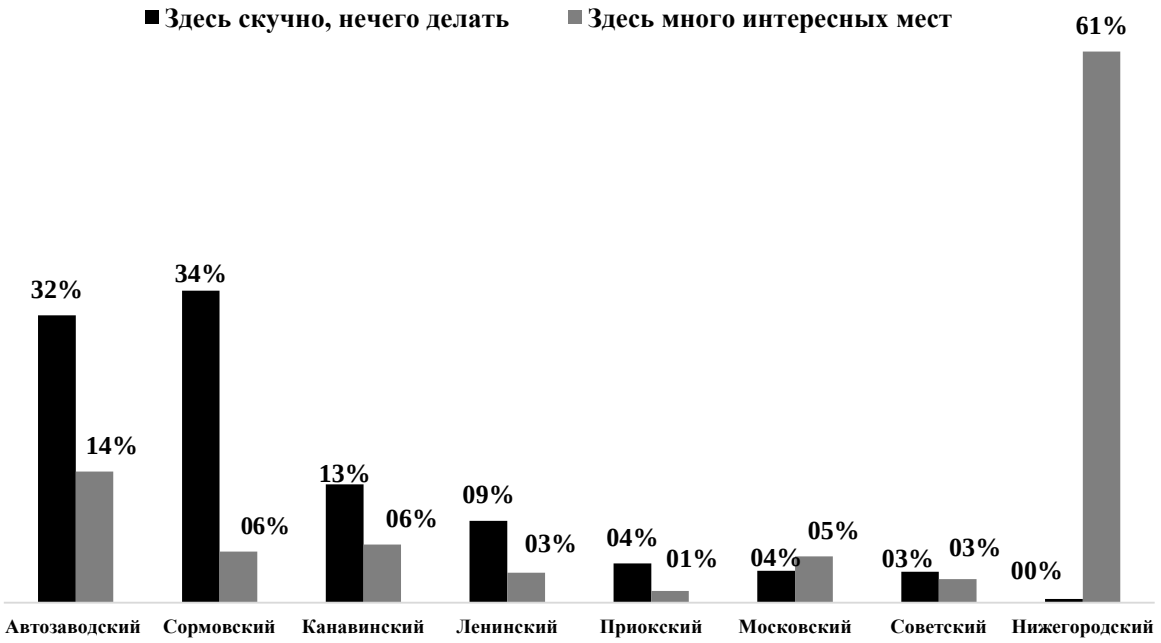

Рисунок 1. Представление молодежи о наличии креативных зон в Нижнем Новгороде, по результатам анкетирования, %
N=232 человека

В последние два года наблюдается смена сферы влияния администрации города в плане городского развития. Формирование комфортной городской среды внутри отдаленных от центра районов города стало приоритетным в развитии городской инфраструктуры в целом. Такая тенденция была выявлена в ходе исследования на основе контент-анализа новостных источников Нижнего Новгорода, а точнее именно таких, как NN.ru, the-village.ru и progorodnn.ru («Развитие городского пространства и городских площадок Нижнего Новгорода в

контексте новостей»). Было проанализировано 90 фрагментов, затрагивающих развитие городского пространства, с осени 2018 г. до осени 2019 г. Такой объем публикаций объясняется тем, что новости, касающиеся развития городского пространства, встречаются не так часто, в сравнении с другими тематиками. Анализ был направлен как на выявление актуальных форм развития города, так и его территориального распределения. С этой точки зрения, наиболее актуальными формами развития города стало облагораживание парков и скверов и работа с памятниками исторического и культурного наследия.

Другая проблематика, выявленная в ходе исследования новостных источников, касалась территориального распределения основных изменений городской среды Нижнего Новгорода. 59% упоминаний в новостных сводках затрагивали проблемы изменений в нижней части города, и только 41% упоминаний касались верхней части. Это подтверждает, что направление деятельности городских властей коренным образом изменилось – большее внимание уделяется таким городским площадкам, как Парк Дубки, набережной Стрелки, скверам и рекреационным зонам Сормовского и Автозаводского районов. Более того, верхняя часть города упоминалась в контексте проблем главных пешеходных улиц города и территории Щелковского хутора, в то время как заинтересованность журналистов относительно нижней части города затрагивала большее количество территорий.

Контекст новостей представлял не менее важную ценность в данной работе. Стала заметнее заинтересованность активных горожан в принятии решений судьбы того или иного объекта городской среды.

Нижний Новгород – это особый случай построения городской среды в целом. Из-за сложившихся традиций и взглядов до сих пор возникали и возникают трудности с адекватным восприятием города как единого организма. Как городским властям, так и градостроителям, и жителям города необходимо осознать, что проблема сегрегации и территориальной разрозненности существует до сих пор, несмотря на уровень развития города. Нижняя часть города так же, как и верхняя, предоставляет особую ценность для города, так как именно в ней проживает большая часть городского населения Нижнего Новгорода, поэтому равномерное распределение развития и создания рекреационных и общественных площадок может улучшить не только восприятие жителями своего города, но и жизнь Нижегородцев в целом.

Литература

1. Джекобс, Д. Смерть и жизнь больших американских городов / Д. Джекобс. – М.: Новое издательство, 2011. – 460 с. – ISBN 978-5-98379-149-7.

UNEVEN DISTRIBUTION OF THE DEVELOPMENT OF URBAN SPACES OF NIZHNY NOVGOROD

K.M. Appolonova

Nizhny Novgorod is one of the largest, but at the same time geographically heterogeneous cities of Russia. Such heterogeneity imposes a large imprint on the perception of the city by both residents and city authorities, who so far have invested most of their time and resources in the development of the upper part of the city.

Keywords: city, urban space, territorial heterogeneity, urban development, public spaces.

УДК 316.3

КИБЕРБУЛЛИНГ КАК ФОРМА ДЕВИАНТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ШКОЛЬНИКОВ

Д.С. Воробьев, И.А. Исакова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассмотрено явление кибербуллинга в российской школе; приведены результаты авторского исследования «Отношение подростков к агрессивному поведению в сети Интернет» (апрель 2019 г., Нижний Новгород), метод сбора информации – анкетирование (n=200); предлагаются рекомендации для социальных работников по профилактике кибербуллинга.

Ключевые слова: кибербуллинг, буллинг, Интернет-травля, социальная работа, подросток, школа, родительство, Интернет, гаджет.

В XXI веке идет быстрое развитие средств массовой информации. Распространение мультимедийных технологий в России приводит к появлению новых специфических форм коммуникации и взаимодействия. Изучение возможностей Интернета – среды и инструмента влияния на социализацию личности – приобретает особое значение в социальной сфере. По данным Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), подавляющее большинство подростков (98%) пользуются сетью Интернет ежедневно, кроме того 89% заходят в социальные сети практически каждый день. [1]

Качественно новый этап развития Интернет-взаимодействия подростков актуализирует исследования специфики распространения массовой информации с использованием глобальных информационных сетей. Специфичность деятельности СМИ в сети Интернет характеризуется, в первую очередь, существенно увеличивающимися познавательными возможностями, доступностью информации, безграничными ресурсами общения. Однако, как и любое явление, перенос значительной части взаимодействий в глобальную сеть имеет и негативные последствия, одним из которых стало появление такого феномена, как кибербуллинг.

В общем виде кибербуллинг определяется как намеренный и неоднократный вред, причиненный посредством использования компьютеров, мобильных телефонов и других электронных устройств. Киберiздевательства создают проблемы для учащихся, родителей и образовательных учреждений.

В настоящее время проблема кибербуллинга привлекает все большее внимание. Распространенность запугивания в сети Интернет в России отмечается во многих исследованиях: по данным аналитического центра компании Microsoft в 2016 г., 65% взрослых и подростков заявили, что они становились объектами травли [2]. Опасным является рост числа деструктивных воздействий в Интернет-пространстве на фоне снижения периода вхождения в глобальную сеть – в России до 10 лет, и возрастания числа пользователей подросткового возраста: в 2018 г. процент пользователей каждый день глобальной сетью вырос от 87% до 89%. [3] Уровень риска возрастает и в связи с тем, что родители вовлечены в глобальные сети значительно меньше – немного более половины (53%), а, значит, со всеми негативными интеракциями дети должны справляться сами. [3] В результате многие ученики, которые являются жертвами кибербуллинга, остаются один на один со своими проблемами, что усугубляет переживания по поводу публичного унижения в сети.

Проблема кибербуллинга в зарубежной и отечественной педагогике, психологии и социологии является достаточно новой, недостаточная изученность порождает противоречия даже в его выявлении. В апреле 2019 г. в Нижнем Новгороде проведено анкетирование учащихся 8-11 классов по теме «Отношение подростков к агрессивному поведению в сети Интернет». Выборка составила 200 школьников, среди которых 45% мальчиков и 55% девочек. В качестве метода исследование использовалось анкетирование, включающее 24 вопроса открытого и закрытого типа.

Исследование подтвердило высокую степень вовлеченности подростков в глобальную информационную сеть – большинство (82,1%) респондентов пользуются Интернетом каждый день, а 15,9% даже считают, что в Интернете – их «вторая» жизнь.

Вовлеченность связана, в первую очередь, с доступностью мобильных технологий: большинство опрошенных (64,3%) имеют от 3 до 5 устройств, с помощью которых они могут использовать Интернет; абсолютное большинство респондентов (99,5%) указали, что даже в школе не прекращают выхода в глобальную сеть.

По мнению многих исследователей, универсальной причиной развития кибербуллинга является готовность подростков делиться личной информацией в виртуальном мире. [4] Более четверти опрошенных убеждены, что в Интернете они могут писать и говорить все, что хотят (27,8%). Значимо, что вседозволенность распространяется даже на информацию негативного характера: 8,3% считают, что имеют право, распространять в Интернете все, даже если это ранит кого-то или нарушает чью-то личную жизнь; 19,3% опрошенных согласились с этим частично.

Опосредованность общения в сети Интернет не позволяет отправителю видеть эмоции человека, который сообщение получает, что, с одной стороны, снижает уровень эмпатии – не видя, насколько больно читать адресату, не испытываешь стыда за написанное, а, с другой – защищает от непосредственной ответной реакции, опять-таки создавая ощущение безнаказанности за распространяемый контент, отсутствия правил субординации. Таким образом, потенциально, по причине социальной и психологической незрелости, подростки могут выступать в сети в роли «агрессоров».

Однако школьники не реже являются жертвами насилия в сети. Практически половина опрошенных получали неприятные сообщения или комментарии через Интернет: 25,2% – «иногда» и 22,1% – «часто», и лишь 52,6% – не испытывали направленного на них негативного воздействия в сети. Можно сделать вывод, что почти половина опрошенных в большей или меньшей степени становились жертвами кибербуллинга.

Согласно имеющимся исследованиям, кибербуллинг может вызывать ряд негативных, стрессовых, даже травматических чувств, которые часто оказывают сильное воздействие на благополучие объектов Интернет-травли. Однако стоит отметить, что проблема травли возникает не по причине использования Интернета, а, в первую очередь, из-за трансформации ценностей в эпоху постмодерна.

При анализе реакции учеников на феномен кибербуллинга в их адрес 22% респондентов ответили «ничего страшного»; 18,7% – не обращают внимания на оскорбления; 21% – расстраиваются в ответ на оскорбления. Таким образом, подростки вполне способны справиться с негативным, даже направленным на них контентом, если получают поддержку семьи, способны наладить реальное общение со сверстниками, заняты позитивной досуговой деятельностью. Наши выводы подтверждает и то, что 70,7% опрошенных школьников сообщили бы о фактах издевательств наиболее близким людям: друзьям, учителям, родителям и др. Негативное воздействие школьных издевательств может усугубляться, если ученики не чувствуют, что могут рассказать о своих проблемах, не получат надлежащей помощи и поддержки.

Меры по пресечению издевательств основаны на идее о том, что дети имеют право на защиту от жестокого обращения. В соответствии с Конвенцией ООН «О правах ребенка» защита от жестокого обращения [является] одним из основных прав детей, особенно при рассмотрении негативных последствий издевательств как для жертв, так и для правонарушителей [5]. Хотя исследователи сходятся во мнении, что предотвращение и вмешательство в кибербуллинг необходимы, в научном сообществе нет единого мнения о том, как предотвратить или остановить Интернет-травлю.

Одной из стратегий предотвращения Интернет-травли является предоставление информации подросткам, родителям и школьному персоналу о том, что представляет собой кибербуллинг и о том, как не стать объектом Интернет-травли.

Тема кибербуллинга чрезвычайно важна для социальной работы, что давно осознается мировым научным сообществом и практикующими в школах социальными работниками и социальными педагогами. Например, Американская Национальная ассоциация социальных работников (NASW) призывает учитывать важность профессии социального работника для предотвращения в школьной культуре запугивания и поведения, которое можно рассматривать как преследование учащихся.

Рекомендации для социальных работников по профилактике кибербуллинга среди обучающихся:

- Проводить своевременную оценку всех учеников на предмет кибербуллинга и уровень агрессии;
- Проводить информирование учащихся, родителей, сотрудников о существовании кибербуллинга, особенностях поведения жертв травли;

- Профессиональное развитие социальных работников и социальных педагогов;
- Проведение семинаров и тренингов, нацеленных на профилактику кибербуллинга [6].

Таким образом, одной из актуальных задач изучения кибербуллинга, особенно в аспекте создания программ предотвращения и профилактики Интернет-девиаций, является разработка методики выявления жертв кибербуллинга и формирование культуры общения в сети у потенциальных агрессовров, поскольку авторское исследование показало, что среди школьников достаточно значительное число как потенциальных жертв, так и обидчиков.

Литература

1. Подросток в социальной сети: норма жизни – или сигнал опасности? [Электронный ресурс] // Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. – URL: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9587 (дата обращения: 10.04.2019).
2. Россия – чемпион мира по травле в сети. Что с этим делать? [Электронный ресурс] // Информационный портал для школьников и их родителей «Мел». – URL: https://mel.fm/travlya/8749352-cyberbullying (дата обращения: 10.04.2019).
3. Итоговый отчет исследования «Дети России онлайн» [Электронный ресурс] // Официальный сайт проектов Фонда Развития Интернет. – URL: http://detionline.com/assets/ files/helpline/Final_Report_05-29-11.pdf (дата обращения: 10.04.2019).
4. Дементий Л.И. Кибербуллинг в подростковой среде: частота распространенности и степень стрессогенности // Психологическое, физическое, информационное насилие и пути его преодоления в современном обществе: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / Отв. редактор А.Ю. Маленова. – Омск: Издательство Омского гос. университета им. Ф.М. Достоевского, 2015. – 226 с. – С. 77-82.
5. Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) [Электронный ресурс] // Правовой сайт «Консультант Плюс». – URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base= LAW&n=9959&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.5273688912044894#09096202 916385447 (дата обращения: 10.04.2019).
6. NASW Calls Upon Social Workers to Speak Out Against Bullying [Electronic resource] // Site of National association of Social Workers. – URL: https://www.socialworkers.org/ Practice/LGBT/NASW-Calls-Upon-Social-Workers-to-Speak-Out-Against-Bullying (circulation date: 04.10.2019).

CYBERBULLING AS A FORM OF PUPILS DEVIANT INTERACTION

D.S. Vorobiev, I.A. Isakova

The article is devoted to the phenomenon of cyberbullying in the Russian school is considered; the results of the author's study «Attitude of adolescents to the aggressive behavior of the Internet», conducted in April 2019 in Nizhny Novgorod, the method of gathering information – questionnaire (n=200); is developed recommendations for social workers on cyberbullying prevention.

Keywords: cyberbulling, bullying, Internet harassment, social work, teenager, school, parenthood, Internet, gadget.

УДК 316.64

СЕМЕЙНЫЕ УСТАНОВКИ И ЦЕННОСТИ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ

В.А. Гвоздева, А.Д. Крамер, С.С. Симачкова,
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлен анализ результатов социологического исследования, которое было посвящено выявлению семейных стереотипов студентов. В рамках исследования выявлены брачные и репродуктивные установки студентов высших учебных заведений (n=30). Исследование проводилось методом глубинного интервью, с помощью которого можно наиболее детально выяснить отношение респондентов к данной проблеме.

Ключевые слова: семья, брак, семейные стереотипы, репродуктивные установки, количество детей.

Семья является важнейшим институтом социализации ребенка. В последние десятилетия в ней происходят серьезные изменения. Количество людей, вступивших в брак, снижается; сам возраст вступления в брак повышается. Меняется репродуктивное поведение населения. Детей не только рождают меньше, но и позже. [1] В связи с такими изменениями важным представляется узнать, что думают современные студенты относительно своей будущей семейной жизни, планируют ли они вступать в брачные отношения и заводить детей. Вопросы семейных установок и представлений молодых людей и студентов по-

дробно изучались отечественными авторами. Так, Т.К. Ростовская и Г.В. Заярская в своей работе анализируют представления студентов об идеальной семье [2]. Л.А. Попова и М.А. Шишкина рассматривают брачные и репродуктивные установки современной молодежи [3]. С.А. Ильиных выявляет гендерные различия в представлениях студентов о семье [4].

В рамках исследования семейных стереотипов студентов, которое мы проводили осенью 2018 г., выяснили, каких брачных и репродуктивных установок придерживаются современные студенты. В ходе исследования были проведены глубинные интервью с 30 человеками, 15 мужчинами и 15 женщинами, в возрасте от 18 до 23 лет.

Для начала нам необходимо было выяснить, хотят ли студенты в будущем заводить семью и, если да, то почему. На вопрос, является ли семья обязательным условием существования человека, треть студентов ответили положительно. Из них чуть более половины были женщины. При ответе на вопрос, хочет ли респондент сам создать семью в будущем, почти все ответили утвердительно. Женщины и мужчины в равной степени придерживаются данного мнения. Женщины аргументирует это тем, что они хотят, чтобы рядом был человек, который будет ухаживать, заботиться, также они хотят детей, которых будут любить, воспитывать. Они не хотят быть одинокими. Мужчины тоже согласны, что одному быть тяжело, им хочется, чтобы была поддержка, забота любимого человека.

...В том, что есть какая-то пора в жизни, что ты не один. Что ты не просто приходишь домой в пустую квартиру, а кто-то ждет, любит тебя, в тебе нуждаются. Ты несешь ответственность за свою семью, и они за тебя несут ответственность (женщина, 21 год).

Для меня создание семьи − это здорово, дети и их воспитание – это замечательно. Я хочу много детей, любящую жену, спокойствие и поддержку (мужчина, 21 год).

Если говорить про брачные установки, всего лишь четверть респондентов (большинство из них женщины) ответили положительно на вопрос, является ли официальный брак для них обязательным условием создания семьи. Женщины и мужчины сошлись во мнении, что для них официальный брак важен из-за того, что они несут юридическую ответственность друг перед другом, разделяют обязанности вместе, а также, что дети должны быть в официальном браке, а не в гражданском. Студенты не воспринимают гражданский брак как отдельную семью. Одна женщина также отметила, что обязательно нужно еще венчаться в церкви, чтобы перед Богом также нести ответственность, для нее это важно.

Я считаю, что да, нужно обязательно венчаться в церкви…. Потом уже идти в ЗАГС, обязательно подтверждать, чтобы это было в паспорте, что это всё официально (женщина, 21 год).

Вообще я считаю, что узаконить отношения надо обязательно, чтобы вы друг перед другом были обязаны. А вот когда кольцо на руке, ты уже несешь ответственность не только за себя, но и за свою жену, детей (мужчина, 20 лет).

Респонденты говорили, что вступать в брак и заводить детей собираются только тогда, когда получат образование и построят карьеру. С этим суждением согласились чуть больше половины студентов, из которых мужчин и женщин поделились ровно поровну. И женщины, и мужчины говорили, что прежде, чем создать семью, нужно построить карьеру, начать хорошо зарабатывать, сформироваться как личность. Необходимо приобрести свое жилье, а не жить с родителями в одной квартире или снимать ее. Прежде, чем создавать семью, нужно понимать, как обеспечивать ее членов, особенно детей. Также некоторые студенты отмечали, что прежде, чем вступать в брак, они хотели бы не просто встать на ноги, но и пожить для себя, попутешествовать и т.д.

Исследование показало, что большинство студентов в будущем планируют не только заводить семью, но и детей. Причем это касается студентов как мужского, так и женского пола. Но здесь надо сделать акцент на том, что они хотят детей именно в будущем. В данный момент респонденты не планируют их заводить. Среди причин наиболее ярко выделяется причина возраста, незрелости студентов. Многие отмечают, что они сами еще являются детьми, у них нет твердой почвы под ногами, свою роль играет и материальное положение студентов. В ходе исследования мы выяснили, что многие из студентов проживают с родителями и не имеют финансовой независимости, поэтому вопрос о том, стоит ли сейчас заводить детей или нет, для них не является приоритетным. Из всех опрошенных только один мужчина сказал, что не планирует детей и относит себя к чайлдфри (чайлдфри (по англ. Childfree) – движение людей, которые сознательно отказываются от детей).

Относительно причин, по которым они хотят детей, респонденты отвечали следующим образом. Самая главная причина – это продолжение рода. Респондентам хотелось бы воспитать своего человека, передать им «частичку себя». Среди респондентов мужского пола данная причина более распространена. Женщины говорят о том, что продление рода является основной причиной рождения детей, замечают, что не знают, какие еще могут быть причины или не задумыва-

лись серьезно об этом, а также связывают это с понятием «заботы». Им бы хотелось быть нужными кому-то, помимо мужа, отдавать любовь и заботу. Мужчины же больше говорят именно о передаче своего «наследия», им бы хотелось оставить после себя какой-то след.

Я хочу детей, потому что хочу продлить свой род, передать свой опыт и дать право на существование (мужчина, 21 год).

Относительно количества детей, чаще студенты говорили, что хотели бы одного или двух. Ориентация на малодетность выражена, но не так остро, как можно было бы предположить. Среди женщин больше выражена ориентация на малодетность, чем среди мужчин. Причины этого могут быть совершенно разными. Кто-то говорит, о том, что просто хочет одного-двух детей; кто-то говорит о том, что хочет двоих детей потому, что один ребенок в таком случае вырастет в эгоиста; кто-то беспокоится, что при большом количестве детей не сможет уделять достаточно времени всем детям. Чаще всего женщины говорили о том, что материальное положение может послужить препятствием к рождению большего количества детей. Мужчины в своих интервью также приводили данные причины.

Мужчины чуть чаще женщин говорили о том, что хотят большое количество детей. Причем, если для части женщин, которые высказали желание о большом количестве детей, сдерживающим фактором оказывается финансовое положение семьи, то мужчины об этом не говорили. Их больше волновало становление своей личности. Как только это произойдет, можно начинать рожать много детей. О том, будут ли этому рады их девушки или жены, они не задумывались.

Если честно, то я хочу много детей, и мнение девушки меня особо не интересует, ну троих родим, а дальше посмотрим, может, нам хватит, но это минимум, который должен быть (мужчина, 21 год).

У опрошенных нами студентов четко видна ориентация на детей в дальнейшей жизни. При этом почти все опрошенные нами студенты ответили, что рождение ребенка не является долгом женщины или мужчины. В своих ответах они были довольно категоричны и сказали, что никто никому ничего не должен, тем более детей. Каждый в праве распоряжаться своей жизнью так, как им заблагорассудится.

Я не считаю, что долг каждой женщины родить ребенка. Женщины не свиноматки, чтобы все шли поголовно рожать, да побольше, это бред (женщина, 19 лет).

Таким образом, мы видим, что почти все опрошенные в ходе исследования продемонстрировали желание завести в будущем не только семью, но и детей,

хотя и не в большом количестве. Но для начала они хотели бы закончить университет, обрести стабильный заработок, преуспеть в карьере, а также психологически подготовиться к созданию своей семьи.

Литература

1. Федеральная служба государственной статистики. – URL: http://www.gks.ru/ wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/ (Дата обращения: 20.04.19).
2. Ростовская Т.К. Семейные установки и семейные практики в современной российской студенческой среде / Т.К. Ростовская, Г.В. Заярская // Женщина в российском обществе. – 2017. – №1 (82). – С. 75-85.
3. Попова Л.А. Брачно-семейные и репродуктивные установки современной молодежи / Л.А. Попова, М.А. Шишкина // Проблемы развития территории. – 2016. – №5(85) – С. 57-71.
4. Ильиных С.А. Представления о семье студентов Минска и Новосибирска / С.А. Ильиных // Социологические исследования. – 2014. – № 3. – С.59-65.

FAMILY ATTITUDES AND VALUES OF UNIVERSITY STUDENTS

V.A. Gvozdeva, A.D. Kramer, S.S. Simachkova

This article presents an analysis of the results of a sociological study that was dedicated to identifying students' stereotypes about the family. The study revealed the marriage and reproductive attitudes of students of higher educational institutions (n=30). The study was conducted using the in-depth interview method, which can be used to find out in the most detailed way the attitude of the respondents to this problem.

Keywords: family, marriage, family stereotypes, reproductive attitudes, number of children.

УДК 316.3

ДОБРАЧНОЕ ПОВЕДЕНИЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

П.В. Голышева
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлены результаты авторского исследования, посвященного изучению добрачного поведения студенческой молодёжи. Даётся обзор добрачного поведения студенческой молодёжи в гендерном разрезе. Выявляются цели знакомств, характер сексуальных отношений, определяется средний возраст начала половой жизни студентов, гендерные особенности восприятия молодёжью сексуальных контактов, чувства любви и их взаимосвязи. Рассматривается отношение к совместному проживанию партнёров до регистрации брака, а также к официальной регистрации брака. Выявлено преобладание у студенческой молодёжи индивидуалистских ценностей над семейными, снижение ценности официальной регистрации брака. В связи с этим закрепляют свои позиции в сценарии добрачного поведения сексуальные отношения и сожительство, а также допускаются свободные добрачные сексуальные связи.

Ключевые слова: брачное поведение, молодёжь, сексуальные отношения.

В условиях трансформации российского общества существенные изменения претерпевает система ценностных ориентаций всех сторон социальной жизни, всех социальных институтов, в том числе и института семьи и брака. Главным изменением в семейно-брачных отношениях является переход от традиционного типа семьи к современному. Данные демографической статистики и результаты выборочных исследований отмечают рост таких тенденций в семейной сфере, как увеличение среднего возраста вступления в брак и рождения детей, снижение показателей брачности и рост разводимости, появление и распространение новых добрачных практик и моделей семейных отношений [1]. Т.С. Чистякова в своих работах отмечает, что изменение внутрисемейных отношений, которые характерны для перехода от патриархальных отношений к более демократичным, повлияло на процессы выбора брачного партнера и на добрачное поведение в целом [2].

В контексте данной статьи используется определение добрачного поведения, данное А.И. Антоновым: «Брачное поведение – состоит как бы из трех частей: чаше всего под первой частью понимают систему действий и отношений,

ведущих к заключению брака (брачный выбор); вторая часть – собственно супружеское поведение, которое относится к мужчинам и женщинам, вступившими в брак и ставшими родителями; наконец, третья часть – это такая конфликтность супружеского поведения, которая ведет к разводу или разъединению, если брак был фактическим» [3].

Особенно важно изучение брачного поведения молодёжи, так как она является основой, замещающей старшее поколение, и проблемы добрачных отношений неизбежно переходят в семейные, раскрывая установки и представления молодых людей в сфере брачно-семейных отношений, можно строить прогнозы о том, что ждет институт семьи в будущем.

С целью изучения добрачного поведения студенческой молодёжи было проведено исследование методом опроса. Опрашивались холостые нижегородцы в возрасте от 18 до 25 лет по авторской анкете «Любовь и романтика в жизни современной молодежи». Полевой этап исследования осуществлен в ноябре 2017 г в г. Нижнем Новгороде. По квотной выборке опрошено 256 студентов. После проверки и исправления выборки статистический анализ осуществлен на массиве из 250 анкет. Деление респондентов по полу выглядит следующим образом: юношей – 48%, девушек – 52%. Статистическая обработка данных осуществлена в программном пакет SPSS Statistics 17.0.

К добрачному периоду относят весь жизненный сценарий человека от рождения до брака, этот сценарий определяется по большей мере жизненными ценностями человека. Среди студенческой молодёжи сегодня преобладают индивидуалистские ценности, а ценностей, которые наиболее часто ассоциируются с семьёй (дружная семья, забота о близких, дети), занимают второстепенную роль. Особенно ярко это наблюдается у юношей (Рис. 1).

Изучая добрачное поведение молодёжи, следуя логике жизни, начинали опрос с мнения студентов о периоде знакомства (Рис.2).

Приоритетными целями знакомства как для девушек, так и для юношей является общение без серьёзных отношений. Лишь треть студентов указали целью знакомства – создание семьи. Особого внимания заслуживает такая цель знакомства, как удовлетворение физических потребностей, её отметили почти в девять раз больше юношей, чем девушек. Причем у юношей она занимает позицию наравне с целью создания семье.

Для наиболее полного представления особенностей добрачного поведения студенческой молодёжи необходимо рассмотреть взгляды и представления молодых людей о сексуальной жизни.

Большинство молодых людей (81% юношей и 70% девушек) в момент опроса имели опыт сексуальных отношений. В частности, средний возраст сексуального дебюта для девушек – 18 лет, для юношей – 17 лет.

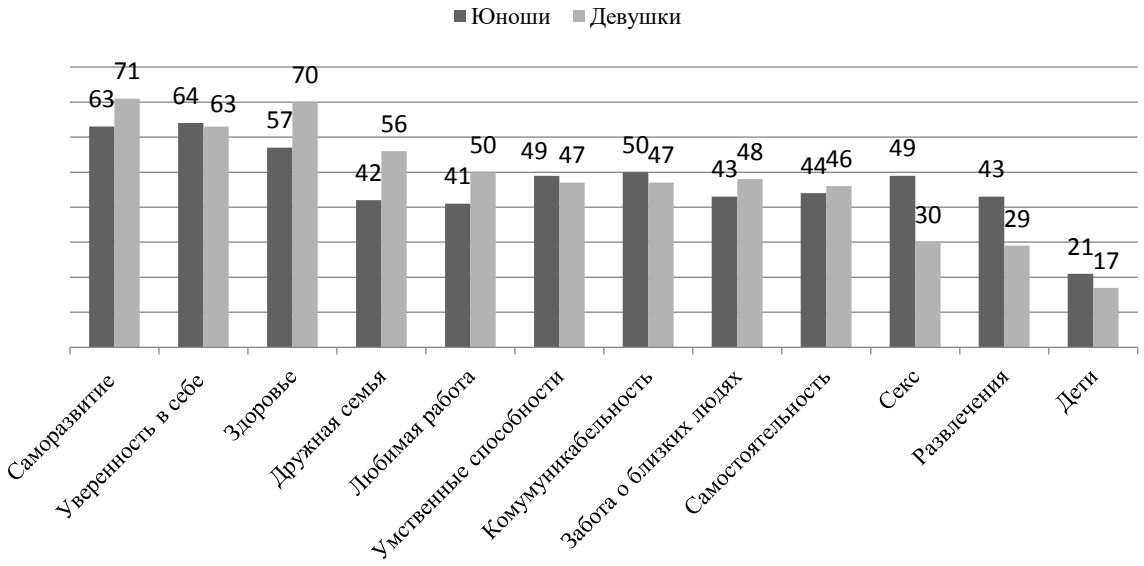

Рис. 1. Ценности студенческой молодежи, %

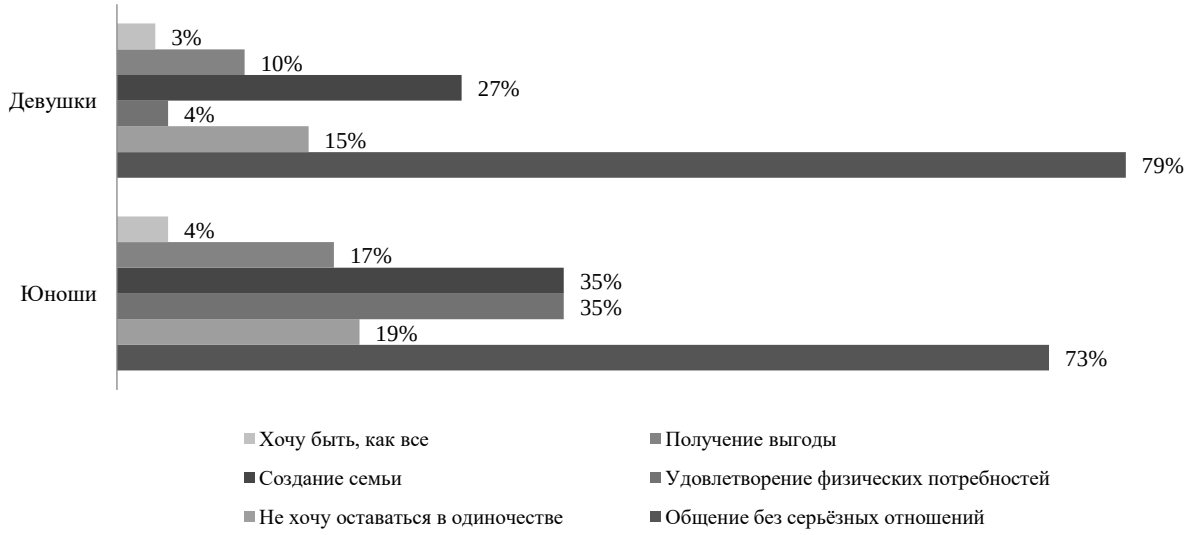

Рис. 2. Цели знакомства студенческой молодёжи, %

При массовом совпадение мужских и женских оценок добрачного сексуального поведения явно выражены и серьезные различия в мотивах и установках юношей и девушек.

Для большинства юношей и девушек основным мотивом первой сексуальной связи было чувство влюбленности (Рис 3). Такие мотивы, как физическое

желание и алкогольное опьянение выражены в большей мере у юношей, чем у девушек.

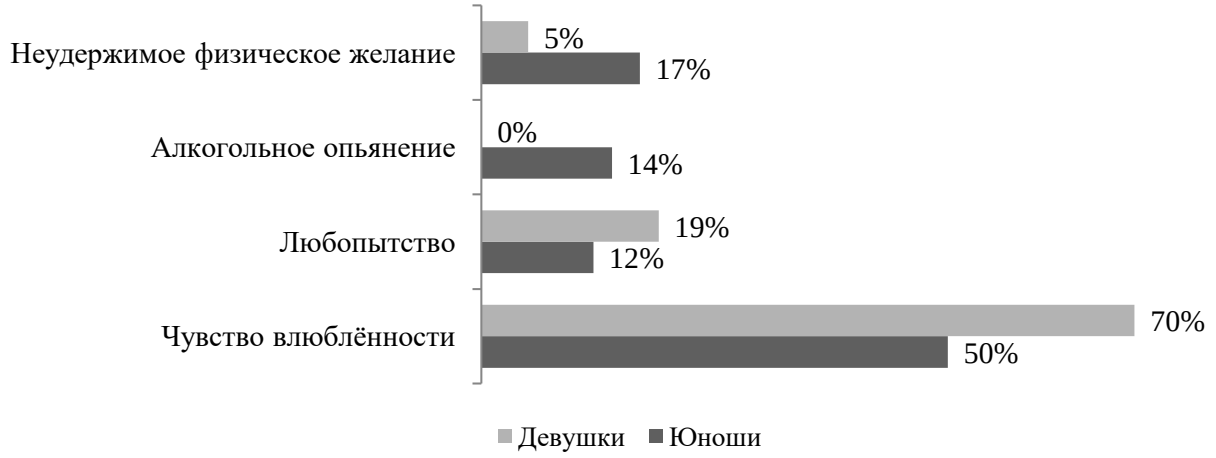

Рис. 3. Мотивы первого полового контакта студенческой молодёжи, %

Так как лидирующий мотив вступления в половую связь с партнёром среди молодёжи – чувство влюбленности, значимым является изучение соотношения секса и любви в представлении студентов.

Молодёжь отдает предпочтение в сексуальных отношениях не самому акту, а ощущению близости с партнёром (Рис. 4, 5). Большинство считает секс необходимым, чтобы ближе узнать любимого человека. Наблюдаются различия в отношении секса и любви у юношей и девушек. Юноши в основном считают любовь, невозможной без половых отношений, но половые отношения без любви приемлют. Девушки противоречиво относятся к любви без сексуальной близости, но в большинстве придерживаются позиции, что не вступят в половую связь без любви.

Рис. 4. Значение любви и секса в добрачных отношениях юношей, %

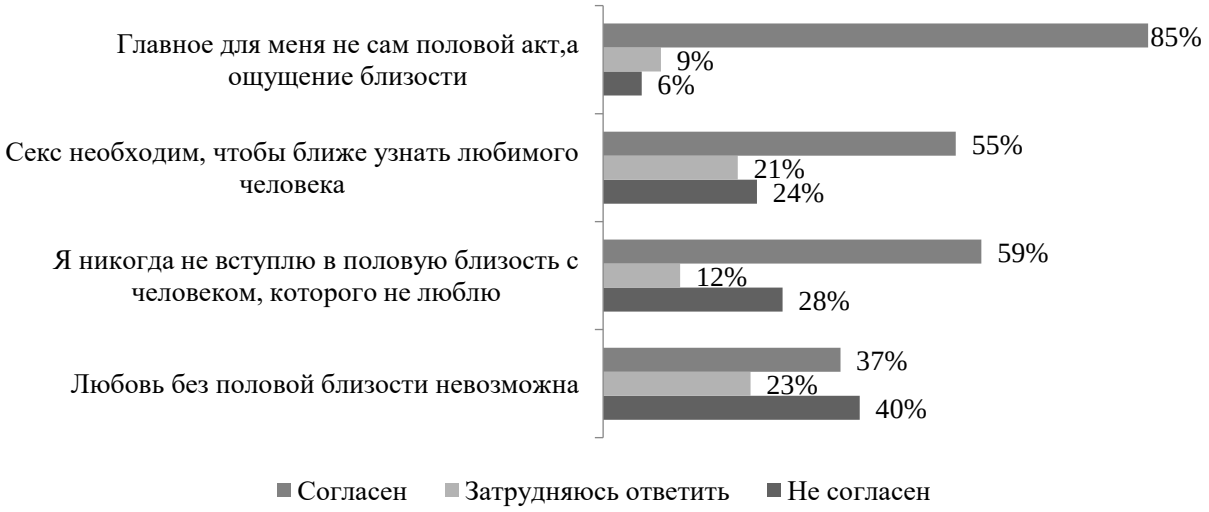

Рис. 5. Значение любви и секса в добрачных отношениях девушек, %

Данные установки отражаются и в характере половой жизни респондентов (Рис. 6). Для девушек характерна ориентация на постоянного сексуально партнёра в большей степени, чем у юношей. Под постоянным партнёром в исследовании подразумевался партнёр, с которым состоят не только в сексуальных, но и романтических отношениях, а знакомый партнёр тот, с кем только сексуальные связь.

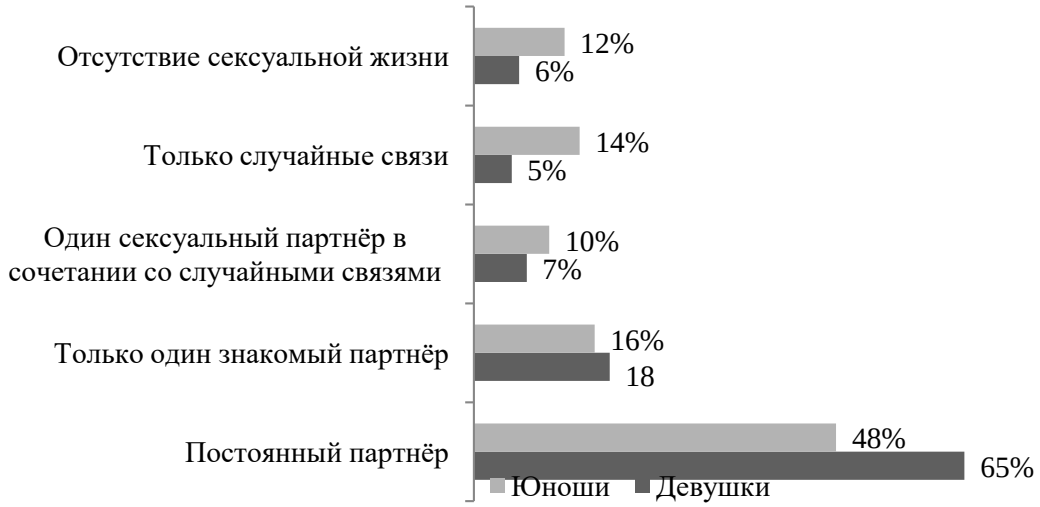

Рис. 6. Характер сексуальной жизни молодёжи за последний год, %

Выявленная необходимость сексуальной связи до брака свидетельствует о том, что сексуальные отношения являются одной из составляющих добрачного сценария современной студенческой молодежи. Наблюдается также, особенно среди юношей, замещение ценностей любовных отношений сексуальным потреблением.

В результате исследования выявлено толерантное отношение молодёжи не только к добрачной сексуальной жизни, но и к сожительству. В момент проведения исследования опыт совместного проживания имели около половины опрошенных, причем большинство из них (56%) совместное проживание начали в промежутке от полугода до 3 лет отношений. Рассматривая преимущества совместного проживания, молодые люди ставят во главу угла познание партнёра и его проверка в быту. Интересно, что юноши, в отличие от девушек, положительно оценивают, что такое совместное проживание не налагает каких-либо обязательств.

В связи с распространённостью сожительства среди молодёжи необходимо рассмотреть их ориентированность на брак. Установки юношей и девушек в данном аспекте несколько разнятся. Для большинства девушек регистрация брака важна, приблизительно половина считают, что только узаконив отношения, люди могут называться семьёй. Такой позиции придерживаются только треть юношей (Рис.7). С другой стороны, значимое количество юношей (23%) указывают на неважность официальной регистрации брака для семьи.

Так, среди современной молодёжи сохраняется ориентация на брак, но стоит брать во внимание тенденцию снижения восприятия, особенно юношами, брака как необходимого условия для существования семьи.

Рис. 7. Важность регистрации брака для студенческой молодёжи, %

Что касается личной ориентации на регистрацию брака, основная часть молодёжи собираются регистрировать свои отношения в будущем, причем возрастом, в котором они планируют это сделать, большинство указывают 25 лет. Интересно, что десятая часть всех опрошенных не хотят вступать в брак, из них юношей в два раза больше чем девушек.

Исследование показало, что современные ценности молодежи включают устойчивые установки на семью, но в силу специфики жизненной ситуации, то

есть периода получения образования и становления в профессиональном плане, семья уходит на второй план. Особого внимания требует снижение ценности официальной регистрации брака. В связи с этим закрепляют свои позиции в сценарии добрачного поведения сексуальные отношения и сожительство, а также допускаются свободные добрачные сексуальные связи.

Учитывая влияние добрачного поведения на социальный институт семьи и брака, который в свою очередь является одним из столпов стабильности в обществе, необходима ориентация семейной политики на формирование таких моделей семейно-брачных отношений, которые направляли бы молодёжь на долговременные и ответственные брачные отношения.

Литература

1. Саралиева З. Х., Егорова Н. Ю., Курамшев А. В. Мир внутрисемейного взаимодействия // Жизненные миры современной российской семьи. Нижний Новгород: Изд-во Нижегор. гос. ун-та, 2015. – С. 20 – 113.
2. Чистякова Т.С. Ценность информации в ситуации выбора брачного партнёра / Т.С. Чистякова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: социальные науки, 2007. – № 3(8). – С. 137-142.
3. Социология семьи: Учебник / Под ред. проф. А.И. Антонов. – М.: ИНФРА-М, 2007. – С. 293-303.

PREMARITAL BEHAVIOR OF STUDENTS

P.V.Golysheva

This article deals with the results of author’s research, devoted to analysis of premarital relations of student youth. The premarital behavior in gender section is overviewed. The purposes of acquaintance and the nature of sexual relations are determined. The article ascertains the middle age of beginning of students’ sexual life and gender peculiarities of perception of sexual contacts, feeling of love and their connection. It’s dealt with the attitude towards living together before the official registration of marriage and towards marriage registration as a whole. The article determines the prevalence of the individualistic values over the family ones and depreciation of official marriage value among the student. Due to this the sexual relations and cohabitation become more appropriate in scenario of premarital relations, along with that free premarital sexual relations are also permitted.

Keywords: premarital behavior, youth, sex relations.

УДК 316

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ДВИЖЕНИЯ ЧАЙЛДФРИ В НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

А.М. Жабина
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлены результаты исследования, которое проводилось с целью определения перспективы развития феномена чайлдфри в Нижегородской области. Было выявлено отношение студентов высших учебных заведений к данному феномену. Исследование проводилось методом анкетного опроса.

Ключевые слова: чайлдфри (добровольная бездетность), семья, репродуктивные установки, родительство.

Одной из самых значимых человеческих ценностей до сих пор остается семья. Но с изменениями в обществе меняются и взгляды современного человека на такие понятия, как семья, брак, родство, семейные обязанности.

Необходимо сказать, что значительные перемены в экономической, политической, духовной сферах общества сказались и на семейных ценностях. Их изменения повлекли за собой перемены в семейно-брачных отношениях.

Изучение брачности, детности, родительства, родства и других семейных ценностей в наибольшей степени актуально в среде молодежи, так как именно эта социально-демографическая группа представляет собой основу будущего общества. То, как молодое поколение представляет семейные ценности сейчас, напрямую влияет на ожидания общества в будущем.

В современном мире набирает популярность движение «Чайлдфри» (англ. Свободный от детей), начало его развития отмечено и в современной России.

Чайлдфри, или добровольная бездетность – отсутствие детей и сознательное нежелание когда-либо иметь их. В данной ситуации мы не говорим о людях, которые предпочитают отложить рождение детей на более поздний срок или не определились со своей позицией в данном вопросе. Что касается бесплодных пар, они могут принимать любую позицию, так как врождённое бесплодие не является сознательным выбором. В английском языке существует термин «чайлдлесс» (Childless). Это люди, которые хотят, но не могут иметь детей по причине бесплодия. Они не имеют отношения к «чайлдфри», поскольку их бездетность не является добровольной и обусловлена не зависящими от них медицинскими причинами [1].

Истоки своего существования движения «чайлдфри» берет в западном обществе. Изначально движение «чайлдфри» было характерно для экономически развитых стран мира, в которых постоянно увеличивалось число людей детородного возраста, которые отказывались от выполнения репродуктивной функции. Данные люди утверждали, что рождение детей для них скорее трагедия, чем радость, и были убеждены, что они не нуждаются в детях. В России движение «Чайлдфри» зародилось в конце XX века и рассматривается только как добровольная бездетность.

Выявляя причины, толкающие людей отказаться от рождения ребенка, Э. И. Гараева выделяет: опасение, что родительство может не понравиться, но уже ничего не исправишь; боязнь оказаться плохим родителем; желание сохранить эмоциональную и физическую гармонию в отношениях с любимым человеком; нежелание менять семейный уклад; негативные воспоминания о собственном детстве (бедность, невнимание родителей); страх перед родами (у женщин); нежелание отказываться от построения карьеры, любимого хобби ради ребенка; постоянное откладывание этого вопроса «на потом», неопределенность; некоторые комфортно ощущают себя лишь в роли наставника, тети, дяди, нянчиться с племянниками [1].

Представители «Чайлдфри» нередко сталкиваются с негативной реакцией общества на их позицию в отношении рождения детей. Любая позиция, которая отличается от принятых норм и правил, воспринимается как что-то совершенно «чужое» для общества.

Движение «Чайлдфри» активно развивается за рубежом, а ситуация в России остается неопределенной. Меняющиеся взгляды на мир и жизненные цели молодого поколения дают повод задуматься, каков уровень мотивации на рождение детей и потенциал развития движения «Чайлдфри» в молодежной среде. В рамках анкетного опроса, было опрошено 105 студентов высших учебных заведений Нижнего Новгорода. Из общего числа респондентов 65 женщин (38,1%) и 42 мужчины (61,9%).

Опрос проводился в разных высших учебных заведениях: ННГУ им. Н.И. Лобачевского – 62 человека; НГТУ им. Р.Е. Алексеева – 33 человека; НГПУ им. К. Минина – 5 человек; ННГАСУ – 2 человека; СамГУПС – 2 человека.

Все опрошенные респонденты находятся в возрастной группе от 17 до 24 лет: 17 лет–1 человек; 18 лет – 12 человек; 19 лет – 25 человек; 20 лет – 38 человек; 21 год – 24 человека; 22 года – 2 человека; 23 человека – 5 человек.

Студенты обучаются наукам в разных областях знаний, что позволяет сделать более точные выводы из полученных ответов. Из 105 человек техническим

наукам обучаются 36 (33,3%), гуманитарным 55 человек (51,4%), естественным 10 человек (9.5%), экономическим 6 человек (5,7%).

Анализируя данные анкетного опроса студенческой молодежи города Нижнего Новгорода, было выявлено, что большинство респондентов ранее что-то слышали о движение «Чайлдфри», но полностью не проинформированы−64,8%. 23,8 % опрошенных имеют достаточное представление о движение «Чайлдфри», и только 11.4 % ничего ранее не слышали о нем. Исходя из этого можно сказать, что информация о движение «Чайлдфри» достаточно распространена среди студентов (Рис.1). Студентов попросили ответить на вопрос, интересна ли им более подробная информация о феномене «Чайлдфри». Здесь выбор распределился более равномерно: для 32,4% немного интересна информация о феномене «Чайлдфри», 24.8% почти не интересна, 22.9% совсем не интересна, и заинтересованы в информации 20 % опрошенных. Стоит отметить, что половине опрошенных, в той или иной степени, интересен феномен «Чайлдфри» (Рис.2).

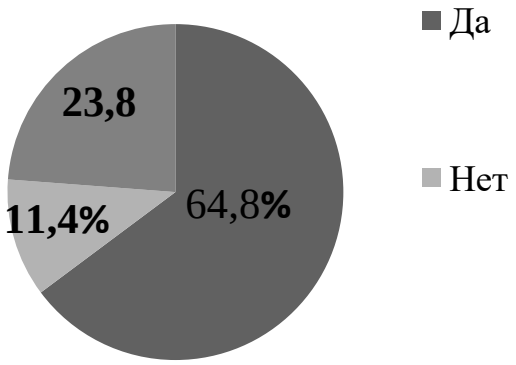

Рис. 1. Распределение ответов на вопрос, «Известно ли Вам явление «Чайлдфри»?»

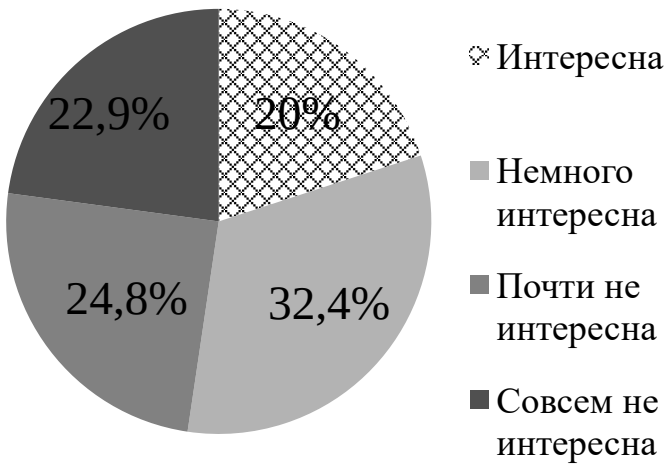

Рис. 2. Распределение ответов на вопрос, «Интересна ли Вам более подробная информация об идеологии движения «Чайлдфри»?»

Главной задачей исследования было выявление степени распространенности данного феномена. Студентам был задан вопрос, «Являетесь ли Вы сторонником идеологии «Чайлдфри»?» (Рис.3). 61% опрошенных ответили, что не являются сторонниками данного движения, и это можно рассматривать как установку молодого поколения на рождение детей.

Необходимо отметить, что 19% опрошенных ответили, что являются сторонниками движения «Чайлдфри». На основании этого можно сказать, что данное движение существует в нашей стране и развивается, так как еще 20% опрошенных не определились с выбором и задумываются о том, что, возможно, им близка данная идеология.

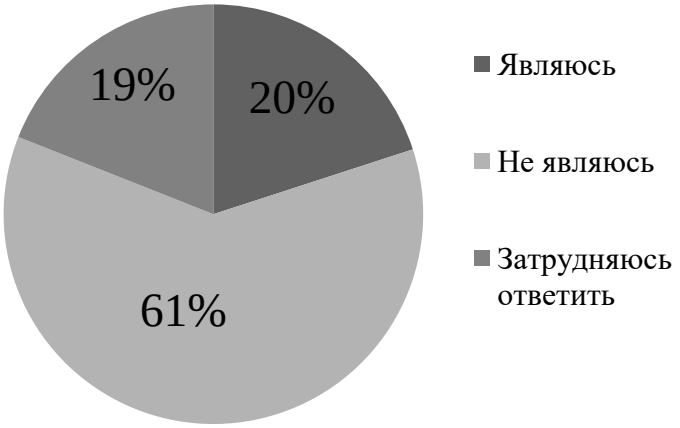

Рис. 3. Распределение ответов на вопрос,
«Являетесь ли Вы сторонником идеологии «Чайлдфри»?»

Данные о том, что большая часть опрошенных имеют репродуктивную установку, подтвердилась в вопросе, «Планируете ли Вы иметь детей в будущем?» (рис. 4).

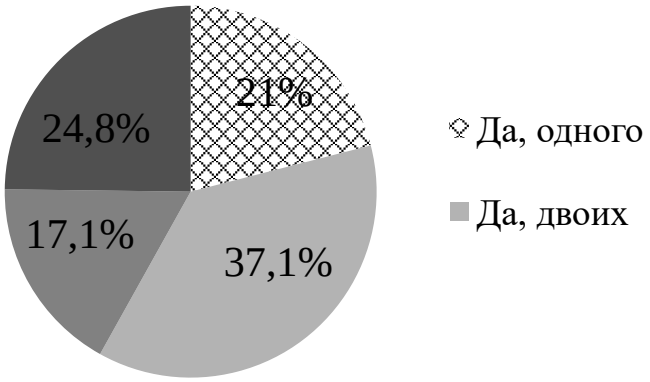

Рис. 4. Распределение ответов на вопрос, «Планируете ли Вы детей в будущем?»

Далее было выявлено, у кого из опрошенных есть родственники/друзья/знакомые, которые придерживаются идеологии «Чайлдфри» (рис. 5). 39 % опрошенных считают, что в числе их знакомых есть сторонники «Чайлдфри». Этот процент можно назвать достаточно большим и считать его одним из показателей увеличения потенциала развития «Чайлдфри» в Нижнем Новгороде.

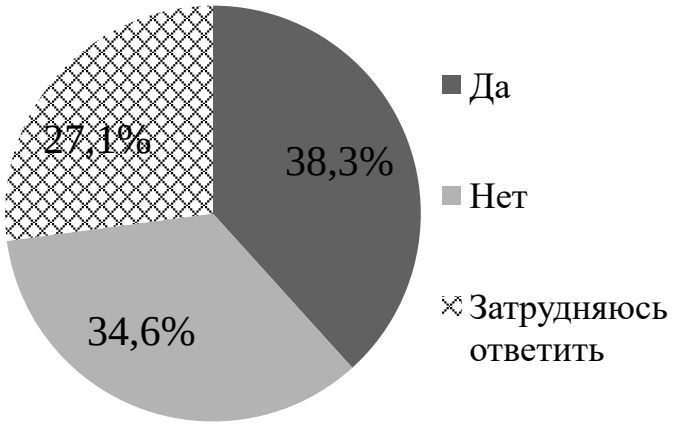

Рис. 5. Распределение ответов на вопрос, «Есть ли у Вас родственники/друзья/знакомые, которые придерживаются идеологии «Чайлдфри»

Изучая вопрос распространенности «Чайлдфри» в современном российском обществе, важно знать, по каким причинам люди становятся сторонниками данного феномена (табл. 1). Самой популярной из названных причин респонденты выделяют «нелюбовь к детям». 60,4% считают, что именно отношение к детям побуждает человека отказаться от рождения ребенка. В целом можно сказать, что данный показатель ожидаем, так как распространенным является мнение, что сторонники «Чайлдфри» имеют неприязнь к детям и совершенно с ними не ладят. Второй по популярности ответ – «страх ответственности» − 46,2%. 35.8 % респондентов связывают выбор сторонников «Чайлдфри» с трудным материальным положением. Данные причины нередко называются и сторонниками феномена, поэтому выбор респондентов приближен к реальному перечню причин.

В вопросе о полноценности семьи 52, 4 % отвечают, что считают семью «Чайлдфри» полноценной (Рис.7). Это говорит о том, что половина молодого поколения не считает наличие ребенка обязательной характеристикой полноценной семьи, что подтверждает данные о трансформации семейных ценностей в современной России.

Далее в анкете шел блок вопросов, исследующий отношение студенческой молодежи к сторонникам «Чайлдфри». Большинство респондентов отметили,

что не считают «Чайлдфри» агрессивно настроенными по отношению к людям, имеющим детей − 61% (рис. 8)

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос, «Как Вы думаете, по каким причинам люди становятся сторонниками «Чайлдфри»?»

Психологические проблемы личности	31,1%
Трудное материальное положение	**35,8%**
Страх ответственности	**46,2%**
Нелюбовь к детям	**60,4%**
Влияние интернет-аудитории-сторонников «Чайлдфри»	18,9%
Влияние родственников/друзей/знакомых	4,7%
Влияние позиции любимого человека	18,9%
Стремление отличаться от других	18,9%
Проблемы со здоровьем	22,6%
Личные убеждения и принципы	13,2%
Другое	9,1%

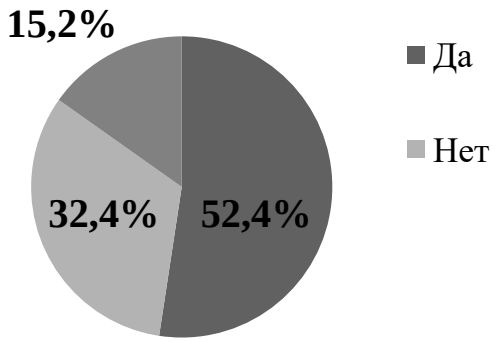

Рис. 7. Распределение ответов на вопрос, «Считаете ли Вы «Чайлдфри» полноценной семьей?»

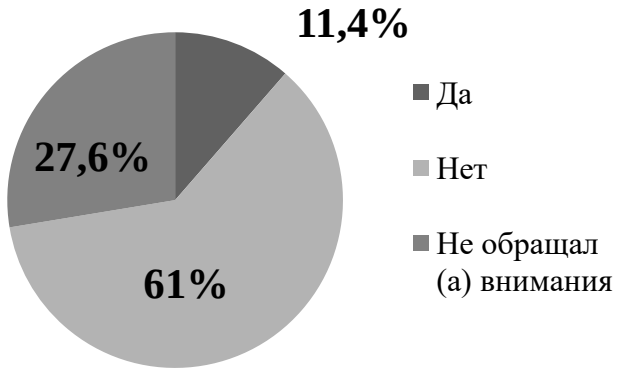

Рис. 8. Распределение ответов на вопрос, «Считаете ли Вы сторонников "Чайлдфри" агрессивно настроенными по отношению к людям, имеющим детей?»

Один из ключевых вопросов в анкете касался личного отношения респондента к феномену «Чайлдфри» (рис. 9). И результаты не показали агрессивного настроя студентов к данному феномену. 56,2 % опрошенных заявили, что относятся к «Чайлдфри» нейтрально. 24,8 % относятся негативно и 21 % положительно смотрят на феномен «Чайлдфри».

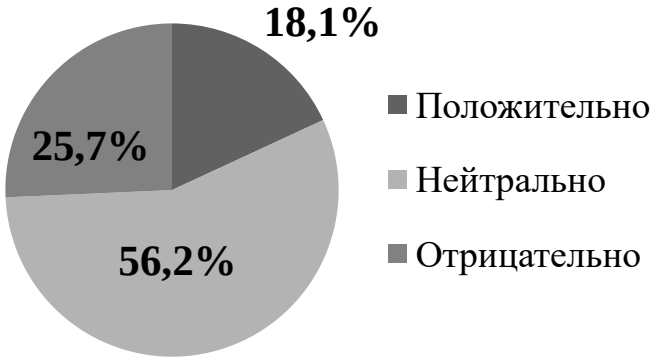

Рис. 9. Распределение ответов на вопрос, «Как Вы относитесь к феномену "Чайлдфри"?»

Несмотря на то, что в современной России большая часть молодого поколения ориентирована на рождение детей, развивается тенденция не только на малодетность, но и на бездетность. В современном мире набирает популярность движение «Чайлдфри», и в современной России тоже.

В ходе исследования подтвердилось, что движение «Чайлдфри» активно развивается в студенческой молодежной среде, в дальнейшем может оказать значительное влияние на демографическую ситуацию в регионе.

Отношение студенческой молодежи к данному феномену можно оценить как нейтральное. Молодое поколение чаще всего не видит ничего плохого в отсутствии детей в семье и считает, что это индивидуальный выбор. Студенческая молодежь выделяет те же причины «Чайлдфри», что и сторонники движения, то есть в целом они понимают позицию людей и не осуждают её.

В России существует установка молодежи на малодетность, что подтверждается в данном исследовании и говорит о том, что репродуктивные установки молодых людей подвержены изменениям. Уже сейчас значительный процент отказываются от рождения ребенка или же задумаются об этом.

Движение «Чайлдфри» является потенциальной угрозой демографической ситуации в стране. С изменениями в жизненных ценностях молодежи роль его может возрасти. Есть молодые люди, которые, хотя и не считают себя сторонниками «Чайлдфри», все же не планируют иметь детей.

Литература

1. Гараева, Э.И. Социальный феномен движения «чайлдфри» // Российское общество: история и современность: сборник научных работ студентов и аспирантов. Екатеринбург, 2014. Вып. 8. С. 8-11. URL: http://elar.rsvpu.ru/handle/123456789/1127.

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF CHILDFREE MOVEMENT IN THE NIZHNY NOVGOROD REGION

A.N. Zhabina

This article presents the results of a study that was conducted to determine the prospects for the development of the phenomenon of childfree in the Nizhny Novgorod region. The study revealed the attitude of university students to this phenomenon. The study was conducted by a questionnaire survey.

Keywords: childfree, family, reproductive attitudes, parenthood.

УДК 316

ИНСТИТУЦИАЛИЗАЦИЯ ВИРТУАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА КАК НОВОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ФОРМЫ ФРИЛАНСЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

И.Ю. Зарубин
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского

Анализируется явление формирования виртуального пространства фриланса как особого социального пространства, создаваемого вокруг временных исполнителей и работодателей, проектной работы, сообществ фрилансеров и способствующего защите трудовых отношений, получению новых знаний, повышению квалификации. На процесс формирования нового типа социального пространства оказывают влияние множество факторов, исходя из взаимодействия заинтересованных сторон. Для нанимателей фриланс выгоден тем, что оплата распространяется только на фактически выполненную работу, и никаких пенсионных отчислений, больничных, расходов на содержание рабочих мест. Риски, связанные с возможным срывом сроков или невыполнением

заказов, за которые взялся фрилансер, снижаются по мере развития сегмента фриланс-занятости на рынке труда. Но, безусловно, фриланс выгоден и самим работникам данной формы занятости. Прежде всего потому, что они находят работу интересную для них самих, многих не устраивает постоянная работа как таковая, а для некоторых интересным представляется сам опыт решения сложных задач. Именно поэтому в фрилансе кроется потенциал дальнейшего развития, а значит, вместе с ним будут развиваться и виртуальные рынки труда, со временем институционализируясь в новую форму организации.

Ключевые слова: фриланс, самозанятость, фриланс-биржа, удалённая работа, социальное пространство.

В последнее время можно наблюдать такое явление, как формирование виртуального пространства фриланса в качестве особого социального пространства. Оно создаётся вокруг временных исполнителей и работодателей, проектной работы и сообществ фрилансеров, способствуя при этом защите трудовых отношений, а также получению новых знаний и повышению квалификации. Одним из примеров этого являются биржи удаленной работы, берущие на себя функции «третьей стороны», выступая при этом в качестве гаранта выполнения обязательств как для работодателя, так и для работника.

Отношения, складывающиеся между работником и работодателем в процессе выполнения конкретной работы или заказа, являются сущностью фриланса. Однако привычная связка «работодатель — работник» в контексте постоянной занятости и долговременного сотрудничества постепенно устаревает. Фриланс сам формирует вокруг себя и своих субъектов (как работников, так и работодателей) виртуальное пространство или виртуальные рынки труда. По сути, виртуальное пространство фриланса представляет собой социальное пространство, в котором работники и работодатели организуют найм и трудовые отношения по поводу работы, задействовав для этого возможности глобальных сетей и удаленной коммуникации [1]. Сюда можно отнести биржи удаленной работы, специализированные сайты, виртуальные сообщества в социальных сетях. Отличие виртуального рынка труда от традиционного заключается в постоянстве спроса и предложений работы, которые формируются специфическими группами профессионалов, при этом проблемы дефицита или избытка предложений разрешаются при помощи саморегуляции [2]. Виртуальное пространство фриланса постепенно начинает функционировать в качестве новой организационной структуры, берущей на себя защиту трудовых отношений и способствующей получению новых знаний и повышению

квалификации. Оно непосредственно выступает гарантом выполнения обязательств как для работника, так и для работодателя [3].

На эту тему было проведено исследование и, в частности, более 100 человек прошло анкетный опрос. Часть респондентов прошли опрос удалённым способом — для этого проводилась рассылка анкет через электронную почту. Электронная версия анкеты была составлена с помощью google-форм и включала в себя 22 вопроса, 20 из которых состояли из закрытых ответов.

Каковы же основные тенденции и моменты, которые можно выделить на основе результатов исследования?

- Виртуальное пространство напрямую формирует трудовые отношения, позволяет фрилансерам осваивать сложившиеся правила и нормы и действовать в соответствии с ними, вырабатывает принципы, касающиеся организации работы фрилансеров, поиска заказов и своего продвижения. Сами площадки предполагают особый тип поиска работы. Всё это обусловлено тем, что сегодня многие компании переводят непрофильные бизнес-функции в аутсорсинг, что, конечно, создаёт для фрилансеров дополнительные возможности. В данных условиях работодатели должны понимать, что для удержания и привлечения молодых одарённых специалистов в настоящем и будущем требуется особенная мотивация, основанная на личной свободе и антрепренёрской системе. Это непосредственно коррелирует с результатами опроса, поскольку в качестве преимуществ фриланса большинство респондентов отмечают свободный график (45%), простоту организации рабочего места (23%) и возможность самому выбирать время работы и интересующие фрилансера проекты (19%). Необходимо отметить, что большинство из фрилансеров начали заниматься фрилансом по причине семейных обстоятельств (29%) и из-за нежелания работать сотрудником в штате организации (31%).
- Одним из наиболее интересных результатов исследования представляется готовность фрилансеров нести полную ответственность за себя, за свою репутацию и за выполненную работу. Это отметило до 40% респондентов. Чем эффективней выстроена самоорганизация фрилансера, тем более успешен фрилансер не только в работе, но и в жизни. Для того, чтобы стать по-настоящему профессиональным фрилансером, зарабатывать больше, необходимо проделать определённый путь, который является, по сути, работой над портфолио. Известно, что международные фриланс-биржи применяют разные подходы к верификации, сертификации пользователей, способам распределения заказов и регистрации, поэтому молодому человеку необходимо изучить данный рынок занятости самостоятельно, чтобы стать успешным

фрилансером. В результате стаж и репутация являются определяющими в продвижении фрилансерами своих услуг (даже если они не делают этого напрямую). Респонденты отмечают особую важность наличие стажа и опыта, который напрямую связан с успешностью на рынке фриланс-услуг (67%).

- При этом, репутация, формируемая на конкретном ресурсе работает в обе стороны. Так, многие фрилансеры при поиске работы во многом ориентируются именно на репутацию заказчика. Наиболее важными данными заказчика для таких респондентов является рейтинг (44%), количество положительных/отрицательных отзывов (35%) и регулярность оплаты (58%).
- Особое значение приобретают объединения для фрилансеров, связанные с обучением, обменом опытом и формированием «черных списков» — механизмом выявления недобросовестных участников биржи. Мошенничество в сфере фриланса является достаточно распространённым явлением, и для предотвращения случаев обмана платформы удалённой работы сформировали свои особые механизмы, включающие функцию безопасной сделки, механизм работы по предоплате, воздействие со стороны администрации ресурса. Эти механизмы оказывают большое влияние не только на стратегию избегания рисков среди фрилансеров, но и фактически заменяют собой систему взаимосвязанных, согласованных и взаимодействующих правил и норм, регулирующих отношения между участниками ресурса.

Фриланс характеризуется своеобразной системой оплаты труда и социального страхования работников, включающей исключительно оплату за выполненное задание/проект без социального пакета в общепринятом понимании, что очень выгодно непосредственно для работодателей. Фрилансеры являются в первую очередь свободными агентами, а не частью постоянного персонала любой компании, поэтому работодателю не нужно предоставлять фрилансерам какие-либо льготы. Это привилегия для работодателей, но недостаток для фрилансеров, которые теряют деньги, когда уезжают в отпуск или болеют. И хотя данная система может иметь риски в виде невыполнения заказов или срыва сроков заказов, за которые берётся наёмный работник, данный тип рисков постепенно снижается по мере развития фриланса в качестве нового типа занятости [4].

Во многом популярность фриланса обеспечивается за счёт самих работников, их заинтересованности в своём труде — многих не устраивает постоянная работа как таковая, а для некоторых интересным представляется сам опыт решения сложных задач. Именно поэтому фриланс имеет потенциал

дальнейшего развития, а, значит, вместе с ним будут развиваться и виртуальные рынки труда, со временем институционализируясь в новую форму организации.

Литература

1. Харченко, В.С. Фриланс как стиль жизни в современном российском обществе: диссертация кандидата социологических наук: 22.00.06 // [Место защиты: Ур. федер. ун-т имени первого Президента России Б.Н. Ельцина]. Екатеринбург, 2013. 179 с.: ил. РГБ ОД, 61 14-22/42.
2. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры на электронных рынках: роль социальных связей // Экономическая социология. 2009. Т. 10. № 5. С. 11-32.
3. Харченко В.С. «Фрилансер фрилансеру рознь»: типологизация свободных занятых на рынке удаленной работы // XV Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования», 20-23 марта 2012 г., Екатеринбург. Екатеринбург: УрФУ, 2012. С. 1015-1020.
4. Стребков Д.О., Шевчук А.В., Спирина М.О. Самостоятельная занятость на рынке удалённой работы: распространение инновационной трудовой практики // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 6. С. 89-106.

THE INSTITUTIONALIZATION OF THE VIRTUAL LABOR MARKET AS A NEW ORGANIZATIONAL FORM OF FREELANCE ACTIVITY

I.Y. Zarubin

This article focuses on the formation of the virtual space of freelance as a special social space created around temporary employees and employers, project work, freelance communities, and contributing to the protection of labor relations, obtaining new knowledge, professional development. The process of forming a new type of social space is influenced by many factors, based on the interaction of concerned parties. For employers, freelancing is beneficial because the payment applies only to the work which was actually done. It excludes pension deductions, sick leave, expenses for the maintenance of jobs. Risks associated with the possible delay or non-fulfillment of orders, which the freelancer has taken up, decrease as the freelance-employment segment develops in the labor market. But of course freelancing is also beneficial for the employees of this form of employment. First of all, because they find the work interesting enough for them, many are not satisfied with the permanent work as such, and for some it is the experience of solving complex problems that is interesting. That is why freelancing conceals the potential for further development, which means that

virtual labor markets will develop along with it, eventually becoming institutionalized into a new form of organization.

Keywords: freelance, self-employment, freelance exchange, remote work, social space.

УДК 316.272

РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО СОЗНАНИЯ Г. ЛЕБОНА З. ФРЕЙДОМ

Д.Е. Ивашечкина, А.В. Курамшев
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

На основе идеи о развитии науки и научного знания представлен анализ развития социологической концепции коллективного сознания Г. Лебона З. Фрейдом.

Ключевые слова: коллективное сознание, бессознательное, Г. Лебон, З. Фрейд.

Научное знание предполагает преемственность, переосмысление ранее установленных фактов, поэтому актуализируется необходимость поиска более совершенного научного знания в связи с существующим многообразием научных парадигм, научных теорий и концепций внутри парадигм.

Объяснение души толпы и коллективного сознания в работе «Психология народов и масс» Г. Лебон начинает с описания души рас, ориентируясь на личные наблюдения, сделанные им во время путешествий: «Наиболее яркое впечатление, вынесенное мною из продолжительных путешествий по различным странам, – это то, что каждый народ обладает душевным строем столь же устойчивым, как и его анатомические особенности, и от него-то и происходят его чувства, его мысли, его учреждения, его верования и его искусства» [1, С. 12]. Он считал, что душа расы имеет «общие черты, обуславливаемые наследственностью у всех индивидов одной и той же расы, составляют душу этой расы» [1, С. 145].

Представители одной и той же расы, объединяясь, образуют толпу, и результатом такого сближения индивидов являются психологические черты, которые могут в значительной степени отличаться от характера самой расы, поэтому

без исторического изучения рас и без определения наследственных характеристик рас невозможно изучение толпы и коллективного сознания, или души толпы [1, С. 145 – 148].

Исследование души толпы, таким образом, строится на анализе души рас, а также «внимательном наблюдении исторических фактов» [1, С. 146].

Г. Лебон отмечал, что под «толпой» подразумевается любое собрание индивидов [1, С. 156], но, с психологической точки зрения, «слово это получает уже совершенно другое значение… собрание людей имеет совершенно новые черты, отличающиеся от тех, которые характеризуют отдельных индивидов, входящих в состав этого собрания. Сознательная личность исчезает, причем чувства и идеи всех отдельных единиц, образующих целое, именуемое толпой, принимают одно и то же направление. Образуется коллективная душа, имеющая, конечно, временный характер, но и очень определенные черты. Собрание в таких случаях становится тем, что я [Г. Лебон] назвал бы, за неимением лучшего выражения, организованной толпой или толпой одухотворенной, составляющей единое существо и подчиняющейся закону духовного единства толпы» [1, С. 156 – 157]. То есть, в толпе сознательное в индивидах пропадает, а все их чувства и мысли ориентируются в ином, общем для всех, направлении. Это и является основой для образования коллективного сознания, или, как называет Г. Лебон, коллективной души. Коллективная душа заставляет индивида мыслить и действовать отличным образом по сравнению с действиями и мыслями индивида вне толпы.

Изучая причины изменения поведения индивида в толпе, Г. Лебон обращается к понятию «бессознательного», определяя бессознательное как характеристики личности, возникшие под влиянием наследственности расы: «Сознательная жизнь ума составляет лишь очень малую часть по сравнению с его бессознательной жизнью… Наши сознательные поступки вытекают из субстрата бессознательного, создаваемого в особенности влияниями наследственности. В этом субстрате заключаются бесчисленные наследственные остатки, составляющие собственно душу расы…Эти общие качества характера, управляемые бессознательным и существующие в почти одинаковой степени у большинства нормальных индивидов расы, соединяются вместе в толпе» [1, С. 159–160].

Однако, по утверждению Г. Лебона, если бы только бессознательное служило причиной изменения поведения индивидов в толпе и образования коллективной души, то не последовало бы появления новых характеристик толпы [1, С. 161]. Появление новых черт толпы Г. Лебон объясняет тремя причинами.

Первая заключается в том, что индивид в толпе, в силу её анонимности, поддаётся инстинктам, которые приходится сдерживать вне толпы. Второй является заразительность или зараза, так как, составляя часть толпы, индивид особенно подвержен влиянию всякого действия со стороны толпы. И третья как самая главная, как указывает Г. Лебон, заключается в восприимчивости к внушению, «зараза…служит лишь следствием этой восприимчивости» [1, С. 161].

Вторая и третья причины, по утверждению Г. Лебона, связаны с гипнотическим влиянием действий и чувств толпы: «сознательная личность у загипнотизированного совершенно исчезает, так же, как воля и рассудок…» [1, С. 161].

Таким образом, характеризуя душу толпы и изменения поведения индивида под влиянием толпы, Г. Лебон подчеркивает, что «становясь частицей организованной толпы, человек спускается на несколько ступеней ниже по лестнице цивилизации. В изолированном положении он, быть может, был бы культурным человеком; в толпе – это варвар, т. е. существо инстинктивное…толпа в интеллектуальном отношении всегда стоит ниже изолированного индивида, но с точки зрения чувств и поступков, вызываемых этими чувствами, она может быть лучше или хуже его, смотря по обстоятельствам» [1, С. 161].

Таким образом, результаты влияния коллективного сознания на индивида, согласно концепции коллективного сознания Г. Лебона, стоит охарактеризовать следующим образом: преобладание бессознательного в личности индивида, высокая степень внушаемости чувствам толпы, а также заразительность новыми идеями, возникающими в толпе.

З. Фрейд в начале работы «Массовая психология и анализ человеческого Я» отмечает, что его исследование начинается с разбора основных положений концепции коллективного сознания, отмеченных ранее Г. Лебоном в работе «Психология народов и масс».

З. Фрейд ставит следующий вопрос: «В чем состоит душевное изменение, к которому [масса] человека вынуждает?» [2, С. 258]. Отвечая на него, З. Фрейд ссылается на рассуждение Г. Лебона об образовании индивидами единства внутри массы и, в этой связи, об изменении мыслей и чувств индивидов. При этом он отмечает, что одного указания на факт изменения поведения индивидов недостаточно, необходимо установить, что именно выступает связующим элементом индивидов внутри толпы. «Если индивиды в массе образуют единство, то должно существовать что-то, что их связывает, и этим связующим веществом могло бы быть именно то, что характерно для массы. Ле Бон, однако, на этот

вопрос не отвечает; он обсуждает только изменение индивида в массе и описывает его в выражениях, которые вполне согласуются с основными предпосылками нашей глубинной психологии» [2, С. 259].

Далее З. Фрейд переходит к описанию «бессознательного» и его значения в рамках концепции коллективного сознания, указывая, что, согласно концепции Г. Лебона, в толпе «расовое бессознательное выступает на первый план». Однако З. Фрейд уточняет, что в толпе открывается бессознательная основа, которая является одинаковой для всех индивидов, а психическая надстройка, наоборот, «обессиливается» [2, С. 260], «бессознательное Ле Бона содержит, прежде всего, глубочайшие признаки расовой души… не отрицаем, что зерно «я», которому принадлежит «архаическое наследие» человеческой души, является бессознательным, но мы, кроме того, выделяем «вытесненное бессознательное», которое образовалось из части этого наследия. Это понимание вытесненного у Ле Бона отсутствует» [2, С. 260].

При этом З. Фрейд утверждает, что, согласно такому определению «бессознательного», поведение индивидов в массе характеризуется усреднено, а в исследовании Г. Лебона подчёркивается, что коллективное сознание характеризуется появлением новых качеств, которыми индивиды не обладают по отдельности, то есть вне массы [2, С. 260].

Анализируя причины изменения поведения индивида в толпе, выявленные Г. Лебоном, З. Фрейд соглашается с ним в том, что индивид не осознаёт своих действий, находясь в толпе, а его состояние в этот момент является гипнотическим [2, С. 261 – 262]. Однако, как отмечает З. Фрейд, «последние две причины изменения отдельного человека в массе – а именно заражаемость и повышенная внушаемость, – очевидно, однородны... воздействия обоих моментов у Ле Бона недостаточно чётко разграничены» [2, С. 262]. Поэтому З. Фрейд заражаемость относит к элементу влияния индивидов друг на друга внутри толпы, а внушаемость относит к другому источнику – к «гипнотизёру» толпы [2, С. 262].

З. Фрейд отмечает, что основные характеристики изменения поведения у Г. Лебона в рамках массовой психологии во многом совпадают с характеристикой коллективного сознания самого З. Фрейда. Но при этом, в работе Г. Лебона есть те же положения относительно характеристики изменения поведения индивида в массе и влияния массы на индивида, что и в работах других социальных психологов, например, в работах Мак Дугалла или Зигеле [2, С. 267 – 273].

Дальнейшее исследование концепции коллективного сознания З. Фрейд связывает с уточнением характеристики явлений заражения и внушаемости в рамках психоанализа [2, С. 274]. Он утверждает, что при рассмотрении толпы и

массового сознания с позиции психоанализа, можно прийти к выводу, что сущность массовой души составляют эмоциональные связи, относящиеся к первичным позывам, которые выходят на первый план при нахождении индивида в толпе, «сущностью массы являются её либидозные связи», которые разделяются на связь индивида с вождём и связь индивидов в массе между собой. З. Фрейд выделяет особую важность связи первого вида, «…связь с вождём играет…более определяющую роль, чем вторая, связь массовых индивидов между собой» [2, С. 276 – 283].

Подводя итог в описании социологической концепции коллективного сознания в работе «Массовая психология и анализ человеческого Я», следует отметить, что основное отличие концепции коллективного сознания З. Фрейда от других концепций коллективного сознания, как сам он отмечает в представленной работе, заключается в трактовке понятия «бессознательного» с позиции психоанализа. З. Фрейд описывает эмоциональные связи между индивидами в толпе, которые представляют собой первичные позывы и способствуют возникновению массовой души.

Литература

1. Лебон, Г. Психология народов и масс. – СПб.: Макет, 1995. – 316 с.
2. Фрейд, З. Массовая психология и анализ человеческого Я // По ту сторону принципа удовольствия. – М.: Прогресс, 1992. – С. 256–324.

G. LEBON'S COLLECTIVE CONSCIOUSNESS CONCEPTS DEVELOPMENT BY Z. FREUD

D.E. Ivashechkina, A.V. Kuramshev

On the basis of the science and scientific knowledge ideas development, the development analysis of G. Lebon's collective consciousness sociological concepts by Z. Freud is presented.

Keywords: collective consciousness, unconscious, G. Lebon, Z. Freud.

УДК 316

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ И КОМПАРАТИВНЫЙ АНАЛИЗ ПРОЦЕССА ИНВАЛИДИЗАЦИИ В КОЛУМБИИ

Кашмайя Андреас
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Дается краткий компаративный и социокультурный анализ процесса создания информационной базы в Колумбии о лицах, страдающих какой-либо формой инвалидности, независимо от причины. Показывается специфика механизмов защиты инвалидов Колумбии, обусловленная особенностями ее культуры и социальных условий.

Ключевые слова. Колумбия, социокультурный анализ, компаративный анализ, инвалидность, информационная база, правовые рамки инвалидности.

Чтобы понять характер истоков инвалидизации в Колумбии, необходимо дать краткое описание ее культуры в сравнении с культурой России, так как в качестве самостоятельной республики она в чем-то имеет общую судьбу с Россией, а в чем-то – контрастную. Так, в 1819 г. она освободилась от испанского владычества, а Россия в 1812 г. освободилась от нашествия Наполеона и в 1861 г. освободилась от крепостного права. Колумбия – страна тропическая, поэтому занимает второе место в мире по биологическому многообразию. Россия тоже богата биологическими видами, но уже как страна в большей части с холодным климатом. Колумбия занимает восьмое место по нанесению вреда экологической среде, опережая в этом Россию, но и в России тоже немало проблем с экологией.

Экономика Колумбии занимает восьмое место в Латинской Америке. Как и в России, в ней много нефти, газа, гидроэлектростанций. Она, как и Россия, экспортирует уголь, но Россия закупает кофе. В Колумбии более высокий уровень наркоторговли, но в России высок уровень коррупции и политической нестабильности, что часто делает их непривлекательными для инвесторов. В нашей стране высокий уровень безработицы (ок. 12 %) и низкий уровень жизни (110 место в мире): 47 % населения живут ниже черты бедности, превышая российские параметры. Общее между ними в том, что они одинаково не могут реализовать богатый человеческий потенциал страны для развития экономики и культуры, делая акцент лишь на природных ресурсах. Но добывающая отрасль является экологически опасной для здоровья, поэтому способствует инвалидизации.

Колумбия не такая большая, как Россия (меньше на 100 млн. человек), но в ней проживает такое же множество народов, говорящих на самых разных языках, как и в России. Только индейских языков сохранилось около 65. Кроме того, сейчас в Колумбии проживают выходцы из Европы, Африки, Ближнего Востока. Основной язык – испанский, но с многообразными диалектами, как и в русском языке. Этот является одной из основных трудностей в регистрации инвалидов и в работе с ними. В XX веке в Колумбии шли постоянные войны. Достаточно сказать, что с 1964 г. в стране велась война, которая была закончена подписанием мирного договора только в 2016 г. Но до сих пор сохраняются конфликты между племенами и высокий уровень наркобизнеса.

Таким образом, драматичность истории Колумбии, сложность ее социальной структуры и культуры накладывают свой отпечаток на решение проблемы с инвалидностью. И, тем не менее, колумбийское государство в настоящее время активно внедряет правовые нормы для обеспечения прав населения, выявления социальной группы инвалидов, их социального признания и социальной интеграции. В первую очередь, сдвиг наметился в сборе информации об инвалидности. Для этого используется международная классификация ВОЗ «Функционирование, инвалидность и здоровье» и компьютерная техника. Разработана методика определения не только признаков инвалидов, но также их местонахождения, что сделать не просто из-за сложной социальной структуры и политической напряженности в стране. По данным Переписи 2005 г. в Колумбии насчитывается 2 624 898 инвалидов, что составляет 6.3% от общей численности населения. Но с улучшенной современной методикой только в 2013 г. было зарегистрировано 981 181 инвалидов, что составляет 37.4% инвалидов, выявленных в переписи населения 2005 г. И, тем не менее, до сих пор в стране нет точного показателя того, сколько инвалидов в стране, поэтому 50% из них не попадают в поле зрения государственной политики в этой социальной области. По сути дела, правительственной политикой охвачены только крупные города.

Постоянная ориентация на международные документы в области инвалидизации координируется Колумбийским национальным центром по наблюдению за инвалидностью. Он адаптирует правила обеспечения равных возможностей для инвалидов с ориентацией на документы ООН, принятые в 1993 г. Внимание обращается на характер инвалидности, серьезность проблемы и на причины инвалидности. С 2002 г. начинается координация работы с инвалидами в рамках Межамериканской Конвенции по борьбе со всеми формами дискриминации в отношении инвалидов. В 2008 г. ООН была принята «Конвенция о правах инвали-

дов», которая была одобрена в Колумбии Законами 2009 г. и 2011 г. Многие статьи Конституции Колумбии 1991 г. касаются проблемы инвалидности. Статья 13: «Государство особенно защищает тех лиц, которые в силу своего экономического, физического или психического статуса находятся в условиях явной слабости и наказывают совершаемые ими злоупотребления или жестокое обращение». Статья 47: «Государство проводит политику прогнозирования, реабилитации и социальной интеграции для лиц, страдающих от физического, сенсорного и психического расстройства, которым требуется специализированное внимание». Статья 54: «Государство должно содействовать трудоустройству лиц трудоспособного возраста и гарантировать инвалидам право на труд в соответствии со своими условиями здоровья». Наконец, в ст. 68 подчеркивается: «воспитание лиц с физическими или умственными ограничениями или с исключительными способностями являются особыми обязанностями Государства». Можно сказать, что сложилась национальная система по работе с инвалидами и преодолению инвалидизации. Стоит заметить, что проблема инвалидности в российском законодательстве не обозначена так подробно и системно.

Все эти правовые акты стали основой разработки политики по отношению к инвалидам. Так, в 2010 г. Министерство социальной защиты разослало циркулярное письмо, которое предусматривает ответственность департаментов и муниципалитетов за модернизацию реестра для определения местонахождения и характеристики инвалидов, которые будут включены в основной источник информации для работы ООН. В 2013 г. прият закон, предусматривающий положения, гарантирующие полное осуществление прав инвалидов и их социальной интеграции. В целях обеспечения включения инвалидов в систему образования Министерство образования систематически проводит подготовку преподавателей по вопросам альтернативных методик, обеспечивает материалами и оборудованием в работе с инвалидами. Реализована специальная кредитная линия с льготными процентными ставками для бакалавриата, предназначенная для студентов-инвалидов [1]. Несмотря на то, что правительство Колумбии за последние двадцать лет создало механизмы интеграции инвалидов в общество, оно было недостаточным из-за особенностей страны: распространенности социального насилия, внутренних вооруженных конфликтов, коррупции и слабости и фрагментации социальных институтов.

В статистическом анализе, проведенном в 2010 г., отмечается, что инвалиды живут с меньшей месячной заработной платой и принадлежат к низшим социальным слоям. У них часто нет работы, они имеют обычно начальное образование, отсутствуют условия для реабилитации после работы, недостаточна и

медицинская помощь. При этом женщины-инвалиды составляют группу с большей уязвимостью. Кроме того, инвалидность сосредоточивается в социальной группе старше 60 лет [2; 3].

Таким образом, Колумбия – это страна с глубоким социальным неравенством и другими острыми противоречиями, поэтому решение проблем с инвалидностью будет не простым и длительным процессом. Потребовалось много лет, чтобы сдвинуть с мертвой точки проблему с информированием об инвалидности. В последнее время в обществе протекает дискуссия об инвалидности. Это позволит более четко визуализировать этот тип населения с целью создания инклюзивной формы культуры, толерантно относящейся к различиям между людьми и реализующей их физический, социальный и духовный потенциал.

Литература

1. Министерство здравоохранения США по инвалидности (Ministerio de Salud ABCE de la discapacidad) // https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/abece-de-la-discapacidad.pdf
2. Rev. Cienc. Salud. Bogotá (Colombia) 6 (3): 23-35, septiembre-diciembre de 2008/33.//https://www.minsalud.gov.co/sites/ rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/observatorio-nacional-discapacidad-gomez-avella-morales.pdf
3. Масштабы инвалидности в Колумбии: подход к ее детерминантам //http://www.urosario.edu.co/urosario_files/76/76859c84-fe42-4525-adff-4776e37aa8f8.pdf

SOCIOCULTURAL AND COMPARATIVE ANALYSIS OF DISABILITY IN COLOMBIA

Kashmaya Andreas

A brief comparative and sociocultural analysis of the process of creating an information base in Colombia that protects people suffering from any form of disability, regardless of the cause, is given. The specifics of the mechanisms for the protection of the disabled in Colombia are shown, due to the peculiarities of its culture and social conditions.

Keywords: Colombia, sociocultural analysis, comparative analysis, disability, information base, legal framework of disability.

УДК 316.4

СПЕЦИФИКА ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Т.С. Липина, А.В. Соболева
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются особенности женского лидерства в современной России. Изменение гендерных ролей в профессиональной и семейной сферах. Стратегии женщин-руководителей и их специфические черты.

Ключевые слова: лидерство, женское лидерство, социальная роль, гендер.

Женское лидерство – актуальная тема для дискуссий и научных исследований. Она связана с целым рядом социальных проблем, затрагивающих вопросы демографии, теории и практики управления, психологии.

Представляется возможным отметить, что отношение к женщинам меняется как в семье, так и в профессиональной сфере, мужчины и женщины меняются позициями или сочетают различные гендерные роли. Однако для многих вопрос об управленческих способностях и успешных руководящих женских стратегиях остаётся открытым. Исторически сложилась и по-прежнему актуальна, несмотря на наблюдаемую динамику, ситуация, в которой женщины-руководители встречаются гораздо реже руководителей-мужчин. В Совете Федерации 24 женщины из 170 сенаторов (17,6%), возглавляет Валентина Матвиенко [1]. Высокие руководящие должности в правительстве занимают три женщины: пост заместителя председателя Правительства занимает Ольга Голодец; во главе Министерства здравоохранения стоит Вероника Скворцова и Министерства просвещения Ольга Васильева соответственно [2]. Женщин практически нет на первых должностях и в государственных компаниях: два генеральных директора из 25 участниц нового рейтинга (и всего два на 87 госкомпаний в рейтинге РБК 500) [3]. Но это представительство больше, чем в правительстве (один вице-премьер и один министр на 30 членов кабинета) или губернаторском корпусе (3%), но меньше, чем в президиуме Верховного суда (10%) или Государственной думе (17%). Существуют две основные позиции по определению значения гендерных признаков в реализации успешной управленческой карьеры. Важно не получить должность руководителя, но ещё и уметь играть эту роль: общаться определённым образом с подчинёнными, с коллегами, с партнёрами, справляться со стрессом, совмещая при этом работу с личной жизнью.

Обратимся к рассмотрению черт характера и качеств, которые, по результатам исследований, помогают женщинам-руководителям достичь занимаемые должности. В марте 2016 г. в Сибирском государственном университете путей сообщения был проведен опрос студентов методом анкетирования относительно карьерных ожиданий будущих управленцев [4]. По результатам исследования были сделаны следующие выводы. 1. Около половины опрошенных не считают, что мужчинам легче сделать карьеру, чем женщинам, но большинство предпочли бы работать именно с мужчиной-руководителем. 2. И девушки, и юноши в равной степени обладают лидерским потенциалом. 3. К карьере руководителя стремятся 76% девушек и 89% юношей. 4. Более эффективным руководителем женщину считают 32% девушек и 28% юношей. 5. Основными причинами того, что мужчина-руководитель более эффективен, посчитали: низкую эмоциональность (55%), решительность (48%), высокий авторитет среди сотрудников (33%). 6. В качестве основных преимуществ женщины-лидера были отмечены: толерантность (29%), высокоразвитая интуиция(27%), возможность выполнения сразу нескольких дел (24%). 7. Основными барьерами на пути к построению управленческой карьеры для женщин были определены такие факторы, как приоритеты личной жизни и/или семьи (69%), гендерные стереотипы, распространенные в обществе (58%), и недооценка женщинами своего лидерского потенциала (29%).

Стоит обратить внимание на теорию Розабет Кентер, которая выделяет не просто свойственные женщинам-лидерам черты, а четыре неформальные роли в коллективе, особенно это касается мужского коллектива: 1) «матери» – от нее ждут неформальной поддержки, а не деловой активности; 2) «соблазнительницы» для начальника, что вызывает негодование у коллег-мужчин; 3) «игрушки, талисмана» – милой, но не деловой женщины, приносящей удачу; 4) «железной леди», обладающей неженской жесткостью, вследствие чего она бывает больше всего изолированной от группы.

Условно, все черты женского лидерства распределяются между четырьмя типами поведения, между четырьмя способами выстраивания отношений между руководителем и подчинённым. Поскольку первой же ролью является роль матери, посмотрим, насколько женщинам-лидерам удаётся самим создать семью, а не переносить свои материнские чувства на подчиненных. Согласно данным социологических опросов, около 40% российских женщин убеждены, что им или уже удалось создать счастливые семьи или в принципе им это по силам (39%) [5]. Лишь пятая часть опрошенных россиянок (20%) сознаётся, что им это не удалось или они в принципе не ставили перед собой подобной цели. Материалы,

полученные в ходе двух исследований жизненных ситуаций женщин-руководителей в бизнесе и власти с интервалом в десять лет, позволяют утверждать, что действующие в этой сфере закономерности расходятся с общепринятыми представлениями, согласно которым за достижение статусных позиций во власти и бизнесе приходится расплачиваться счастьем в семейной жизни. А.Е. Чириковой было проведено два исследования на эту тему. Показательным является главный вывод из сравнительного анализа этих исследований, которые были проведены с разницей в 10 лет (1998 и 2008 года). Оба исследования фактически подтвердили, что счастливой в семейной жизни может быть та женщина-руководитель, которая адекватно оценивает свои возможности и отказывается от стратегии суперженщины, закономерно сужая поле своих домашних обязанностей по договоренности с остальными членами семьи. Однако как бы ни зависела занятая женщина от помощи няни, домработницы или бабушки, в любом случае ведущую роль в достижении оптимального баланса мужских и женских ролей в семье играют готовность мужчины взять на себя часть семейных обязанностей и умение женщины отказаться от доминирования в семейной жизни.

Оценки женщинами влияния работы на семью весьма противоречивы и могут быть объединены в три различные позиции: 1. Работа не только не мешает, но способствует росту авторитета женщины в семье. Этот авторитет тем выше, чем больше ее карьерный рост поддерживается мужем, детьми и остальными членами семьи. В этом случае муж по мере возможностей берет на себя часть семейных обязанностей. Данный вариант чаще всего реализуется в рамках семьи, в которой сложились эгалитарные отношения между супругами. 2. Работа мешает семье, но супругам удается находить взаимопонимание, хотя это не всегда бывает легко. Часто это удается в том случае, если муж не демонстрирует больших амбиций и согласен смириться с карьерным ростом жены. Как правило, в этом случае заботы о семье ложатся на родственников и частично на мужа. 3. Работа и карьерный рост женщины негативно сказываются на семейных отношениях. В этом случае либо брак заканчивается разводом, либо отношения в семье становятся конфликтными. Негативные последствия для брака наблюдаются в том случае, когда семья изначально строилась по модели традиционного распределения женских и мужских семейных ролей.

Представляется возможным говорить о том, что в сфере управления доминирующим сохраняется мнение о неуспешности женщин-лидеров. Проблема гендерного неравенства в профессиональной сфере связана, в основном, с двумя аспектами: первостепенной важностью семьи для женщин и историческим аспектом.

Преграды в карьере связаны с совмещением работы и семейной жизни – большинство женщин состоят в счастливых браках, разделяют обязанности по дому, воспитывают детей и (или) пользуются услугами нянь и другого вспомогательного персонала. При этом некоторые из них используют свои материнские свойства в профессиональной карьере, особенно такие качества, как понимание, мягкость, чуткость, внимательность, защиту подчинённых. Кроме влияния семьи на профессиональные стратегии женщины важным аспектом являются исторически сложившиеся рамки. Например, в России женщины смогли занимать руководящие должности с начала 20х годов прошлого века. Нельзя также отрицать и влияния феминистских взглядов на профессиональную сферу. По приведённым исследованиям можно сделать вывод о том, что женщины испытывают сложности в общении с мужчинами-коллегами и мужчинами-подчинёнными, но тем не менее, остаются на своих должностях и благодаря своей политике находят способ решения возникающих противоречий и конфликтов.

Литература

1. Члены Состава Федерации [online] / Доступ через <http://www.council.gov.ru/structure/members/>.[Обращение к документу: 23.05.2018].
2. Персональный состав Правительства [online] / Доступ через <http://government.ru/gov/persons/>.[Обращение к документу: 23.05.2018].
3. Бабицкий, А. Генеральные женщины [online] / Доступ через <http://www.rbc.ru>. [Обращение к документу: 12.03.2019].
4. Клюкина, А.А. Женское лидерство: современные тенденции / А.А. Клюкина // Наука. Университет. 2016 – Новосибирск: Сибпринт, 2016 – С. 93-96.
5. Чирикова, А.Е. Женское лидерство и семейные роли: социологический анализ / А.Е. Чирикова / Россия и современный мир, №1 (70). – М.: Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2011 – С. 149-162.

SPECIFICS OF WOMEN'S LEADERSHIP IN MODERN RUSSIA

T.S. Lipina, A.V. Soboleva

The author considers features of women's leadership in modern Russia. Change of gender roles in professional and family spheres. Strategy of female heads and their peculiar features.

*Keywords:*leadership, women’s leadership, social role, gender.

УДК 316.472.3

ОБРАЗ АУЕ-КУЛЬТУРЫ В СМИ НА ПРИМЕРЕ МАТЕРИАЛОВ ТЕЛЕПЕРЕДАЧ

Д.С. Некрасов, Е.А. Шинкаренко
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются основные особенности «АУЕ-культуры» на примере освещения ее в телевизионных СМИ: «Бесогон ТВ», «Итоги недели с Ирадой Зейналовой», «Детки», «Забайкальская Каморра». Видеозаписи репортажей проанализированы с помощью программы «Лекта». В рамках этой программы был проведен факторный анализ данных видеороликов, после чего были выделены основные черты этой культуры: распространенность «тюремных» татуировок среди членов; воинственность и агрессивность приверженцев; наличие в обороте психоактивных веществ; наличие руководства со стороны, преследующего свои сторонние цели. Отмечено, что сегодня у представителей органов власти и правоохранительных органов нет четкой позиции относительно существования данной культуры. Следствием этого является отсутствие мероприятий по предотвращению ее распространения.

Ключевые слова: арестантский уклад един, тюремная культура, криминальная культура, правонарушения, преступная деятельность, преступления несовершеннолетних, преступные группировки, вовлечение.

Тема вовлеченности подросткового населения в тюремную культуру является достаточно актуальной. Об этом может свидетельствовать как большое количество научных статей в последнее время, в той или иной степени затрагивающих данную тему, так и частое освещение в новостных СМИ данного явления. «Здание школы в Энгельсе исписали лозунгами АУЕ» от 21 апреля 2019 – «Версия Саратова»[1]; «В Петербурге подростка из банды АУЕ отправили в колонию» от 16 апреля 2019 г. – «78 Ру»[2]. «Отсидевший за избиение блогера Строганов вышел на свободу» от 3 апреля 2019 г. – «Информационное агентство Свободные новости»[3]. Это лишь немногие заголовки новостей, выдаваемые поисковиком по простому запросу «А.У.Е».

«АУЕ» («Арестантский уклад един» или «Арестантско-уркаганское единство») – это сообщество (движение), которое пропагандирует среди несовершеннолетних тюремные понятия криминальной среды, требует соблюдения «воровского кодекса» со сбором денег на «общак», взамен обещая поддержку и защиту

в настоящем и будущем»[4]. В подобные группы попадают лица из менее защищенных социальных слоев подросткового населения – дети из неблагополучных семей. Следуя данной идеологии, подростки объединяются в группы, руководствуясь указами и поучениям основных почитателей данного движения – лиц, пребывающих под стражей, в местах заключения.

Появление данного явления стало возможным с учетом происходящих в нашей стране социально-экономических и политических перемен, начавшихся около 30 лет назад, сопровождающихся значительными качественными изменениями преступности. Наиболее ярким примером подростковой криминализации служит ОПС (организованное преступное сообщество) «Уралмаш», возникшее в начале 90-х годов в Свердловске (Екатеринбурге). Основная деятельность членов данной группировки заключалась в рэкете, «отмывании» денег, вымогательстве, грабеже, переделе/защите «своей» территории и иных видах криминальной деятельности. Особенностью данной группировки было массовое вовлечение в преступную/криминальную деятельность подростков и наличие представителей ОПС в органах власти, что значительно осложняло борьбу с ней.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, число преступлений, совершенных несовершеннолетними или при их участии неуклонно падает. Например, в 2000 г. этот показатель составлял 195,4 тыс. человек, в 2015 г. – 61,8 тыс., а в 2017 г. – уже 45,3 тыс. человек[5]. Однако особое внимание приковано к явлению сближения тюремной и повседневной жизни, порождающее распространение в обществе элементов тюремной (пенитенциарной) субкультуры как одного из составляющих элемента преступности.

Стоит отметить, что «тюремная», «криминальная» культура оказывает негативное влияние и на заключенных в исправительных учреждениях: сама изоляция, дополненная поучениями вовлеченных в культуру сокамерников, провоцирует романтизацию, идеализацию преступных убеждений, взглядов, идей, атрибутики. Существование и распространение «тюремной» субкультуры как таковой обеспечивается и развивается посредством авторитетных «тюремных сидельцев», влияющих на поведение других осужденных, в том числе путем насаждения своих взглядов и убеждений[6]. Все это создает благодатную почву для последующих рецидивов. Согласно данным «Института проблем современного общества»[7], уровень рецидивной преступности среди ранее осужденных лиц продолжает расти. К 2013-2014 гг. доля ранее судимых лиц в общем числе осужденных приговорами суда достигла 44-45%, что было абсолютным рекордом в истории современной России. А среди находящихся в местах лишения свободы

осужденных доля ранее отбывавших наказание лиц на 2014-2015 гг. достигла 63-64%.

Весной 2019 года было проведено исследование, целью которого было изучение АУЕ культуры на основании того, как она показана в СМИ. Для исследования использовались репортажи новостных СМИ с таких Федеральных каналов, как «Первый», «НТВ», «Россия. Культура». Передачи и репортажи этих каналов по данной тематике имеют большой охват населения, и именно они знакомят зрителей с новыми событиями и явлениями, выступая ключевыми источниками информации.

В рамках исследования были использованы следующие видеоролики:

1. Бесогон ТВ №125. Ребята, а вы не А.У.Е. ли? 11.12. 2018 г.
2. Итоги недели с Ирадой Зейналовой. Выпуск от 08.10.2017.
3. "Детки". Фильм Инны Осиповой из цикла "НТВ-видение". 3.09.2016.
4. Забайкальская Каморра. Специальный репортаж Алексея Симахина. Март 2016 г.

Видеоролики были стенографированы, в процессе чего особое внимание уделялось описанию внешнего вида представителей культуры, содержанию их речи и обстановке, в которой существует данная культура. После полученный массив данных был обработан с помощью пакета Lekta – лексико-семантический текстовый анализ.

Базовый словарь изучения проблемы составил 16942 слова, из которых было выделено 252 лексемы. В результате факторного анализа было выделено 15 факторов, которые можно условно разбить на несколько групп:

- Характеристика субкультуры как таковой.
- Взаимодействие представителей субкультуры с социальными институтами.
- Общий образ АУЕ-культуры, представленный в СМИ.

В рамках данного исследования нас интересовали факторы следующего характера: атрибуты и особенности культуры, отношения с властями.

Одной из отличительных черт любой субкультуры является ее атрибутика. На основе проведенного анализа видеороликов можно выделить основные атрибуты и особенности АУЕ-культуры, представляемые в СМИ. Первое – татуировки. В основном татуировки людей, вовлеченных в тюремную культуру, имеют религиозный характер: *«Гриша показывает татуировку на груди «Только Бог мне судья»* (фильм «Детки»). По аналогии сразу вспоминаются известные всем татуировки заключенных – «кресты, храмы и купола».

Еще одним атрибутом данной культуры является воинственность ее членов. Особенно наглядно это проявляется в том моменте, когда речь идет о переделе или защите своей территории: *«Короче, здесь завтра будет много крови и много ментов. И не понятно, кто кому, но все друг другу морды разобьют»* (фильм «Детки»). Человек из видеоролика без страха сообщает о том, что будет в дальнейшем, с видимым положительным настроем и соответствующим тоном. В данном фрагменте наглядно демонстрируется подготовленность подростков к будущим действиям, в том числе, в процессе передела территорий, «застолбления» (закрепления) их за группировками: *«По команде собирали сходки для массовки, будь то битва за территорию, за рынки, за завод или благородная акция устрашения скинхедов или наркоторговцев»* (фильм «Детки»). В данном случае территория играет роль обозначенного места, контролируемого определенной группой криминальных подростков. В дальнейшем из этого документа можно узнать, что действительно многие районы города были разделены на территории, контролируемые такими бандами.

В качестве еще одного атрибута можно рассмотреть наличие наркотиков в обороте среди участников АУЕ-движения. Относительно этого атрибута существует двоякая позиция. Первая – наркотики являются скрепляющим моментом в их взаимоотношениях: *«…дети из благополучных семей выходят утром в школу и попадают на специальные явочные квартиры, где уже находится алкоголь и наркотики»* (фильм «Детки»). В данном случае наркотики выступают атрибутом, поддерживающим взаимоотношения в культуре. Данное высказывание принадлежит общественному деятелю и активисту Яне Лантратовой, которая впервые подняла вопрос обсуждения проблемы распространения АУЕ среди молодежи на государственный уровень.

Однако вот цитата из видеоролика, посвященного старому молодежному криминальному движению «Уралмаш»: *«…По команде собирали сходки для массовки, будь то битва за территорию, за рынки, за завод или благородная акция устрашения скинхедов или наркоторговцев…»* (фильм «Детки»). В данном фрагменте можно заметить, что сторонники культуры были направлены в том числе против наркоторговцев, и, как можно предположить, против наркотиков. Однако следует учитывать, что данная группировка существовала в 90-е годы и со временем все могло кардинально перемениться.

Как у любой группировки, занимающейся в том числе и преступной деятельностью, у сторонников АУЕ-движения есть непосредственное руководство. Подтверждение этого можно найти в Фильме «Детки», который содержал в себе историческую справку о движении «УРАЛМАШ», о том, как оно создавалось,

кто им руководил и о его целях. *«…Молодой резерв называли пушечным мясом или торпедами. Им руководили бригадиры…»*(фильм «Детки»). Цитата дает наглядное представление о том, что данным движением руководят люди со стороны, не принимающие непосредственного участия в разборках (боевую ячейку называли «пушечным мясом»), и не имеющие никаких братских или иных чувств к своим так называемым подчиненным.

Следующим пунктом данного исследования будет изучение фактора «Взаимодействие сторонников данного движения с властями» – позиция относительно принятия друг друга, конфликтные ситуации. На основании изучения данного фактора можно сделать некоторые выводы об особенностях взаимодействия сторонников данного движения с властями/правоохранительными органами.

Как правило, сторонники АУЕ-движения не испытывают уважения к сотрудникам правопорядка, как и страха перед ними в связи с осознанием своей безнаказанности за счет малолетнего возраста. Следствием этого является ослушание приказов со стороны полицейских, погромы в отделениях полиции, совершении мелких правонарушений, и, в том числе, случаи применения физической силы в отношении сотрудников полиции. *«В январе 2016 эти дети разгромили опорный пункт полиции. Хотели отбить задержанного товарища… Бьют стекла камнями, возможно даже и обстреливают. Как видите вот – следы то остаются»* (фильм «Забайкальская Камора»).

Данные фрагменты дают наглядное представление о бесстрашии АУЕ подростков перед полицией, когда они собираются толпой и преследуют общее дело – например, освободить задержанного товарища, не принимая во внимание, что задержан он был за определенные правонарушения. «*И прилетела туда толпа их. Отбить вот этих троих, которые там оказались»* (фильм «Детки»).

Иной вид протеста и по совместительству вандализма, проявленного приверженцами культуры, – граффити. Во всех фильмах представлены кадры стен домов или ученических парт, покрытых надписями «АУЕ», «Жизнь ворам» или противополицейской направленности. Стены зачастую расписывались попросту одной краской, без рисунков, дополнительных символов или еще чего-либо. То же самое обстояло и с партами. Можно предположить, что лица, сделавшие это, преследовали своей целью самовыражение, не вкладывая в это какую-либо художественную ценность.

Н.С. Михалков в своей авторской программе «Бесогон» связывает подобные акции протеста и противодействия власти с желанием подростков выглядеть благородно: *«…Благородно же. Власть, партизаны. Партизаны, как клево. С*

автоматом в лесу. Выслеживать врага. А как помочь этому? Как пустить поезд под откос…» (фильм «Бесогон»). В данном фрагменте ведущий программы Никита Сергеевич Михалков сравнивает движение АУЕ с партизанами. Точнее, как он отмечает, сами приверженцы данной культуры видят себя партизанами, борющимися с властью всеми доступными силами, считая, что это есть благородное дело. Нам кажется, что Михалков в данном случае ошибается, так как основной целью создания культуры АЕУ не является борьба с властью, а поддержание криминальных порядков, оказание помощи лицам, попавшим в места заключения. Также не стоит забывать о надежде на защиту и покровительство членов культуры, о вере в свою безнаказанность.

Представители правоохранительных органов и власти, в свою очередь, не признают движения АУЕ как такового, опираясь в своих доводах на то, что у сторонников данной культуры нет руководства, нет финансовой поддержки и т.д., хотя при написании данной работы мы не раз убеждались в обратном. *«С учетом того, что нет организатора, лидера АУЕ, нет никакой финансовой поддержки, в конце концов, нет никакой единой расшифровки этих букв…»* (фильм «Забайкальская Камора»). *«Что такое АУЕ? Почему мы считает, что нет движения – нет лидера, нет организаторов, нет финансовой поддержки, никакого устава»* (фильм «Детки»). Следствием этого в данной ситуации является невозможность противостоять распространению данного явления, или, в какой-то степени, ограничивать его распространение.

На основании результатов проведенного исследования, посвященного изучению образа АУЕ-культуры в СМИ, можно выделить некоторые ее особенности.

Ярким атрибутом АУЕ-культуры является наличие татуировок, схожих с тюремными, и зачастую посвященных религиозной тематике. Сами члены культуры – зачастую агрессивны, воинственно настроены к окружающим – проявляется это как в ситуациях конфликтов разных групп подростков, так и в случаях встреч с сотрудниками правоохранительных органов. Особую роль в существовании подобных групп играет наличие руководства со стороны, как участвующего в формировании подобных групп, так и впоследствии использующее подростков для защиты своих интересов – распространение наркотиков, передел территорий, рэкет.

В отношении правоохранительных органов и органов государственной власти превалирует негативное отношение. Прослеживается это как в творчестве приверженцев культуры, так и при личных встречах, зачастую заканчивающихся демонстративным выражением неуважения, словесными перепалками и, в том

числе, применением физической силы обеими сторонами. Связано это с тем, что большинство членов подобных группировок являются несовершеннолетними и, согласно их мнению, «никакого спроса с них быть не может».

Из всего этого напрашивается вывод о необходимости признания данной проблемы в высших эшелонах власти и начале работы с ней на местах.

Литература

1. Бутенко, И. Здание школы в Энгельсе исписали лозунгами АУЕ [Электронный ресурс] / И. Бутенко // Версия Саратова. – Электрон. газета. – 2019 г. – Режим доступа: URL: <https://narfu.ru/agtu/www.agtu.ru/fad08f5ab5ca9486942a52596ba6582elit.html#obz5>. [Дата обращения: 18.05.2019].
2. Колокольцев, И. В Петербурге подростка из банды АУЕ отправили в колонию… [Электронный ресурс] / И. Колокольцев // 78.ru – Электрон. газета. – 2019 г. – Режим доступа: URL: <https://78.ru/news/2019-04-16/v_peterburge_podrostka_iz_bandi_aue_otpravili_v_koloniyu>. [Дата обращения: 18.05.2019].
3. Пятаков, Р. АУЕ в «Победа Плаза». Отсидевший за избиение блогера Строганов вышел на свободу [Электронный ресурс] / Р. Пятаков // Информационное агентство «Свободные новости». – Электрон. газета. – 2019 г. – Режим доступа: URL: <https://fn-volga.ru/news/view/id/99859>. [Дата обращения: 18.03.2019].
4. Демидова-Петрова Е. П. Информационный фактор в детерминации современной преступности несовершеннолетних (на примере феномена "А. У. Е.") / Елизавета Петровна Демидова-Петрова // Российское право: Образование. Практика. Наука – 2018 – № 1(103) – 4 с.
5. Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Российский статистический ежегодник, 2018 г. Преступность. 11.3. Число преступлений, совершенных отдельными категориями лиц. – Режим доступа: URL: <http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_13/Main.htm>. [Дата обращения: 18.05.2019]
6. Антонян Е. А., Борисов Е. А. К вопросу о популяризации криминальной субкультуры среди молодежи // LEX RUSSICA. Рубрика: Противодействие преступности. – М: Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2017 – №12 – С 180-186.
7. Практика рассмотрения ходатайств о досрочном освобождении осужденных в российских судах / Аналитический отчет (версия для контролирующих органов); под ред. О.М. Киюциной, ИПСО. – СПб., 2016. – 102 с.

THE IMAGE OF AUE-CULTURE IN THE MEDIA ON THE EXAMPLE OF TV SHOWS

D.S. Nekrasov, E.A. Shinkarenko

The article discusses the main features of "AUE-culture" on the example of television media coverage: "Besogon TV", "Results of the week with Irada Zeynalova", "Children", "Zabaykalskaya Kamorra". As part of this program, a factor analysis of these videos was carried out, after which the main features of this culture were highlighted: the prevalence of "prison" tattoos among members; militancy and aggressiveness of adherents; the presence in the circulation of psychoactive substances; the presence of leadership from outside, pursuing their third-party goals. It is noted that at the moment representatives of government and law enforcement agencies do not have a clear position regarding the existence of this culture. The consequence of this is the lack of activities to prevent its spread.

Keywords: arresting mode is one, prison culture, criminal culture, offenses, criminal activity, juvenile crimes, criminal groups, involvement.

УДК 316.253/316.74

РАЗВИТИЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ МАГИИ И РЕЛИГИИ ОТ М. МОССА К Э. ДЮРКГЕЙМУ НА ПРИМЕРЕ ПРОБЛЕМЫ СООТНОШЕНИЯ МАГИИ И РЕЛИГИИ

Е.С. Рябинская, А.В. Курамшев
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Реконструируются социологические теории магии и религии М. Мосса и Э. Дюркгейма, описывается и применяется кумулятивная модель роста научного знания для объяснения развития социологической теории магии и религии от М. Мосса к Э. Дюркгейму.

Ключевые слова: социологическая теория магии и религии, М. Мосс, Э. Дюркгейм, кумулятивная модель роста научного знания.

Основной характеристикой научного знания является его динамика, т.е. рост, изменение, развитие, в связи с чем появляется необходимость в его упоря-

дочивании. Очень важно уметь находить различия во всём многообразии существующих теорий и искать научное знание более актуальное и совершенное, т.е. точнее объясняющее большее число явлений.

Работая над какой-либо проблемой, исследователи должны опираться на уже существующие теории и либо учитывать их и продолжать развивать, либо критически переосмысливать и создавать новые. Этим двум способам соответствуют две противоположные модели роста научного знания: кумулятивная и антикумулятивная.

Кумулятивная модель представляет собой непрерывный процесс познания, начинающийся с констатации фактов и завершающийся индуктивным выведением из них теоретических обобщений. Развитие научного знан*ия* осуществляется на уже созданном материале и заключается в проверке и конкретизации известных фактов, сборе новых и разработке выделенных парадигмой теорий, т.е. в постоянном расширении его пределов путём постепенного добавления новых положений к уже накопленной сумме знаний. Радикальных трансформаций научного знания не происходит. Новые проблемы возникают из решения старых, и науке необходимо лишь уточнять, детализировать, совершенствовать [1; 2].

Таким образом, в кумулятивной модели развития научного знания преемственность обусловлена существованием ранее доказанных фактов, служащих основой для дальнейших исследований, а новизна заключается в поиске более совершенного научного знания, точнее объясняющего большее число явлений.

Рассмотрим социологические теории магии и религии М. Мосса и Э. Дюркгейма и проследим преемственность и новизну теории Э. Дюркгейма по отношению к теории М. Мосса.

В работе "Набросок общей теории магии", основанной на наблюдении и сопоставлении магических систем некоторых австралийских племен, М. Мосс исследует магию как феномен, отличный от религии. Для этого он сравнивает разнообразные проявления магии в наиболее примитивных и в развитых обществах. В первых М. Мосс предполагает найти элементарные, базовые явления, лежащие в основе всех других. Во вторых, благодаря их более сложной организации и более чётко оформленным социальным институтам, он предполагает найти доступные сознанию факты, позволяющие понять феномены магии в примитивных обществах.

М. Мосс отмечает, что только по завершении исследования проблемы соотношения магии и религии можно приблизиться к совершенному определению магии [3, с. 110, 113].

Согласно М. Моссу, магия представляет собой нечто целостное и включает в себя следующие элементы: агента магических действий, сами действия и систему представлений. Магом М. Мосс называет человека, который совершает магические действия, т.е. исполняет магические обряды, даже если он не является профессионалом. Маги обладают определёнными качествами, отличающими их от простых людей [3, с. 113, 119-120]. Магическими представлениями М. Мосс называет "…идеи и верования, относящиеся к магическим действиям…" [3, с. 113]. Люди полагают, что предметы и существа, участвующие в обряде, находятся в определённых отношениях между собой [3, с. 153]. Наконец, магическими обрядами М. Мосс называет действия, "…в соответствии с которыми определяются все другие элементы магии" [3, с. 113]. В связи с тем, что в магии существует целый класс обрядов, эквивалентных обрядам сакрализации и десакрализации в религии [3, с. 143], М. Мосс указывает на необходимость различения магического и религиозного обрядов. Во-первых, религиозные обряды всегда торжественны, публичны, обязательны и регулярны, в то время как магические обряды, будучи незаконными, формально запрещены и наказуемы. Во-вторых, магические и религиозные обряды не совершаются одними и теми же людьми, они подразумевают разные субъекты действия. В-третьих, магические и религиозные обряды отличаются выбором места проведения обряда [3, с. 117]. Магические обряды обычно совершаются "…где-нибудь в лесу, вдалеке от населённых мест, ночью или в сумерках…" [3, с. 117], в то время как религиозные обряды "…стремятся к яркому дневному свету и публике…" [3, с. 117-118].

М. Мосс сводит первоначальные представления о магии к предварительному определению магического обряда, которым он называет "любой таинственный обряд, совершающийся частным образом, скрытно, не являющийся частью целостного культа и в своей крайности стремящийся к запрещённым формам обрядов" [3, с. 118]. Однако установив позже, что элементы магии созданы коллективным сознанием, М. Мосс выходит за рамки данного определения. "Маг приобретает свой статус как член особого сообщества магов и как член общества в целом. Магические приёмы носят ритуальный характер и передаются традицией. Что касается магических представлений, то некоторые из них заимствованы из других сфер социальной жизни, как, например, идея духовных сущностей" [3, с. 177]. Как и религия, в которой всё совершается группой либо под давлением группы, в которой верования и практика носят обязательный характер [3, с. 178], магия представляет собой коллективный феномен. Однако "из всего коллектив-

ного, что в ней заложено, магия старается сохранить лишь свой характер традиции; вся её теоретическая и практическая работа выполняется отдельными людьми, и используют её только отдельные люди" [3, с. 224].

Магия представляет собой подвижную, бесформенную массу, составные элементы которой не имеют ни определенного места, ни функций. В отличие от религии, в которой ритуалы, мифология и догматика автономны по отношению друг к другу, элементы магии неотделимы друг от друга [3, с. 176].

Таким образом, М. Мосс показывает, что, несмотря на свой тайный и индивидуальный характер, магия является социальным феноменом. Однако определения магии М. Мосс не даёт.

В работе "Элементарные формы религиозной жизни. Тотемическая система в Австралии", основанной на анализе этнографических описаний жизни австралийских аборигенов, Э. Дюркгейм ставит перед собой цель исследовать первобытную религию, проанализировать её и попытаться объяснить. Причины, по которым Э. Дюркгейм предпочитает первобытные религии всем другим религиям в качестве объекта социологического исследования, он поясняет следующим образом. С одной стороны, только прослеживая тот исторический путь, которым постепенно формировались новейшие религии, можно прийти к их пониманию [4, с. 493]. Только история "…позволяет нам разложить институт на его составные элементы, поскольку она показывает нам их рождающимися во времени друг за другом. С другой стороны, помещая каждый из них в совокупность обстоятельств, в которых он возник…" [4, с. 493-494], история помогает определить породившие его причины. Поэтому, чтобы объяснить какое-нибудь человеческое явление, взятое в определенный момент времени, необходимо прийти к его наиболее простой форме, попытаться понять его особенности, характерные для этого периода, показать, как оно постепенно развивалось и усложнялось, как оно стало тем, чем оно является в рассматриваемый момент [4, с. 494].

Первобытные религии не только позволяют выявить основополагающие элементы религии, но и облегчают их объяснение. "Поскольку факты в них проще, связи между фактами в них также проступают более явственно" [4, с. 498].

Э. Дюркгейм отвергает определение религии через понятие сверхъестественного, т.к. оно предполагает противоположную идею естественного, рационального, возникшую вместе с позитивными науками, и понятие божества, т.к. религия выходит за рамки идеи богов или духов [4, с. 515-527].

Э. Дюркгейм исходит из того, что отличительной чертой религиозного мышления является разделение мира на две области, исключающие друг друга,

"…из которых одна включает в себя всё, что священно, другая – всё, что является светским…" [4, с. 529]. Священное состоит из совокупности вещей, верований и обрядов. "Священные вещи – это те, которые защищены и отделены запретами; светские вещи – те, к которым эти запреты применяются и которые должны оставаться на расстоянии от первых. Религиозные верования – это представления, выражающие природу священных вещей и их отношения либо между собой, либо со светскими вещами. Наконец, обряды – это правила поведения, предписывающие, как человек должен вести себя со священными вещами" [4, с. 533]. Когда священные вещи находятся в отношениях координации и субординации, образуя систему, не входящую ни в какую другую систему подобного рода, совокупность верований и соответствующих обрядов составляет религию [4, с. 533-534].

Однако такое определение подходит к двум родственным, но требующим различения категориям фактов – магии и религии.

Вначале Э. Дюркгейм обращает внимание на то, что делает магию и религию родственными категориями. Магия, как и религия, состоит из верований и обрядов. В ней также есть свои мифы и догмы, свои церемонии, жертвоприношения, молитвы, свои песнопения и танцы [4, с. 535].

Однако Э. Дюркгейм подчёркивает, что данные категории не могут не противостоять друг другу в некоторых отношениях вследствие явного отвращения религии к магии и взаимной враждебности магии к религии. Он проводит границу между ними следующим образом. "Собственно религиозные верования всегда являются общими для определенной группы, которая открыто признает свою приверженность им и связанным с ними обрядам. Они не только допускаются всеми членами данной группы в качестве личного дела, но они являются делом группы и создают её единство. Составляющие её индивиды чувствуют себя связанными между собой уже тем только, что у них общая вера. "Общество, члены которого едины потому, что они одинаково представляют себе священный мир и его отношения со светским миром и потому, что они выражают это общее представление в одинаковых действиях…" [4, с. 536-537] Э. Дюркгейм называет Церковью. С магией дело обстоит иначе. Безусловно, магические верования всегда имеют некоторое распространение, порой даже насчитывают не меньшее число последователей, чем религия [4, с. 537]. "Но они не имеют своим результатом связь между собой исповедующих их людей и их объединение в одной группе, живущей одной и той же жизнью" [4, с. 537-538]. Между магами и его клиентами, как и между самими клиентами, нет длительных связей, которые делали бы их членами одного и того же нравственного организма. Не существует магической

церкви. "Правда, в некоторых случаях маги образуют сообщества: случается, что они собираются более или менее периодически, чтобы совершать вместе определенные обряды" [4, с. 538]. Однако Э. Дюркгейм отмечает, что подобные объединения не обязательны для функционирования магии и являются скорее исключениями. Чтобы заниматься своим искусством, колдун не нуждается в своих собратьях. Но если магические сообщества такого рода все-таки образуются, они охватывают только магов, а те, в чью пользу совершаются обряды, из них исключены [4, с. 538-539].

Э. Дюркгейм приходит к следующему определению религии: "Религия – это единая система верований и действий, относящихся к священным, т. е. к отделенным, запрещенным, вещам; верований и действий, объединяющих в одну нравственную общину, называемую Церковью, всех тех, кто им привержен" [4, с. 541]. Указывая на то, что идея религии не отделима от идеи Церкви, он подчеркивает, что религия является явлением главным образом коллективным, социальным [4, с. 541].

Таким образом, в анализе религиозных феноменов М. Мосс применяет сформулированные Э. Дюркгеймом принципы "социологизма", т.е. принципы объяснения одних социальных фактов через другие. Как и Э. Дюркгейм, М. Мосс обращается к этнографическому материалу, т.к. собственных полевых исследований он не проводил. Несмотря на то, что, подобно Э. Дюркгейму, М. Мосс основывает социологию религии на изучении первобытных обществ, он обращает внимание на недостаточность такого подхода и указывает на необходимость исследования современных форм религиозной жизни [5, с. 100-102]. Таким образом, в методологическом плане М. Мосс следует идеям своего учителя и развивает их.

Однако, говоря о проблеме соотношения магии и религии, следует отметить не влияние Э. Дюркгейма на М. Мосса, а влияние М. Мосса на Э. Дюркгейма. Сформулированные М. Моссом в работе "Набросок общей теории магии" идеи предваряют теорию магии и религии Э. Дюркгейма, разработанную им в труде "Элементарные формы религиозной жизни. Тотемическая система в Австралии". В первую очередь об этом свидетельствуют годы написания работ. Сочинение "Набросок общей теории магии", написанное в 1904 г., является одной из первых работ М. Мосса, в то время как книга "Элементарные формы религиозной жизни. Тотемическая система в Австралии", опубликованная в 1912 г., является последней работой Э. Дюркгейма. М. Мосс начал заниматься проблемами религии раньше Э. Дюркгейма. Несмотря на то, что в своих исследованиях М. Мосс и Э. Дюркгейм ставят перед собой разные цели, оба социолога

указывают на необходимость разграничения магии и религии. М. Мосс считает, что к совершенному определению магии можно приблизиться только по завершении исследования проблемы соотношения магии и религии. Э. Дюркгейма хочет ограничить своё исследование религией и остановиться в том месте, где начинается магия.

Различение магии и религии М. Мосс сводит к различению магического и религиозного обрядов. Магические и религиозные обряды подразумевают под собой разные субъекты действия и практикуются в разных местах. Однако главное отличие магии от религии заключается в её запретном, интимном, таинственном и индивидуальном характере. Э. Дюркгейм видит основное различие между религией и магией в понятии "церковь". Церковь является исключительно религиозным признаком, магической церкви не существует. Согласно М. Моссу, магия и религия являются формами социального института, т.к. магические и религиозные верования могут поддерживаться только группой. Однако Э. Дюркгейм считает, что социальным институтом является только религия, т.к. магия не обладает его главным признаком – она не образует общность. Магические верования, в отличие от религиозных, "…не имеют своим результатом связь между собой исповедующих их людей и их объединение в одной группе, живущей одной и той же жизнью" [4, с. 537-538]. В отличие от М. Мосса, который обращает внимание на то, что магия и её элементы не знают специализации функций, Э. Дюркгейм разрабатывает теорию обрядов, которые выполняют исключительно важную общественную функцию, заключающуюся в поддержании общности, чувства принадлежности к группе [6, с. 354-355]. В отличие от Э. Дюркгейма, который разработал чёткое определение религии, М. Мосс не дал определения магии.

По стилю мышления и интеллектуальной работы М. Мосс является полной противоположностью Э. Дюркгейма. Если Э. Дюркгейм был склонен к выработке замкнутого социологического учения, а внутри него замкнутых теорий, то учению М. Мосса свойственна незавершенность и фрагментарность [5, с. 99-100]. Работая по проблеме соотношения магии и религии, Э. Дюркгейм использует созданный М. Моссом материал и, уточняя и совершенствуя, развивает его. В этом и заключается кумулятивная модель роста научного знания.

Литература

1. Гришунин, С.И. Философия науки: Основные концепции и проблемы: Учебное пособие / С.И. Гришунин. М.: Книжный дом "ЛИБРОКОМ", 2009. 224 с.

2. Лешкевич, Т.Г. Философия науки: традиции и новации: Учебное пособие для вузов / Т.Г. Лешкевич. М.: "Издательство ПРИОР", 2001. 428 с.

3. Мосс, М. Набросок общей теории магии / М. Мосс // Мосс, М. Социальные функции священного: Избранные произведения. Пер. с фр. под общ. ред. И.В. Утехина. СПб.: "Евразия", 2000. С. 107-229.

4. Дюркгейм, Э. Элементарные формы религиозной жизни. Тотемическая система в Австралии / Э. Дюркгейм // Религиоведение. Хрестоматия. Сост. и общ. ред. А.Н. Красникова. М.: "Книжный дом "Университет", 2000. С. 491-541.

5. Гофман, А.Б. Социологические концепции Марселя Мосса / А.Б. Гофман // Концепции зарубежной этнологии. Критические этюды / Под ред. Ю.В. Бромлея. М.: Издательство "НАУКА", 1976. С. 96-124.

6. Арон, Р. Этапы развития социологической мысли / Р. Арон. Общ. ред. и предисл. П.С. Гуревича. М.: Издательская группа "Прогресс" – "Политика", 1992. С. 315-401.

DEVELOPMENT OF SOCIOLOGICAL THEORY OF MAGIC AND RELIGION FROM M. MOSS TO E. DURKHEIM ON THE EXAMPLE OF THE PROBLEM OF CORRELATION OF MAGIC AND RELIGION

E.S. Ryabinskaya, A.V. Kuramshev

Sociological theories of magic and religion of M. Moss and E. Durkheim are reconstructed, a cumulative model of scientific knowledge growth is described and applied to explain the development of sociological theory of magic and religion from M. Moss to E. Durkheim.

Keywords: sociological theory of magic and religion, M. Moss, E. Durkheim, cumulative model of scientific knowledge growth.

УДК 316.334.22

ОСОБЕННОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ХОББИ В СПОСОБ ЗАРАБОТКА НА ПРИМЕРЕ АНАЛИЗА INSTAGRAM-БЛОГОВ

О.М. Сидорова, А.В. Куликова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются особенности перехода хобби в способ заработка на примере анализа Instagram-блогов в рамках концепции креативной экономики. Статья написана на основе контент-анализа 154 блогов, размещенных в сети Instagram. В результате анализа выделены основные виды хобби, которые со временем были монетизированы, определены положительные аспекты трансформации хобби в работу по оценкам самих блогеров, проблемы, с которыми они сталкиваются в развитии своего креативного бизнеса.

Ключевые слова: досуг, хобби, монетизация, креативная экономика, предпринимательство, социальные сети, Интернет.

Актуальность темы исследования обусловлена набирающим популярность феноменом трансформации хобби в работу. Многие публичные личности стали описывать свои истории успеха, построенные на монетизации своего увлечения. Данная практика получила широкое распространение в Instagram, с помощью которого люди продают свою работу, рекламируют ее, описывают историю успеха, а также некоторые из них призывают остальных заняться любимым делом и зарабатывать на нем.

Проблема может быть рассмотрена в рамках концепции креативной экономики. Впервые термин «креативная экономика» был упомянут в журнале Business Week в 2000 г., после этого Джон Хокинс описал ее особенности в работе «Креативная экономика. Как превратить идеи в деньги» [1]. Основной отличительной чертой креативной экономики является система специфических социально-экономических отношений между собственно экономикой и творческим подходом к развитию и совершенствованию экономической деятельности, что в итоге приводит к становлению и развитию нового креативного сектора постиндустриальной экономики, в основе которого лежит интенсивное использование творческих и интеллектуальных ресурсов. Ричард Флорида говорил о появлении креативного класса, о том, что креативность становится основным фактором экономического развития [2].

Д. Хокинс выделял пятнадцать секторов креативной экономики, в которые входит и хобби. Само понятие хобби представляет собой деятельность, направленную на получение удовольствия, самореализацию, а также хобби можно определить как досуг. Главной особенностью хобби, в отличие от других видов деятельности, является наличие специальных умений и реализация творческого потенциала [3]. Исследователь Р.Стеббинс выделял следующие типы досуговых практик: повседневные и серьезные [4]. Нас интересует серьезные, так как они рассчитаны на долгое время, требуют определенного капитала, навыков и предполагают дальнейшее развитие.

Весной этого года был проведен контент-анализ блогов, размещенных в сети Instagram, где автор, блогер, описывал особенности перехода своего увлечения в способ заработка. Сегодня Instagram становится все популярнее. Это связано, прежде всего, с общим ростом числа пользователей Интернет. Так, например, в 2018 г. согласно исследованию GFK «Проникновение Интернета в России», интернет-аудитория выросла на 3 миллиона пользователей [5]. По данным исследований немецкой компании Statista, проведенных в 2018 г., данные были собраны и в России, отмечается рост числа пользователей Instagram [6].

Итак, в Instagram был осуществлен поиск постов с помощью хэштегов, такие как, «как я начал(а) свой бизнес», «как я начала/стала печь/рисовать/шить/вязать» и т.д. Отбор блогов происходил и по видам деятельности. В основу отбора хобби были взяты результаты исследований Фонда «Общественное мнение» [7, 8], были выделены рукоделие (валяние, вязание и т.д.), кулинария, рисование, создание украшений, фотографирование и шитье. Затем был произведен отбор и группировка информации, поскольку некоторые посты не несли никакой смысловой нагрузки, а некоторые были разбиты на несколько частей.

В результате исследования выявлены следующие особенности трансформации хобби в работу. Чаще всего монетизируются такие разновидности хобби, как лепка, фотографирование, рукоделие, рисование, выпечка и шитье. Специфика хобби определила и гендерные особенности. Преимущественно в этих сферах работают женщины. Так, среди отобранных блогов 152 вели женщины, 2 – мужчины. Большинство сменили вид деятельности, находясь в декретном отпуске или на пенсии. Сама социальная сеть Instagram является платформой для осуществления демонстрации товара или услуги, их рекламы и реализации, а также средством поиска новых клиентов.

Что касается прошлой жизни и причин трансформации увлечений в работу, то большинство получало образование и работало в сфере, совершенно не связанной со своим хобби. После нескольких проработанных лет люди начинали задумываться о том, что сфера их деятельности им не нравится, не по душе. Очень часто

люди начинают зарабатывать на хобби после ухода в декретный или на пенсию, так как у них появлялось определенное свободное время.

Анализ блогов показал положительные стороны трансформации хобби в работу. По оценкам самих блогеров, это, прежде всего, свободный график работы, отсутствие непосредственного руководства; занятие любимым делом; положительные эмоции; больше времени, чтобы уделять его семье. Проблемы, с которыми сталкиваются начинающие предприниматели, наверное, можно описать как обычные, для любого нового бизнес-проекта. Это, прежде всего, поиск курсов или школ для получения новых профессиональных знаний, улучшения навыков; поиск материалов, поставщиков, заказчиков; первое время работа в минус; наработка клиентской базы; затраты на рекламу.

Что касается роли Instagram в трансформации хобби в работу, то он является платформой, на которой производятся продажи, поиск и привлечение клиентов, рекламы, сотрудничество с другими представителями творческой сферы, проведение и участие в курсах и марафонах, а также обучение. Часто в Instagram проходят акции, конкурсы, объявляются скидки, что делается с целью привлечения клиентов. Люди создают блог не после того, как добьются успеха, а с целью добиться успеха, так как блог помогает делиться информацией, взаимодействовать с клиентами и продавать свою продукцию.

Таким образом, в современной экономике все чаще предпринимательство становится связано с творчеством, а хобби превращается в особый вид экономической деятельности. Сегодня по результатам анализа блогов в Instagram, можно сказать, что чаще всего монетизируются такие разновидности хобби, как лепка, фотографирование, рукоделие, рисование, выпечка и шитье; проявляется гендерный аспект данного вида предпринимательства – это преимущественно женская сфера деятельности. Instagram выступает некоей платформой для развития креативного бизнеса. Здесь происходят продажи, поиск клиентов, налаживание социальных связей в рамках сотрудничества с другими блогерами-предпринимателями.

Литература

1. Хокинс, Д. Креативная экономика. Как превратить идеи в деньги / Д. Хокинс. – М.: Классика XXI, 2011. – 256с.
2. Флорида, Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее / Р. Флорида. – М.: Манн, Иванов, Фербер, 2016. – 384 с.
3. Watkins, M. Ways of Learning about Leisure Meanings / M. Watkins // Leisure Sciences, vol. 22, iss. 2, 2000. – P. 93 – 107.
4. Stebbins, R. Serious Leisure: A Conceptual Statement / R. Stebbins // The Pacific Sociological Review, 1982. – P. 251-272.

Электронные ресурсы:

5. Проникновение Интернета в России [online] / Доступ через < https://www.gfk.com/ru/insaity/press-release/issledovanie-gfk-proniknovenie-interneta-v-rossii/> . [Обращение к документу: 18 марта 2019].

6. Социальные сети в 2018 году: глобальное исследование [online] / Доступ через < https://www.web-canape.ru/business/socialnye-seti-v-2018-godu-globalnoe-issledovanie/> . [Обращение к документу: 18 марта 2019].

7. Россияне о своем свободном времени [online] / Доступ через <https://bd.fom.ru/report/map/d072424> . [Обращение к документу: 15 ноября 2018].

8. Читаем, вяжем, играем в футбол [online] / Доступ через <https://bd.fom.ru/report/map/az/%D0%92/692_1097/of030607> . [Обращение к документу: 15 ноября 2018].

THE FEATURES OF THE HOBBY'S TRANSFORMATION INTO THE WAY OF EARNINGS ON THE EXAMPLE OF THE ANALYSIS OF INSTAGRAM BLOGS

O.M. Sidorova, A.V. Kulikova

The article examines the features of the hobby's transformation into the way of earnings on the example of the analysis of Instagram blogs in the framework of the concept of creative economics. The article is based on content - analysis of 154 blogs, posted on the Instagram network. As a result of the analysis, the main types of hobbies that were monetized over time were identified. The positive aspects of the transformation of hobbies into the work were defined by the bloggers themselves, problems they face during developing their creative business were identified.

Keywords: by-time, hobby, monetization, creative economy, entrepreneurship, social nets, the Internet.

УДК 316

ОБРАЗ ПОВТОРНОЙ СЕМЬИ С ДЕТЬМИ ОТ ПРЕДЫДУЩЕГО БРАКА В РОССИЙСКОМ КИНО В 2017 ГОДУ

А.А. Хватова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Семья всегда находится в центре пристального внимания как государства, так и научного сообщества. На фоне постепенного увеличения количества разводов в российской семье увеличивается количество мужчин и женщин, вступающих в повторный брак. Не обходит стороной это и мужчин, и женщин, воспитывающих детей от первого брака. В случае повторного вступления ими в брак, возникает ситуация, когда детей воспитывают неродные мать или отец. В данном случае в семье могут возникнуть специфические ситуации и проблемы, которые не пресущи первобрачным семьям. Несомненно, что свой вклад в построение взаимоотношений, восприятии проблем и способах их разрешения вносит общество, формирующее определенное мнение у семей и их окружения на данное явление. Участвует в этом медиа сфера, в том числе и кино. Именно исследованию образа повторных семей в российских фильма за 2017 год и посвещена данная статья.

Ключевые слова: повторная семья, отчим, мачеха, пасынок, падчерица, семья, неродной родитель, неродной ребенок.

Современные тенденции российской семьи неразрывно связаны с увеличением количеством разводов. Наряду с возврастающим количеством разводов происходит увеличение повторных браков. Так, согласно Европейскому социальному исследованию, проведенному в 2006 г., доля мужчин в России, компенсирующих развод повторным браком, составляла 58,2 %, а у женщин – 30 %. [1].

В ходе расчетов, сделанных по результатам выборочного лонгитюдного обследования «Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе», проводимого в разные годы в России (2004, 2007, 2011 года) [1], отмечалось, что в зависимости от года рождения ребенка, а также и от года рождения матери количество детей, рожденных в повторных браках, неуклонно растет.

Все чаще возникают ситуации, когда дети в семьях наряду с родными воспитываются и неродными родителями, что может отложить специфический отпечаток на возможные проблемы и ситуации, возникающие в таких семьях. Не-

мало на восприятие подобных проблем, отношение к ним и способах их разрешения влияет и восприятие повторных семей, формируемое в обществе. Свой вклад в образ повторных семей вносят и медиа сфера, в том числе кино.

Объектом исследования, стали российские фильмы 2017 г., касающиеся темы повторной семьи с детьми от предыдущего брака.

Целью исследование стало составление образа повторной семьи с детьми, который формируется российскими фильмами в 2017 г. Для поиска подходящих фильмов было решено выбрать интернет-площадку как наиболее обширный и легкий способ поиска информации. Так был выбран сайт Ivi.ru (российская медиакомпания, работающая на рынке легального профессионального онлайн-видео), где в разделе поиска были отобраны российские фильмы 2017 г.

В ходе отбора было выявлено лишь 6 фильмов, полностью подходящих под тему исследования, на основе которых в дальнейшем и были сделаны выводы об образе повторной семьи с детьми от предыдущих браков.

Общая продолжительность данных фильмов составляет 14 часов 17 минут, в среднем продолжительность каждого фильма составляет около 2 часов 22 минут.

Еще на этапе выборки было видно, что подобные семьи в российском кинематографе раскрывают слабо, хотя нельзя сказать, что данная тема избегается в сюжетных линиях фильмов. Так, из 26 фильмов, снятых в 2017 г. Россией и представленных на сайте, лишь 23 % (6 фильмов) осветили нужную тему (Рис. 1).

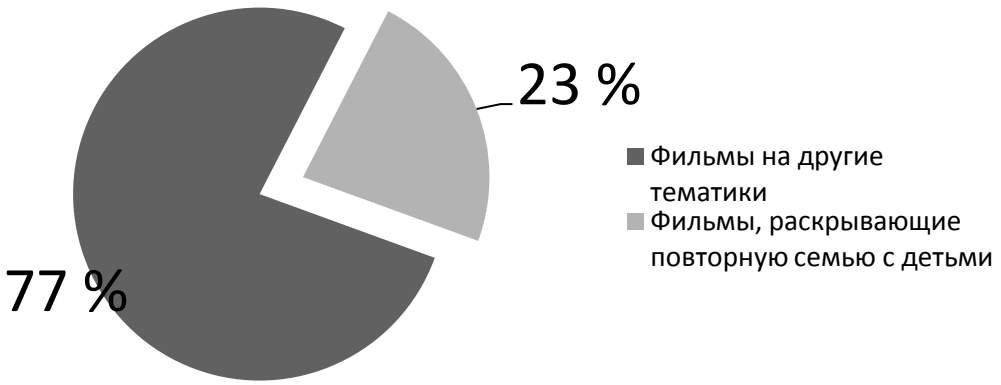

Рис. 1. Выборка фильма

Посмотрим, какой образ повторной семьи формируется при помощи кинематографа.

На основе проведенного анализа можно раскрыть несколько главных характеристики:

1. Образ семьи, в которой живет ребенок.
2. Переходный период, когда распалась предыдущая семья, формируется новая.
3. Взаимоотношения в новой семье.

Во всех фильмах нам демонстрируют семью на этапе ее формирования, когда отношения между супругами только начинают выстраиваться, как и отношения между мачехой/отцом и падчерицей/пасынком.

При этом во всех семьях имеется лишь один ребенок, у неродного родителя детей почти никогда нет (Рис. 2).

Рис. 2. Наличие детей у вступающих в брак

Практически в равной степени в фильмах присутствуют дети как мужского, так и женского пола, при этом зависимости пола ребенка от пола родителя не наблюдается (Рис. 3).

Чаще всего показывают детей в период создания семьи в младшем школьном возрасте. Так, в 4 случаях из 8 (данное количество обусловлено тем, что на протяжении одного фильма один и тот же родитель в разный период времени создавал повторную семью несколько раз), дети были в младшем школьном возрасте, в дошкольном или в среднем школьном возрасте в 2 случаях из 8 для каждого из этих возрастов (Рис. 4).

В 5 из 7 (данная цифра обусловлена тем, что в одном из фильмов оба будущих супруга имели семью до вступления отношений) причиной распада предыдущих отношений стал развод (Рис.5).

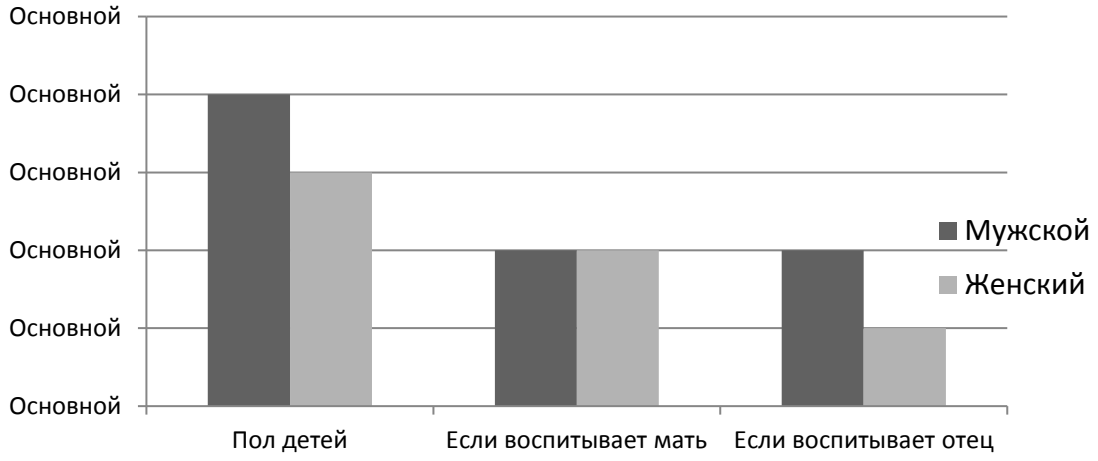

Рис. 3. Пол детей в повторных семьях

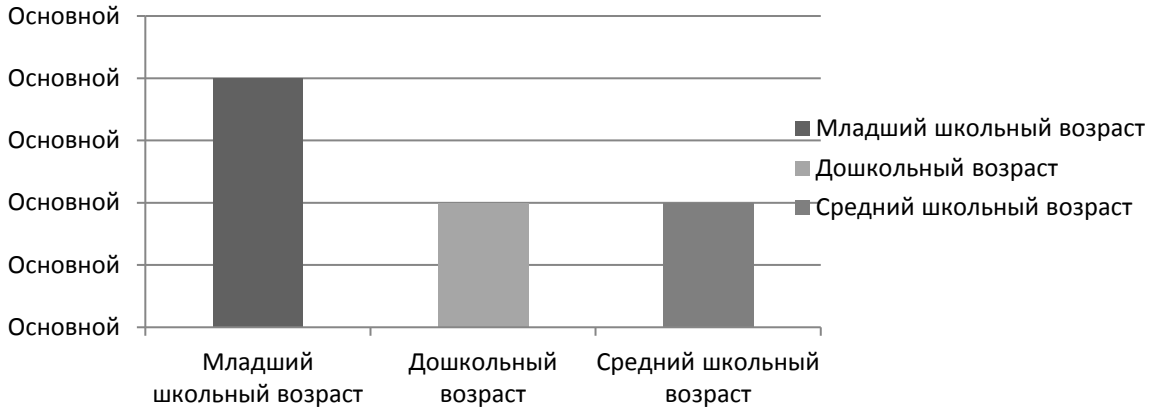

Рис. 4. Возраст детей на момент создания повторной семьи

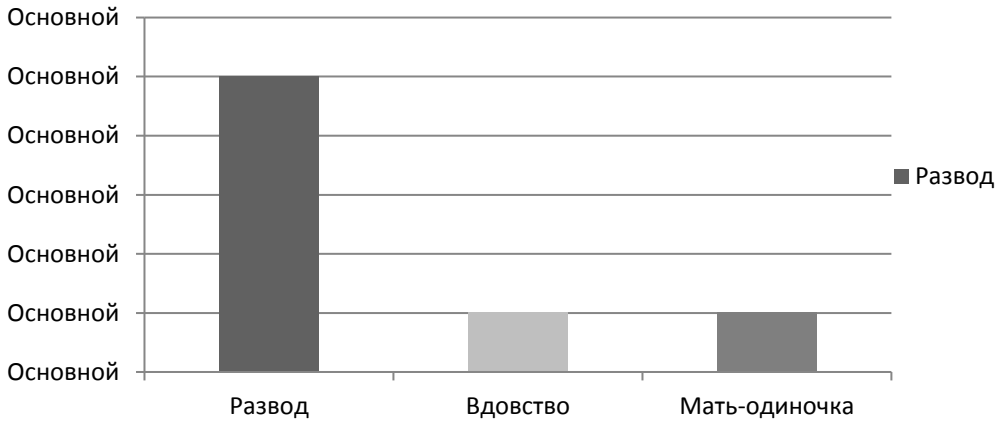

Рис. 5. Причина распада предыдущих отношений

Сильной разницы между тем, с кем проживает ребенок, не наблюдается, как, следовательно, и то, кого чаще показывают отчима или мачеху (3 и 4 случая из 7 соответственно). При это не живущий совместно с ребенком родной родитель чаще всего не контактирует с ним, а если и контактирует, то общение это не всегда складывается спокойно (Рис. 6).

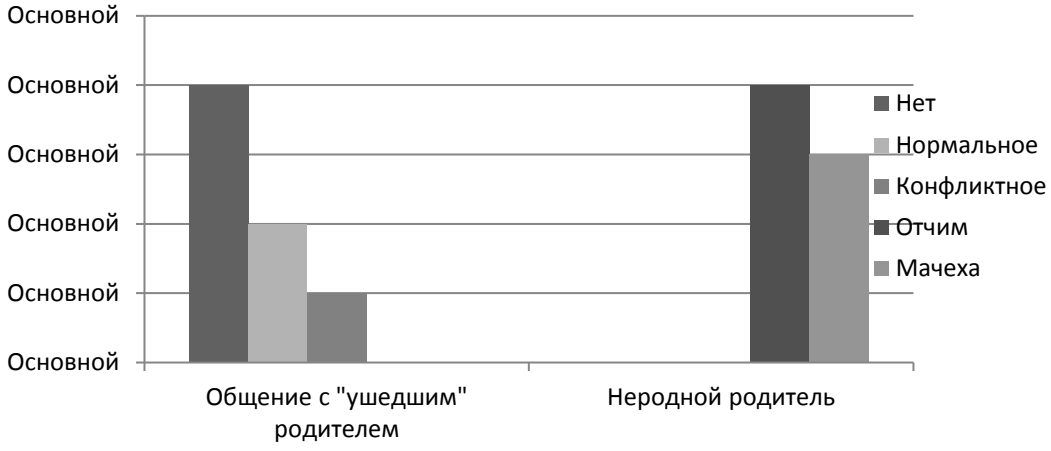

Рис. 6. Отношение с "ушедшим" родителем и неродной родитель

Фактически все семьи, где есть ребенок, показываются со средним достатком, когда денег им хватает, есть уютное и довольно просторное жилье. Неродные родители также имеют преимущественно средний достаток, но среди отчимов с большей вероятностью присутствует высокий достаток (Рис. 7).

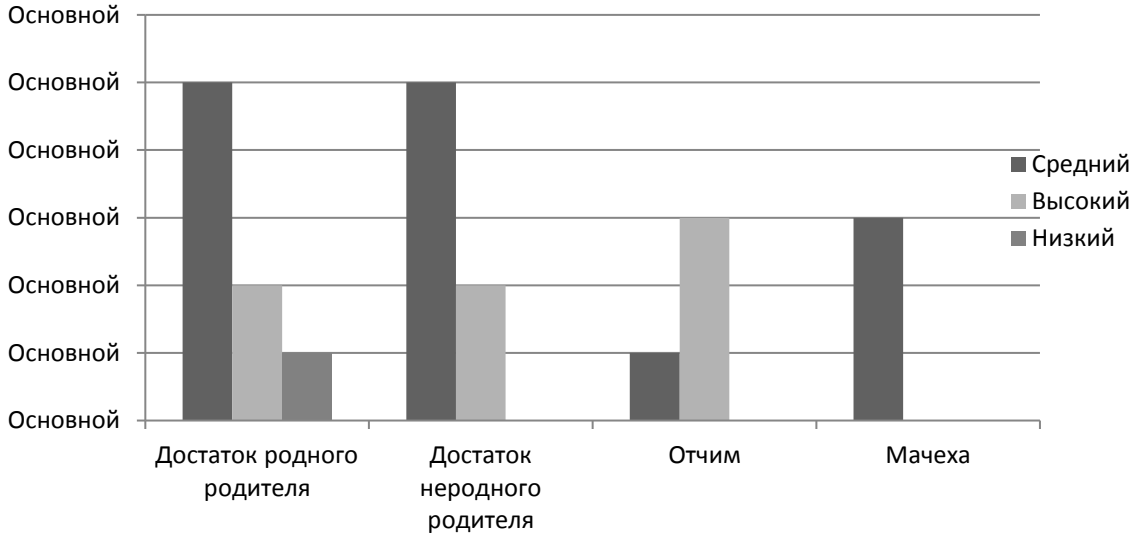

Рис. 7. Достаток родного и неродного родителя

В половине случаев показывается, что ребенок тяжело переживает конфликт и расставание родных родителей, что проявляется либо в обвинении себя как причины случившегося, и желании, чтоб все стало как прежде, так и в ухудшившимся поведении.

При этом отношения с родным родителем, с которым на данный момент проживает ребенок, показаны фактически идеальными, без ссор и конфликтов. Так, в 5 случаях из 6 у родителей не наблюдается никаких ссор во взаимоотношениях со своим ребенком.

В 4 случаях ребенок знает отчима или мачеху до того, как ему станет известно, что его родной родитель хочет с ней или с ним создать семью. При этом ребенок во всех случаях воспринимает такую новость спокойно, нормально. Негативная реакция возникает, когда ребенок не знал будущих мачеху или отчима. Данная модель демонстрируется в 2 случаях (Рис. 8).

Там, где наблюдалась негативная реакция на новость о новых отношениях родного родителя, чаще присутствовало временное ухудшение отношений с родным родителем (Рис. 9).

При этом проблемы в таких семьях фактически не раскрываются. Негативное отношение к неродному ребенку, как и избегание, игнорирование неродного родителя и конфликт с ним показаны преимущественно в тех фильмах, где наряду с негативно воспринимаемыми мачехой или отчимом появляется положительно воспринимаемая ребенком и родителем будущие мачеха или отчим. Так, во всех 3 представленных случаях подобного поведения показываются взаимоотношения родного родителя ребенка с двумя кандидатами на роли будущих супругов, к одному из которых ребенок относится положительно, а к другому негативно.

В иных же случаях, в 5 из 8 случаев, неродной родитель очень хорошо относится к неродному ребенку и никаких конфликтов в их взаимоотношениях не наблюдается.

Итак, в российском кино в 2017 году было слабо затронуты данная тема, хотя и в большей степени, чем ожидалось, поэтому можно говорить, что данное явление все более распространяется не только в жизни, но и на экране.

При этом семьи повторного брака показываются в очень положительном ключе, почти никогда не показывают проблему во взаимоотношениях супругов и в детско-родительских взаимоотношениях, большее внимание уделяя раскрытию и формированию чувств супругов по отношению друг другу, что подтверждается и тем, что нет фильмов, показывающей уже сформированную повторную семью, всегда показывают стадию ее формирования, когда чувства взрослых людей играют б*о*льшую роль, чем чувство детей.

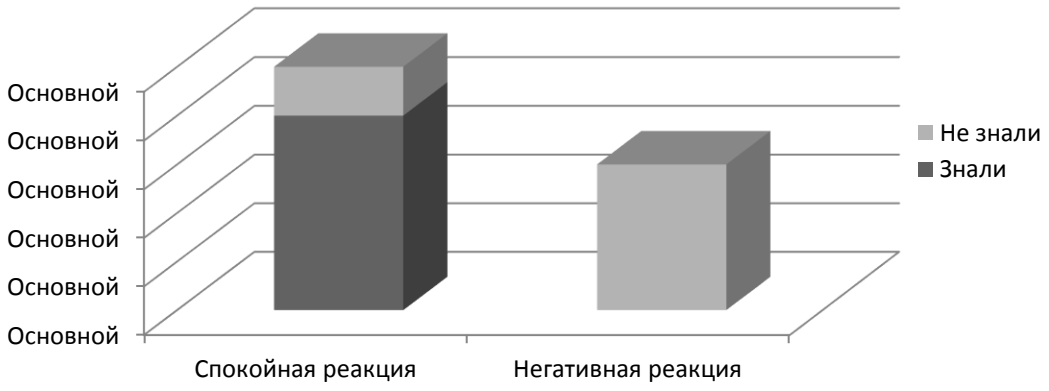

Рис. 8. Реакция ребенка на образование семьи в зависимости от знакомства с неродным родителем

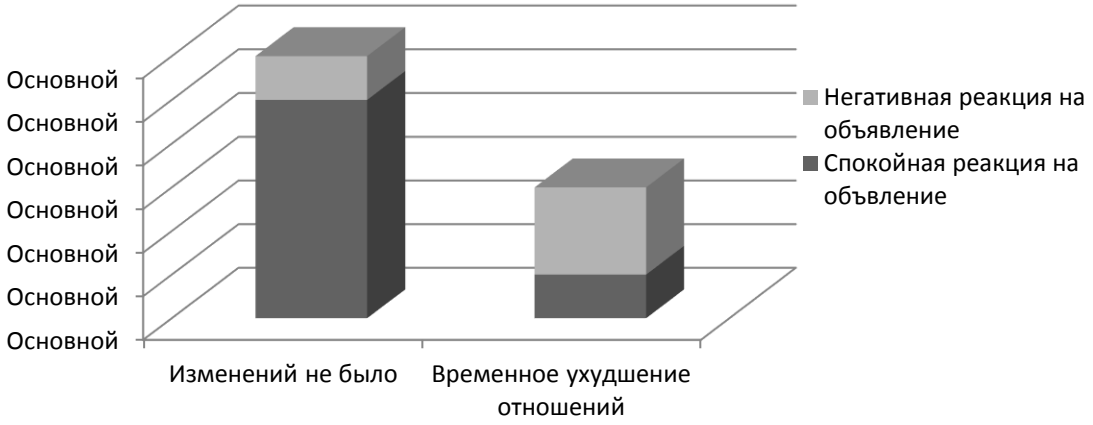

Рис. 9. Ухудшение отношений в зависимости от восприятия новости

Данные семьи почти не имеют проблем, показана идеальная модель семьи, где нет проблем во взаимоотношениях с родными детьми, с неродными родители, во взаимоотношениях супругов. Лишь изредка показываются переживания ребенка по поводу распада своей родной семьи. И еще реже показывают конфликт неродного ребенка и нового родителя, да и то на фоне, так сказать, имеющейся альтернативы в виде новой кандидатуры на роли супруга/супруги, отчима/мачехи.

При этом обнаружено подтверждение существующих пока тенденций – уходящий родитель не общается с ребенком после развода, как правило, ребенок после развода остается проживать с матерью.

Литература

1. Синельников, А.Б. Семья и брак на европейском фоне // Мониторинг общественного мнения. – 2010. – № 4(98). – С. 53-76.

THE IMAGE OF A SECOND FAMILY WITH CHILDREN FROM A PREVIOUS MARRIAGE IN RUSSIAN CINEMA IN 2017

A.A. Khvatova

The family is always in the spotlight of both the state and the scientific community. Against the background of a gradual increase in the number of divorces in the Russian family, the number of men and women remarrying is increasing. Both men and women raising their children from the first marriage are not spared. In case of remarriage, there is a situation when children are brought up by unrelated mothers or fathers. In this case, there may be specific situations and problems in the family that are not prejudicial to the families of the first marriage. Undoubtedly, the society that forms a certain opinion of families and their environment on this phenomenon contributes to the building of relations, perception of problems and ways of their solution. The media sphere, including cinema, participates in this process. This article is dedicated to the study of the image of repeat families in a Russian film in 2017.

Keywords: repeat family, stepfather, stepmother, stepson, stepdaughter, family, unrelated parent, unrelated child.

УДК 070

СОЦИОЖУРНАЛИСТИКА В.Г. КОРОЛЕНКО

Н.В. Зотов
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Исследуется комплекс характеристик социожурналистских материалов известного писателя и публициста В.Г. Короленко, в которых гуманистическое мировоззрение автора связано с техникой сбора информации и специфической манерой письма.

Выделяются особенности социожурналистики В.Г. Короленко в его публицистических материалах «Из Нижнего (письмо в редакцию)» и «Корреспон-

денция Волжского Вестника. (Особого рода профессия)». Автор приходит к выводу, что в своем творчестве Короленко руководствовался принципами науки социологии, которые в его публицистических произведениях тесно сплетались с принципами его личной философии ответственности каждого за всех и всех за каждого. Короленко также применял качественные методы социологии: метод наблюдения, анализа, синтеза. В этом проявлялось «социологическое мышление» знаменитого писателя. Художественное воображение позволили В.Г. Короленко, интерпретируя факты действительности, создавать полную картину реальной жизни и одновременно высказывать свои гуманистические идеи.

Ключевые слова: социожурналистика, методы и принципы, наблюдение, опрос, синтез, анализ, социологическое мышление, художественные средства, образ, типизация.

Цель работы – выявить социожурналистские характеристики публицистических материалов известного писателя В.Г. Короленко, в которых мировоззрение писателя-реалиста неразделимо связано с его гуманистическим мировоззрением, опорой на документальную информацию и художественной манерой письма.

Мы не можем назвать В.Г. Короленко социологом-профессионалом, так как он не получил социологического образования, и, если судить по данным его автобиографии «История моего современника» [1] и биографии, написанной Г. Мироновым и опубликованной в серии «Жизнь замечательных людей» [2], никогда не занимался социологией профессионально. С другой стороны, Короленко как публицисту присуще «социологическое мышление» [3]. По мнению В.И. Кузина, «социологическое мышление проявляется как разумное самоопределение в отношении к аудитории» [3]. Исследователь поясняет, что «у журналиста есть выбор между отношением к ней как к средству, «вещи», товару, серой массе, объекту манипулирования – или как к ценности, сообществу людей, которые по личностным характеристикам равны самому корреспонденту и чьи интересы он ставит выше собственных» [3]. Исследуя публицистические материалы В.Г. Короленко, мы приходим к выводу, что он совершает данный выбор и относится к аудитории как к «ценности». В этом, на наш взгляд, проявляется гуманизм В.Г. Короленко. Публицист стремился к тому, чтобы его материалы всегда приносили пользу людям – тайное он пытался сделать явным, непонятное – понятным. «Жизнь видимая нуждается в объяснении, невидимая – в обнаружении и объяснении», – говорит об общности деятельности журналиста и социолога П.Н. Киричек [4, С. 27]. «Социологическое мышление» В.Г. Короленко проявляется в том, что он использует в своей журналистской деятельности методы науки

социологии, что позволяет ему находить достоверную информацию, проникать в сущность явлений, выявлять их причины и следствия.

Как публицист В.Г. Короленко всегда интересовался вопросами, касающимися сферы обществоведения и исследовал общие с наукой социологией объекты. В публикации «Из Нижнего (письмо в редакцию)», написанной им в период Нижегородской ссылки и опубликованной в газете «Волжский вестник» в 1888 г., он рассказывает о деятельности городского головы В.А. Соболева. [5].

В публикации «Корреспонденция Волжского Вестника. (Особого рода профессия)», написанной В.Г. Короленко в том же году, публицист описывает свое наблюдение за игрой в карты, происходящей на набережной «нашего Нижняго базара» [6]:

В.Г. Короленко в своем публицистическом творчестве руководствовался принципиальными установками, сходными с принципами науки социологии. Прежде всего, это социальная ответственность. Короленко всегда критически относился к деятельности представителей царской власти, стремился защищать справедливость, его гуманистические идеи актуальны не только для его современников, но и для читателей двадцать первого века. В своей публикации «Из Нижнего (письмо в редакцию)» Короленко привлекает внимание читателей к факту засыпки оврага навозом по приказу городского головы Нижнего Новгорода В.А. Соболева. Автор рассказывает о неприятных последствиях данного «благоустройства» для жителей города: «Засыпка оврагов навозом (способ оздоровления и украшения города, к сожалению, имеющий последователей и в других городах) – дала уже осязательные результаты. Мы слышали, что в думу поступило заявление домовладельцев от Звенчена пруда, в коем констатируются убытки от того, что жильцы обращаются в бегство от миазмов и болезней этими миазмами вызываемых» [5]. Короленко сатирически описывает поведение городского головы в думе и высмеивает его работу в городе. Читатель понимает, что Соболев не прислушивается к мнению других членов думы, а поступает как ему удобно и выгодно. Характеризуя Соболева, В.Г. Короленко говорит, что он «был немного избалован излишней легкостью в достижении единогласных решений» [5]. Кроме того, уходя в отставку, чтобы избежать ответственности за свои действия, городской голова собирается вернуться на прежнее место некоторое время спустя: «И тем более вправе, что г-н Соболев, надеемся, оставил должность не на век, а с новых выборов, и те стороны его деятельности, которые вызывали отрицательное отношение со стороны прессы, едва ли вышли вместе с г. Соболевым из думы» [5]. Короленко показывает, что власть противостоит «простому человеку», не принимает во внимание его интересы, а кроме того глумливо

оправдывается в своих проступках, объясняя их с точки зрения общественной пользы.

В своей публикации «Из Нижнего (письмо в редакцию)» В.Г. Короленко поднимает вопрос: «Хуже будет или лучше?» при новом городском голове – Губине. В.Г. Короленко представляет на суд общественности знаменательный факт из биографии Губина: «... дело в том, что г. Губин был уже раз городским головой. Когда его забаллотировали, он осердился до такой степени, что вовсе перестал платить городские налоги. Его примеру последовала и супруга, на коей числится значительное имущество» [5]. Этот факт свидетельствует о сомнительной честности нового городского головы. В.Г. Короленко художественно интерпретирует факты, комментирует процесс выборов : «Едва ли я ошибусь, сказав, что в лице г. Губина избран не сам г. Губин, а избран купец, против человека не из купеческой среды, г. Гацисскаго <<…>> мимо урны проходили один за другим купцы и клали купцу направо» [5]. Читатель понимает, что новый городской голова избран отнюдь не за свои личные качества, а только за свою принадлежность к купеческому сословию. Опираясь на факты, В.Г. Короленко стремится показать жителям Нижнего Новгорода всю сущность деятельности городского управления.

Использование в публикациях надежной и достоверной информации сближает творчество В.Г. Короленко с работой социолога. Нам удалось узнать, что при Соболеве в Нижнем Новгороде было засыпано несколько прудов: Острожный, Мироносицкий, Дюковский, Звездины, Покровские [7]. Возможно, что навоз был использован чтобы засыпать один из Звездиных прудов – об этом свидетельствует публикация В.Г. Короленко: «Мы слышали, что в думу поступило заявление домовладельцев от Звенчена пруда, в коем констатируются убытки от того, что жильцы обращаются в бегство от миазмов и болезней этими миазмами вызываемых» [5]. Сведений о существовании Звенчена пруда в Нижнем нам обнаружить не удалось. Возможно, в текст материала закралась типографская ошибка (в данном материале они не редки). Очевидно, В.Г. Короленко имел в виду Звездин пруд. Мы смогли отыскать сведения, что рядом со Звездиным прудом находился овраг, который в конце XIX века был засыпан. Вот что пишет об этом М. Горький: «Улицы, как я привык понимать её, – нет; перед домом распластался грязный овраг, в двух местах его перерезали узкие дамбы. Налево овраг выходит к арестантским ротам, в него сваливают мусор со дворов и на дне его стоит лужа густой, тёмно-зелёной грязи; направо, в конце оврага, киснет илистый Звездин пруд…» [8]. Из приведенной информации можно сделать вывод,

что В.Г. Короленко в своей публикации «Из Нижнего (письмо в редакцию)» предоставил читателям достоверную информацию.

Сухие отчеты, хроники и дела превращаются в публикации В.Г. Короленко в фельетон, читатель вместе с автором смеется над способами самооправдания, какие придумывают сам голова и его соратники в борьбе с общественным мнением, когда жители Нижнего Новгорода начинают протестовать против «благоустройства», результатом которого стали «миазмы и болезни». Вот один из примеров: «Против санитарной комиссии направлены были те же аргументы, какими некогда многие гласные защищали Голову по вопросу о навозе. Тогда, например, один гласный, весьма обширно трактовавший вопрос «О мироздании» в большом печатном сочинении и потому имеющий перо острое и разум весьма искушенный – написал в местном органе статью, в коей доказывал, что навоз не может считаться веществом вредным для здоровья, хотя бы им и завалить весь город» [5]. Короленко не только перечисляет реальные факты, он умело преподносит высказывания своих «антигероев», делает юмористические комментарии, и читатель понимает всю, на первый взгляд смешную, но в действительности – горькую правду. Принцип соединения объективного и субъективного является также важной чертой знаний в социологии.

В своей творческой деятельности В.Г. Короленко пользовался многими методами науки социологии, например методом наблюдения. «Наблюдение в социологии – это метод целенаправленного, планомерного, определенным образом фиксируемого восприятия исследуемого объекта» [9, С. 226]. Данный метод В.Г. Короленко использовал при сборе фактов для написания публикации «Из Нижнего (письмо в редакцию)». В.Г. Короленко так описывает увиденные им события: «тем не менее, мимо урны проходили один за другим купцы и клали купцу направо». Еще один пример – описание заседания городской думы при В.А. Соболеве: «– Предлагаю то-то, говорит бывало собранию думы.

– Раздается несколько не особенно громких, но все-же явственных возражений.

– Хорошо бы, господа, решить это единогласно.

– Протесты, хотя чуть-чуть поменьше.

– Что-же, господа – единогласно постановлено то-то» [5]. В.Г. Короленко ярко и образно описывает манеру поведения Соболева и вместе с тем опирается на факты реальной действительности так, что: «получается гармоничная закольцовка трех составляющих любой публицистический текст рядов – образного, логического и фактического, что само по себе с большим эффектом воздействует

на рациональную и эмоциональную сферы читателя, зрителя, слушателя» [4, С. 28].

В.Г. Короленко использует метод наблюдения, собирая информацию для публикации «Корреспонденция Волжского Вестника. (Особого рода профессия)». Писатель не только наблюдал за карточной игрой со стороны: «Проходя как-то по указанной местности, я увидел кучку людей, вроде тех, какие образуются около общеизвестной (и кажется запрещенной) орлянки» [6]. Публицист подробно разбирается в ее сути и рассказывает читателям схему, по которой «банкир» – ведущий игры, а также его сообщники, «которые постоянно поддерживают игру, проигрывают, ругаются, потом догадываются, в чем дело, ставят на карту рубли, следят «чтобы не было плутовства», и начинают выигрывать» [6], обманывают простой народ. Понятно, что для этого В.Г. Короленко на протяжении довольно долгого времени следил за данной игрой, он очень хорошо понял, как действует преступная схема, которая приносит мошенникам большие деньги: «Я видел не раз, что банкир зажимал в кулак целую кучу ассигнаций, тайком клал их в карман, и через полчаса набиралась такая куча, не считая того, что банкир, якобы, проигрывал своим сообщникам» [6]. Метод наблюдения, примененный В.Г. Короленко, называют в социологии невключенным, полевым, случайным, «неструктурированным наблюдением, при котором определен только объект наблюдения. Этот метод применяется с целью определения проблемной ситуации, получения более конкретной информации об объекте исследования» [9, С. 226]. Наблюдение, проведенное В.Г. Короленко, очень полезно для читателей – после публикации данной заметки разоблаченные мошенники не смогут так эффективно обманывать людей, число их жертв значительно сократиться. В.Г. Короленко облекает факты, полученные им при наблюдении, в яркие образы – в материале представлены красочные типажи «хищника-банкира», «простоватого рабочего», «матроса».

Стоит отметить, что В.Г. Короленко не только предъявлял увиденные им проблемы простых людей на суд широкой общественности, но еще и глубоко исследовал их, выявляя скрытые закономерности. Исследуя действительность, В.Г. Короленко применял не только наблюдение, но и другие качественные методы социологии – описание явлений, сравнение, анализ полученных фактов, нередко экстраполировал выводы, сделанные им о прошлом, на современную ему действительность. Это еще одна черта проявления в публицистике Короленко «социологического мышления», которое позволило ему «создавать «картину жизни», более адекватную действительности, более свободную от эмпирики и стереотипов» [3]. Одно из основных свойств «социологического мышления» –

умение видеть явления в движении, во взаимосвязи с вчерашней и особенно завтрашней социальной реальностью. Короленко не только работал как социальный аналитик, он умел изменять пределы текущего времени, мысленно продлевать событие, давать прогнозные оценки исторических и оперативных фактов [3].

«Зафиксированные в новом жанровом явлении социотенденции логично переходят в публицистические понятия, а понятия – в образы», – говорит П.Н. Киричек [4, С. 27]. Именно так рождаются образы в публицистических материалах В.Г. Короленко. Публицист пользуется социологическими методами, но облекает их не в научную строгую форму – таблиц, опросных листов, отчетов, а в художественные образы. Например, В.Г. Короленко создает яркий образ организаторов жульнической карточной игры, обманувших простой народ и беззаботно наслаждающихся жизнью: «После нетрудной работы и «банкиры», и «псевдопонтеры» спускаются с набережной и весело полощутся в реке с резвостью невинных младенцев и затем, вместе же, отправляются в трактир...» [6]. Образность, присущая публицистике В.Г. Короленко, помогает простому читателю разобраться в ситуации, увидеть истинное положение вещей. Как опытный журналист Короленко «чувствовал» потребности, настроения аудитории, пожелания народа и стремился говорить на языке тех, к кому обращался. В.Г. Короленко, констатируя факты, дает им свою оценку: это показывает, что он стремится передать картину происходящего с точки зрения простого обывателя, к каким причисляет и себя.

Итак, сопоставив творчество Короленко с основными качественными характеристиками науки социологии, мы можем сделать вывод о том, что публицистическое творчество Короленко очень богато по социологическому наполнению. В своих произведениях, применяя социологические качественные методы, Короленко отображал социальные процессы и явления в широком контексте мнений, характеров, политических страстей. Художественное воображение и «социологическое мышление» позволили публицисту, интерпретируя факты действительности, создавать полную картину реальной жизни и одновременно высказать свои гуманистические идеи. На примере публицистики В.Г. Короленко мы видим, что журналистика и социология могут действовать вместе и решать одни и те же вопросы – это подтверждает вывод, который делает П.Н. Киричек: «По самой природе своей они тяготеют друг к другу. И первая как род общественно-политической деятельности, и вторая как отрасль обществознания имеют, по существу, идентичный предмет изучения – социальную реальность в ее различных срезах. Целеполагание у журналистики и социологии тоже одно – нести людям знание жизни» [4, С. 27].

Литература

1. Короленко, В.Г. История моего современника. / В.Г. Короленко. – М.: Издательство «Художественная литература», 1965. – 1056 с.
2. Миронов, Г. Короленко / Г. Миронов – М.: Молодая гвардия, 1962. – 368 с.
3. Социология журналистики / под ред. С.Г. Корконосенко. М.: Аспект Пресс, 2004 [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://evartist.narod.ru/text9/49.htm (дата обращения 25.02.2019).
4. Киричек, П.Н. Река по имени «факт». Журналистика и социология / П.Н. Киричек // Вестник Мордовского университета. – 1992. – №2. – С. 27-30.
5. Из Нижнего / Оро // Волжский вестник. – 1888. – 9 авг. – С. 3.
6. Корреспонденция Волжского Вестника. (Особого рода профессия) // Волжский вестник. – 1888. – 28 июля. – С. 3.
7. Селезнёв, Ф.А. Очерки истории городской Думы / Ф.А. Селезнев // Сайт Городской Думы Нижнего Новгорода – режим доступа: http://www.gorduma.nnov.ru/?id=338 (дата обращения 23.04.2019).
8. Горький М. В людях / М. Горький // Сайт gorkiy-lit.ru – режим доступа: http://gorkiy-lit.ru/gorkiy/proza/v-lyudyah/v-lyudyah-4.htm (дата обращения 23.04.2019).
9. Скубенко, Д.В. Метод наблюдения в социологических исследованиях // Символ науки. – 2017. – № 02-2. – С. 226-227.

V.G. KOROLENKO SOCIOJOURNALISTICS

N.V. Zotov

The article analyzes specific features of Vladimir Korolenko socio-journalistic essays «From Nizhniy (a letter to the editorial board) » and «Correspondence in the Volzhskiy (the special kind of profession» published in some of Nizhegorodkiy editions. The most interesting texts by the author are being examined in order to find out particularities of his social methods, principals and social thinking. The author of the article comes to the conclusion that V. Korolenko followed his principles of personal responsibility for everyone. He also used quality methods of sociology: observation, analysis, synthesis. «Sociological thinking» and literary imagination helped him to create a vivid picture of real life and to proclaim his humanity ideas.

Keywords: social problems, essays, social features, observation, interview, social methods, principles and social thinking, fiction images, typification, details.

УДК 364.65

ВЛИЯНИЕ СЕМЬИ НА СОЦИАЛЬНУЮ РЕАДАПТАЦИЮ ВОСПИТАННИКОВ СПЕЦИАЛЬНЫХ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗАКРЫТОГО ТИПА

А.П. Говоркова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлены основные проблемы, с которыми сталкиваются воспитанники специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа после выпуска из учреждения и их семьи. Описывается уровень влияния родителей и близких на процесс реадаптации подростка.

Ключевые слова: реадаптация, девиантное поведение, рецидив, ресоциализация, воспитанник, специальное учебно-воспитательное учреждение.

Специальные учебно-воспитательные учреждения закрытого типа (СУВУ) создаются для несовершеннолетних, совершивших общественно опасные деяния, за которые предусмотрена уголовная ответственность, нуждающихся в особых условиях воспитания и обучения. СУВУ организуют психолого-медико-педагогическую реабилитацию несовершеннолетних и участвуют в пределах своей компетенции в индивидуальной профилактической работе с ними. Одним из наиболее сложных периодов ресоциализации является период после выхода из учреждения.

После выпуска несовершеннолетний попадает в группу риска. Риск заключается в том, что после выхода подросток попадает в ту же среду, проживая в которой он совершил свое первое общественно опасное деяние. Повторение социальной ситуации может привести и к повторению ситуации с делинквентностью – рецидиву [1].

Помощь специалистов в учреждении и подготовка воспитанника к выходу из учреждения предусматривают профилактику подобных рисков, но сам ребенок, в одиночку, не сможет справиться с данным бременем, поэтому правильная поддержка несовершеннолетнего со стороны семьи и близких людей, вера в его способности необходимы.

Работа с родителями (опекунами, представителями) начинается еще во время нахождения несовершеннолетнего в СУВУ. Окружающая обстановка должна быть подготовлена к возвращению ребенка, а негативные факторы, которые могут способствовать привычной (девиантной) стратегии поведения, должны быть сведены к минимуму. Такими факторами могут стать: неблагополучие семьи; друзья, склонные к девиантному поведению; отсутствие позитивной досуговой деятельности; вредные привычки.

Стратегии работы с семьей индивидуальны, но можно выделить основные направления:

- восстановление связей с семьей, их поддержка и дальнейшее позитивное развитие;
- дистанцирование освобождающегося от его семьи, когда очевидно, что семья станет источником дальнейшего противоправного поведения.

Первое направление предпочтительно: родители, которые озабочены будущим своего ребенка, активно участвуют в подготовке несовершеннолетнего воспитанника к выпуску, готовы выполнять рекомендации сотрудников СУВУ, а именно готовы поддерживать подростка, организовать его свободное время, чтобы он был постоянно занят: образование, посещение спортивных секций, кружков и т.п. Это позволит сократить влияние некоторых негативных факторов, таких как вредные привычки и общение с девиантными личностями, а также способствует появлению новых позитивных социальных контактов и связей. *Из интервью психолога Костромского СУВУ: «У кого-то очень хорошие родители в том плане, что они видят способности своего ребенка и начинают их развивать, то есть они максимально начинают организовывать досуг ребенка, что бы он опять не оказался где-то на улице и не пошел воровать. С такими родителями проще, потому что они начинают больше вкладывать в ребенка и не только материально, но и эмоционально».* То есть родители осознали ошибки, допущенные ими в процессе воспитания ребенка и приведшие к его помещению в СУВУ, и готовы работать над своими педагогическими компетенциями.

Семьи второго типа проблемы собственной семьи и родительства не осознают, работать над своими педагогическими навыками не желают, поскольку склонны винить в проблемах ребенка либо его самого, либо окружающую среду. Такие родители игнорируют рекомендации сотрудников СУВУ и в подготовке подростка к выходу из этого учреждения участия не принимают.

Работа с родителями (опекунами, представителями), начинающаяся во время нахождения несовершеннолетнего в СУВУ, подразумевает поиск дополнительных ресурсов для изменения образа жизни подростка. Работники СУВУ

рекомендуют семье установить связь с социальными службами по месту проживания: они могут предоставить помощь как в виде организации досуга, так и психологическую, юридическую и социальную.

Часто сотрудники СУВУ рекомендуют развивать формы общесемейного времяпрепровождения, начиная с совместного просмотра телевизора, а в более развитых формах – походы в кино, театры, музеи с обсуждением увиденного или совместный активный отдых, способствующие интеллектуальному и физическому развитию несовершеннолетнего.

Поскольку реабилитационная работа с семьей сотрудниками СУВУ может проводиться только в форме консультаций, возникает проблемы с оценкой её качества и достаточности. Мало кто из детей и их семей после выпуска поддерживают обратную связь с учреждением и его специалистами. *Из обращения директора Рефтинского СУВУ: «Обращаясь к родителям, хочу сказать: Уважаемые родители! Помните, вы являетесь полноправными участниками учебно-воспитательного процесса. От доброго сотрудничества и взаимопонимания зависит успешность в вопросах воспитания и развития детей, успешного преодоления трудностей и превратностей судьбы, их настоящего и будущего».* Работники СУВУ настаивают на возможности общения с родителями воспитанника и после выпуска его из учреждения для определенного контроля эффективности своей деятельности, поддержки семьи в преодолении негативных стереотипов жизнедеятельности и оценки готовности воспитанников к новому жизненному пути. При негативном стечении обстоятельств (нежелании ребенка сходить с дороги девиации) сотрудники готовы предоставить помощь в виде консультации, профилактической или воспитательной беседы с бывшим воспитанником.

Однако усилий только персонала СУВУ по ресоциализацией несовершеннолетних правонарушителей недостаточно, необходима координация усилий государственных служб в лице комиссии по делам несовершеннолетних, сотрудников школ, специалистов по социальной работе, некоммерческих организаций. Проекты некоммерческих организаций могут ограничиваться работой с самим подростком или включают деятельность, направленную на подготовку семьи и коррекцию воспитательной стратегии родителей.

Некоммерческая организация «Иркутский Молодежный Фонд правозащитников «Ювента»» в 2018 г. реализовала проект «Дом, где тебя ждут!» [2]. Данный проект был направлен на формирование условий для ресоциализации детей, преступивших закон, посредством активизации ресурсов их семей и расширения компетенций родителей в преодолении девиантного поведения ре-

бенка. Тренингами (в т.ч. дистанционного формата) были охвачены несовершеннолетние, состоящие на учете в ПДН, КДНиЗП, УИИ Иркутской области, Республики Бурятия и Забайкальского края, и их родители. Сроки реализации проекта с 1 сентября 2017 г. по 30 ноября 2018 г.

Направления работы:

- Психологическое, медиативное, информационное, организационное, финансовое сопровождение взаимодействия несовершеннолетнего и его семьи (в т.ч. во время свиданий), проведение родительских собраний, разнообразных акций с целью восстановления детско-родительских отношений и нарушенной коммуникации, решения внутрисемейных конфликтов, улучшения эмоционального фона в семье, создания условий для предупреждения совершения детьми повторных преступлений и подготовки всех участников к выходу несовершеннолетнего из учреждения.
- Проект реализовался совместно с КДНиЗП трех регионов, которые отвечают за социальное и бытовое устройство несовершеннолетних, вернувшихся из «закрытых» учреждений. Повышение компетенции сотрудников КДНиЗП, иных сотрудников, работающих с детьми, в использовании более эффективных технологий работы с семьей будет способствовать созданию условий для устойчивой стабильной ресоциализационной работы с семьей и детьми в трех регионах Восточной Сибири.
- Объединение представителей гражданского общества, органов власти и научного сообщества регионов Восточной Сибири с целью разработки и внедрения с учетом полученного опыта работы с семьями и наработанных практик эффективной системы семейной ресоциализации.

Выработанные методики и алгоритмы работы с семьей, учебно-методические материалы и сотрудники, обученные технологиям ресоциализации, позволили создать устойчивую систему работы с семьей ребенка, преступившего закон.

В Нижнем Новгороде действует проект «Формула Жизни» на базе Благотворительного Фонда «Жизнь без границ», который занимается ресоциализацией подростков, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в том числе нуждающихся в коррекции поведения [3]. Основными направлениями деятельности данного проекта являются:

1. Запуск механизма наставничества в отношении детей, стоящих на учете КНД (подбор и подготовка индивидуальных и корпоративных наставников для каждого подростка как способ привития позитивного опыта социализации в обществе);

2. Формирование социальных навыков и привычки конструктивного поведения у детей и подростков, состоящих на межведомственном контроле в КДН:

- Проведение мероприятий по знакомству подростков и детей с широким спектром профессий;
- Проведение серии тренинговых занятий с целью формирования устойчивых навыков к конструктивному поведению;
- Участие подростков в спортивных соревнованиях по различным видам спорта;
- Пропаганда здорового образа жизни;
- Вовлечение подростков в добровольческую деятельность;
- Профессиональная ориентация несовершеннолетних, поиск вакансий для летнего заработка подростков;
- Работа с сотрудниками школ, где есть дети, нуждающиеся в коррекции поведения;
- Разнообразие досуга подростков;

3. Формирование поддерживающего эффекта в семьях через проведение цикла занятий «Ответственное родительство»:

- Проведение специалистами фонда цикла занятий по курсу «Ответственное родительство»;
- Коррекция воспитательной стратегии (действует Школа родительства).

Проект «Формула Жизни» позволил комплексно подойти к решению проблемы ресоциализации подростков с девиантным поведением. К сожалению, данный проект пока охватывает две школы в Нижнем Новгороде, но уже ведутся переговоры об участии школ из области.

Для эффективного процесса ресоциализации необходимо участие семьи в социальной реадаптации воспитанника после выхода из СУВУ. Однако семьи делинквентных подростков, в основном, не обладают достаточными для ресоциализации ресурсами и компетенциями. Семье необходима поддержка, даже если родители этого не признают в силу своей педагогической некомпетентности. В качестве источников поддержки могут выступать сотрудники СУВУ, но только на дистанционной основе, и представители некоммерческих организаций в регионах проживания. Однако соответствующие проекты представлены не во всех регионах, и семьям приходится справляться с трудностями процесса ресоциализации несовершеннолетних правонарушителей самостоятельно.

Литература

1. Анищенко А.С. К вопросу о ресоциализации несовершеннолетних правонарушителей: работа с семьей как основа профилактики преступности несовершеннолетних / А.С. Анищенко, М.Н. Садовникова // Сибирский юридический вестник. – 2018. – №4. – С. 104-112.
2. Официальный сайт Иркутского Молодежного фонда правозащитников «Ювента» [Электронный ресурс] – URL: http://uventa38.ru (дата обращения 01.04.2019).
3. Официальный сайт Благотворительного Фонда «Жизнь без границ» [Электронный ресурс] – URL: http://zhizn-bez-granits.ru (дата обращения 01.04.2019).

FAMILY INFLUENCE ON SOCIAL READAPTATION OF CLOSED TYPE SPECIAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS TRAINERS

A.P. Govorkova

The article is devoted to the main problems faced by pupils of closed type special educational institutions after graduation from the institution and their families. The level of influence of parents and relatives on the adolescent's rehabilitation process is described.

Keywords: rehabilitation, deviant behavior, relapse, resocialization, pupil, special educational institution.

УДК 364.2

КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИЕМНЫХ СЕМЕЙ (НА МАТЕРИАЛЕ БЛОГОВ)

П.С. Дементьева, И.А. Исакова, Е.А. Шинкаренко
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассмотрены такие проблемы приемных семей, как процедура оформления усыновления, адаптация приемного ребенка в семье, особенности эмоционального состояния у детей-сирот и ревность кровных детей к приемным.

Ключевые слова: приемные родители, сирота, приемный ребенок, школа ответственного родителя, органы опеки.

В настоящее время наблюдается тенденция увеличения числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. По данным Минобрнауки РФ, на 30 декабря 2017 г. в государственном банке данных о детях-сиротах и детях, оставшихся без попечения родителей, находятся сведения о 50,2 тыс. детей. В январе 2019 г. в банке данных сирот находится информация уже о 71,4 тыс. детей-сирот [1]; в течение 2019 г. увеличилась с 87,3% до 89,02% доля детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, воспитывающихся в замещающих семьях, от общего числа детей сирот [2].

Сиротство – социальное явление, обусловленное наличием в обществе детей, родители которых умерли, а также детей, оставшихся без попечения родителей вследствие лишения родительских прав, признания в установленном порядке родителей недееспособными, безвестно отсутствующими. К сиротам относятся и дети, родители которых не лишены родительских прав, но фактически не осуществляют какой-либо заботы о своих детях [3, с. 283].

В настоящее время наиболее сложным для сокращения социального сиротства является коррекционный путь, включающий два уровня.

Первый уровень состоит из комплекса мероприятий, направленных на устранение нищеты и всех форм социальных лишений, обеспечение высокого жизненного уровня всего населения и особая помощь многодетным и молодым семьям. Базисные условия должны включать: создание сети яслей и детских садов; отпуск по болезни ребенка; бесплатное питание в школах; организация каникул и свободного времени детей; поддержка и осуществление на всех уровнях мер по социальному, психологическое или финансовое обеспечение всех семей, имеющих детей.

Второй уровень предотвращения социального сиротства осуществляется путем выявления и работы с семьями, относящимся к группе повышенного риска. Основные формы устройства детей, оставшихся без попечения родителей: усыновление, опека, приемная семья, детский дом семейного типа, учреждение для детей, нуждающихся в государственной поддержке.

Формы помощи всех уровней закреплены в семейном кодексе, но существуют и другие, которые также входят в круг исследуемых вопросов: патронатное устройство, детские деревни SOS, семейные пансионы, различные формы постинтернатной адаптации выпускников учреждений для детей-сирот. В профилактике социального сиротства неоценимую роль играют учреждения помощи семье и временного размещения детей, которые не могут оставаться в родительской семье [4, с. 124].

Семья, решившая принять ребенка из детского дома, берет на себя большую ответственность. Чаще всего груз ответственности так сильно давит на плечи приемных родителей, что семья приходит к крайним мерам и возвращает ребенка в детский дом. Лидерами по количеству возвратов за 2018 г. стали Иркутская (72 ребенка) и Свердловская (68 детей) области. Более 30 детей были изъяты из приемных семей и отправлены обратно в детский дом по причине жестокого обращения опекунов с приемными детьми. Всего насчитывается 3012 детей (за 2018 г.), которых приемные родители вернули обратно в детские дома [5].

Одна из причин того, что семьи не выдерживают нагрузки, возникающей в связи с приемом в семью ребенка-сироты, это традиция решать все проблемы своими силами, не привлекая специалистов. Однако, как показывает практика, мало семей действительно самостоятельно справляются с проблемами. Обращаться за помощью к специалисту – это слабость, а делиться своими проблемами опосредованно через сеть Интернет с людьми в похожих ситуациях – это модно, поэтому на помощь приходят блоги.

Блог (англ. blog) – это веб-сайт, основное содержимое которого это регулярно добавляемые записи, изображения и мультимедиа [6, с. 23].
По данным Фонда общественного мнения, доля активной Интернет-аудитории – это люди, которые выходят в сеть хотя бы раз за сутки, – на конец зимы 2018 г. составила 63,8% всех россиян (74,7 млн человек) (Табл. 1) [7].

С каждым годом растет число пользователей глобальной сети, меняются потребительские мегатренды: современные люди переносят многие социальные практики, в том числе решение социальных проблем, в Интернет.

Таблица 1

Динамика роста Интернет-аудитории (в млн чел.)

	Суточная посещаемость	Недельная посещаемость	Месячная посещаемость
2013-2014	56,3	65,9	68,7
2014-2015	60,8	70,8	73,8
2015-2016	66,5	77,2	80,5
2016-2017	71,5	80	82,7
2017-2018	74,7	81,7	83,8

Для анализа проблем приемных семей было проведено авторское исследование и отобраны четыре платформы: Благотворительный фонд «Измени одну жизнь», «Сознательно.ру», «Вести. Медицина», благотворительный фонд «Дети ждут». В исследование вошли 70 блогов, где приемные семьи рассказывали про

все ступени усыновления от мысли о приемном ребенке до послеадаптационного периода. Все отобранные блоги имели от 50 000 до 100 000 подписчиков; период публикаций – 2018-2019 гг. Для обработки полученных данных был применен метод контент-анализа с привлечением специализированного пакета Лекта. Базовый словарь составил более 28 586 слов. В результате было получено 12 факторов, объясняющая способность модели 65%.

Изучив вышеперечисленные блоги, были выделены следующие проблемы приемных семей:

1. Процедура оформления усыновления.
2. Проблема адаптации нового члена семьи.
3. Особенности эмоционального состояния приёмных семей.
4. Ревность кровных детей к приемным.

Одно из первых затруднений, с которым сталкивается приемная семья, – процедура оформления усыновления.

Если семья твердо решила принять в семью малыша, следует приступить к сбору документов. Необходимо подтвердить дееспособность родителя: заполнить анкету, предоставить свидетельство о браке (одинокие родители тоже имеют шанс стать усыновителем), подтвердить наличие жилья, официальной работы и стабильного заработка. Есть и ограничения: наличие судимости и тяжелых заболеваний (туберкулез, психические расстройства, алкоголизм). *«Есть объективная проблема в том, что для получения заключения о возможности быть опекуном необходимо письменное согласие всех людей старше десяти лет, проживающих с тобой в одной квартире (а таковыми считаются еще и все прописанные в этой квартире граждане)»* (Яна, двое приемных детей).

Многие семейные пары принимают решение усыновить малыша и стать ему родными. Но перед таким серьезным шагом необходима специальная психологическая помощь. Школа приемных родителей предназначена для подготовки кандидатов на усыновление к решению взять ребенка в семью и нести ответственность за его дальнейшую судьбу. *«Для получения некоторых справок надо приложить больше усилий. Самое трудозатратное – это пройти Школу приемных родителей (ШПР); обычно она занимает пару месяцев»* (Евгения, один приемный ребенок).

Вторая сложность связана с адаптацией нового члена семьи.

Многие дети-сироты имеют серьезные проблемы с адаптацией в приемной семье. Если родители взяли из детского дома младенца, то особых проблем может и не возникнуть, так как у него еще не было отрицательного воспитательного

опыта. Ребенок старше двух лет, который насмотрелся на скандалы между биологической мамой и папой, может остро реагировать на громкий голос и бояться любого шороха. Еще сложнее привыкают подростки, уже прожившие сложную жизнь и научившиеся приспосабливаться к ней не всегда общественно одобряемым способом. *«На первый взгляд все было прекрасно: воспитатели добрые и ласковые, к детям всегда с улыбкой. Но откуда-то бралась эта страшная злость, я потом много об этом думала. И поняла, что агрессия – это реакция беззащитного ребенка на душевную боль»* (Светлана, два приемных подростка).

Третья проблема – эмоциональное состояние семьи. Эмоциональные проблемы в ходе воспитания приемного ребёнка испытывают как родители, так и дети. Родители испытывают дискомфорт, находясь в поисках грани между строгостью к новому ребенку и выражением любви к нему: они боятся наказывать приемного малыша, если тот не слушается, так как думают, что он будет считать себя нелюбимым и чужим. Приемные родители часто опасаются, что у детей проявится плохая наследственность, поэтому живут в напряженном ожидании проявления дурных наклонностей, в результате иногда разочаровываясь в своем выборе. Ситуация усугубляется эмоциональным напряжением ребенка: *«Дома через пару дней начались истерики, ругань, попытки драться, кусаться. Малейший запрет, и любое замечание вызывали истерику и приступы агрессии. Хотя Даня ко мне относился (да и сейчас, пожалуй, относится) как к воспитательнице, даже любой тактильный контакт со мной (погладить, поцеловать, обнять) давался ему с трудом (первые попытки проявления нежности ко мне появились месяцев через 5)»* (Ксения, один родной и один приемный ребенок).

У каждого ребенка есть своя «история», которая накладывает свой отпечаток на жизнь и развитие. У ребенка была или есть кровная мама, и никакая другая не сможет её заменить. Если рассматривать «отказника», то у него давно уже сложился идеальный образ матери, и это тоже его «история». *«Маленький сын очень тяжело переживал ужас оставленности, брошенности, а из-за своей болезни чувствовал всё свою беспомощность, беззащитность, зависимость, в какой-то обречённости потерял интерес ко всему окружающему. Он почти не плакал и не радовался, только лежал тихонько и иногда рассматривал свои ручки. Мальчик тихо угасал»* (Елена, шестеро приёмных детей).

Ребенок, живя в кровной семье, видел поведение своих родителей, и эта модель жизни воспринималась им как единственно правильная. Так закладываются представления о нормах поведения и успешности развития самого ребенка в приемной семье. На адаптацию и благополучие проживания ребенка в прием-

ной семьей могут влиять пережитые им насилие, агрессия, сексуальное развращение, последствия, связанные с пребыванием ребенка в государственном учреждении, высокий уровень личностной тревожности, нарушение привязанности, несформированность эмоционально-волевой сферы, проблемы, связанные со здоровьем детей. *«Вместо рисунка – каракули, играть не умеет, выполняет только команды, сама как на шарнирах. Никакого интереса, ни одного вопроса»* (Елена, шестеро приёмных детей) *«Дочь ничего не хотела слышать. Я шла ей навстречу, искала подходы, а она меня просто игнорировала. Шла тяжелейшая адаптация ребенка с расстройством привязанности. Переломный момент наступил, когда я поняла, что больше ничего не могу сделать. Просто махнула на все рукой. Только тогда неприемлемое поведение постепенно стало меняться. Она словно поверила в мое постоянство и прекратила проверки на прочность – выдержу или брошу как все остальные? Я поняла, что ей нужно четко обозначать границы. И вот после того как я от мягкости и ласки перешла к твердости и уверенности, стало намного легче. Моя девочка оказалась ребенком, которому нужна железная рука»* (Светлана, мама двух приемных подростков).

Практика показывает, что воспитательные усилия, сочетающееся с терпением взрослых в большинстве случаев позволяют исправить эмоциональное состояние, избавиться от негативных привычек.

К перечисленным проблемам добавляется ревность кровных детей к приемным. Когда в семье появляется «новый» ребенок, почти всегда старшие дети испытывают ревность и беспокойство, будь то кровный или приемный. Внимание родителей переключается, и у других детей невольно возникает обида и даже злость. *«Поначалу самая младшая ревновала маму. Привыкла к статусу самой маленькой девочки в семье, которой достается все внимание и ласка. А тут приехали сразу двое! Не знала, как себя вести»* (Валентина трое кровных детей и трое приемных).

Конечно, многое зависит от того, каковы в целом в семье отношения между родителями и детьми. Если есть близость и понимание, родители смогут понять тревогу ребенка и помочь ему почувствовать себя лучше: *«Старшие дети переживали, а вдруг мы будем их меньше любить, если в доме появятся «чужие» малыши? И нам потребовалось полгода разъяснений, разговоров, дополнительных «обнимашек» с кровными детьми, чтобы они полностью поддержали наше решение»* (Валентина, трое кровных и трое приемных). Необходимость проговаривать с кровными детьми все происходящие изменения отмечает и другая приемная мама: *«Я понимаю, тебе обидно, что сейчас я больше с ним, чем с тобой.*

Но я тебя очень люблю, ты – мой старший ребенок, второго такого старшего у меня нет и не будет. А он – маленький и совсем беспомощный, и ты когда-то был таким, и так же во мне нуждался. Мамой поделиться нелегко, но мне очень важно, чтобы ты меня понял и помогал мне в семье сделать так, чтоб мы все жили хорошо и дружно. Помни всегда, что я твоя мама, и я тебя люблю» (Елена, три дочки: одна родная, две приемные). Однако родители должны быть готовы, что даже после всех разговоров и согласия кровных детей на приемных, им потребуется время разобраться с собственными чувствами и эмоциями. «*Дочь тут же забыла о мечтах про дружбу, у нее включилась ревность»* (Светлана, мама двух приемных подростков). *«Необходимо оставить иллюзии на берегу и понять, что должно пройти время, пока «приемный ребенок может стать своим», не стесняться уделять больше времени кровным детям. Психологи считают, что лучше всего, если приемный ребенок будет на несколько лет младше тех, что уже есть в семье. Это позволит избежать множества проблем. Хотя, как известно – нет правил без исключений»* (Елена, три дочки: одна родная, две приемные).

Сопровождение замещающих семей в адаптационный и постадаптационный период должно быть направлено на поддержку всех членов семьи: и родителей, и приемных детей, и кровных. Оно должно быть длительным, постоянным и систематичным. *«Для профилактики, в сложный период адаптации, лучше приготовиться к приходу ребенка заранее, не торопясь: накопить денег с запасом, найти няню, психологов, которые будут сопровождать родителя и ребенка, продумать программу реабилитации, прочитать много тематических книг. Также важно заняться своим физическим состоянием: подлечить то, что можно подлечить, попить витамины, хорошенько отдохнуть и договориться на работе о «декретном отпуске», даже если будущему «новорожденному» 15 лет»* (Елена, 3 дочки – одна родная, две приемные).

Блоги приемных родителей можно рассматривать как своего рода группы взаимопомощи XXI века; как способ оценки проблем сферы усыновления и как средство рефлексии замещающих семей о своей жизни; как способ их психотерапии. Изучение блогов ставит перед исследователями новые морально-этические и исследовательские задачи, требующие дальнейшего углубленного изучения.

Литература

1. Федеральный банк данных о детях-сиротах и детях, оставшихся без попечения родителей [Электронный ресурс] – URL: http://www.usynovite.ru/db/ (Дата обращения: 02.04.2019).

2. Открытые данные. Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс] – URL: http://открытые-данные.минобрнауки.рф/opendata/7710539135-BankDeti (дата обращения: 02.04.2019
3. Прихожан, А.М. Психология сиротства / А.М. Прихожан, Н.Н. Толстых. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2005. – 400 с.
4. Байер Е.А. Дети вне семьи / Е.А. Байер // Педагогика. – 2008. – №4. – С. 123-124.
5. Рожаева Е. Почему все чаще приемные родители сдают сирот обратно в детдома // Газета «Комсомольская правда» [Электронный ресурс] – URL: https://www.nnov.kp.ru/daily/24367/550927/ (дата обращения: 02.04.2019)
6. Попов А.В. Блоги. Новая сфера влияния / Попов А. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. – 336 с.
7. База данных еженедельных опросов «ФОМнибус» «Интернет в России: динамика проникновение» граждан РФ 18 лет и старше; опросы проходили с декабря 2017 г. по февраль 2018 г. (n=24000) [Электронные ресурсы] / Официальный сайт Фонда общественного мнения. – Опубликовано 04.04.2018 г. – URL: https://fom.ru/posts/13999 (Дата обращения: 02.04.2019).

EMOTIONAL AND PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF FOSTER FAMILIES (BY THE MATERIAL OF BLOGS)

P.S. Dementieva, I.A. Isakova, E.A. Shinkarenko

The article is devoted to problems of foster families as the procedure of registration of adoption, adaptation of the foster child in the family, especially the emotional state of orphans and jealousy of blood children to foster.

Keywords: adoptive parents, an orphan, a foster child, the school a responsible parent, the guardianship.

УДК 364

ДОСТУПНОСТЬ УСЛУГ ПОЖИЛЫМ НИЖЕГОРОДЦАМ: АНАЛИЗ САЙТОВ СОЦИАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Е.В. Кондратьева, И.А. Исакова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлены результаты социологического исследования сайтов комплексных центров социального обслуживания населения г. Нижнего Новгорода, осуществлённого в марте 2019 г. с целью определения доступности социальных услуг для граждан пожилого возраста.

Ключевые слова: доступность, пожилой гражданин, электронная услуга, сайт, комплексный центр социального обслуживания населения.

В настоящее время в Российской Федерации около 38 миллионов человек составляют лица старше трудоспособного возраста, доля пожилых – 25,4% всего населения страны [1]. Старение населения выступает одним из главных демографических вызовов современности и, в первую очередь, для системы социального обслуживания.

Рост потребности в социальных услугах сочетается с возрастанием популярности электронных систем получения государственного обслуживания. Определение принципов и основных подходов перехода к электронным услугам является одним из приоритетных направлений развития системы оказания государственных услуг.

Возникает противоречие, с одной стороны, доступность услуг для россиян растет за счет развития электронных систем их получения. А, с другой – пожилые люди, для которых благодаря специальным сайтам, упрощается процедура получения социальных услуг, плохо пользуются компьютерной техникой, возможностями сети Интернет и даже специальным оборудованием: терминалы и банкоматы. Пожилым людям не только тяжело адаптироваться в новых условиях, но им сложно научиться пользоваться электронными носителями, разобраться и запомнить, как быстро и не выходя из дома получить ту или иную услугу.

Существуют различные курсы и тренинги по работе с компьютерами и другими электронными ресурсами, которые смогут помочь разобраться в пользовании электронными носителями, но их доступность для пожилых граждан находится под сомнением.

Министерство социальной политики Нижегородской области с 2012 г. проводит бесплатное обучение пенсионеров основам работы с компьютером и сетью Интернет в подведомственных учреждениях. Для записи на курсы необходимо заполнить регистрационную форму на сайте. Данное обстоятельство возвращает нас к проблеме – как заполнить Интернет таблицу, чтобы пойти на курсы электронной грамотности, не имея навыков пользования возможностями глобальной сети [2]. Получается, что даже на стадии записи пожилым людям нужно научиться пользоваться компьютером, уметь пользоваться сетью Интернет, переходить на нужные сайты и искать информацию. Безусловно, образовательная практика Министерства социальной политики Нижегородской области показала, что проблема с электронным получением социальных услуг для пожилых людей решаема, но эта проблема требует больших затрат сил, терпения и ресурсов как специалистов, так и семьи пожилого человека.

Подготовка к курсам начинается с изучения информации на сайте учреждений, подведомственных Министерству социальной политики Нижегородской области. В ходе исследования нами были проанализированы сайты шести комплексных центров социального обслуживания населения:

1. ГБУ «КЦСОН Сормовского района г. Нижнего Новгорода» [3];
2. ГБУ «КЦСОН Канавинского района г. Нижнего Новгорода» [4];
3. ГБУ «КЦСОН Московского района г. Нижнего Новгорода» [5];
4. ГБУ «КЦСОН «МЫЗА» Приокского района г. Нижнего Новгорода» [6];
5. ГБУ «КЦСОН Нижегородского района г. Нижнего Новгорода» [7];
6. ГБУ «КЦСОН Автозаводского района г. Нижнего Новгорода» [8].

Каждое учреждение предоставляет широкий спектр услуг для пожилых людей. У каждого центра есть свой сайт, на котором можно найти нужную информацию. Отметим, что в ходе исследования некоторые сайты (3 из 6) периодически переставали работать, так что, с точки зрения доступности информации на сайтах, – её уровень недостаточен.

У каждого сайта есть свои особенности, которые и станут предметом анализа. Все сайты удобны тем, что имеют версию для слабовидящих. Возрастные ухудшения слуха, зрения, памяти затрудняют восприятие и усвоение информации пожилыми людьми, поэтому версия для слабовидящих позволит посетителям сайта увидеть нужные значки и информацию, этот режим находится на видном месте и достаточно просто включается. На сайтах достаточно быстро можно найти раздел социального обслуживания, в котором указаны предоставляемые услуги по различным направлениям. Ярко выделены и контакты учреждений.

Недостаток большинства сайтов состоит в том, что на главной странице постоянно появляются различные фотографии, которые меняются с быстрой скоростью: с одной стороны, это может привлечь внимание молодой аудитории, с другой – пожилых, имеющих проблемы с остротой зрения и скоростью запоминания данных, это может быстро утомлять, вызывать когнитивную перегрузку, дискомфорт и отвлекать от искомой информации.

Все исследованные сайты содержат новости центров и информацию об их деятельности в целом, что может помочь сформировать впечатление об учреждении. Безусловное преимущество состоит в том, что все сайты оформлены практически одинаково, то есть, если пожилому гражданину нужно будет зайти на сайт не только КЦСОНа своего района, то ему не придется заново изучать сайт, так как он похож с остальными, различие состоит только в предоставляемых услугах, контактах и новых событиях учреждения. На каждом сайте представлены документы учреждения, что тоже является преимуществом.

На сайте любого КЦСОНа можно записаться на курсы компьютерной грамотности для пенсионеров. Пожилому человеку доступно бесплатно скачать методические материалы и учебное пособие. Подробно расписано, как нужно зарегистрироваться. Регистрация достаточно проста, нужно всего лишь ввести свои личные данные и адрес, после этого сотрудник учреждения связывается с записавшимся и объясняет его последующие действия. В случае, если пожилой гражданин не владеет навыками пользования компьютерной техникой, кто-то из его младших членов семьи должен способствовать ему в подаче заявки. Удобно, что второй этап приглашения на занятия можно осуществить по телефону, с чем пожилой гражданин справится самостоятельно. Но на первом этапе он попадает в зависимость от помощи тех, кто уже уверенно использует сеть Интернет.

Пожилому человеку может быть интересно, какие мероприятия организует каждое учреждение, поэтому на всех сайтах есть отчет с фотографиями, где можно подробно почитать и посмотреть, какие мероприятия были проведены и какие ожидаются в ближайшее время.

С учетом того, что количество услуг в сети Интернет возрастает, пожилым людям обязательно нужно обеспечить доступность сайтов. По результатам анализа, отметим, что сайты весьма удобно устроены. Сайты оформлены в бело-синей гамме, цвета неяркие, поэтому не бросаются в глаза и не отвлекают. Сайты практически не загромождены лишней информацией и рекламой, что является преимуществом. Информация и услуги размещены двумя способами: в виде значков и текстов, что позволяет пожилым людям быстрее найти то, что необходимо. Однако подчеркнем, что даже для записи на курсы, для ознакомления с

информацией человеку необходимо иметь минимальный уровень навыков пользования компьютерной техникой или полагаться на помощь более молодых родственников.

Компетенции пожилых людей в сфере компьютеризации нужно обязательно развивать. Большинство услуг в современное время нужно использовать через терминалы и компьютеры, но не всегда пожилому человеку просто приспособиться к новшествам. Пожилому гражданину сложно работать с современными гаджетами, поэтому нужно как можно больше проводить тренингов, мастер-классов для пожилых людей в сфере компьютеризации. Нужно адаптировать сайты не только для молодёжи, но и для людей преклонного возраста, чтобы у них тоже была возможность пользоваться услугами наравне со всеми. Однако специфика использования пожилыми современных возможностей системы «Электронный гражданин», по причине своего короткого существования, остается мало изученной, что может стать предметом дальнейших исследований.

Литература

1. Старшее поколение [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (дата обращения 10.03.2019 г.)

2. Записаться на курсы компьютерный грамотности для пенсионеров // Официальный сайт Министерства социальной политики Нижегородской области. – URL: http://www.minsocium.ru/computer (дата обращения 10.03.2019 г.)

3. Официальный сайт ГБУ «КЦСОН Сормовского района г. Нижнего Новгорода» [Электронный ресурс] – URL: http://sorm.cso52.ru/ (дата обращения: 20.03.2019)

4. Официальный сайт ГБУ «КЦСОН Канавинского района г. Нижнего Новгорода» [Электронный ресурс] – URL: http://kan.cso52.ru/ (дата обращения: 20.03.2019)

5. Официальный сайт ГБУ «КЦСОН Московского района г. Нижнего Новгорода» [Электронный ресурс] – URL: http://kcson-mosknn.ru/ (дата обращения: 15.03.2019)

6. Официальный сайт ГБУ «КЦСОН «Мыза» Приокского района г. Нижнего» [Электронный ресурс] – URL: http://myza.cso52.ru/ (дата обращения: 20.03.2019)

7. Официальный сайт ГБУ «КЦСОН Нижегородского района г. Нижнего Новгорода» [Электронный ресурс] – URL: http://nizh.cso52.ru/ (дата обращения: 02.03.2019)

8. Официальный сайт ГБУ «КЦСОН Автозаводского района г. Нижнего Новгорода» [Электронный ресурс] – URL: http://avtocso.nnov.socinfo.ru/ (дата обращения: 20.03.2019)

ACCESSIBILITY OF SERVICES TO ELDERLY NIZHNY NOVGOROD TOWNSPEOPLE: NALYSIS OF SOCIAL INSTITUTIONS SITES

E.V. Kondratieva, I.A. Isakova

The article is devoted to the results of a sociological study of the sites of comprehensive social service centers for the population of Nizhny Novgorod, carried out in March 2019 in order to determine the availability of social services for senior citizens.

Keywords: accessibility, senior citizen, e-service, website, integrated social service center.

УДК 364.4

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРИЕМНЫХ СЕМЕЙ В РОССИИ С ФОСТЕРНОЙ СИСТЕМОЙ В США

В.С. Куваева
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Проводится сравнительный анализ приёмных семей в России с фостерной системой в США. Выявлены основные сходства и различия между этими формами семейного жизнеустройства детей. Приводятся достоинства и недостатки приёмной и фостерной семей.

Ключевые слова: социальное сиротство, приёмная семья, фостерная система, дети-сироты, школа приёмных родителей.

«Конвенция о правах ребенка», принятая Генеральной Ассамблеей ООН в 1989 г., до сих пор является основным документом, защищающим права детей [1]. Согласно «Конвенции», ребенком является «каждое человеческое существо

до достижения 18-летнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия ранее» [1]. Все участники обязуются обеспечивать, чтобы «ребёнок не разлучался со своими родителями вопреки их желанию, за исключением случаев, когда компетентные органы, согласно судебному решению, определяют в соответствии с применимым законом и процедурами, что такое разлучение необходимо в наилучших интересах ребенка», например, в случае, жесткого обращения родителей с ребенком, если они не заботятся о нём и в ряде других случаев [1]. Каждая страна старается позаботиться о каждом ребёнке, оказавшемся в трудной жизненной ситуации, так как дети – это будущее любого общества.

Такая проблема, как социальное сиротство, до сих пор является одной из наиболее острых, тем более в международном масштабе. Обратимся к определению М.А. Галагузовой для более четкого понимания, кто такие «социальные сироты». Она считает, что «социальные сироты» – это дети до восемнадцати лет, которые имеют биологических родителей, но те по каким-либо причинам не занимаются воспитанием и содержанием ребенка и не заботятся о нем [2]. Согласно Конвенции, все государства, подписавшие данный документ, «признают, что ребенку для полного и гармоничного развития его личности необходимо расти в семейном окружении, в атмосфере счастья, любви и понимания» [1]. Именно поэтому в странах создаются свои различные механизмы регулирования такого явления, как «социальное сиротство».

В России «дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, подлежат передаче в семью на усыновление (удочерение), под опеку или попечительство, в приемную семью, либо в случаях, предусмотренных законами субъектов РФ, в патронатную семью, а при отсутствии такой возможности временно, на период до их устройства на воспитание в семью, передаются в организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» [3]. В других развитых странах существуют свои системы, которые регулируют данную проблему и работают с такой категорией клиентов, как дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей. В Российской Федерации приёмная семья является самой развивающейся формой жизнеустройства детей в семью.

На основании этого для сравнительного анализа мы взяли Российскую Федерацию и Соединенные Штаты Америки, а также две формы жизнеустройства детей-сирот, которые превалируют в данных странах. Следовательно, мы будем сравнивать приёмную семью с фостерной семьёй соответственно.

В России «Конвенция о правах ребёнка» вступила в силу 23 августа 1993 г., а также была окончательно ратифицирована в 2013 г. [4, с. 163]. Российская

Федерация до сих пор должна соблюдать все права детей, которые здесь прописаны, поэтому государственная политика направлена на защиту прав детей, одно из которых право жить и воспитываться в семье. Детям, оставшимся без попечения родителей, оказывается социальная помощь и поддержка, включающая в себя как оказание социальных услуг, так и предоставление дополнительных льгот, и гарантий. В Конвенции рассматривается такая форма жизнеустройства детей, как усыновление. Но в Семейном кодексе Российской Федерации отражены и другие. Например, приемная семья, опека и попечительство, патронатная семья (в некоторых субъектах РФ). Именно Семейный кодекс РФ гарантирует право ребенка на защиту и обязанности органа опеки и попечительства принять меры по защите прав ребёнка (Ст. 56), меру «лишение родительских прав» как меру защиты детей от жестокого обращения с ними в семье (Ст. 69), немедленное отбирание ребенка при непосредственной угрозе жизни и здоровью (Ст. 77) [3].

В отличие от России, США не присоединились к вышеупомянутой Конвенции, но 4 января 2008 г. США присоединились к Гаагской Конвенции о международном усыновлении, которая регулирует процедуры усыновления в стране происхождения и в принимающей стране среди государств, подписавших данную Конвенцию [5]. Кроме того, основные права детей определены в Конституции Соединенных Штатов Америки, «законодательство которой фокусируется на обеспечении безопасности, стабильности и благополучии ребенка в семье как национальных приоритетах при обеспечении защиты и благополучия детей» [6, с. 6].

Вернемся к формам семейного жизнеустройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. В 2015 г. рабочей группой «Защита детства» российско-американской программы «Обмен социальным опытом и знаниями» в рамках проекта «Вместе к успеху», реализуемой Фондом Евразия, был проведен обзор систем защиты детства в России и США [6]. Одним из различий между системами защиты детства в данном обзоре авторы называют неточность, связанная с переводом фостерной семьи и приёмной семьи [6, с.7]. «Зачастую в литературе они переводятся как аналоги» [6, с.7]. Но их содержание принципиально отличается, на чём и делают акцент авторы. Далее в статье более подробно рассмотрим эти отличия.

Обратимся к определению приёмной семьи, которое приводится в Семейном кодексе РФ. В России приемная семья – это форма жизнеустройства детей, оставшихся без попечения родителей, которая осуществляется опекунами или попечителями на основе договора о приемной семье между органом опеки и попечительства и приёмными родителями (приёмным родителем) на определенный

срок [3]. Количество детей в такой семье, включая родных и усыновленных, не должно превышать восьми. Если приемные родители готовы взять в семью ребенка с ограниченными возможностям здоровья, органы опеки и попечительства обращают внимание на наличие у них для этого условий. Передача ребенка в приемную семью осуществляется с учетом его мнения, а по достижении 10-летнего возраста, только с его согласия [3].

В России специалисты в работе с приёмными семьями в первую очередь руководствуются Семейным кодексом, который определяет права и обязанности детей и родителей, основания и порядок отобрания ребенка из семьи, основания для лишения родителей родительских прав и ограничения в них, а также порядок восстановления в них [3]. Содержание и меры государственной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, определяет и Федеральный закон «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» [7]. Большую роль в регулировании деятельности органов опеки и попечительства играет ФЗ «Об опеке и попечительстве», определяя отношения, возникающие в связи с установление, осуществлением и прекращением опеки и попечительства над несовершеннолетним [8].

Одним из ключевых документов для создания приемной семьи является Постановление Правительства РФ «Об отдельных вопросах осуществления опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан» [9]. В нем прописаны правила создания приемной семьи и осуществления контроля за условиями жизни и воспитания ребенка (детей) в такой семье. Документ закрепляет, что приемные родители являются законными представителями принятого на воспитание ребенка и вправе выступать в защиту его прав [9]. Стоит отметить, что фостерная семья, про которую более подробно пойдет речь далее, не несёт ответственности за действия своего подопечного, все важные решения принимаются органом опеки и попечительства [10, с. 114].

Кроме того, в Российской Федерации орган опеки и попечительства проводит обучение кандидатов в приемные семьи. На базе большого количества социальных учреждений, которые оказывают социальную помощь семьям, организуются Школы приемных родителей, обучение в которых направлено на то, чтобы оценить свои силы и возможности принятия ребёнка в семью, разобраться в требованиях и юридических нормах, освоить процедуру подготовки документов для устройства детей, оставшихся без попечения родителей и т.д. [11]. Договор о передаче ребенка в приемную семью может быть расторгнут досрочно по

инициативе приемных родителей при наличии уважительных причин, а также по инициативе органа опеки и попечительства [12].

В России наблюдается тенденция к уменьшению детских домов и приютов для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. В США практически нет детских домов, так как наиболее развита фостерная система [10, с. 113].

Фостерная семья в США является формой помощи ребенку, отобранному из семьи, что перекликается с приёмной семьей в России. Но фостерная семья является альтернативной формой устройства и применяется в тех случаях, когда ребенка невозможно передать на усыновление или под опеку [13]. Фостерная семья принимает ребенка, отобранного из семьи при угрозе жестокого обращения или по иной причине, когда ребенок не может находиться в родной семье, и является местом временного нахождения ребенка [6, с. 7]. Такие семьи специально готовят, многие из них специализируются на воспитании определенных категорий детей [6, с. 7]. Ребёнка временно помещают в фостерную семью на период работы с кровной семьёй или до передачи его на усыновление (родственную пеку) в случае невозможности его возврата домой [4, с. 162]. Фостерная семья обязательно проходит обучение и получает лицензию, а также обязана проходить ежегодные тренинги по актуальным для них проблемам. В России обучение проходит по программе в объёме 80 ч, а также предоставляется возможность пройти психологическое обследование [4, с. 162]. В США предусмотрено, что фостерная семья получает пособие на ребёнка, а размер пособия определяется потребностями и нуждами ребёнка. В России приёмной семье выплачивается единовременное пособие, в случае передачи на воспитание двух и более детей пособие выплачивается на каждого ребёнка. С 1 февраля 2019 года оно составляет 17 479 рублей, 73 копейки [14]. Кроме того, в России, положенные приёмной семье выплаты и пособия могут быть как единовременными, так и ежемесячными. Приёмным семьям положены льготы в виде скидок на оплату коммунальных услуг, проезда на общественном транспорте и т.д. Размер льгот регулируется на местном уровне Федеральными законами [14].

В фостерной семье в среднем ребёнок может находиться 13,5 месяцев, и так как она не предназначена для постоянного проживания, некоторые дети меняют фостерные семьи до 15 раз и более [4, с. 171]. Это очень сказывается на психологическом состоянии детей. Рабочая группа «Защита детства», о которой упоминалось ранее, выяснила, что молодым людям, выросшим в фостерных семьях, очень сложно даётся переход во взрослую жизнь по причинам нестабильности места проживания, смены школ и т.д. [6, с. 19]. «В результате они ото-

рваны от семьи и не имеют постоянного круга общения, что лишает их поддержки, необходимой для преодоления трудностей при переходе во взрослую жизнь» [6, с. 19].

Авторы обзора систем защиты детства в России и США приводят причины того, что молодые люди, получившие фостерное воспитание, не так успешны, как остальная молодежь, получившая воспитание в семье [6, с. 19]:

- «большая вероятность быть замешанными в уголовных делах;
- высокий риск подростковой беременности и раннего материнства;
- менее развиты языковая и математическая грамотность, а также ниже процент окончивших школу;
- высокая вероятность возникновения проблем физиологического характера, общего развития и психического здоровья;
- чаще оказываются бездомными;
- выше процент алкоголизма и наркотической зависимости;
- более высокий уровень безработицы и большая вероятность зависимости от социальных пособий;
- большая вероятность проживания с родителями или родственниками в течение первого года после окончания срока проживания в местах размещения» [6, с.19].

В 2006 г. в США был издан Закон о безопасном и своевременном межштатном размещении фостерных детей, который «усилил требования к штатам по ведению и обновлению информации о здоровье и образовательном процессе каждого ребенка, находящегося под фостерной опекой, и поддержки молодежи, вышедшей из-под фостерной опеки» [6, с. 25]. Для помощи молодым людям, воспитывавшимся в фостерных семьях, в США создан «Фостерный клуб», который устанавливает связи и знакомства между ними в фостерной системе [6, с. 31]. Реализуется программа «Из фостерной семьи к успеху», которая помогает молодым людям из фостерной системы достичь успеха благодаря образованию [6, с. 31].

В России стараются, чтобы ребёнок освоился в одной приёмной семье, поэтому специалисты органа опеки и попечительства очень тщательно следят за его адаптацией в приёмной семье. Для помощи приёмным родителям создаются различные ассоциации приёмных родителей. Осуществляют помощь детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей и, некоммерческие организации. Например, благотворительные фонды «Волонтеры в помощь детям-сиротам», «Измени одну жизнь» [6, с. 60-61].

В России ведется сбор статистики о положении детей, оставшихся без попечения родителей: ведется учет детей, вошедших в систему государственной опеки, а также покинувших её, переданных на усыновление, опеку и попечительство или в приёмную семью [4, с. 180]. В США статистика ведется у каждого штата отдельно и включает в себя показатели по жестокому обращению и насилию, а также по времени нахождения ребенка в фостерной семье до усыновления. Сведения по возврату детей из семей усыновителей и количеству детей, сменивших фостерные семьи, отсутствуют [4, с. 180].

Подводя итоги, мы пришли к выводу, что проблема сиротства распространена как в России, так и в США, и системы работы с обеими формами жизнеустройства детей (приёмная семья и фостерная семья) не идеальны, что сказывается на общем положении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Пути решения данной проблемы различаются, что было приведено выше на основе сравнения приемной семьи с фостерной.

Литература

1. Конвенция о правах ребенка. Ст.1. – URL: http://www.consultant.ru/ document/cons_doc_LAW_9959/fdde1bfbeb585f4c7b9b9a318ce10c972dd3bf94/
2. Галагузова М.А. Социальная педагогика: Курс лекций. М., 2000. С. 192.
3. «Семейный кодекс Российской Федерации» от 29.12.1995 N 223-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019). Гл. 123. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8982/63f7e6b16fb0b61f6f8072ccd6a8ed10b3349ccc/
4. Семья Г.В. Сравнительный анализ систем защиты детей, оставшихся без попечения родителей, в России и США // Петербургская социология сегодня. Изд-во: ООО «Нестор-История». Санкт-Петербург. 2016. № 7. С. 157-181. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=27678565
5. Бойко К.П. Многосторонние и двусторонние международные соглашения в области усыновления. // Проблемы современной науки и образования. Изд-во: Олимп (Иваново), 2014. С. 91. – URL: https://elibrary.ru/ item.asp?id=22874561
6. Вместе к успеху: обзор систем защиты детства в России и США: на пути к взаимопониманию / Фонд «Евразия». М.: Вашингтон, 2015 69 с. – URL: http://www.usrussiasocialexpertise.org/node/504
7. Федеральный закон от 21.12.1996 N 159-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» – URL: http://www.consultant.ru/ document/cons_doc_LAW_12778/079e7b4a2591f06b6af03599d9aabef165d65ec6/
8. Федеральный закон «Об опеке и попечительстве» от 24.04.2008 N 48-ФЗ. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_76459/

9. Постановление Правительства РФ от 18.05.2009 N 423 (ред. от 21.12.2018) «Об отдельных вопросах осуществления опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан» (вместе с «Правилами подбора, учета и подготовки граждан, выразивших желание стать…) – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_88016/

10. Куралин В.В. Государственная поддержка детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Российский и Зарубежный опыт // Юридический факт. Изд-во: ИП Никитин Игорь Анатольевич. Кемерово, 2018. С. 114. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=35058192

11. Отделкина Т.Н. Развитие института приемной семьи в Нижегородской области как профессиональной замещающей семьи. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2013. № 6 (1). С. 452-453.

12. Усыновление в России. Департамент государственной политики в сфере защиты прав детей [Сайт]. – URL: http://www.usynovite.ru/

13. Гайсина Г.И. Семейное устройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: российский и зарубежный опыт, 2013. С. 89-93.

14. Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 N 81-ФЗ. Ст. 12.1. – 12.2. – URL: http://www. consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6659/

COMPARATIVE ANALYSIS OF FOSTER FAMILIES IN RUSSIA WITH THE FOSTER SYSTEM IN THE USA

V.S. Kuvaeva

The article presents a comparative analysis of foster families in Russia with the foster system in the United States. The main similarities and differences between these forms of family life of children are revealed. Advantages and disadvantages of foster families in Russia and USA are given.

Keywords: social orphanage, foster family, foster system, orphans, school for foster parents.

УДК 364

ПРОБЛЕМА ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ РЕАБИЛИТАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ИНВАЛИДОВ

Н.В. Левова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлены методические и практические аспекты применения технологий реабилитации инвалидов. Объект исследования – социальная работа с инвалидами, предмет исследования – применение технологий реабилитации в реализации ИПРА и вытекающие из неё проблемы. Цели и задачи исследований: проанализировать и выявить проблемы, которые мешают благоприятному применению технологий реабилитации; рассмотреть виды технологий реабилитации; изучить нормативно-правовой аспект; проанализировать и выявить пути решения проблем. Методики обусловливаются тем, через какую призму необходимо рассматривать реабилитацию в целом и её виды. В результате необходимость решения проблемы применения технологий реабилитации проявляется в том, что надо развивать социальные программы по реабилитации инвалидов, изменить отношение общества к изучаемой категории населения, повышать квалификацию специалистов.

Ключевые слова: инвалиды, реабилитация, технологии реабилитации, Индивидуальная программа реабилитации и адаптации, нормативно-правовые акты, повышение квалификации, социальные программы.

Сегодня проблема применения технологий реабилитации является одной из ключевых. Доля инвалидов увеличивается с каждым годом, растут и формы инвалидности. На сайте Государственной статистики можно увидеть полную картину: динамика увеличения и снижения численности инвалидов по категориям болезней [1]. В связи с этим и возросла актуальность данной проблемы в наше время. она связана с изучением новых разработок и реализаций программ и технологий, которые будут направлены на эффективную реабилитацию. Как государству, так и всему обществу необходимо стремиться улучшить жизнь данной категории населения. Следовательно, изучаемая тема имеет практическую значимость.

Одной из ключевых задач является построение реабилитационного маршрута [2]. Благодаря данному маршруту можно применить необходимые технологии для благоприятной реабилитации. Для этого необходимо обратиться к документу, который освещает все вопросы об Индивидуальной программе реабилитации и абилитации (ИПРА).

Цель данного исследования – выявить и проанализировать проблемы, которые затрудняют применение технологий реабилитации (финансирование, мотивация инвалидов к реабилитации, профессионализм специалистов) и предложить пути их решения. Чтобы прийти к цели, мы должны придерживаться конкретных задач: рассмотреть виды технологий реабилитации, изучить нормативно-правовой аспект, проанализировать, почему могут возникнуть проблемы, и предложить пути решения.

В словарях и в законах множество определений слова «реабилитация». Например, в Федеральном законе от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»: реабилитация инвалидов – система и процесс полного или частичного восстановления способностей инвалидов к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности [3]. В «Российской энциклопедии социальной работы» «реабилитация – восстановление или компенсация нарушенных функций организма и трудоспособности больных и инвалидов, достигаемое применением комплекса медицинских, педагогических и социальных мероприятий» [4].

Реабилитация применяется в зависимости от ситуации и потребностей клиента. В Федеральном законе № 181-ФЗ выделяют следующие виды реабилитации: медицинская реабилитация, реконструктивная хирургия, протезирование и ортезирование, санаторно-курортное лечение; профессиональная ориентация, общее и профессиональное образование, профессиональное обучение, содействие в трудоустройстве (в том числе на специальных рабочих местах), производственная адаптация; социально-средовая, социально-педагогическая, социально-психологическая и социокультурная реабилитация, социокультурная адаптация; физкультурно-оздоровительные мероприятия, спорт.

На основе предоставленных данных мы выявим проблемы, которые препятствую нормальной и благоприятной реабилитации.

Анализ позволил рассматривать данную тему, используя нормативно-правовые акты, научные статьи. Необходимо также учитывать, при изучении проблемы факторы и условия среды, в которой следует применять технологии реабилитации. Рассмотрим это на примере учреждений, в которых оказываются услуги по реабилитации инвалидам.

Учреждения:

- дом-интернат для престарелых и инвалидов;
- реабилитационный центр для инвалидов.

Далее рассмотрим каждое учреждение и выявим, какие проблемы препятствуют применению технологий реабилитации.

Дом-интернат для престарелых и инвалидов. В данном учреждении оказывается социально-медицинская и социально-психологическая помощь, организация досуга. При широком спектре предоставляемых услуг чем может быть обусловлена проблема применения технологий реабилитации? Во-первых, экономические аспекты ситуации: недостаточное финансирование, материальное обеспечение; во-вторых, низкий уровень квалификации сотрудников: низкий уровень образования, недостаточная осведомленность о новых методах оказания помощи инвалидам в реабилитации; в-третьих, низкая активность клиентов. Все это вместе мешает реабилитации.

Реабилитационный центр для инвалидов. В учреждениях данного типа оказывается помощь именно с медицинской точки зрения. Проблема может проистекать из-за ряда факторов: невозможно поставить правильный диагноз, отсутствие новейшей техники, низкая квалификация работников.

Что необходимо сделать, чтобы устранить проблемы в применении технологий реабилитации? Для этого необходимо повышать интерес сотрудников к обучению; повышать квалификацию специалистов, предоставляющих помощь клиентам; нужна помощь в получения техники для оказания разного рода услуг; повышать мотивацию к работе не только специалистов, но и клиентов; развивать социальные программы, в рамках которых будут реализовываться технологии реабилитации; развивать материальное обеспечение учреждений (пандусы, лифты, оборудование лестниц).

Сформулируем основные выводы из анализа:

- Проблема обусловлена увеличением числа людей с инвалидностью
- Проблема применения технологий реабилитации зависит от ряда факторов: экономических, профессиональных, социальных.
- Для решения данной проблемы необходимо принять меры:

– развитие социальных программ по реабилитации инвалидов;

– содействие персоналу в повышении квалификации или обучении профессии;

– обеспечение материальными ресурсами учреждений, оказывающих помощь в реабилитации;

– повышать мотивацию не только клиентов, но и специалистов для достижения положительного результата;

– изменение отношения общества к инвалидам.

Изучение выдвинутой проблемы носит постановочный характер и нуждается в комплексном исследовании в будущем.

Литература

1. Распределение признанных инвалидами по преимущественным основным видам стойких нарушений функций организма человека // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru (дата обращения: 07.04.2019 г.).

2. Бронников В.А., Григорьева М.И., Склянная К.А. Проблемные аспекты маршрутизации пациентов с инвалидностью: реабилитационная программа или реабилитационная услуга? // Реабилитация – XXI век: традиции и инновации. Сборник статей материалов II Национального конгресса с международным участием. 2018. С. 52.

3. Федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с посл. изм. от 31.12.2005г.) // Правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru (дата обращения: 23.03.2019 г.).

4. Российская энциклопедия социальной работы/Авт. - Под общ. ред. доктора истор. наук, профессора Е.И. Холостовой. М. 2016. – С. 850 [Электронный ресурс]. – URL: http://znanium.com (дата обращения: 23.03.2019 г.)

5. Осипов С.А. Практика применения технологий реабилитации и абилитации инвалидов, основанная на межведомственном взаимодействии // Реабилитация – XXI век: традиции и инновации. Сборник статей материалов II Национального конгресса с международным участием. 2018. С. 57-61.

THE PROBLEM OF USING REHABILITATION TECHNOLOGIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES

N.V. Levova

The article is devoted to the study of methodological and practical aspects of the use of rehabilitation technologies for persons with disabilities. The object of research of this article is social work with the disabled, the subject of the research is the use of rehabilitation technologies in the implementation of IPR and the problems arising from it. Aims and objectives of the research: to analyze and identify problems that hinder the favorable use of rehabilitation technologies; consider the types of rehabilitation technologies; examine the regulatory aspect; analyze and identify solutions to problems. The techniques are determined by the prism through which the rehabilitation in general and its types should be considered. As a result, the need to solve the problem of the use of rehabilitation technologies is manifested in the need to develop social programs for the rehabilitation of disabled people, to change the attitude of society to the studied population, to improve the skills of specialists.

Keywords: invalids, rehabilitation, rehabilitation technology, Individual program of rehabilitation and adaptation, regulations, training, social programs.

УДК 364

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ С ОВЗ, ОБУЧАЮЩИХСЯ В ННГУ, О ПРОБЛЕМАХ ПОЛУЧЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

А.А. Макарова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Проанализированы и сопоставлены представления студентов Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского по вопросам трудностей, которые возникают в ходе получения высшего образования.

В апреле 2019 г. проведено методом глубинного интервью социологическое исследование, его темой были проблемы студентов с ОВЗ в процессе получения высшего образования. Анализировались их представления о наличии доступной среды, их взгляды на помощь учебного заведения в их адаптации, на возможную дискриминацию, на влияние общества и семьи при выборе факультета, на проблемы в отношениях с однокурсниками и преподавателями.

В число респондентов вошло 15 человек в возрасте от 17 до 21 года.

Всего в ННГУ им. Лобачевского обучаются свыше 60 человек с нарушением слуха, зрения, опорно-двигательного аппарата или другими особенностями состояния здоровья.

Ключевые слова: студенты с ОВЗ, получение высшего образования, инклюзивное образование, проблемы в обучении лиц с ОВЗ.

В настоящее время идет процесс становления инклюзивного образования в Российской Федерации, в том числе и высшего. Поскольку это направление достаточно новое для нашей страны, возникают различные трудности с обеспечением доступной среды, подготовкой кадров. Эти проблемы могут быть заявлены и рассматриваться на законодательном уровне, но людьми, которые смотрят на процесс со стороны, не являясь лицами с ОВЗ.

Чтобы наиболее точно определить проблемные направления и выявить пути их решения, необходимо узнать мнение самих студентов с ОВЗ.

С этой целью было проведено социологическое исследование в апреле 2019 года, и его темой было то, как студенты с ОВЗ видят проблемы в процессе получения высшего образования. В число респондентов вошло 15 человек в возрасте от 17 до 21 года.

По итогам проведенного исследования выявлено, что большая часть студентов имеет физические ограничения, типологизированные как «соматические заболевания». Такой тип заболеваний, как правило, не просматривается со стороны и не заметен для окружающих.

Большинство опрошенных студентов не были с какими-либо диагнозами, которые препятствуют обучению. Они корректировались, например, слуховым аппаратом, или это был диабет, порок сердца, то есть этот вид инвалидности не будет заметен внешне. Ограничения в основном касались физических нагрузок, а каких-либо ограничений по организации учебного процесса не было.

Всего обучается около 60 студентов с ОВЗ, однако, проблематично выявить реальную статистику, поскольку люди могут не заявлять о своих ограничениях здоровья, не предоставлять таких сведений университету и не получать какие-либо льготы.

Во-первых, в рамках исследования, необходимо было рассмотреть, как, по мнению студентов, должна быть сформирована доступная среда в ННГУ, какие условия существуют сегодня и что необходимо изменить.

Практически все студенты говорили, что доступная среда в ННГУ есть, видно ее наличие. Было отмечено, что не все корпуса доступны для лиц с ОВЗ, до некоторых трудно добираться и там ориентироваться, некоторые кабинеты слишком маленькие, однако, с этим проблем почти не возникает, поскольку занятия проводятся с учетом этих особенностей. Проблемы существуют больше во внешней среде, вне стен университета.

Мои физические ограничения на учёбе не сказываются плюс преподаватели – огонь. Полностью свой среди студентов. Не сталкивался с дискриминацией, но инфраструктура удручает, много старого оборудования, кабинетов, в некоторых местах нужен ремонт (студент, 21 год).

Студенты также отмечали то, что существует Тифлоинформационный центр, куда обращаются за помощью. В распечатке текстов, сканировании, увеличении, составлении презентаций и прочим вопросами, которые требуют взгляда со стороны или помощи, которая связана с компьютерами.

Санаторий-профилакторий ННГУ тоже используется студентами с ОВЗ и помогает им в проведении реабилитационных мероприятий.

Приходиться следить за своим здоровьем, время от времени проходить реабилитационные курсы (кстати, в этом очень хорошо помогает санаторий-профилакторий ННГУ), ежедневно заниматься лечебной физкультурой. Сложно ездить на общественном транспорте (студентка, 19 лет).

Практически все опрошенные обучались до поступления в университете в общеобразовательной школе, следовательно, инклюзивное образование было в их жизни уже давно, если под этим термином мы подразумеваем совместное обучение лиц с ОЗВ и остальных детей.

У трети абитуриентов были несколько завышенные ожидания, например, специальность считалась более интересной, чем она оказывалась на самом деле. Однако, у остальных респондентов ожидания совпали с реальной ситуацией и они остались довольны своим выбором.

Во-вторых, необходимо было рассмотреть взаимодействие с остальными студентами и преподавателями в ННГУ им. Лобачевского.

С дискриминацией в учебных заведениях люди не сталкивались, в школе получали поддержку и понимание со стороны учителей и одноклассников. В настоящий момент также отмечают поддержку старосты, например, которая всегда помогает, однокурсников.

Мне очень помогала староста нашей группы, я всегда могла зайти в чат и там прочитать все новости, которые касались учебы. Если мне было неудобно, то я могла с ней связаться в любой момент, и она в телефонном разговоре или голосовыми сообщениями мне пересказывала необходимо информацию (студентка, 20 лет).

Каких-либо затруднений во взаимодействии с коллективом в ННГУ им. Лобачевского выявлено не было, люди всегда были готовы помочь. Никак не акцентрировался тот факт, что обучается человек с какими-либо нарушениями, люди относились к этому спокойно.

Никто из студентов не сталкивался с дискриминацией в ННГУ им. Лобачевского, к ним относятся, как к обычным студентам. Люди считают, что любому человеку, имеющему инвалидность, хочется просто не выделяться среди других, не нужно никаких специальных мероприятий, условий, просто нужно находиться в коллективе на равных условиях с остальными.

Были моменты, когда возникало недопонимание между преподавателями и студентами в восприятии какой-либо проблемы. Но в основном все преподаватели старались помогать, если к ним обращались и объясняли проблему, выдавали дополнительные материалы, устанавливали требования, делали материал доступным для восприятия человека, у которого были какие-либо нарушения здоровья. Недопонимание быстро разрешалось, проблем в дальнейшем не возникало.

Я учусь здесь третий год, и никаких дополнительных объяснений и помощи не было, но это лишь по причине того, что я сама не стремлюсь выделяться среди других студентов. Если бы я попросила, помогли бы. Просто, возможно, для понимания материала мне надо больше времени самой разобраться, посидеть одной, но в итоге я не считаю, что уровень других много выше моего (студентка, 20 лет).

Следующие вопросы в интервью были связаны с семьей и ее влиянием на выбор продолжения образования в ННГУ. Все опрошенные жили в семьях, с родителями, следовательно, можно было выдвинуть гипотезу, что семья влияла на процесс выбора учебного заведения.

Действительно, это подтвердилось, однако, родители не настаивали на каком-то варианте, ННГУ им. Лобачевского выбирался, исходя из критериев хороших условий для обучения, из-за знакомства со специалистами того же Тифлоинформационного центра, из-за большого количества бюджетных мест, из-за удобного расположения и отзывов друзей или знакомых семьи.

Вопрос о продолжении обучения после окончания школы не стоял. Было ясно, что я пойду получать высшее образование, выбрал ННГУ потому, что знакомые родителей хорошо о нем отзывались, я легко туда поступил, на данный момент у меня тоже нет сложностей, мне все нравится (студент, 19 лет).

В плане выбора факультетов было выявлено, что большинство лиц с ОВЗ обучаются на ФСН, но на выбор факультета ничего не влияло, это было личное решение студента, которое принималось исходя из его желаний и способностей. Студенты, которые учатся на последнем курсе, отметили, что планируют продолжать обучение, либо поступая в магистратуру, либо получая второе высшее, причем тоже в ННГУ.

Больше половины опрошенных студентов отмечали, что образование, полученное в ННГУ им. Лобачевского очень перспективное, дает необходимую базу, студенты хотят продолжать его и совершенствовать свои знания в этом же учебном заведении. Те студенты, которые планируют идти работать, надеются, что полученное образование поможет им получить высокооплачиваемую работу и стать квалифицированными специалистами, практически все выразили желание работать по полученной специальности.

ННГУ им. Лобачевского дает необходимые базовые знания для студентов, которые они в дальнейшем планируют использовать, работая по полученной специальности, или же эти знания послужат основной для продолжения образования и углубления полученных знаний, навыков и компетенций в выбранной сфере или же в чем-то новом.

Потом планирую идти учиться в магистратуру по новому направлению, которое будет наиболее интересно. По поводу профессионального будущего могу сказать, что в данной специальности я себя пока вижу, хочу развиваться, но бакалавривата по ней мне достаточно для получения хорошей работы (студентка, 21 год).

Были выявлены проблемы с поиском необходимых материалов для учебы, например, многого нет в открытом доступе в различных электронных библиотеках. Может не быть доступных бесплатных учебников, преподаватели направляли как раз таки в эти электронные библиотеки, а люди с нарушениями зрения не могли ими воспользоваться.

Следовательно, одной из проблем, которая достаточно остро стоит, является нехватка информации. Подобную проблему отмечало большинство студентов.

В целом, подводя итоги всего исследования, большого количества проблем не было выявлено. Люди понимают, что обучаются в университете, где только создаются условия и отмечают, что уже многое сделано.

Проблемы отмечаются доступа к информации, доступности среды города, отношениях с преподавателем, которые не всегда понимают студента, его требования, например, лекций или презентаций, не все студенты могут доступно объяснить свою проблему и, в какой помощи нуждаются.

Необходимо улучшать качество взаимодействия, говорить людям, где они могут получить помощь, налаживать более тесные контакты между профессорско-преподавательским составом, профкомом, ресурсным центром инклюзивного образования, иными организациями, которые могут выступать помощниками студентов в ходе возникновения каких-либо коммуникационных или же других проблем.

Проблемы могут быть с тем, как добраться до университета, адаптироваться под расписание, некоторые студенты с ОВЗ выражали желание об индивидуальном учебном графике.

Хотелось бы подлиннее перемены, чтобы успеть передохнуть, и начало пар чуть позже, чтобы не ездить в переполненном транспорте. То есть, некая корректировка учебного расписания, но, на мой взгляд, это сложно выполнимо. Хотя я слышала, что на некоторых факультетах составляют индивидуальное расписание (студентка, 21 год).

Барьером в жизни для всех студентов с ОВЗ является доступная среда в городе, транспортные средства.

Каких либо мероприятий, которые направлены на помощь в адаптации, во взаимодействии с коллективом в ННГУ им. Лобачевского не проводится или же лица с ОВЗ не знают об этом. В целом, это им и не нужно, поскольку им не хочется привлекать внимание к своему диагнозу, хочется, чтобы относились как к обычному студенту.

Образование было получено в соответствии со своими способностями, возможностями и желанием, поэтому специальность была выбрана та, на которую человек и хотел поступить, не было выявлено никаких разочарований в процессе обучения, студенты были довольны полученным образованием и, хотя и находили минусы, преподаваемых предметов и учебы в целом это не касалось.

Выделилось несколько основных факторов на основе этих интервью, которые могут служить барьерами в жизни человека с ограничением здоровья. Это доступная городская среда, качество взаимодействия с преподавателями, отсутствие вспомогательных материалов по различным типам нарушений.

Конечно, все зависит от диагноза человека, от его желания и стремления. Все отмечали, что если человек хочет, он добьется, есть у него какие-либо нарушения здоровья или нет. Проблемы есть, но если есть и желание, то с ними можно и нужно бороться.

Есть проблемы, над которыми нужно работать, однако, процесс высшего инклюзивного образования в ННГУ им. Лобачевского осуществляется успешно.

Литература

1. Алехина, С. В. Современные тенденции развития инклюзивного образования в России // Развитие современного образования: теория, методика и практика. − 2015 − Выпуск 3. [электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=24930943 (дата обращения: 10.04.2019)

2. Гребенникова В.М. Развитие инклюзивного образования в Российской Федерации: проблемы и перспективы // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 2-19. – С. 4292-4297; URL: http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=37946 (дата обращения: 12.04.2019).

3. Конвенция о правах инвалидов от 13 декабря 2006 // Информационно-правовой портал «Гарант. ру». – URL: http://base.garant.ru/2565085/ (дата обращения 10.04.2019).

4. Постановление Правительства РФ от 11.06.2015 N 585 (ред. от 29.11.2018) "О порядке подготовки доклада о мерах, принимаемых для выполнения обязательств Российской Федерации по Конвенции о правах инвалидов"

5. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации « от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Правовой ресурс «Консультант-Плюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 10.04.2019).

6. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Правовой ресурс «Консультант-Плюс». – Режим доступа. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/ (дата обращения: 15.03.2019)

7. Холостова Е.И. Социальная работа с инвалидами: Учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013

STUDENTS WITH DISABILITIES IN LOBACHEVSKY UNIVERSITY AND THEIR OPINION ABOUT DIFFICULTIES IN RECEIVING HIGHER EDUCATION

A.A. Makarova

This article analyzes and compares the views of students of the UNN on the difficulties that arise in the course of higher education. A sociological survey was conducted, based on the results of which the data were obtained.

The study involved 15 respondents studying full-time at this university. In total, more than 60 people with hearing, vision, musculoskeletal or other health conditions are trained in UNN, but many are not studying full-time. An in-depth interview was chosen as a method of sociological research.

Keywords: students are disabled, higher education, inclusive education, learning disabilities.

УДК 364

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В РОССИИ: ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Е.А. Морозова, А.А. Хватова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируется современная модель социальной политики России. В настоящее время существует множество классификаций моделей социальной политики, но многие ученые сходятся во мнении, что российская модель социальной политики отличается от других. Рассмотрены основные направления и меры реализации государственной социальной политики за разные периоды с 2012-2018 гг. и с 2018-2024 гг. Именно они, в первую очередь, определяют модель социальной политики нашего государства. Реализация рассмотренных направлений и мер не могла обойтись без ряда проблем, которые необходимо учитывать, чтобы усовершенствовать социальную политику государства. Рассмотрены основные проблемы реализации государственной социальной политики в период с 2012-2018 гг.

Ключевые слова: государственная социальная политика, модели социальной политики, основные направления социальной политики, приоритеты развития, проблемы реализации.

Социальная политика является частью общей политики государства, связанной с изменениями в социальной структуре, ростом благосостояния населения, улучшением качества жизни граждан, удовлетворением их духовных и материальных потребностей, улучшением образа жизни. [1]

Под социальной политикой государства понимают деятельность органов государственного управления, которая направлена на социальную сферу общества для увеличения уровня жизни населения и предоставления социальных услуг. [1]

Для реализации социальной политики государство прибегает к экономическим, административным, правовым, морально-этическим, идеологическим и административным инструментам. [2] Именно сочетание таких факторов, как характер экономики, политический строй, культурные особенности общества формируют определенную модель социальной политики государства.

Имеется множество классификаций моделей социальной политики по различным критериям (место социальной политики среди остальных национальных

приоритетов; распределение социальных функций между государством, гражданским обществом и предпринимательским сектором). [2]

Можно выделить одну из распространённых классификаций моделей социальной политики, протерпевшую ряд уточнений за последние десятилетия и предложенную К. Эспин-Андерсон на основе изменений в системе стратификации, степени расширения социальных прав и общественно-частной организации социального обеспечения. [3] В данной классификации выделяются либеральная (адресность социальной помощи, свобода индивида на рынке, остаточный принцип социального обеспечения, стимулирование форм негосударственного страхования, обеспечение гражданам лишь необходимого социального минимума), консервативно-корпоративистская (от успешности на рынке труда зависит степень социальной защищенности, гарантированной государством) и социально-демократическая (скандинавская, универсальная) (высокий уровень перераспределения доходов, стремление к полной занятости населения, высокий уровень расходов на социальную сферу) модели социальной политики.

Нет единого мнения относительного того, какая модель наиболее полно и эффективно отражает социальную политику того или иного государства. Большинство исследователей придерживаются мнения, что ни одно государство нельзя полностью отнести к одной модели социальной политики. [4]

Ряд стран, в первую очередь, западных, на основе анализа социальной политики которых разрабатывалась часть классификаций, можно наиболее определенно отнести к одной из моделей социальной политики. К социально-демократической модели, которую также называют скандинавской, традиционно относят Швецию, Норвегию, Данию, Исландию, Финляндию. [4] Но подобного нельзя сказать о России.

В нашей стране в связи со спецификой социально-экономических преобразований, произошедших за последнее столетие (период существование советского государства со специфической политической идеологией, перестройка государства и общества, произошедшая в 90-х годах), отмечается становление собственной модели социальной политики, которая, в том числе, опирается не только на собственное наследие, но и использует наиболее эффективный опыт зарубежных стран. [4]

Социальная политика нашей страны была сильно приближена к социально-демократической модели, где государство несет основную ответственность за благосостояние своих граждан и ведет жесткий контроль за частным сектором экономики, но в последнее время стала смещаться в сторону либеральной модели, где широко распространены принцип адресности и ответственность

человека за собственное благополучие. [2] Доказательством происходящих изменений может служить сокращение доли средств, выделяемых на социальную сферу, что, в свою очередь, порождает ряд изменений и проблем: сокращение бюджетных мест в высших учебных заведения, сокращение числа работников в бюджетной сфере из-за низкой заработной платы [2], введение принципа адресности при предоставлении социального обслуживания, что включает в себя проверку нуждаемости и предоставление услуг на основе социального контракта, где на граждан возложена обязанность по преодолению обстоятельств, ухудшающих их положение. [5]

Особая сложность в модернизации социальной политики России связана с мнением населения о том, какой должна быть социальная политика. Большинство граждан придерживается патерналистской позиции, что приближает их представления к социально-демократической модели. [4]

В социальной политики выделяют три основных направления:

1. Труд (трудовая активность, регулирование занятости и заработной платы, трудовые качества работников);
2. Поддержка доходов через систему социального обеспечения;
3. Развитие социальной инфраструктуры для поддержания здоровья, развития человеческого потенциала и повышения культурного уровня. [2]

Эти направления социальной политики реализуются через такие сферы как: образование, здравоохранение, социальное обеспечение, пенсионная система, культура, спорт.

Безусловно, в первую очередь, социальная политика государства определяется Конституцией Российской Федерации, которая закладывает основу законодательной базы социальной политики (свободный труд, право на отдых (ст.37); материнство и детство находятся под защитой государства, забота о детях и их воспитание – равное право и обязанность родителей (ст. 38); каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей (ст.39) [6]. Для каждой сферы есть целый ряд основополагающих документов, которые в своей совокупности и дают нам представление о реализуемой на практике модели социальной политики государства.

В сфере семейной политике, например, это:

- Семейный кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»;

- Федеральный закон от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»;
- Указ Президента Российской Федерации от 14.05.1996 № 712 «Об основных направлениях семейной политике»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25.08.2014 № 1618-р «Об утверждении Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года» и т.д.

В сфере здравоохранения это:

- Федеральный закон от 01.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 19.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» и т.д.

В утвержденном председателем Правительства Российской Федерации документе «Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года» указаны национальные цели Российской Федерации и приоритеты деятельности Правительства Российской Федерации, а также меры по достижению национальных целей, в том числе, там имеется пункт, касающийся развития институтов социальной сферы и повышения качества жизни. Среди мер, которые должны быть осуществлены в шестилетний период действия документа согласно этому пункту, указаны следующие:

- Активная социальная политика, ключевым направление которой является создание комфортных условия для жизни, создания семьи и рождения детей;
- Социальной политики по улучшению системы здравоохранения, что должно привести к увеличению ожидаемой продолжительности жизни, в том числе продолжительности здоровой жизни;
- Создание благоприятной среды для развития человеческого капитала, где важным условиям является развитие системы образования с учетом изменяющихся субъективных и объективных потребностей. [7]

Для достижения данных целей в документе указаны меры, затрагивающие следующие сферы социальной политики:

- Демографию;
- Здравоохранение;
- Образование;
- Развитие системы социальной защиты и социального обслуживания;
- Жилье и городскую среду;
- Спорт;
- Экологию и природопользование;

- Культуру;
- Социальную активность;
- Защиту населения и территории Российской Федерации от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. [7]

В предыдущем документе «Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года» меры, касающиеся социальной сферы, не были выделены в отдельный пункт, они были распределены среди различных пунктов, касающихся приоритетных задач. Например, к ним можно отнести:

- Развитие профессионального образования и рынка квалифицированного труда;
- Повышение качества и доступности услуг институтов социальной сферы;
- Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации. [7]

В новом документе, касающемся основных направлениях деятельности, можно говорить о расширении и детализации мер, которые необходимо осуществить в ходе их реализации. Произошли изменения не только в структуризации документа, но и в содержании.

Важно подчеркнуть, что меры, затрагивающие социальную политику, в новом документе о направлениях деятельности Правительства до 2024 года несколько шире, чем в аналогичном предыдущем документе до 2018 года. Но именно последний документ следует рассматривать, когда речь идет о проблемах в реализации государственной социальной политики, так как его действие уже завершилось, потому можно наиболее полно оценить результаты деятельности по его реализации, тогда как новый документ только вступил в силу.

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 утверждены основные мероприятия по реализации государственной социальной политики. Среди них можно выделить следующие:

- Повышение заработной платы работникам бюджетной сферы (учителям и преподавателям, работника культуры, социальным работникам, младшему и среднему медицинскому персоналу и т.д.)
- Увеличение числа квалифицированных работников
- Разработка, утверждение и применение профессиональных стандартов
- Разработка единых принципов оценки профессиональной подготовки рабочих кадров

- Обеспечение формирования независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги
- Увеличение мер поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций
- Меры по дальнейшему сохранению и развитию российской культуры
- Создание возможности трудоустройства инвалидов, в том числе с помощью расширения возможности профессиональной подготовки инвалидов и создания специальных рабочих мест. [8]

Данный Указ Президента в большей степени перекликается именно с документом, указывающим основные направления деятельности Правительства до 2018 года, тогда как в аналогичном документе до 2024 года лишь в пункте «рынок труда» указано, что необходимо «поддержание достигнутых уровней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года». [7]

Социальная сфера тесно связана с экономической, в связи с этим развитие одной отражается, а порой и зависит от другой, эту взаимосвязь мы можем увидеть в документе Правительства РФ «Основные направления деятельности Правительства РФ на период до 2018 года», где социальная и экономическая области политики рассматриваются совместно. На внутреннюю политику нашего государства оказывают воздействия внешнеполитические события, санкция со стороны ЕС и США, кризисы, представляющие собой вызовы, которые были приняты во внимание для обозначения основных направлений деятельности Правительства РФ.

Первый вызов – снижение глобального спроса на традиционные сырьевые товары (природный газ, нефть). Помимо экономических трудностей, это приводит к качественному иному состоянию доходов бюджетной системы. [9]

Второй вызов – геополитическое обострение, которое привело к повышению экономической и политической неопределенности, фактическому закрытию для большинства российских компаний доступа к заемному финансированию на зарубежных рынках, ограничениям на привлечение современных технологий из-за рубежа. [9] Более всего это отражается на финансовой и производственных сферах.

Третий вызов – снижение численности населения в трудоспособном возрасте на фоне общей стабилизации демографической ситуации. [9] Вследствие «демографической ямы» 90-х г.г. на данный момент наблюдается сокращение численности населения трудоспособного возраста, что отражается на пенсион-

ной системе в виде увеличения нагрузки, а также на темпах экономического роста. Помимо этого, ожидается увеличение необходимости расходов в сфере здравоохранения и социального обеспечения.

С учетом выше приведенных вызовов были сформированы основные направления развития в экономической и социальной политики.

Теперь более подробно поговорим о социальной сфере и о приоритетах непосредственно в ней.

1. Комфортность проживания в городах и сельской местности, а также поддержка платежеспособного спроса на жилье. [9] Здесь предполагается реализация следующих мер:

– расселение граждан из жилых помещений, которые были признаны аварийными;

– при использовании средств материнского капитала на оплату первоначального взноса или предоставлении кредита на строительство или приобретения жилья без ограничения срока на оплату обязательств по кредиту, включая не только оплату основного долга и процентов, но и первоначального взноса [9];

– закончить программы по предоставлению постоянного и служебного жилья военнослужащим;

– изменение условий по возврату ипотечных кредитов для лиц, у которых возникли материальные затруднения.

2. Повышение качества услуг социальной сферы, которые финансируются за счет государства:

– развитие практики бюджетного финансирования услуг в социальной сфере на конкурсной основе [9];

– представление больших возможностей для негосударственных организаций по оказанию социальных услуг, которые финансируются государством;

– увеличение государственной поддержки социального предпринимательства и НКО, чье деятельность направлена на социальную сферу, а также добровольчества и благотворительной деятельности;

– создание благоприятных возможностей для развития государственно-частного партнерства в социальной сфере;

– введение независимой системы оценки качества работы социальных организаций, создание публичных рейтингов, выявление и распространение лучших методик;

– сокращение объемов бумажного документооборота и формальной отчетности специалистов социальных учреждений;

– развитие деятельности с корпоративной социальной ответственностью, создание механизмов координации благотворительных и спонсорских программ с государственным участием с учетом государственных приоритетов в социальной сфере. [9]

3. Система образования. Данное приоритетное направление при своем развитии является предпосылкой для увеличения национальной конкурентоспособности и производительности труда.

В части высшего образования планируется:

– объединенная поддержка федерального, регионального, университетского уровней для программ развития вузов для региональных экономических систем, а также поддержка программ развития, способствующих повышению уровня конкурентоспособности предприятий реального сектора экономики;

– использование проектного подхода в реализации задачи комплексной модернизации системы менеджмента вузов, которые отбираются на конкурсной основе;

– обучение по практико-ориентированным программам до 30% обучающихся по образовательным программам высшего образования за счет средств федерального бюджета [9];

– создание системы льготных условий для организаций, участвующих в развитии материальной и учебно-лабораторной базы для учреждений среднего профессионального и высшего образования, в том числе участвующим в формировании фонда целевого капитала;

– реструктуризация и реорганизация образовательных учреждений высшего образования, чьи выпускники не востребованы на рынке труда и не ведущих современные научные исследования;

– развитие заочного образования, а также концепции непрерывного образования через программу «Глобальное образование» и национального портала открытого образования;

Дошкольное и школьное образование:

– обеспечение доступности дошкольного образования;

– завершение перехода к модели профильного обучения старшеклассников;

– с учетом потребностей создание мест в общеобразовательных организациях;

– развитие школьных и профессиональных программ инклюзивного образования:

– совершенствование финансирования системы дополнительного образования для обеспечения равных возможностей для финансирования за счет бюджетных ассигнований государственных, муниципальных и частных учреждений дополнительного образования;

– совершенствование инфраструктуры чтения;

– поддержка издательской деятельности и ее социально ориентированной направленности;

4. Здравоохранение:

– повышение структурной эффективности системы здравоохранения, обеспечение приоритетного развития первичной медико-санитарной помощи, внедрение новых организационных форм оказания медицинской помощи в первичном звене здравоохранения, включая расширение функциональных обязанностей медицинских работников со средним медицинским образованием [9];

– укрепление службы охраны материнства и детства, развитие профилактического направления, развитие технологий предоставления высокотехнологичной медицинской помощи, обеспечение лекарственными препаратами и продуктами специализированного питания [9];

– создание комплекса инновационного здравоохранения на принципах трансляционной медицины, внедрение системы оказания медицинской помощи в рамках апробации новых методов диагностики, профилактики, лечения и реабилитации;

– разработка национальных клинических рекомендаций для обеспечения единых подходов к оказанию медицинской помощи [9];

– приоритетное развитие биомедицины, разработка и внедрение в практическое здравоохранение биомедицинских клеточных продуктов, тканевых и генно-инженерных технологий [9];

– балансировка объемов обязательств государства по оказанию бесплатной медицинской помощи с учетом потребностей населения и имеющимися финансовыми возможностями, увеличение финансовой устойчивости системы обязательного медицинского страхования [9];

– создание системы информирования граждан об их возможностях на получение доступной и качественной медицинской помощи в системе ОМС, расширение возможностей информированного выбора населением медицинских учреждений на основе независимой оценки качества оказания услуг [9];

– переход на страховые принципы системы ОМС [9];

– создание экономических и организационных условий для привлечения частного капитала к наиболее востребованным населением видам медицинской помощи, формирование адекватных тарифов по ее оплате [9];

– введение электронной записи к врачу, единой электронной карты, развитие телемедицины [9];

– обеспечение доступности качественных, эффективных и безопасных лекарственных средств, проведение мониторинга цен на лекарственные препараты и медицинские изделия в амбулаторном и госпитальном сегментах в регионах РФ, совершенствование методики регистрации предельных отпускных цен производителей на жизненно необходимые лекарственные препараты [9];

– введение института оценки медицинских технологий с целью эффективного использования имеющихся ресурсов системы здравоохранение, повышения качества оказания медицинской помощи. [9]

5. *Социальная поддержка.*

– учет нуждаемости при осуществлении мер социальной поддержки, предоставление органам государственной власти регионов РФ и органам местного самоуправления возможности применения критериев нуждаемости при осуществлении мер социальной поддержки [9];

– развитие практики использования социального контракта, учитывающего взаимные обязательства государства и получателей социальной помощи;

– продолжение реализации мер, направленных на создание комфортной среды для семьи с детьми и способствующих поддержанию рождаемости, на основе предоставления в необходимом объеме услуг по присмотру и уходу за детьми, в том числе до 3-х лет, развитие гибких форм занятости [9];

– создание максимально приближенных условий воспитания детей в специализированных учреждениях, развитие механизма предоставления дополнительных гарантий лицам из числа детей-сирот;

– увеличение масштабов реализуемых мер по предотвращению семейного неблагополучия и отказов от детей при рождении, а также лишения родительских прав и поддержке устройства детей-сирот в семьи с целью многократного снижения числа детей, находящихся в специализированных учреждениях;

– развитие медико-социальной экспертизы и реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также продолжение реализации программы по безбарьерной среде;

– создание на базе Пенсионного фонда РФ единой государственной информационной системы социального обеспечения, которая бы содержала полный

комплекс социальных льгот по всем категориям граждан, которым предоставляется социальная поддержка из бюджетов разных уровней [9];

6. *Пенсионная система и пенсионные выплаты:*

– сохранение накопительной составляющей системы обязательного пенсионного страхования [9];

– создание новых стимулов для формирования дополнительных пенсионных накоплений, позволяющих повысить уровень пенсионного обеспечения [9];

– совершенствование механизма формирования доходов на финансирование страховых пенсий, исходя из имеющегося уровня обязательств и их индексации;

– стандартизация негосударственного пенсионного обеспечения, в том числе в части порядка заключения договоров, условий и порядка уплаты пенсионных взносов, условий доходности пенсионных средств, а также создания механизма гарантирования их сохранности [9];

– совершенствование индивидуального учета и расширение информационного взаимодействия Пенсионного фонда РФ с органами исполнительной власти и организациями с целью повышения эффективности управления в сфере обязательного пенсионного страхования.

Таким образом, в приоритете у Правительства РФ шесть направлений, которые охватывают разные категории населения и затрагивают разные сфере их жизнедеятельности.

Несмотря на учет, внешне и внутриполитических факторов при реализации государственной социальной политики все же имеют место быть проблемы.

Одной из проблем является *низкий уровень реальных доходов населения, их дифференциация.* [10] При увеличении социальных расходов, уровень абсолютная бедность сокращается очень медленно и не соотносится с расходами.

Вторая проблема: недостаточное развитие сфер здравоохранения и образования. [10]

Система обязательного медицинского страхования финансируются за счет бюджета РФ. Ранее мы уже говорили, что современные вызовы внешнеполитического характера отражаются на государственном бюджете, что в свою очередь отражается на конкретных сферах, как например, здравоохранение. Помимо этого несовершенство данной сферы заключается в том, что качество платных медицинских услуг является более высоким. Что касается, образования, то здесь затруднение состоит в том, что необходимы стабильные инвестиции государства в сферы общего, среднего и высшего образования [10].

Третья проблема: низкий уровень пенсионных выплат и наличие слабо защищенных слоев населения. [10]

Показатели результативности социальной политики отражаются на уровне и качестве жизни населения. Уровень жизни – это реально сложившиеся условия жизнедеятельности и степень удовлетворения потребностей населения, обеспеченных массой товаров и услуг.

Государственная социальная политика в России находится в стадии своего становления. Несмотря на то, что она имеет черты разных моделей социальной политики, постепенно отдаляясь от одних моделей и приближаясь к другим, ее специфика обусловливает кардинальные отличия от всех существующих ныне моделей социальной политики. Социальная политика современной России в целом ориентирована на повышение благосостояния граждан, совершенствование медицины и образования, создание более доступной и комфортной среды, совершенствование форм предоставления различного рода услуг.

Литература

1. Асланова, С.Х. Современные проблемы социальной политики государства и пути их совершенствования // Молодой ученый. – 2015. – № 9 (89). – С. 511.
2. Савченко, И.А. Модель социальной политики современной России // Инновационная наука. – 2016. – № 3. – С. 192-195.
3. Хома Н.М. Модели социального государства: новые подходы к типологизации // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. – 2013. – № 1 (144). – С. 137-143.
4. Кромщиков, Д.А. К какой модели социальной политики стремится Россия // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социология. Психология. Философия. – 2014. – № 1 (2). – С. 439-444.
5. Российская Федерация [online] Законы. Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос. Думой 23 декабря 2013 г.: по состоянию на 24 февраля 2019 г.]. – Доступ через <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_ LAW_156558/> .
6. Российская Федерация [online]. Конституция Российской Федерации [принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.]. – Доступ через <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/>.
7. Российская Федерация [online] Законы. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года: [утвержден председателем Правительства от 31 января 2013: по состоянию на 24 февраля 2019 г.]. – Доступ через <http://www.consultant.ru/document/ cons_doc_LAW_141585/>.

8. Российская Федерация [online] Законы. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: [указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018: по состоянию на 24 февраля 2019 г.]. – Доступ через <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW; n=129344>.

9. «Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года» (разработан Минэкономразвития России)/ Правовой сайт «Консультант Плюс». – Режим доступа. – URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi? req=doc;base=LAW; n=144190.

10. Соловьева, В.А. Реализация государственной социальной политики: проблемы и перспективы // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2017. – № 7. – С. 57-60.

STATE SOCIAL POLICY IN RUSSIA: DEVELOPMENT TRENDS AND IMPLEMENTATION ISSUES

E.A. Morozova, A.A. Khvatov

The article is devoted to the study of the modern model of social policy, which is implemented in Russia. Currently, there are many classifications of social policy models, but many scientists believe that the Russian model of social policy is different from those presented earlier. In addition, this article contains the main directions and measures of implementation of the state social policy for different periods from 2012-2018 years and from 2018-2024 years. They determine the model of social policy implemented by our state. The implementation of the considered directions and measures could not do without a number of problems that need to be taken into account to improve the social policy of the state. In this regard, the article considers the main problems that arose during the implementation of the state social policy in the period from 2012-2018 years.

Keywords: state social policy, social policy models, main directions of social policy, development priorities, implementation issues.

УДК 364.4

СОПРОВОЖДАЕМОЕ ПРОЖИВАНИЕ ЛИЦ С МЕНТАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ: ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ВНЕДРЕНИЯ В РОССИИ

Н.Н. Рябова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Проанализирована услуга сопровождаемого проживания как инновационная технология социальной реабилитации лиц с ментальными нарушениями. Обоснована необходимость внедрения технологии в России.

Ключевые слова: сопровождаемое проживание, лица с ментальными нарушениями, ментальная инвалидность.

Ментальным нарушениям и жизнедеятельности людей с ментальной инвалидностью посвящены десятки научных трудов и исследований. Врачи, психологи, специалисты по социальной работе и специалисты смежных областей занимаются разработкой новых технологий работы с такими людьми, чтобы обеспечить им достойный уровень жизни, гарантировать равные права с другими членами общества, а также интегрировать их в общество и помочь адаптироваться.

Инновационной технологией в работе с людьми с ментальными нарушениями стало сопровождаемое проживание. Данная тема пока не была объектом самостоятельного анализа в отечественной научной литературе, но уже сейчас технология выступает как компонент программы социальной реабилитации и адаптации людей с ментальными нарушениями в обществе.

Сопровождаемое проживание представляет собой комплексную услугу, подразумевающую временное проживание в квартире психологически совместимых мужчин и женщин с особенностями психофизического развития, сохранивших частичную способность к самообслуживанию в быту и не нуждающихся в постоянном постороннем уходе. С помощью специалистов люди с ментальными нарушениями, находясь на сопровождаемом проживании, обучаются следующим полезным в самостоятельной жизни навыкам: 1) социально-бытовые навыки (самообслуживание, кулинария, уход за вещами, уборка помещения); 2) социально-коммуникативные (межличностные отношения, покупки); 3)организация досуга.

Людей с ментальными нарушениями долгое время признавали неспособными к самостоятельной жизни, и обычной практикой было направление их в стационарные учреждения (психоневрологические интернаты, психиатрические

больницы). К настоящему времени практически все развитые страны, включая страны СНГ и бывшего социалистического лагеря, находятся в стадии ликвидации интернатов или завершили ее. Этому способствовало приятие международным сообществом Конвенции ООН [1] о правах инвалидов, ратифицированной Россией в 2012 г.

Сейчас обществу близка мысль о равенстве всех людей и признании за каждым права на образование, реабилитацию, отдых, занятость, на собственную индивидуальность, самостоятельность, возможность выбора, активное социальное взаимодействие. Для людей с инвалидностью, желающих жить самостоятельно, но не подготовленных к самостоятельной жизни, была разработана технология сопровождаемого проживания.

По данным на май 2018 г. [2], уже в 39 из 64 предоставивших данные регионов реализуется технология сопровождаемого проживания, а в еще 18 регионах проведены подготовительные работы. Успешные примеры реализации технологии сопровождаемого проживания известны в Пскове, Нижнем Новгороде, Санкт-Петербурге, на Алтае и в других городах России.

Тем не менее, по данным Минтруда [2], в России в настоящее время действуют более 500 психоневрологических интернатов, в которых проживают около 160 тыс. граждан, что доказывает необходимость дальнейшего развития сопровождаемого проживания в регионах.

Государство признает сопровождаемое проживание необходимой услугой, поэтому мероприятия по сопровождаемому проживанию людей с инвалидностью должны быть обязательно включены в региональные социально направленные программы, чтобы получить софинансирование из федерального бюджета в 2019 г. [3]. Финансирование частично будет производиться из средств федерального бюджета, предусмотренных в рамках программы «Доступная среда» [4].

Для скорейшего широкого внедрения технологии сопровождаемого проживания необходимо также привлечение спонсоров, выигрыш грантов, поддержка добровольцев.

Важно понимать, что человек с ментальными нарушениями не излечится, пробуя себя в самостоятельной жизни, на его пути встанет немало препятствий, однако сопровождаемое проживание, в отличие от проживания в закрытом интернате, дает значительно больше свободы и возможностей для самореализации.

Социальные учреждения сталкиваются с трудностями в реализации сопровождаемого проживания: 1) отсутствие нормативно-правовой базы, исчерпывающей возникающие юридические вопросы в организации сопровождаемого проживания; 2) привлечение финансов; 3) поиск жилья; 4) поиск специалистов; 5) подбор людей с ментальными нарушениями с совместимыми психологическими особенностями.

Сопровождаемое проживание – это способ привлечения ментальных инвалидов к общественно полезной деятельности, отвлечению их от рутины, от закрытых дверей и изолированности от общества. Это шанс человека открыть свое "я", преодолеть общественное недружелюбие и сложившиеся стереотипы. Несмотря на трудности, технология сопровождаемого проживания соответствует запросам современного гуманного общества и стоит всех усилий и денежных средств, которые в нее вкладываются. Сделав шаг в правильном направлении, цель становится ближе.

Литература

1. Федеральный закон РФ от 03.05.2012 № 46-ФЗ «О ратификации Концепции о правах инвалидов». // Официальный сайт компании «КонсультантПлюс» [Эл. ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129200/ (Дата обращения: 18.04.2019).
2. Министерство труда и социальной защиты в России. [Эл. ресурс]. – Режим доступа: http://rosmintrud.ru/social/service/120. (Дата обращения: 18.04.2019).
3. Благотворительный фонд «Даунсайд Ап». [Эл. ресурс]. Режим доступа: http://downsideup.org/ru/catalog/article/actualnye-voprosy-soprovoz hdaemogo-prozhivania. (Дата обращения: 17.04.2019).
4. Доступная среда. Безбарьерная среда для инвалидов. [Эл. ресурс]. Режим доступа: https://dostupsreda.ru/ (Дата обращения: 17.04.2019).
5. Служба помощи «Милосердие». [Эл. ресурс]. Режим доступа: https://www.miloserdie.ru/article/dom-i-druzya-vmesto-pni-chto-takoe-soprovozhdaemoe-prozhivanie/ (Дата обращения: 17.04.2019).

ACCOMPANIED LIVING OF PEOPLE WITH MENTAL DISORDERS: JUSTIFICATION OF THE NEED FOR IMPLEMENTATION IN RUSSIA

N.N. Ryabova

The service of accompanied living is analyzed as an innovative technology of social rehabilitation of people with mental disorders. The necessity of introducing the technology in Russia is a substantiated.

Keywords: accompanied living, persons with mental disorders, mental disability.

УДК 364

ПРАКТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ И ПОМОЩИ ЛИЦАМ БЕЗ ОПРЕДЕЛЕННОГО МЕСТА ЖИТЕЛЬСТВА В РОССИИ

Н.Н. Рябова, П.Ю. Грибова, Т.А. Черепнина, В.А. Мотлич
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Выявлены особенности практик социальной работы с лицами без определенного места жительства в России на основе мониторинга сайтов государственных и негосударственных социальных учреждений, оказывающих помощь бездомным.

Ключевые слова: лицо без определённого места жительства, социальные практики, практики социальной поддержки лиц БОМЖ, некоммерческая организация.

В ходе развития современного общества, сопровождающегося сменой идеологического способа мышления, актуализируются проблемы, связанные с тем или иным этапом развития социума. Одной из таких проблем является жизнедеятельность лиц без определенного места жительства и занятий, которые представляют собой наиболее стигматизированную категорию населения в российском обществе, заявившую о себе в 90-е гг. Несмотря на отрицательную экспертную оценку уровня распространенности бездомных в СССР, чему способствовал, в частности указ 1961 г. «Об усилении борьбы с лицами, уклоняющимися от общественно-полезного труда и ведущими антиобщественный паразитический образ жизни» [1], бомжей было не так уж и мало – 142 тыс. человек [2]. Однако в результате реформ начала 90-х гг. и напряженной социально-экономической ситуации в стране многие люди столкнулись с утратой своего места жительства в силу разных причин, связанных в большей степени с разгулом преступности и девиантным поведением. Таким образом, к середине 90-х годов двадцатого века в России была сконструирована проблема бездомности.

С 90-х гг. проблема бездомности не теряет ни актуальности, ни численного выражения. Однако, точной статистики нет в силу специфического образа жизни бездомных. По данным переписи населения от 2010 г. [3], число бездомных составляло 64 тыс. человек, по оценкам многих экспертов количество людей, живущих на улице, намного больше – около 4,5 млн. человек, а это около 3% от всего населения России [4]. Так, в 2017 г. лидер партии «Справедливая Россия» заявил: «В нашей стране, по разным оценкам, от 3 до 5 млн. бездомных. Эти

люди оказались фактически вне социума по самым разным причинам, зачастую от них не зависящим» [5], что подчеркивает актуальность проблемы бездомности по сей день.

Лица-бомж – это маргинальная группа, представленная абсолютным большинством мужчинами, находящимися в трудоспособном возрасте. Следует подчеркнуть, что, по мнению исследователей, социальные маргиналы преимущественно имеют пенитенциарное прошлое независимо от территориального аспекта [6]. Поскольку лица без определённого места жительства и занятий не создают ни материальных, ни духовных ценностей, в городе они выживают благодаря производительной деятельности других людей [7].

Среди наиболее важных причин бездомности в России выделяют:

1) Неэффективность реабилитационных и реадаптиционных мероприятий, проводимых на базе пенитенциарных учреждений;
2) Безработица;
3) Болезни;
4) Алкоголизм, наркомания;
5) Потеря жилья в результате квартирных махинаций;
6) Конфликты в семье, с родственниками, уход из дома;
7) Нарушения прав выпускников детских домов;
8) Развод или разлука с партнером/супругом;
9) Психические расстройства [8].

Бездомные являются представителями, так называемого «социального дна». Однако это связано не столько с отсутствием жилья, сколько с утратой человеком социально приемлемой роли в обществе, потерей прежнего статуса и разрывом внешних связей. В результате изоляции от общества, человек деградирует, приобретая специфические формы поведения. У бездомных складываются определённые стереотипы жизнедеятельности вне общества, игнорируются общепринятые нормы и ценности, утрачиваются коммуникативные навыки. Они не стремятся к активной деятельности и самостоятельному принятию решений, это значительно затрудняет их реабилитацию в обществе.

Российское общество уже более 20 лет существует с выраженной проблемой бездомности, и, к сожалению, люди уже начали привыкать к этой «социальной болезни». Выделив бездомным место где-то за пределами общественной жизни, значительная часть российского социума предпочитает не задумываться об этом. Однако благодаря немногочисленным гражданам, заинтересованным в разрешении этой проблемы, существуют негосударственные организации помощи бездомным. Население жертвует деньги, предметы одежды, участвуют в

процессе оказания помощи волонтеры, привлекаются спонсоры. Все это позволяет помогать людям, столкнувшимся с проблемой потери жилья, и ускоряет процесс их реабилитации.

В 1993 г. были предприняты первые попытки организации центров социальной реабилитации для бездомных в целях оказания этим лицам медицинской, социальной и другой помощи. В настоящее время помощь лицам БОМЖ реализуется в государственных и негосударственных учреждениях. По данным на конец 2016 г., центры социальной адаптации составляют 41% от общего числа организаций, дома ночного пребывания – 21%, социальные гостиницы и приюты – по 4%, центры срочной социальной помощи, специальные дома-интернаты для престарелых и инвалидов, и другие организации – 29% [9].

Главную роль в решении проблемы государство отводит некоммерческим, благотворительным организациям. Их деятельность осуществляется благодаря грантам и пожертвованиям, но этого финансирования зачастую недостаточно для оказания помощи всем нуждающимся лицам. В связи с этим исследовательский интерес был направлен на выявление практик социальной работы с лицами без определенного места жительства в России на основе мониторинга сайтов государственных и негосударственных социальных учреждений, оказывающих помощь бездомным: Областной центр социально-трудовой реабилитации граждан г. Нижний Новгород [10], Центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий имени Е.П. Глинки г. Москва [11], Центр учета и социального обслуживания граждан РФ без определенного места жительства г. Санкт-Петербург [12], Комплексный социальный центр по оказанию помощи лицам БОМЖ г. Ростова-на-Дону [13], Краснодарский центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий [14], Санкт-Петербургская благотворительная общественная организация помощи бездомным «Ночлежка» [15], Сеть приютов для бездомных «Ной» [16], Воронежская Региональная Благотворительная Общественная Организация «Рассвет» [17], Православная служба помощи «Милосердие» [18].

Анализ сайтов выше указанных организаций, работающих с лицами без определенного места жительства и занятий, позволил выявить специфику практик, реализуемых государственными и негосударственными организациями, представленную в таблице 1.

В целом стоит указать на однотипность социальных услуг, оказывающихся разными типами структур. Однако, для государственных учреждений характерна следующая структура: отделение первичного приема, отдел срочной социальной

помощи, отделение ночного пребывания, отдел временного пребывания, социально-медицинское отделение, тогда как у негосударственных организаций нет четкой единой структуры.

Таблица 1

Сравнительная характеристика практик государственных и негосударственных учреждений, оказывающих социальную поддержку и помощь лицам без определенного места жительства

Критерии	Государственные организации	Негосударственные организации
Услуги	Срочная социальная помощь «Ночлег»; Гуманитарная помощь; Социально-правовая консультация; Восстановление документов; Трудоустройство; Стационарное отделение; (койко-место, горячее питание, медицинская помощь, досуг).	Профилактика бездомности на вокзалах и на улице; Мобильная бригада; Социально-правовая консультация; Трудоустройство; Стационарное отделение; Пункты обогрева; Реабилитационные программы для бездомных с зависимостями.
Финансирование	Федеральный и региональные бюджеты.	Пожертвования частных лиц, спонсорская помощь, гранты, часть заработной платы клиентов, доходы от продажи изделий ручной работы.
Кто осуществляет помощь	Сотрудники (специалисты по социальной работе, юристы, психологи, медики, социальные работники).	Сотрудники, волонтеры.
Зависимость спектра оказываемых услуг от региона	Не зависит от региона. Схожий набор услуг.	Корреляция спектра услуг в зависимости от региона.

Стоит отметить, что в регионах спектр оказываемых услуг не так широк, как в крупных городах. Это может быть обусловлено как финансированием, так и несформированной системой помощи бездомным.

Первой организацией, занимающейся проблемой бездомности в России, стала негосударственная благотворительная организация «Ночлежка» в Санкт-Петербурге, созданная в 1990 г. Эта организация оказывает большой спектр услуг, среди них такие проекты, как «Ночной автобус», предоставляющий медицинскую помощь, горячее питание, средства гигиены, одежду и консультацию

специалистов, или, например, «Культурная прачечная», где бездомные могут бесплатно постирать одежду [15].

В Москве и Московской области существует сеть приютов для бездомных «Ной», которые оказывают поддержку на территории г. Москвы и Московской области. Данный центр включает в себя социальные и рабочие дома. В социальных домах проживают женщины с детьми, пожилые, люди с инвалидностью – те, кто не может вести трудовую деятельность. Каждый выполняет работу по возможности: ведение домашнего хозяйства или изготовление изделий ручной работы, которые впоследствии продают. В рабочих домах проживают трудоспособные мужчины и женщины, которых трудоустраивают на различные неквалифицированные работы. Благодаря трудовой деятельности бездомные возвращаются в социум [16].

Большую роль в работе НКО с лицами без определенного места жительства и занятий играют волонтеры. Это является отражением позиции гражданского общества по отношению к проблеме бездомности.

Еще одним важным моментом является то, что государство постепенно передает свои полномочия частным организациям, эта тенденция прослеживается во многих сферах жизнедеятельности, в том числе и в сфере помощи бездомным, в частности. Негосударственные учреждения, оказывающие помощь бездомным, уже превосходят государственные организации по численности и вариативности услуг. И эта тенденция, скорее всего, сохранится в РФ.

Литература

1. Указ Президиума ВС РСФСР от 04.05.1961 «Об усилении борьбы с лицами, уклоняющимися от общественно полезного труда и ведущими антиобщественный паразитический образ жизни» // Сайт компании «КонсультантПлюс» [Эл. ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=18642#038799647355060674 (Дата обращения: 24.01.2019).

2. Бицоев С. На дне: почему число бомжей в России растет в геометрической прогрессии // Московский комсомолец. 2017. 3 дек. [Эл. ресурс]. Режим доступа: https://www.mk.ru/politics/2017/12/03/na-dne-pochemu-chislo-bomzhey-v-rossii-rastet-v-geometricheskoy-progressii.html(Дата обращения: 24.01.2019).

3. Население по типам занимаемых жилых помещений по субъектам РФ / Всероссийская перепись населения 2010 // Росстат [Эл. ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/Documents/vol9/pub-09-01.pdf. (Дата обращения: 25.01.2019).

4. Социальные риски в современном обществе: сборник научных статей: в 2 т. / [науч. ред. С.И. Петошина]. – Мурманск: МАГУ, 2017. Т.1 С. 4-9.

5. Башкатова А. Россия бездомная // Независимая газета. 2017. 6 июля. [Эл. ресурс]. Режим доступа: http://www.ng.ru/economics/2017-07-06/1_7023_russia.htm (Дата обращения: 25.01.2019).

6. Ермилова А.В. Лица без определенного места жительства как маргинальная группа современного российского общества: дис. ... канд. социолог. наук: 22.00.04. – Ивановский гос. ун-т, Н.Новгород, 2003 – 161 с.

7. Осинский И.И., Хабаева И.М., Балдаева И.Б. Бездомные – социальное дно общества // СОЦИС. 2003. № 1. С. 53-58.

8. Антонова Н.С. К характеристике причин бездомности в современной России // Вестник бурятского государственного университета. Сер. Психология, социальная работа. 2009. Вып. 5. С. 220-224.

9. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2017: Стат.сб. / Росстат - М., 2017. – С.194.

10. ГКУ «Областной центр социально-трудовой реабилитации граждан»// Министерство социальной политики Нижегородской области [Эл. ресурс]. Режим доступа: http://soc52.ru/ocstrg. (Дата обращения: 25.01.2019).

11. ГКУ «Центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий имени Е.П. Глинки» [Эл. ресурс]. Режим доступа: http://www.csaglinki.ru/index.php. (Дата обращения: 25.01.2019).

12. СПб КГУ «Центр учета и социального обслуживания граждан РФ без определенного места жительства». [Эл. ресурс]. Режим доступа: http://citypoint.ksp.gov.spb.ru. (Дата обращения: 25.01.2019).

13. ГАУСОН РО «Комплексный социальный центр по оказанию помощи лицам без определённого места жительства г. Ростова-на-Дону» [Эл. ресурс]. Режим доступа: http://ksc1-rostov.ru. (Дата обращения: 25.01.2019).

14. КГУ СО КК «Краснодарский центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий». [Эл. ресурс]. Режим доступа: http://krasnodar-csa.ru. (Дата обращения: 25.01.2019).

15. Санкт-Петербургская благотворительная общественная организация помощи бездомным «Ночлежка». [Эл. ресурс]. Режим доступа: https://homeless.ru. (Дата обращения: 25.01.2019).

16. Сеть приютов для бездомных «Дом трудолюбия «Ной». [Эл. ресурс]. – Режим доступа: http://dom-noi.ru. (Дата обращения: 25.01.2019).

17. Воронежская Региональная Благотворительная Общественная Организация «Рассвет». [Эл. ресурс]. Режим доступа: http://www.rassvet-altruism.ru/org/index.html. (Дата обращения: 25.01.2019).

18. Православная служба помощи «Милосердие». [Эл. ресурс]. Режим доступа: https://www.miloserdie.ru. (Дата обращения: 25.01.2019).

PRACTICES OF SOCIAL SUPPORT AND ASSISTANCE TO HOMELESS. THE EXPERIENCE IN RUSSIA

N.N. Riabova, P.Yu. Gribova, T.A. Cherepnina, V.A. Motlich

The article describes the features of social work practices with homeless persons in Russia. The information is based on the monitoring of websites of state and non-commercial social organizations that provide assistance to the homeless.

Keyword: people without place of residence, social practices, practices of social support for homeless persons, noncommercial organization.

УДК 364.62

СОЦИАЛЬНЫЙ РАБОТНИК В СОЦИАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СТАЦИОНАРНОГО ТИПА ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ПОЖИЛЫХ ГРАЖДАН

Е.И. Салаев, А.В. Курамшев
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Проанализированы два уровня социальной работы (специалист по социальной работе и социальный работник) в условиях социального учреждения стационарного типа по работе с пожилыми. Рассматриваются основные функции специалиста по социальной работе и социального работника в стационарных учреждениях.

Ключевые слова: социальная работа, специалист по социальной работе, социальный работник, социальное учреждение стационарного типа, пожилые граждане.

В XXI веке в Российской Федерации увеличивается доля пожилых граждан, неспособных к самообслуживанию. Растет как количество стационарных учреждений социального обслуживания пожилых граждан, так и число, находящихся в них пожилых: 2000 г. – 1132 учреждения, в которых пребывало 106 тыс. пожилых россиян, в 2010 г. – 1390 (123 тыс.), в 2018 г. – 1475 (155 тыс.) [1]. Данная тенденция обусловливает необходимость увеличения числа социальных работников для обслуживания пожилых, неспособных к самообеспечению, в учреждениях стационарного типа.

Социальное обслуживание пожилых в стационаре представляет собой оказание социальных услуг при постоянном, временном или пятидневном круглосуточном проживании в организации социального обслуживания. Получатели социальных услуг при стационарной форме обслуживания обеспечиваются жилыми помещениями. К стационарным социальным учреждениям, в которых осуществляют свою деятельность социальные работники, относятся:

- дома-интернаты милосердия для престарелых и инвалидов;
- специальные дома-интернаты (специальные отделения) для престарелых и инвалидов;
- психоневрологические интернаты;
- специальные дома для одиноких престарелых;
- геронтологические центры;
- геронтопсихиатрические центры;
- дома-интернаты (пансионаты) для престарелых и инвалидов;
- дома-интернаты (пансионаты) для ветеранов войны и труда [2].

В социальных учреждениях стационарного типа социальную работу осуществляют специалисты по социальной работе и социальные работники.

Подготовка социальных работников осуществляется, как правило, в средних специальных учебных заведениях, в то время как специалисты по социальной работе должны иметь высшее образование.

Специалист по социальной работе оказывает и организует материально-бытовую помощь и морально-правовую поддержку инвалидам и одиноким престарелым людям в условиях стационара, определяет характер и объем необходимой помощи, выявляет пожилых граждан, нуждающихся в социальных услугах, содействует принятию на обслуживание в стационарные учреждения органов социальной защиты населения, участвует в оформлении необходимых документов, консультирует по вопросам получения дополнительных льгот и преимуществ, разрабатывает программы реабилитационных мероприятий, добивается принятия отвечающих закону решений в официальных инстанциях, координирует усилия различных государственных и общественных структур, связанных со стационарным учреждением, стремится максимально приблизить образ жизни своих подопечных к обычным для здоровых и благополучных людей условиям и нормам, работает с людьми, проводит беседы, наблюдает за жизнью и бытом своих подопечных и с этой целью уделяет особое внимание выяснению желаний и возможностей участия человека в посильном труде по имеющейся профессии или готовности к профессиональной переподготовке пожилых граждан [3, с. 8].

Функции специалиста по социальной работе зависят от типа социального учреждениях стационарного обслуживания. Он организует приобретение средств для реабилитации пожилых лиц, оформляет на них необходимую документацию, проводит теоретическую подготовку в организации специальных тренингов для профессионального переобучения или развития уже имеющихся профессиональных навыков, создаёт систему работы для помощи медперсоналу с пожилыми в условиях психоневрологических и геронтопсихиатрических учреждений.

К функциям социального работника в стационарном учреждении для пожилых относятся: при необходимости оказание помощи клиентам в соблюдении личной гигиены, ознакомление с распорядком дня, расположением служб помощи и администрации, организация социально-бытовой и социально-психологической адаптации клиента с учетом возрастных интересов, личностно-характерологических особенностей, осуществление смены постельного и нательного белья проживающих в доме-интернате, выполнение просьб клиентов, связанных с почтовыми отправлениями, разъяснение клиенту целей и задач учреждения, осуществление работы по активному вовлечению клиентов в общение, по развитию контактов между ними, по созданию микросоциальных групп, проведению занятий по интересам, оформление документов, оказание содействия в получении необходимой медицинской помощи.

Социальные работники участвуют в обеспечении нуждающихся пожилых средствами реабилитации (инвалидные коляски, трости, очки), организации специального порядка в психоневрологических и геронтопсихиатрических центрах для психически больных пожилых граждан и помощи медицинскому персоналу, оказании содействия специалисту по социальной работе в организации мероприятий по развитию профессиональных навыков у пожилых лиц, помощи в составлении необходимой документации для перевода в дома-интернаты для ветеранов войны и труда.

Кроме этого социальный работник под руководством специалиста по социальной работе: оказывает доврачебную помощь, содействует в проведении уборок помещений, помогает в переносе вещей в прачечную, химчистку, помогает с приемом пищи, а также осуществляет покупку и распределение продуктов, лекарств. При необходимости берет на себя часть универсальных функций смежных профессий, таких как медработник, психолог, социолог [4, с. 994].

Труд специалиста по социальной работе в Российской Федерации тарифицируется по 7-11 разряду. Он может быть назначен на руководящую должность директора или замдиректора дома-интерната для престарелых и инвалидов с тарификацией по 15-18 разряду. Труд социального работника тарифицируется по

3-5 разряду [5, с. 71]. Уровень зарплат специалиста по социальной работе и социального работника в стационарных учреждениях в Российской Федерации соответственно различается примерно в 1,6 раз (25 000 р. и 15 000 р.) [6].

Такова система социальных учреждений стационарного типа в России, в которых осуществляется деятельность по социальной работе с пожилыми людьми.

Литература

1. Стационарные организации социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов за 2000-2018 года // Российский статистический ежегодник. М., 2007. Доступ через http://www.gks.ru/bgd/regl/b07_13/IssWWW.exe/Stg/d02/08-38.htm. [Обращение к документу: 21 апреля 2019].
2. ГОСТ Р 52880-2007. Социальное обслуживание населения. Типы учреждений социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов. М., 2008. Доступ через <https://ohranatruda.ru/upload/iblock /d1c/4293835104.pdf>. [Обращение к документу: 31 марта 2019].
3. Албегова, И.Ф. Методологические проблемы институционализации социальной работы в условиях Российской Федерации / И.Ф. Албегова // Отечественный журнал социальной работы. 2010. №4. С. 4-16.
4. Евдокимова, Т.В. Роль социальной работы в России и статус специалиста по социальной работе в обществе / Т.В. Евдокимова // Молодой ученый. 2015. №12. С. 993-995.
5. Профессиональная деятельность специалистов социальной сферы. Екатеринбург, 2014. 206 с.
6. Обзор статистики зарплат профессии Социальный работник в России. Доступ через https://russia.trud.com/salary/692/81316.html. [Обращение к документу: 21 апреля 2019].

SOCIAL WORKER IN STATIONARY SOCIAL INSTITUTIONS FOR THE CARE OF SENIOR CITIZENS

E.I. Salaev, A.V. Kuramshev

Two main grades of social work (social work specialist and social worker) are considered in the conditions of a stationary type social institution when working with the elderly. The main functions of a social work specialist and a social worker in stationary institutions are highlighted.

Keywords: social work, social work specialist, social worker, inpatient-type social institutions, senior citizens.

УДК 364

УНИВЕРСИТЕТ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СУБЪЕКТНОСТИ ПОЖИЛЫХ ГРАЖДАН

К.Е. Чеснокова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлены результаты социологического исследования, целью которого было выявление отношения пожилых граждан к университетам третьего возраста и образованию в посттрудовой период жизни (Нижний Новгород, 2018 г.). Исследование проводилось путем анкетирования (n=115), опрашивались пожилые слушатели курсов Университета и пожилые клиенты, не являющиеся обучающимися. Анализ мнения респондентов позволил сделать выводы о мотивах выбора граждан, посещающих Университет третьего возраста, а также о качестве обучения. Исследование показало прямую зависимость между уровнем субъектности пожилых граждан и их отношением к образованию.

Ключевые слова: пожилые люди, образование, университет третьего возраста, субъектность, активизация, досуг, работа.

Категория граждан пожилого возраста всегда считалась в обществе наиболее уязвимой. Большое общественное внимание к старшему поколению обосновывается демографическими показателями: на 2018 год доля граждан пожилого возраста в структуре населения России достигла 25,4% и продолжает расти. Процесс старения населения усугубляется, тем, что, например, в 2017 году естественная убыль населения составила 0,9% на 1000 человек [1].

В условиях ускоренного старения общества государство заинтересовано в активизации субъектности пожилых граждан, чтобы люди старшего поколения как можно дольше оставались социально активными. Проблема активизации субъектности пожилых граждан поднимается в научных работах З.Х. Саралиевой [2], А.В. Ермиловой [3], И.А. Исаковой и С.А. Судьина [4], И.А. Григорьевой и Л.А. Видясовой [5], Е.С. Румянцевой [6] и других исследователей. Одним из способов активизации является образование, которое дает возможность воспринимать старость как новый жизненный этап. В Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения до 2025 года [7] отмечается, что эффективным механизмом поддержки социальной активности пожилых граждан является их включение в образовательный процесс.

В Нижнем Новгороде в 2018 г. было проведено социологическое исследование с целью выявления отношения данной категории к университетам третьего возраста. Опрашивались граждане пожилого возраста в ГБУ «Областной центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» г. Нижний Новгород (n=115), из них 60 человек (52%) посещают Университет старшего поколения на базе Центра и 55 (48%) пожилых граждан не посещают, но являются клиентами отделения дневного пребывания. Средний возраст опрашиваемых составил 76 лет. Большинство респондентов были женщины (женщины – 92%, мужчины – 8%), что отражает демографические показатели для лиц возраста 76 лет.

Большинство опрошенных граждан положительно относятся к образованию в посттрудовой период (96%), считая, что развиваться нужно в любом возрасте. В качестве целей образования опрошенные отметили развитие своего досуга (35%) и создание возможностей для общения (37%). Значимость образования в пострудовом периоде для реализации экономической и трудовой функций отметили 3% и 1%. Следует заметить, что эти две функции выделили граждане, посещающие Университет, то есть, небольшая доля слушателей видят возможности заработка, применяя те знания и умения, которые им даются в Университете третьего возраста. Однако понимание складывается только у тех, кто непосредственно проходит обучение, остальные уверены, что дополнительное образование в третьем возрасте для рынка занятости не имеет значения. Подобная позиция является дискуссионной: в условиях, когда длительность трудового стажа, особенно после преодоления рубежа пенсионного возраста, влияет на пенсионный коэффициент, а, значит, и на размер пенсии, трудовая деятельность в старости становится необходимостью. Если на пенсию выходить не сразу, то необходимо повышать квалификацию, иначе при длительной карьере на одном месте снижается эффективность, знания устаревают, привычная работа превращается в рутину, что влечет за собой депрессию и снижение инновационного потенциала.

Вопрос о том, информирован ли человек о деятельности университетов, задавался только гражданам пожилого возраста в отделении дневного пребывания. Оказалось, что пожилые люди преимущественно слышали об их деятельности (43%), но 33% впервые узнали о них непосредственно во время анкетирования. В основном информация об Университете была получена респондентами от сотрудников социальной службы (47%) и из информационных листовок на стендах в учреждении.

Сотрудники социальных служб информированию о работе Университетов третьего возраста уделяют недостаточно внимания, что объясняется ограниченными ресурсами в предоставлении этой услуги: вместимость учебных комнат – небольшая. Именно из-за недостатка информации 30% граждан в отделении дневного пребывания хотят посещать Университет, но не знают к кому обратиться, чтобы подать заявление.

В Университете старшего поколения ГБУ «Областной центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» функционируют 8 факультетов: «Психология», «Социальный туризм», «Декоративно-прикладное искусство», «Художественное творчество», «Сценическое творчество», «Здоровье», «Правоведение», «Иностранный язык». Самые популярные из них: «декоративно-прикладного искусства» и «краеведение». В качестве потенциально интересных факультетов пожилыми гражданами отмечены «языковые курсы», причем 48% опрошенных хотели бы иметь возможность изучать не только английский, но и другие языки, а также 28% – заниматься флористикой, 11% – изучать финансовую грамотность. Пожилым людям настолько нравится посещать университет, что 98% хотят продолжать обучение в следующем году.

Что касается качества обучения, то 93% респондентов оно «полностью удовлетворяет», 2% оценивают его как «среднее» и 5% – «затруднились ответить». О высоком качестве обучения опосредованно можно судить и потому, что 98% опрошенных приглашают в Университет своих друзей и знакомых.

В ходе анкетирования было выявлено, что 85% пожилых граждан против формулировки «Университет третьего возраста», по их мнению, более корректна «Университет старшего поколения». Оказалось, что «третий возраст» многие пожилые люди ассоциируют с «третьим сортом», и подобное понимание кажется дискриминационным.

Таким образом, значительная доля пожилых граждан сохраняют ресурсный потенциал, в том числе здоровье и потребность вести активную жизнь, поэтому многие респонденты положительно относятся к образовательной деятельности в посттрудовой жизненный период. Главный мотив посещения Университета старшего поколения – коммуникация и времяпрепровождение. Пожилые граждане рассматривают Университет как досуг, а не как средство заработка и профессионального трудоустройства на основе полученных знаний. Также результаты исследования показали, что основной причиной, по которой люди пожилого возраста из отделения дневного пребывания не посещают Университет третьего возраста, – непонимание ни значения образования, ни специфики работы Универси-

тета, поэтому первоочередная задача в развитии непрерывного образования – изменить восприятие Университета старшего поколения не только, как совокупности кружков по интересам, но и напомнить о его образовательном потенциале, расширяющим потенциал пожилого человека и повышающим его социальную субъектность.

Литература

1. Численность населения: [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (Дата обращения 09.03.2019).
2. Саралиева З.Х Социальная субъектность пожилых людей: проблемы и тенденции / З.Х. Саралиева // Пожилые люди – взгляд в XXI век / Под ред. проф. З.Х. Саралиевой. – Н.Новгород: Издательство НИСОЦ, 2000. – С. 19-21.
3. Ермилова А.В. Трудовая деятельность пожилых людей как вид социальной активности: региональные практики «помоги себе сам»/«помоги выжить другим» [Электронный ресурс] / А.В Ермилова // Практики заботы в современном обществе: материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Саратов: изд-во «Саратовский источник», 2017. – С 94-99. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=29806291 (Дата обращения 09.03.2019).
4. Исакова И.А., Судьин С.А. Новая парадигма старения по-российски // Социальная политика и социология. 2018. Т. 17. № 3 (128). С. 83-90.
5. Григорьева И.А., Видясова Л.А. Исследование возможностей социальной инклюзии пожилых через взаимодействие в онлайн среде (на примере сообществ в социальной сети «ВКонтакте») // Журнал социологии и социальной антропологии. 2018. Т. 21. № 2. С. 106-132.
6. Румянцева Е.С. Социальная политика и специфика решения проблем активизации пожилых людей в современном российском обществе // Социально-экономические явления и процессы. – 2010. – № 3 (19). – С. 291-295.
7. Распоряжение Правительства РФ от 5.02.2016 № 164-р «Об утверждении стратегии действий в интересах граждан старшего поколения до 2025 года» [Электронный ресурс] // Информационный-правовой портал «Консультант плюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/ cons_doc_LAW_193464/ (Дата обращения: 09.03.2019)
8. ГБУ «Областной центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов – [Электронный ресурс]. – URL:http://sov.cso52.ru/index.php (Дата обращения: 09.03.2019 г.)

UNIVERSITY OF THE THIRD AGE AS A WAY TO INCREASE THE SOCIAL SUBJECTNESS OF THE ELDERLY

K.E. Chesnokova

The article is devoted to the results of a sociological study, the purpose of which was to identify the attitude of older citizens towards third age universities and education in the post-labor period (Nizhny Novgorod, 2018). The study was conducted by questionnaire (n = 115). Analysis of the opinion of respondents allowed to draw conclusions about the motives of choice of citizens attending the University of the third age, as well as the quality of education. The study showed a direct relationship between the level of subjectivity of the elderly and their attitude to education.

Keywords: elderly, education, University of the third age, subjectness, activization, leisure, work.

УДК 364

ВЛИЯНИЕ ВНУТРИСЕМЕЙНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МИКРОКЛИМАТА НА УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ЧЛЕНОВ МНОГОДЕТНОЙ СЕМЬИ

А.Д. Широков
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматривается один из компонентов социальной адаптации в большой семье – её социально-психологический климат. Сделана попытка установить связь между эмоциональным и психологическим климатом в семье и уровнем социальной адаптации всех членов большой семьи. Исходя из этого, организациям в области социальной работы предлагаются практические рекомендации по решению психолого-педагогических проблем многодетных семей.

Ключевые слова: многодетная семья, социальная адаптация, внутрисемейный психологический климат.

Из всех проблем, стоящих перед современной многодетной семьей, наиболее важной является проблема адаптации семьи в обществе. В качестве основной характеристики процесса адаптации выступает социальный статус, то есть состояние семьи в процессе ее адаптации в обществе. В настоящее время происходят

стремительные изменения в политической, духовной и социально-экономических сферах жизни, под которые каждая семья вынуждена подстраиваться. Семьи могут сталкиваться с определенными трудностями, и, к сожалению, не каждая обычная семья в полной мере адаптируется к происходящим переменам, а многодетная семья тем более сталкивается с некоторыми сложностями в процессе организации быта, воспитания и социализации детей. Данные проблемы семья не может решить самостоятельно, возникает трудная жизненная ситуация, этим и объясняется необходимость социальной работы с данной категорией граждан.

Многодетные семьи представляют собой социальный феномен, для которого процесс социально адаптации неоднозначен. Под социальной адаптацией понимается активное приспособление семьи к новым для нее социальным условиям жизнедеятельности, решение трудных ситуаций самостоятельно или с помощью государства, социальных служб или отдельных специалистов. Адаптационный процесс зачастую подавляет индивидуальные потребности личности. В процессе адаптации внутри групп давление на индивидуума усиливается: человек, соблюдающий нормы группы, любим и почитаем; пытающийся их разрушить – отвергаем. Каждый человек в определенном смысле зависит от окружающих его людей, поэтому адаптация оказывает огромное влияние на его личность.

Статус многодетной семьи, а также правовые, организационные и экономические основы ее социальной поддержки определяются Федеральным законом "О государственной поддержке многодетных семей" [1]. В соответствии с данным законом, многодетной является семья, имеющая в своем составе трех и более детей и воспитывающая их до восемнадцатилетнего возраста, а учащихся дневных отделений средних специальных или высших учебных заведений – до окончания ими обучения. Учитываются также дети, проходящие срочную военную службу по призыву, – но не более, чем до достижения ими возраста двадцати трех лет.

Семья является важнейшей средой духовно-нравственного формирования личности ребенка и главнейшим институтом воспитания, отвечающим не только за социальное воспроизводство населения, но и за воссоздание определенного образа его жизни. В семейной жизни складываются социально-биологические, хозяйственно-бытовые, нравственно-правовые, психологические и эстетические отношения. Каждая из этих сфер внутрисемейной жизни играет важную социализирующую роль.

Когда мы говорим: «микроклимат в семье», мы имеем в виду комплекс взаимосвязей и взаимоотношений, который сложился в данной семье, определяет её

благополучие или, наоборот, неблагополучие. Микроклимат – так можно охарактеризовать обстановку, которая царит в семье.

Микроклимат семьи определяется в значительной степени характером взаимоотношений, в первую очередь родителей [2]. При отрицательных взаимоотношениях разлад родителей наносит огромный вред настроению ребенка, его работоспособности, взаимоотношению со сверстниками. В связи с этим важно знать особенности взаимоотношений в семье, преобладающий эмоциональный фон, отношение родителей к детям. Зная особенности микроклимата, специалист может четко определить направления профилактической и коррекционной работы с семьями в данном образовательном учреждении.

Компонентами социальной адаптации семьи являются:

1. *Материальное положение семьи* (социально-экономический статус семьи) – денежная и имущественная обеспеченность, выраженная количественными и качественными критериями: уровень доходов семьи, ее жилищные условия, предметное окружение, социально-демографические характеристики ее членов.

2. *Социально-психологический климат семьи* – второй компонент социальной адаптации семьи, более или менее устойчивый эмоциональный настрой, который складывается как результат настроений членов семьи, их душевных переживаний, отношений друг к другу, к другим людям, работе, окружающим событиям. Чтобы знать и уметь оценивать состояние социально-психологического климата семьи или, иными словами, ее социально-психологический статус, целесообразно разделять все взаимоотношения на отдельные сферы по принципу участвующих в них субъектов: на супружеские, детско-родительские и отношения с ближайшим окружением. В качестве показателей состояния психологического климата семьи выделяются следующие: степень эмоционального комфорта, уровень тревожности, степень взаимного понимания, уважения, поддержки, помощи, сопереживания и взаимовлияния; место проведения досуга (в семье или вне ее), открытость семьи во взаимоотношениях.

3. Социокультурная адаптация – третий компонент структуры социальной адаптации семьи. Состояние психологического климата семьи и ее культурный уровень – показатели, взаимно влияющие друг на друга, поскольку благоприятный психологический климат служит надежной основой нравственного воспитания детей, их высокой эмоциональной культуры.

4. *Ситуационно-ролевая адаптация*, которая связана с отношением к ребенку в семье. В случае конструктивного отношения к ребенку, высокой культуры и активности семьи в решении проблем ребенка ее ситуационно-ролевой

статус высокий; если в отношении к ребенку присутствует акцентуация на его проблемах, то ситуационно-ролевой статус – средний. В случае игнорирования проблем ребенка и тем более негативного отношения к нему, что, как правило, сочетается с низкой культурой и активностью семьи, ситуационно-ролевой статус – низкий [3].

Для того, чтобы составить целостную картину об уровне социальной адаптации всей семьи, необходимо учитывать все выше изложенные компоненты. Специалисту по социальной работе предлагается гайд-интервью, результаты которого всецело отражают обстановку, сложившуюся внутри семьи. На основании полученных данных социальный работник может оказать адресную поддержку той или иной семье. Данные интервью позволяют составить перспективный план работы с семьей и по истечении определенного времени и работы с членами семьи повторно опросить эти семьи, чтобы отследить динамику и выявить успешность работы специалиста по социальной работе.

Гайд-интервью по теме: «Особенности социальной адаптации многодетной семьи» (интервью с родителями)

Темы	**Вопросы**
1.Материальное положение семьи. Материальное благосостояние семьи складывается из денежной и имущественной обеспеченности. Учитывается уровень доходов семьи, её жилищные условия, предметное окружение. Социальный работник составляет социальный паспорт семьи, где указывается её экономический статус.	1.Сколько членов в вашей семье работает? 2. Какое образование получили старшие члены семьи? 3..Какие должности занимают? 4..Сколько человек в вашей семье учатся и где? 5.Соответсвуют ли ваши жилищные условия вашим потребностям?
2. Психологический климат, то есть эмоциональный настрой, который складывается как результат настроений членов семьи, их душевных переживаний, отношений друг с другом. Высокий показатель уровня социально-психологического климата: благоприятные отношения в семье, построенные на принципах равноправия, сотрудничества, уважения прав личности каждого из членов семьи. Неблагоприятный психологический климат в семье имеет место в том случае, когда члены семьи испытывают тревожность, эмоциональный дискомфорт, отчуждение.	1.Социальный статус вашей семьи (полная, неполная; молодая, зрелая, пожилая; первичная,вторичная; количество поколений в семье) 2.На Ваш взгляд, дружная ли у Вас семья? 3.Как часто возникают проблемы «отцов и детей»? 4.Как Вы решаете эти проблемы: -только супругами -только старшими членами семьи -всей семьей сообща? 5.Дружны ли между собой дети? 6. Есть ли разница в воспитании сыновей и дочерей, старших детей и младших? (послабления или жесткость по отношению к тем или другим)? 6.Существует ли в вашей семье поддержка, взаимопомощь, сотрудничество?

Темы	Вопросы
3. Социокультурная адаптация, которая является едва ли не главным компонентом в педагогическом просвещении. Высокий уровень культуры семьи предполагает, что семья обладает широким кругом интересов, развитыми духовными потребностями, ориентирована на всестороннее воспитание ребенка и поддерживает здоровый образ жизни. В семьях с низким уровнем культуры духовные потребности членов семьи не развиты, круг интересов ограничен, отсутствует культурно-досуговая деятельность, слаба моральная регуляция членов семьи, семья в целом ведет аморальный образ жизни.	1.Чем занимаются ваши дети в свободное от учебы время? 2.Есть ли какое-то хобби или увлечения у родителей? 3. Есть ли в семье какое-то совместное увлечение родителей и детей? 4.Как Вы с семьей проводите выходные дни: -совместно с детьми, -обособленно от детей, -дети проводят время в выходные дни в кружках и секциях, -дети проводят время в выходные дни в гостях у бабушек и дедушек. 5. Как часто Вы посещаете выставки, театры, кинотеатры и т.д 6.Культпоходы совершаете совместно с детьми или предпочитаете делать это вдвоем?
4. Ситуационно-ролевая адаптация, которая связана с отношением к ребенку в семье. В случае конструктивного отношения к ребенку, высокой культуры и активности семьи в решении проблем ее социально-ролевой статус высокий. Если в отношении к ребенку наблюдается концентрация на его проблемах – средний. В случае игнорирования проблем ребенка и негативном отношении к нему показатель ситуационно-ролевой адаптации интерпретируется как низкий.	Выберите тип взаимоотношений родителей и детей: -сотрудничество, -назидательность, -авторитарность, -единомыслие.

Социальная работа с многодетной семьей должна быть такой, чтобы каждый член семьи получал адекватную помощь, и в этой помощи все больше места занимали модели саморазвития. На наш взгляд, наиболее продуктивной в улучшении динамики социальной адаптции многодетных семей является схема, разработанная М.А.Галагузовой, содержит три основных аспекта социально-педагогической помощи семье: образовательный, психологический и посреднический [4]. Основной составляющей социально-педагогической деятельности является образование родителей. Образовательная помощь включает в себя два направления: помощь в обучении и в воспитании. Помощь в обучении направлена на предотвращение возникающих семейных проблем и формирование педагогической культуры родителей с целью объединения требований к ребенку в воспитании со стороны всех членов семьи и акцентирования совместной дея-

тельности специалистов и семьи. Для этого организуется просвещение родителей по проблемам формирования позитивных отношений между детьми и взрослыми, проводятся практические занятия, способствующие упорядочению в значительной мере быта семьи, расширению запаса знаний по общению с ребенком в различных видах деятельности. Действительно, в последнее время одной из основных задач специалистов образовательных и воспитательных учреждений стало педагогическое просвещение семей, где растут дети. И эта задача ещё раз определяет огромную роль сотрудничества специалистов с родителями. От педагогической грамотности родителей и их просвещённости в психологии, их личностной готовности зависит успех ребёнка в обучении, в общении и в готовности детей к обучению в школе. Это готовность и успешность детей эффективно влияет на процесс социализации как самого ребенка, так и всей семьи в целом.

Литература

1. Федеральный закон «О государственной поддержке многодетных семей»
2. Спирина Э.Ю. «Микроклимат в семье» Опубликовано на сайте vestnik-pedagoga.ru учебно-методический материал, 2015
3. Зритнева Е.И., Васильев И.В. Факторы социальной адаптации многодетной семьи. Вестник СевКавГТУ, 2012. – № 4 (33) – С.109-113.
4. Галагузова М. А., Галагузова Ю. Н. Интегративно-дифференцированная профессиональная подготовка специалистов социальной сферы: научно-практический аспект : моногр. М. : Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2010. 224 с.

THE INFLUENCE OF THE INTRA-FAMILY PSYCHOLOGICAL MICROCLIMATE ON THE LEVEL OF SOCIAL ADAPTATION OF MEMBERS OF A LARGE FAMILY

A.D. Shirokov

The article focuses on one of the components of social adaptation in a large family - the socio-psychological climate in the family. An attempt is made to establish the relation between the emotional and psychological climate in the family with the level of social adaptation of all members of a large family. On the basis of this, practical recommendations are offered to organizations in the field of social work to address the psychological and pedagogical problems of large families.

Keywords: large family, social adaptation, intrafamily psychological climate.

УДК 364

ГОСУДАРСТВО КАК СУБЪЕКТ В ОБЛАСТИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Ю.В. Ширяева
Научный руководитель**:** ***А.В. Мигунова***
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского

Анализируется проблема содействия занятости молодых людей с инвалидностью. Объектом исследования является занятость молодых людей с инвалидность. Целью данной статьи является выявление субъектов государственного сектора, содействующих трудоустройству и занятости молодых людей с инвалидностью. Рассмотрены направления деятельности государственных субъектов, участвующих в предоставлении инвалидам образовательных услуг, вовлечении инвалидов в профессиональную сферу, в защите их прав на рынке труда, организации мероприятий по содействию занятости инвалидов.

Ключевые слова: инвалиды, субъекты государственного сектора, содействие занятости, занятость инвалидов.

Трудоустройство и занятость молодых инвалидов являются достаточно напряженными и сложными процессами, в которых они часто не могут самостоятельно справиться с возникающими на пути проблемами и преградами. Чтобы помочь людям с инвалидностью, поддержать их на данном жизненном этапе, разрабатываются различные программы и практики. Реализацией мер помощи и поддержки трудоспособным инвалидам, которые в данный момент либо получают профессиональное обучение или образование, либо только что завершили обучение и выходят на рынок труд, занимаются различные субъекты в области занятости инвалидов. Одним из ключевых субъектов, содействующих трудоустройству лиц с инвалидностью, является государство. Ниже перечислим государственные органы и организации, деятельность которых направлена на содействие занятости данной категории населения и реализации их интересов и законных прав.

У молодых инвалидов первым этапом в процессе трудоустройства и занятости на рынке труда является получение профессионального образования или прохождение профессионального обучения, в зависимости от возможностей, с учетом заболеваний и рекомендаций индивидуальной программы реабилитации

и абилитации инвалидов (ИПРА). Учреждения в системе профессионального образования и обучения являются первыми, кто работает с занятостью инвалидов и выпускает их на рынок труда. В данных учреждениях, предоставляющих образовательные услуги, в том числе инвалидам, существуют помогающие структуры, которые способствуют трудоустройству и установлению связей с работодателями.

Стоит обратить внимание на Министерство науки и высшего образования РФ и Министерство просвещения РФ, в ведомстве которых находятся все образовательные организации. Министерство науки и высшего образования РФ осуществляет функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования и дополнительного профессионального образования, научной деятельности, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся [1]. Министерство просвещения РФ осуществляет функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, профессионального обучения.[2].

Профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, получение квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования. Согласно ст. 73 федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», профессиональное обучение реализуется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации, на производстве, в форме самообразования.[3]

Следующим субъектом государственного сектора, который содействует занятости инвалидов, являются образовательные организации, в которых обучающиеся могут получить среднее профессиональное образование. По данным Росстата, численность инвалидов, обучающихся по профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования, на начало учебного года (2018-2019 гг.) составляет 25004 студентов [4]. Информацию о состоянии рынка труда, об актуальных вакансиях и стажировках в подобных учебных заведениях можно получить, обратившись в отделы или подразделения трудоустройства студентов и выпускников. Примером подобного рода организаций является ГБПОУСО «Нижегородское училище-интернат», обучение в котором адаптировано для инвалидов с учетом особенностей их психофизического разви-

тия, индивидуальных возможностей [5]. В училище функционирует Центр содействия по трудоустройству выпускников. Деятельность данного подразделения направлена на анализ потребностей региона в кадрах и эффективности трудоустройства выпускников, формирование базы данных актуальных вакансий и информирование о них выпускников, проведение ярмарок вакансий, презентаций специальностей и профессий.

Значимое место в сфере занятости инвалидов играют ВУЗы. Поскольку в данной статье рассматриваются только государственные органы и организации, то ниже будем говорить именно о таких ВУЗах. По данным Росстата, на начало учебного года (2018-2019 гг.) численность инвалидов, обучающихся по профессиональным образовательным программам высшего образования, составляет 22893 студентов [4]. Во многих ВУЗах функционируют различные подразделения и отделы по трудоустройству студентов и выпускников, которые могут называться, например, центры карьеры. Данные подразделения, отделы и центры занимаются организацией различных профориентационных и деловых игр, дней карьеры, карьерных проектов, всероссийских форумов по трудоустройству и ярмарок вакансий, способствующих приобретению новых знаний, навыков, опыта, возможности получить стажировку или работу.

Рассмотрим деятельность подобных подразделений, занимающихся трудоустройством, адаптацией к рынку труда студентов и выпускников, в том числе и инвалидов, на примере Центра карьеры ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Назовем задачи, которые решает данное подразделение:

- установление прямых связей с предприятиями, организациями и учреждениями, которые могут предоставить вакансии или организовать стажировки для студентов и выпускников университета;
- изучение регионального рынка труда и выявление тенденций его развития;
- информирование студентов и выпускников об актуальных вакансиях, практиках и стажировках;
- ознакомление студентов с методами самопрезентации и уверенного поведения на рынке труда [6].

Для более эффективного осуществления своей деятельности в Центре карьеры работают 2 отдела: информационно-аналитический и по связям с работодателями. Для помощи Центру карьеры функционирует студенческий совет «Потенциал», который решает задачи, направленные на повышение конкурентоспособности выпускников ВУЗа на рынке труда [7]. К тому же на каждом факультете/институте работают студенческие карьерные офисы, которые организуют

карьерные мероприятия, информируют студентов о тренингах и мастер-классах и помогают в поиске работы.

Молодые инвалиды вовлечены не только в образовательную деятельность. Существуют и другие структуры, которые занимаются вопросами, касающимися занятости и трудоустройства молодых инвалидов и молодежи в целом. Федеральным органом государственной власти, занимающимся содействием занятости инвалидов, является Федеральное агентство по делам молодёжи. Оно осуществляет свою деятельность с целью гражданско-патриотического воспитания, профессиональной ориентации молодежи, поддержки талантливой молодежи, организации туризма и отдыха для молодежи. Оно осуществляет «функции по реализации во взаимодействии с общественными организациями и движениями, представляющими интересы молодежи, мероприятий, направленных на обеспечение здорового образа жизни молодежи, нравственного и патриотического воспитания и на реализацию молодежью своих профессиональных возможностей»[8].

Государственная молодежная политика создает условия «для эффективной самореализации и успешной социализации молодежи, развития ее потенциала»[9]. Государственная молодежная политика в области занятости направлена на создание правовых, экономических, административных мер для обеспечения социальными гарантиями трудоспособной молодежи и их трудовой самореализации.

Подведомственными Федеральному агентству по делам молодежи являются региональные комитеты по делам молодежи. Среди них, например, можно назвать Комитет по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями в Санкт-Петербурге. Комитет проводит государственную политику Санкт-Петербурга в сфере молодежной политики и взаимодействия с общественными организациями и объединениями, координирует деятельность иных исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга в данной сфере [10].

Стоит также рассмотреть одно из подведомственных учреждений Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями Санкт-Петербурга - СПб ГБУ «Центр содействия занятости и профессиональной ориентации молодежи «Вектор». Центр оказывает помощь учащимся, студентам и выпускникам, в том числе и лицам с инвалидностью, в планировании профессиональной карьеры, формировании профессиональных планов, реализации проектов по молодежному предпринимательству, организует стажи-

ровки и практики. Учреждение занимается проведением разнообразных тренингов: тренинги личностного роста, адаптации к рынку труда, развития коммуникативного потенциала, профессионального самоопределения и саморазвития, развития профессионально-важных качеств [11].

Важным звеном в оказании помощи и поддержи инвалидам со стороны государства в области занятости в момент выхода на рынок труда и поиска актуальных вакансий инвалидом является Федеральная служба по труду и занятости, координация и контроль деятельности которой осуществляется Министерством труда и социальной защиты РФ. Оно выполняет функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, пенсионного обеспечения [12]. Федеральная служба по труду и занятости осуществляет оценку условий труда и социальной защиты населения, а также надзор и контроль в сфере труда. Она оказывает государственные услуги по содействию занятости населения, защите от безработицы, урегулированию трудовых споров и трудовой миграции, по предоставлению гарантий для социально незащищенных категорий граждан [13].

Стоит отметить, что в каждом субъекте Российской Федерации действуют региональные службы, которые могут называться как, например, в Нижегородской области, Управления по труду и занятости населения, а в каждом муниципальном районе и городе Центры занятости населения, в которых функционируют соответствующие секторы, отделы, занимающиеся вопросами трудоустройства инвалидов.

Например, Управление по труду и занятости населения Нижегородской области осуществляет полномочия Российской Федерации в области занятости населения и защиты от безработицы, производит контроль за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения. В структуру Управления по труду и занятости Нижегородской области входят: отдел организации трудоустройства; отдел анализа рынка труда; отдел по работе с инвалидами, профобучения и профориентации [14].

Согласно ст. 15 закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», деятельность государственных служб занятости населения должна быть направлена на осуществление ряда мероприятий:

- прогноз развития и оценку состояния занятости населения, информирование о положении на рынке труда, об их правах и гарантиях;
- разработку и реализацию программ, в составе которых проводятся мероприятия по содействию занятости населения;

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- организацию мероприятий активной политики занятости населения;
- осуществление контроля над обеспечением государственных гарантий в области занятости населения [15].

Центры занятости призваны решать вопросы обеспечения государственных гарантий в области занятости населения и оказание услуг в сфере содействия занятости населения, в том числе и людей с инвалидностью. В области занятости инвалидов они осуществляют свою деятельность с учетом рекомендаций ИПРА. Для повышения трудовой мотивации людей с инвалидностью центрами занятости проводятся семинары и тренинги, на которых их обучают «правилам поиска работы, составлению конкурентоспособного резюме, методике проведения переговоров с работодателем» [16]. Если у клиентов наблюдаются личностные барьеры, неуверенность в собственных силах, которые главным образом препятствуют эффективному поиску работы, специалисты центра занятости проводят мероприятия по психологической поддержке, социальной адаптации и профессиональной ориентации. При необходимости безработных инвалидов могут направить на профессиональное переобучение или повышение квалификации. Ежегодно специалисты центров занятости организуют дни открытых дверей, комплексы занятий и тренингов по профессиональной адаптации и ориентации, ярмарки вакансий, а также принимают активное участие в проведении декады инвалидов.

Для данной категории населения также предполагаются такие специальные технологии и механизмы, как сопровождение и квотирование рабочих мест. Сопровождение предусмотрено в целях трудоустройства незанятых инвалидов, обеспечения их профессиональной адаптации и стабильной занятости. Подобная деятельность осуществляется в соответствии со ст. 13.1. «Сопровождение при содействии занятости инвалидов», введенной 29.12.2017 Федеральным законом «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» N 476-ФЗ [17]. Благодаря сопровождению, незанятые инвалиды получают индивидуальную помощь при трудоустройстве для осуществления ими эффективной трудовой деятельности, ускорения профессиональной адаптации на рабочем месте и формирования пути передвижения до места работы и обратно, а также по территории работодателя. К тому же работодателем может быть назначен наставник из числа сотрудников, который будет помогать инвалиду в освоении трудовых обязанностей, передвижении по зданию.

Наставники могут вносить работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием инвалиду условий для доступа к рабочему месту [7].

Государство содействует занятости людей с инвалидностью также путем установления квоты для приема на работу. Квотирование – «резервирование рабочих мест в организациях всех форм собственности для приема на работу лиц с инвалидностью» [18]. Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии со статьей 21 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Работодателям, численность работников в организациях у которых превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов. Если же численность работников составляет не менее 35 человек и не более 100 человек, может устанавливаться квота не выше 3 процентов [19]. По данным Росстата, в 2017 году численность трудоустроившихся на квотируемые рабочие места граждан, относящихся к категории инвалидов, составила 7700 человек [20].

Таким образом, в государственном секторе действует несколько субъектов, которые решают проблемы трудоустройства и занятости молодых людей с инвалидностью. Деятельность подобных органов и организаций направлена на анализ рынка труда, установление прямых связей с работодателями, информирование инвалидов об актуальных вакансиях, урегулирование трудовых споров, на предоставление гарантий в области занятости, организацию и проведение различных мероприятий, способствующих трудоустройству и занятости молодых инвалидов.

Литература

1. Постановление Правительства РФ от 15.06.2018 N 682 «Об утверждении Положения о Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» // Информационно-правовой портал «Консультант Плюс» – [Электронный ресурс] – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_300363/2ec16f76ab0c60a89f8391d704fc8aa07e221e39/(дата обращения 22.04.2019 г.)

2. Постановление Правительства РФ от 28.07.2018 N 884 «Об утверждении Положения о Министерстве просвещения Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации»// Информационно-правовой портал «Консультант Плюс», [Электронный ресурс] – URL: http://www.consultant.ru/document /cons_doc_LAW_303875/0c64d390df116e97363f539440b69e728538bdf5/(дата обращения 22.04.2019 г.)

3. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Информационно-правовой портал «Консультант Плюс» – [Электронный ресурс] – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения 27.03.2019 г.)

4. Сведения об инвалидах – студентах профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики, [Электронный ресурс] – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/# (дата обращения: 01.04.2019 г.).

5. Официальный сайт ГБПОУСО «Нижегородское училище-интернат», [Электронный ресурс] – URL: https://npu-nn.ru (дата обращения 22.04.2019 г.)

6. Положение о Центре карьеры // Официальный сайт Центра карьеры ННГУ им. Н.И. Лобачевского, [Электронный ресурс] – URL: http://www.career.unn.ru/wp-content/uploads/2015/08/Polozhenie-o-TSentre-karery-1.pdf (дата обращения: 11.04.2019 г.).

7. Официальный сайт Центра карьеры ННГУ им. Н.И. Лобачевского, [Электронный ресурс] – URL: http://www.career.unn.ru/wp-content/uploads/2015/08/Polozhenie-o-TSentre-karery-1.pdf (дата обращения: 11.04.2019 г.).

8. Постановление Правительства РФ от 29 мая 2008 г. N 409 «О Федеральном агентстве по делам молодежи»// Информационно-правовой портал «Консультант Плюс» – [Электронный ресурс] – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_77318/ (дата обращения 27.03.2019 г.)

9. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» // Информационно-правовой портал «Консультант Плюс» - [Электронный ресурс] – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/4f1f2f3bfc7e7beb9fc34020761a329009edc60a/(дата обращения 27.03.2019 г.)

10. Официальный сайт Комитета по делам молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями Санкт-Петербурга, [Электронный ресурс] – URL: https://kpmp.gov.spb.ru/o-komitete/(дата обращения 22.04.2019 г.)

11. Официальный сайт СПб ГБУ «Центр содействия занятости и профессиональной ориентации молодежи «Вектор», [Электронный ресурс] – URL: https://profvector.spb.ru/sved_ob_org/about-us/ (дата обращения 22.04.2019 г.)

12. Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» // Информационно-правовой портал «Консультант Плюс» – [Электронный ресурс] – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_131517/0be58ee7c239ab2c867ae4e44b3251343945e6e9/ (дата обращения 22.034.2019 г.)

13. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 N 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // Информационно-правовой портал «Консультант Плюс» - [Электронный ресурс] – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1642/ (дата обращения 27.03.2019 г.)

14. Структура Управления по труду и занятости Нижегородской области // Официальный сайт Правительства Нижегородской области - [Электронный ресурс] – URL: https://czn.nnov.ru/ru/258/269/ (дата обращения 27.03.2019 г.).

15. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Информационно-правовой портал «Консультант Плюс» - [Электронный ресурс] – URL: http://www.consultant.ru/ document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения 27.03.2019 г.)

16. Терешенкова Е. Ю. Центр занятости – сопровождение инвалидов при содействии их зянятости // Инвалиды – инвалидность – инвалидизация, – Н.Новгород, НИСОЦ, 2018. – 834 с.

17. Федеральный закон «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 29.12.2017 N 476-ФЗ // Информационно-правовой портал «Консультант Плюс» - [Электронный ресурс] – URL: http://www.consultant.ru/document /cons_doc_LAW_286752/ (дата обращения 10.04.2019 г.)

18. Андикян Б.Д., Особенности занятости и трудоустройства инвалидов // Вестник Московского государственного гуманитарно-экономического института, Московский государственный гуманитарно-экономический университет , 2012. – № 3 (11). – С. 84-92.

19. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Информационно-правовой портал «Консультант Плюс» – [Электронный ресурс] – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/ (дата обращения 10.03.2019 г.)

20. Трудоустройство граждан на квотируемые рабочие места // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/ rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/# (дата обращения: 09.10.2019 г.).

STATE AS A SUBJECT IN THE FIELD OF EMPLOYMENT PROMOTION FOR PEOPLE WITH DISABILITIES

Y.V. Shiryaeva
Scientific director: ***A.V. Migunova***

The article is devoted to the problem of promoting employment of young people with disabilities. The object of research is employment of young people with disabilities. The purpose of this article is to identify subjects of the public sector that promote employment and occupation of young people with disabilities. Directions of activity of the state subjects participating in granting to invalids of educational services, involvement of invalids in professional sphere, in protection of their rights in the labor market, the organizing measures to promote the employment of persons with disabilities.

Keywords: disabled people, subjects of the public sector, employment promotion, employment of disabled people.

УДК 159.99

ОСОБЕННОСТИ АЛЬТРУИСТИЧЕСКИХ УСТАНОВОК ЛИЧНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПОМОГАЮЩИХ ПРОФЕССИЙ (НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ «СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ»)

А.Е. Баранкина, Н.В. Шутова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Проблема значения альтруистических установок для профессиональной деятельности специалистов помогающих профессий является одной из ключевых в психологии. Сотрудники «Скорой медицинской помощи» относятся к группе помогающих профессий. Основу помогающей деятельности составляет просоциальное поведение, в контексте которого мы рассматриваем альтруистические установки. В работе отмечено, что альтруистическая установка является одним из важных аспектов профессиональной деятельности специалистов помогающих профессий. Проведен анализ понятий «альтруизм» и «альтруистические установки», представлены результаты экспериментального исследования альтруистических установок личности сотрудников «Скорой медицинской помощи», выявлены особенности их альтруистических проявлений, исследованы уровни проявления альтруистической установки.

Ключевые слова: помогающие профессии, помогающее (просоциальное) поведение, сотрудники «Скорой медицинской помощи», альтруизм, альтруистические установки, альтруистическая направленность.

В последнее время в психологической науке существенно возрос интерес к проблематике помогающих профессий. По мнению ряда авторов, помогающие профессии можно определить как профессии, предполагающие взаимодействие типа «человек-человек», основанные на постоянной работе и общении с людьми посредством просоциального (помогающего) поведения [1; 2; 3].

Просоциальное поведение определяется как действия, направленные на «сохранение, защиту, облегчение функционирования или содействие развитию того или иного «социального объекта» (другого человека, группы, коллектива)» [4].

Отметим, что среди многообразия «помогающих» профессий особого внимания заслуживает деятельность сотрудников «Скорой медицинской помощи» (врачи, фельдшеры, медицинские сестры).

Профессиональная деятельность представителей «Скорой медицинской помощи» рассматривается как особый вид деятельности, который характеризуется состоянием постоянной готовности, эмоциональной вовлеченности в проблемы окружающих, связанные с их состоянием здоровья, практически в любых ситуациях, где предполагается межличностное общение.

Личностные характеристики сотрудников «Скорой медицинской помощи» должны включать доброжелательность и приветливость при общении с пациентами, ответственность и внимательность при выполнении своих функций, оптимистичность, коммуникабельность, эмоциональную устойчивость и альтруистическую направленность.

Согласно позиции А.Д. Доника, Ю.В. Ковалева, альтруистическая установка является одним из важных составляющих профессиональной деятельности медицинских работников как представителей помогающих профессий [5; 6].

Необходимо подчеркнуть, что в основе формирования и развития альтруистической установки личности лежит феномен альтруизма, который трактуется как мотив оказания кому-либо помощи, не связанный сознательно с собственными эгоистическими интересами. Исходя из этого, мы можем утверждать, что альтруистическая установка – это готовность, предрасположенность субъекта к осуществлению деятельности, направленной на бескорыстную помощь другим людям [4].

Следовательно, альтруистическая направленность личности представителей «Скорой медицинской помощи» является одним из основных признаков профессионализма, отражающимся на качестве выполняемой ими работы, а также один из факторов адаптации к особенностям профессиональной деятельности.

Цель настоящего исследования: выявить особенности и уровни проявления альтруистических установок у сотрудников «Скорой медицинской помощи».

Эмпирическое исследование проводилось на базе Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Нижегородской области «Станция скорой медицинской помощи г. Нижнего Новгорода». Экспериментальную выборку составили 54 человека (сотрудники «Скорой медицинской помощи»).

Для реализации поставленной цели мы использовали опросник О.Ф. Потемкиной «Социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере» (шкала «альтруизм-эгоизм») [7].

Результаты исследования и их обсуждение

Обратимся к полученным результатам.

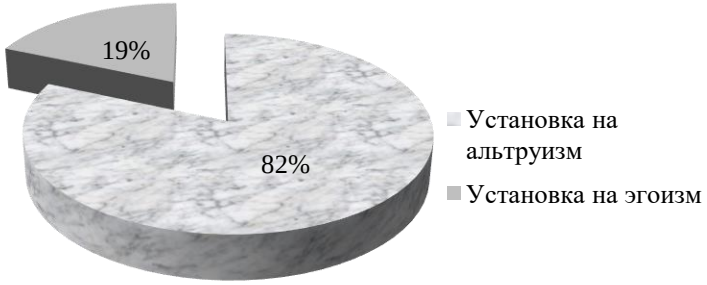

Рис. 1 Особенности проявления установок на альтруизм и эгоизм сотрудников «Скорой медицинской помощи»

Как видно из рисунка 1, большая часть сотрудников «Скорой медицинской помощи» (81.5%) имеют выраженную установку на альтруизм. Для них характерно наличие ряда личностных диспозиций: сострадательности, заботливости, чувства долга, ответственности и отсутствия негативных качеств, не способствующих проявлению альтруизма. Неотъемлемыми критериями альтруистического поступка являются бескорыстие и искренность мотивов, а также принесение в жертву собственных интересов, ценностей и ресурсов для помощи, спасения и благополучия других людей.

Альтруистическая направленность личности сотрудников «Скорой медицинской помощи» связана с готовностью человека к совершению альтруистических поступков, даже в ситуации, когда условия среды этому препятствуют.

Следует отметить, что среди испытуемых 18.5% имеют выраженную установку на эгоизм. Для них свойственно неадекватно завышенная самооценка и уровень притязаний, отказ принимать на себя ответственность за неудачи и приписывание себе незаслуженных успехов, преимущественно внешний локус контроля, нередко авторитарность и стремление к доминированию. Эгоисты склонны пренебрегать долгом, нормами морали и закона, а также пренебрежительно относятся к людям, используя разнообразные агрессивные формы поведения.

Выявленные социально-психологические ориентации на эгоизм у врачей могут быть рассмотрены как проявления профессиональных деструкций и, возможно, являются маркером негативных социальных тенденций, например, утраты ценностей российского менталитета.

Полученные результаты позволили выявить уровни проявления альтруистической установки сотрудников «Скорой медицинской помощи».

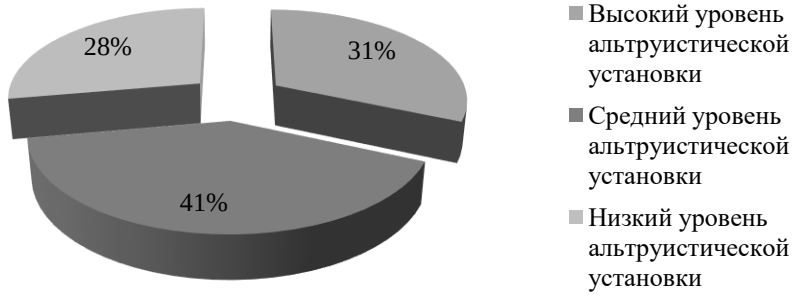

Рис. 2. Распределение сотрудников «Скорой медицинской помощи» по уровням альтруистических установок

Как можно видеть, 31% испытуемых имеют высокий уровень альтруизма. Высокоальтруистичные личности склонны завышать как собственные возможности и способности, так и способности окружающих людей. Им в меньшей степени, чем низкоальтруистичным, свойственна тревожность, аморальные установки.

Средний уровень альтруистических установок был выявлен у 41% испытуемых. Для них характерна склонность к эмпатии, сочувствию и пониманию других людей. Средний уровень является оптимальным, так как «крайние» варианты проявления альтруистической установки негативно влияют на профессиональное развитие представителей помогающих профессий (в том числе сотрудников «Скорой медицинской помощи»).

Следует констатировать, что значительный процент испытуемых (28%) имеют низкий уровень альтруистических установок. Для них характерна выраженная установка на эгоизм и эгоистическое поведение. Испытуемые с низкой степенью выраженности альтруистических установок очень редко выражают готовность к оказанию помощи другим людям. Низкий уровень выраженности альтруизма оказывает негативное влияние на профессиональную деятельность сотрудников «Скорой медицинской помощи», так как равнодушие и отсутствие сопереживания может стоить больному жизни. Анализ полученных результатов показал, что альтруистические установки необходимо рассматривать как важнейшие показатели профессионализма и личностной зрелости сотрудников «Скорой медицинской помощи».

Литература

1. Андреева О.В. Особенности профессиональной деятельности и психологического состояния представителей социономических профессий. URL: http://conference.osu.ru/assets/files/conf_reports/conf11/151.doc.
2. Болучевская В.В. Профессиональное самоопределение будущих специалистов помогающих профессий. Монография. Волгоград: Изд-во ВолГМУ, 2010. 264 с.
3. Ковалева Ю.В. Мотивы помогающего поведения и их связь с самоотношением личности. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/motivy-pomogayuschego-povedeniya-i-ih-svyaz-s-samootnosheniem-lichnosti.
4. Ильин Е.П. Психология помощи. СПб.: Питер, 2013. 304 с.
5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2005. 304 с.
6. Доника А.Д. Профессиональный онтогенез: медико-социологические и психолого-этические проблемы врачебной деятельности. М: Изд-во «Академия естествознания», 2009. 300 с.
7. Шутова Н.В., Баранкина А.Е. К проблеме значения альтруистических установок для профессиональной деятельности специалистов «помогающих» профессий/ URL: psykaf417.esrae.ru/19-165.

FEATURES OF ALTRUISTIC ATTITUDES OF REPRESENTATIVES OF HELPING PROFESSIONS (ON THE EXAMPLE OF EMPLOYEES OF “EMERGENCY MEDICAL ASSISTANCE”)

A.E. Barankina, N.V. Shutova

The problem of the importance of altruistic attitudes for the professional activities of specialists of helping professions is one of the key in psychology. We managed to determine that the employees of “Emergency Medical Assistance” belong to the group of helping professions. The basis of the helping activity is pro-social behavior, in the context of which we consider altruistic attitudes. It is noted that the altruistic installation is one of the important aspects of the professional activity of specialists of helping professions. This article analyzes the concept of “altruism” and “altruistic attitudes”, presents the results of an experimental study of altruistic attitudes of the personality of representatives of helping professions on the example of employees of “Emergency Medical Assistance”, identifies features of altruistic manifestations of employees of “Emergency Medical Assistance”, and explores the levels of manifestation of altruistic installation of employees of “Emergency Medical Assistance”.

Keywords: helping professions, helping (prosocial) behavior, employees of “Emergency Medical Assistance”, altruism, altruistic attitudes, altruistic orientation.

УДК 159.9.07

ДУХОВНОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН

Е.А. Бурова, А.А. Воронова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Исследуется актуальная отрасль гуманитарного знания – проблема духовности. Духовность рассматривается как социально-психологический феномен, особый процесс существования личности. Акцентируется внимание на личностном аспекте в социальном контексте. Духовность рассматривается как категория и как ценностное состояние сознания личности. Феномен духовности является предметом междисциплинарного исследования. Сложность в изучении данного феномена состоит, во-первых, в широте самой проблематики, а во-вторых, в многообразии исследовательских подходов.

Ключевые слова: духовность, личность, психологические и социологические теории духовности.

В современном обществе существует стойкий интерес к исследованию феномена духовности и ее происхождению. Проблема духовности приобретает особую ценность для российского общества, переживающего глубокий системный кризис, который содержит духовные принципы жизнедеятельности человека.

Категория духовности личности становится одним из приоритетных понятий, использующихся при исследовании человека, социальной группы, общества, цивилизаций. Дальнейший общественный прогресс мы можем связывать с развитием духовности и гармонизацией духовной и материальной сущности человека.

По мнению А.И. Семенова, феномен духовности рассматривается как ценностное состояние сознания личности [1]. Личность человека анализируется с позиции интелектуальных и нравственно-психологических возможностей. В современной психологии можно выделить два направления толкования сущности духовности: традиционно философское и психологическое. В традиционно философском направлении духовность связывается с приобщением к культурным и этическим ценностям. Рассмотрение духовности в этом направлении связано с выделением авторами трех аспектов – интеллектуального, эстетического и этического, которым разными авторами придается разное значение в контексте духовности. В последние годы появились исследования духовности, которые акцентируют внимание на внутренней психологической сущности духовности,

учитывая её в аспекте с проблемами самопознания и саморазвития личности. Духовность как ценностное состояние сознания, интеллектуальный и нравственно – психологический потенциал человека находит свою актуализацию в специфических формах его самоопределения.

С точки зрения экзистенционально-гуманистического подхода, личность и ее поведение изучают в области сущностных характеристик человека. В понимании В. Франкла, специфические человеческие характеристики – это главным образом духовность, свобода и ответственность [2]. Духовное бытие человека подразумевает осмысленную жизнедеятельность в форме свободной самодетерминации. Проблемы девиантного, в том числе и суицидального поведения, так или иначе, связаны с дефицитом рассмотренных качеств, т.е. с проявлениями бездуховности. Фундаментальной побудительной силой у человека, по мнению В. Франкла, является стремление к смыслу. Людям требуется обнаруживать смысл, то ради чего стоило бы жить, буквально во всем. "Смысл нельзя дать, его нужно найти" [2, с. 37], поскольку он уникален для каждого человека и может быть осуществлен только им самим. Если человек не видит смысла в чем-то вне себя, выживание в экстремальной ситуации становится бессмысленным и невозможным.

Духовность с трудом поддается однозначному определению, ее смысл толкуется и понимается весьма многообразно. Рассматриваемое понятие чаще всего соотносят с сущностной конструкцией человеческой субъективности и отношения человека к миру и самому себе. Духовность исследуют как одну из важнейших черт мировоззренческих установок субъекта (Е.П. Варламова).

При психологическом анализе феномена духовности особое внимание уделяется процессам, характеризующим внутренее состояние человека, его потребности и способности, сознательную и бессознательную деятельность. Духовность как явление представляет интерес с точки зрения приобщения индивида к общечеловеческой духовной культуре и ценностям.

С точки зрения социологической теории, духовность выступает как система социально значимых качеств, характеризующих индивида как члена той или иной общности. Признавая уникальность личности, тем не менее, делается акцент на изучении социально-типического в ее поведении и деятельности. Предметом социологического изучения является не только духовность личности, но и духовность социальной группы [3].

С.П. Штумпф приводится анализ теоретических концепций духовности [4]: Личностный аспект в социальном контексте рассматривают Э.А. Бирюкова (виртуально-образные составляющие морального сознания как неотъемлемое

условие духовно-нравственного оздоровления человека), С.И. Бокачев (сущность духовного и его осуществление на уровне жизнедеятельности личности), Н.К. Бородина (формирование духовного бытия: конфликт между личностью и индивидуальностью), В.О. Волкова (духовно-практическая компетенция субъекта), И.М. Ильичева (духовность как психологическое явление: конструирование теоретической модели), Н.С. Катунина (природа духовности человека, ее бытийность во внутреннем мире человека (душа – переживание – осмысление – сознание)), Г.П. Меньчиков (своеобразие духовной реальности человека: сознаваемое и неосознанное), Л.Н. Смирнова (духовность как ценность смысловой перспективы человеческого существования).

Таким образом, негативные тенденции в духовном развитии современной цивилизации, в том числе и в развитии российского общества, обусловливают выдвижение новых моделей исследования феномена духовности. Сосредоточивается внимание на основных тенденциях в формировании и реализации высших уровней духовности как основного фактора устойчивости и надежности социальных систем.

Проведенный анализ подходов и теорий изучения человека, имеющихся в арсенале различных наук, позволяет сделать осознанный выбор в пользу трактовки понимания сущности человека, связанной с многообразием подходов и теорий духовности, а также приоритетности духовных качеств личности как наиболее перспективной при организации и проведении последующих исследований проблемной тематики духовности человека.

Литература

1. Семенов А.И. Духовность: социально-философские аспекты исследования: Автореф. дис. …докт. филос. наук. Волгоград, 2001. 146 с.
2. Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990. 368 с.
3. Налетова И.В. Духовность как социокультурное явление // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки, №. 1, 1999. 71-76 с.
4. Штумпф С.П. Становление понятия «Духовность» в контексте социально-философского знания // Baikal Research Journal, no. 2, 2014, pp. 28.

SPIRITUALITY AS A SOCIO-PSYCHOLOGICAL PHENOMENON

E.A. Burova, A.A. Voronova

The article is devoted to the research of the actual branch of humanitarian knowledge — the problem of spirituality. The authors consider the problem of spirituality as a socio-psychological phenomenon. Ongoing social, economic, psychological, economic changes generate a strong interest in the study of spirituality. Spirituality is considered as a special process of personality existence. The authors focus on the personal aspect in the social context. Spirituality is considered as a category and as a valuable state of consciousness of the person. The phenomenon of spirituality is the subject of interdisciplinary research. The complexity of the study of this phenomenon consists, firstly, in the breadth of the problem, and secondly, in the variety of research approaches.

Keywords: spirituality, personality, psychological and sociological theories of spirituality

УДК 159.9.07

СЛУЖЕНИЕ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ)

Е.А. Бурова, А.А. Воронова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируется актуальность проблемы служения не только в социально-гуманитарных науках, но и в области внимания государственного управления. Авторы рассматривают формирование феномена служения как форму противостояния нарастающему общественному хаосу и способность сопротивляться разрушению культуры. Авторами предпринята попытка доказать, что служение как социально-психологический феномен, проявляя себя во всех сферах общества, оказывает существенное влияние на становление личности молодого поколения. Носителями служения, по мнению авторов, выступает молодежь различных социальных групп, но, прежде всего, миссия служения возлагается на такой социальный институт, как Военные высшие учебные заведения России.

Ключевые слова: служение, социальное служение, психологические факторы, становление личности, курсанты.

Желание служить общему благу должно непременно быть потребностью души, условием личного счастья.

А.П. Чехов, 1891 г.

В настоящее время область социальной реальности, в которую плотно вошли военные конфликты, экономические кризисы, погоня за известностью и прибылью [1], практически не оставляет молодому поколению возможности для рефлексии, поиска истинного бытия.

В связи с этим феномен служения как объект исследования привлекает внимание не только представителей различных социально-гуманитарных наук [2, 3, 4, 5], но и находится в области внимания государственного управления. Правительство страны придает стратегический характер решению данной проблемы на несколько десятилетий вперед и пропагандирует феномен служения с помощью различных социальных институтов [6].

Почему важна эта проблема? В основе любого общества лежит психология какого-нибудь сословия и определяет все стороны жизни. Например, в Соединенных Штатах Америки это, несомненно, психология предпринимателей. У нас в России это, несомненно, сословие служащих. Служить стране – это исторический императив для наших дореволюционных предков, для нашей семьи в советское время. Тогда почти все служили государству, а, значит, обществу.

Таким образом, служение в России общее на всех, а служат, к сожалению, далеко не все. Забота об этом – долг нашего общества. Как решить эту проблему? Воспитывать у молодого поколения ориентацию на служение, на ценности высшего порядка.

Служение – высшая идея, потребность души и условие личного счастья. Это умозаключение можно сделать на основе трудов всемирно известных служителей искусства и науки.

В общем социальном смысле, служение – это активная деятельность человека по выполнению общественных и профессиональных функций, бескорыстная, общественно ценная внутренняя позиция. В этом смысле говорят о служителях веры, науки, искусства.

Носителями служения выступает молодежь различных социальных групп, образовательных организации. Но, прежде всего, миссия служения возлагается на будущих военнослужащих в целом и на отдельно взятую категорию – курсантов военных ВУЗов, в частности. Курсанты являются носителями перспектив .Насколько удачно сформированы их взгляды не только относительно

своего будущего, но и будущего своей страны, зависит современная жизнь и завтрашний день нашего общества.

И.А.Алехин, В.Н. Герасимов, А.А. Деркач, А.Г Караяни, П.А. Корчемный, И.М. Хаертдинов, С.А. Чернов рассматривают подготовку будущих офицеров к служению как сложный социально-психологический феномен. С социально-психологической точки зрения, ценностно-ориентирующая, смыслообразующая и нормативно-регулирующая функции служения формируют личностные позиции курсанта.

Подготовка курсантов к служению Отечеству представляет собой синергию их военно-профессионального становления и личностного развития. Данный процесс проходит в условиях ВУЗа и обусловлен специфическими особенностями данного учебного заведения. Социокультурный императив служения проявляется в том, что курсанты как субъекты будущего страны не могут мыслить себя без ценностного отношения к офицерской службе. Данный феномен формируется в рамках творческой познавательной активности, осознания военно-профессиональной ситуации, воинских отношений, развития саморефлексии и самоорганизации курсанта и, таким образом, является системообразующим компонентом его личностного роста [7].

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что формирование ценностей и установок служения молодых людей является социально значимой задачей.

Следовательно, необходим единый подход к формированию феномена служения у молодого поколения Российской Федерации. Данная система должна быть создана с учетом исторического опыта воспитания курсантов военных ВУЗов, определять основные пути развития воспитания граждан, компоненты, позволяющие формировать готовность российской молодежи к служению обществу. Формирование феномена служение – это один из существенных факторов, способных существенным образом влиять на ход исторических событий, реально имеющих потенциальные возможности стать движущей силой истории нашего государства на современном этапе.

Литература

1. Шуткина, Ж. А. Педагогические условия формирования конкурентоспособности выпускника негосударственного вуза / Ж. А. Шуткина // Образование и саморазвитие. – Казань: № 5, 2007. – С.108-112

2. Коляго, П. В. Служение Отечеству и патриотизм в системе ценностей абитуриентов, поступающих в образовательные организации МВД России / П.В. Коляго // Вестник КРУ МВД России. 2017. №3 (37). – С.187-190.

3. Костылева, Т.А. Категории социального служения и основные понятия, связанные с ним /Т.А.Костылева//Омский научный вестник. 2013. №3 (119). - С.89-92.

4. Сикорская Л. Е. Добровольческая деятельность как показатель социального благополучия современного общества // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2015. № 21. – С.6-10.

5. Хагуров Т. А. Образование между служением и услугой // Образовательные технологии. 2011. № 2. –С. 3-15.

6. Послание Президента Федеральному Собранию: 12 декабря 2012 года // Президент России: [официальный сайт]. URL:http://www.kremlin.ru/news/17118 (дата обращения 10 апреля 2019)

7. Гожиков В.Я., Шевцова С.В. Психолого-педагогические факторы становления у курсантов военных вузов ответственного отношения к профессии офицера // Мир образования, образование в мире. 2014. №3. – С.118-125.

SERVICE AS A SOCIO-PSYCHOLOGICAL FACTOR IN THE FORMATION OF A PERSONALITY (BY THE EXAMPLE OF CADETS OF THE MILITARY UNIVERSITIES)

E.A. Burova, A.A. Voronova

The problem of service was analyzed in the article. The authors attempted to prove that service as a social and psychological phenomenon has a significant impact on the development of the personality of the younger generation. According to the authors, primarily the mission of the service is entrusted to such a social institution as the Military Higher Educational Institutions of Russia.

Keywords: service, social service, psychological factors, formation, cades.

УДК 159.9.072

ГОТОВНОСТЬ К ИННОВАЦИОННОМУ РАЗВИТИЮ РАЗНОВОЗРАСТНОГО ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НИЖНЕГО НОВГОРОДА[1]

А.С. Заладина
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлены результаты эмпирического исследования готовности к инновационному развитию сотрудников промышленных предприятий, отличающихся по типу организационной культуры. Респондентами выступили работники двух крупных предприятий Нижнего Новгорода. Одно из предприятий испытывает трудности модернизации, второе отличается выраженным инновационным компонентом.

Выявлено, что готовность к инновационному развитию не зависит от пола и возраста респондентов, находящихся в рамках одного предприятия.

Показано, что на ординарном предприятии большинство персонала желает усилить клановый компонент организационной культуры и уменьшить рыночный. Адхократический компонент, который мог бы стать для них катализатором инновационного развития, сотрудники данного предприятия стремятся сохранить на прежнем низком уровне.

Для сотрудников предприятия с инновационной направленностью характерно стремление к усилению адхократического и рыночного компонентов, а также ослабление иерархической составляющей организационной культуры.

Ключевые слова: инновации, организационная культура, возрастные стереотипы, гендерные стереотипы, социально-психологический возраст, персонал, хронологический возраст.

В последнее время особенно актуальным становится поиск детерминант жизнестойкости работников и факторов активного долголетия. Всё более очевидным становится, что помимо хронологического возраста, на продуктивность работников и качество их жизни в целом влияет целый ряд менее очевидных факторов. К ним относятся: культурные, социальные, экономические, психологические факторы, образование, статус. В отдельную группу факторов можно выделить организационные отношения и степень включённости организации в инновационные процессы.

[1] Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00910».

Ординарные и инновационные предприятия, как правило, существенно отличаются по организационным условиям, что в свою очередь отражается на организационной культуре. Исследования, проведённые Л.Н. Захаровой, показали, что адхократический и рыночный типы организационной культуры благоприятно воздействуют на жизнеспособность персонала [1].

С переходом к рыночно-инновационной модели экономики актуализируется вопрос о жизнеспособности персонала промышленных предприятий. Всё большее количество исследователей интересуют вопросы о влиянии организационно-психологического контекста на вовлечённость сотрудников в работу, о социально-психологическом возрасте персонала, об удовлетворённости трудом [2; 3].

Выраженное преобладание того или иного типа организационной культуры на предприятии удерживает сотрудников с такими психологическими качествами, которые позволяют им быть относительно успешными в сложившихся организационных условиях. Ценности, заложенные в организационной культуре, поддерживаются и сохраняются самими сотрудниками; на этой основе формируются критерии оценки результатов их работы. Всё это способствует адаптации и удовлетворенности трудовой деятельностью тех сотрудников, ценности которых совпадают с заложенными в организационной культуре. Однако, несмотря на внутреннюю солидарность относительно организационных ценностей у сотрудников, не все ценности оказывают благоприятное влияние на жизнеспособность предприятия в целом, а также на способность отвечать на вызовы внешней микро- и макросреды, на цели, стоящие перед той или иной отраслью [4].

Для изучения преобладающего типа организационной культуры в данном исследовании использовалась методика диагностики организационной культуры К. Камерона и Р. Куина.

В качестве респондентов выступили 176 работников двух крупных предприятий Нижнего Новгорода, одно из которых отличается выраженным инновационным компонентом, другое сталкивается с трудностями при модернизации. В исследовании приняли участие представители всех половозрастных групп.

К. Камерон рассматривает жизнеспособность организации на индивидуальном, групповом и организационном уровнях. При этом особенно подчёркивается значение психологической подготовленности сотрудников к реализуемым организационным изменениям [5].

По результатам исследования, инновационное предприятие имеет рыночно-иерархическую организационную культуру, адхократический компонент в которой выражен сильнее, чем клановый.

Иерархически-клановая организационная культура является доминирующей на исследуемом ординарном предприятии. Адхократическая составляющая при этом выражена на нём менее всего.

В результате исследования выявлено, что большинство персонала ординарного предприятия, независимо от пола и возраста, предпочли бы усилить клановый компонент и ослабить рыночный. Результаты по каждой половозрастной группе представлены в таблице №1.

Таблица 1

Организационно-культурные предпочтения разновозрастного исполнительского персонала ординарного предприятия

Группы респондентов	Пол	Клановая	Адхократическая	Рыночная	Иерархическая
Молодые	ж	37,2	12,4	18,3	32,1
	м	37,8	12,8	21,5	27,9
Ср. значение		**37,5**	**12,6**	**19,9**	**30**
Средний возраст	ж	41,5	12,6	15,7	30,3
	м	38,2	12,4	17,6	31,8
Ср. значение		**39,9**	**12,5**	**16,7**	**31,1**
Старший возраст	ж	40,4	14,6	16,3	28,8
	м	35,0	15,6	18,5	30,8
Ср. значение		**37,7**	**15,1**	**17,4**	**29,8**
Все группы		**38,4**	**13,4**	**18,0**	**30,3**

Вне зависимости от половозрастных характеристик для инновационного предприятия характерна готовность к усилению адхократической и рыночной составляющей, одновременно с понижением иерархического компонента.

Таблица 2

Организационно-культурные предпочтения разновозрастного исполнительского персонала инновационного предприятия

Группы респондентов	Пол	Клановая	Адхократическая	Рыночная	Иерархическая
Молодые	ж	27,3	25,7	30,6	16,4
	м	23,9	27,5	32,1	16,5
Ср. значение		**25,6**	**26,6**	**31,4**	**16,5**

Группы респондентов	Пол	Клановая	Адхократическая	Рыночная	Иерархическая
Средний возраст	ж	21,5	27,4	35,7	15,4
	м	18,3	28,5	38,7	14,5
Ср. значение		**19,9**	**28,0**	**37,2**	**15,0**
Старший возраст	ж	24,0	29,7	32,2	14,2
	м	21,8	28,3	34,2	15,7
Ср. значение		**22,9**	**29,0**	**33,2**	**15,0**
Все группы		**22,8**	**27,9**	**33,9**	**15,5**

Полученные данные свидетельствуют об ошибочности гендерных и возрастных стереотипов относительно того, что определённые группы более склонны к реализации инновационной стратегии развития предприятия, нежели другие. В исследовании показано, что возрастные сотрудники так же готовы к развитию инновационного вектора, как и представители других возрастных групп, а женщины готовы к усилению адхократического и рыночного компонента не меньше, чем мужчины.

Существующая на предприятии организационная культура является значимым фактором, оказывающим влияние на готовность или неготовность к инновационному развитию. Респонденты, находящиеся в одной половозрастной группе, но работающие в разных организационных культурах, существенно различаются по психологической готовности к работе в условиях рыночно-инновационной модели экономики.

Литература

1. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Коробейникова Е.В. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Н. Новгород.: Изд-во ННГУ, 2017. 406 с.

2. Masten A.S., Cutuli J.J., Herbers J.E., Reed M.J. (2009). Resilience in development. Oxford handbook of positive psychology. New York, Oxford University Press, 117-131.

3. Sutcliffe K.M., Vogus T.J. Organizing for resilience // Positive Organizational Scholarship: Foundation of a New Discipline / ed. by K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn. San Francisco: Berett-Koehler Publishers, 2003. Chap. 7. P. 94-110.

4. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Мартьянова Т.В. Гендерные проявления социально–психологического возраста персонала предприятий с организационной культурой разного типа // Проблемы теории и практики управления, 2018. № 7. С.107-117.

5. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 320 с.

READINESS FOR THE INNOVATIVE DEVELOPMENT OF MULTI-AGE PERSONNEL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES OF NIZHNY NOVGOROD

A.S. Zaladina

The results of an empirical study of the readiness for innovative development by an employee of industrial enterprises differing by the type of organizational culture are presented. The respondents were employees of two large enterprises of Nizhny Novgorod. One of them has difficulties of modernization; the second has a pronounced innovative component.

It was revealed that readiness for innovative development does not depend on the gender and age of the respondents located within the same enterprise.

In the ordinary enterprise, most of the staff wants to strengthen the clan component of the organizational culture and reduce the market component. The adhocratic component could be a catalyst for innovation development; however, the employees of this enterprise strive to keep it at the same level.

For employees of the enterprise, differing in their focus on innovation, there is a desire to strengthen the adhocratic and market component simultaneously with a decrease in the hierarchical component of the organizational culture.

Keywords: innovations, organizational culture, age stereotypes, gender stereotypes, socio-psychological age, personnel, chronological age.

УДК 159.9

ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ У МОЛОДЁЖИ (НА ПРИМЕРЕ ВСЕРОССИЙСКОГО КОНКУРСА МОЛОДЁЖНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ПРОЕКТОВ «ИННОГРАД»)

М.А. Калинина
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Исследуется роль диджитализации в формировании предпринимательских компетенций молодёжи. Методологию исследования составили теория экономического развития, концепция инновационного предпринимательства [1], концепция компетентностного подхода [2], теория развития предпринимательских компетенций [3], особенности формирования предпринимательских компетенций [4], теория конвергенции с помощью диджитализации [5], [6, с. 206], [7, с. 289], концепция дистанционного образования [8], концепция геймификации [9], концепция иерархической модели потребностей человека [10]. Применялись следующие методы исследования: структурный метод – классификация формирования предпринимательских компетенций; компаративный метод – обобщение особенностей онлайн-режима и сравнение с офлайн обучением, анализ преимуществ и недостатков онлайн обучения; метод теоретического анализа – идеализация процесса формирования личностных качеств в сфере предпринимательства под влиянием диджитализации; структурно-функциональный метод – прогнозирование влияния онлайн, геймификации на развитие личностных умений и навыков ведения бизнеса. Исследована путем теоретических обоснований и доказательств эффективность диджитализации в становление будущих предпринимателей. Проведенное исследование носит прикладной характер за счёт своей новизны и практической направленности. Необходимо анализировать преимущества, недостатки, специфику нововведений, а для этого следует изучать, именно тогда польза от них будет высокой.

Ключевые слова: диджитализация, компетентностная модель, компетенции, онлайн, предприниматель, предпринимательские компетенции, молодёжное предпринимательство, геймификация, инновационное предпринимательство.

XXI век инновационных технологий переворачивает многими годами сложившееся ценности в каждой из сфер жизнедеятельности. Путем диджитализации произошло слияние многих областей деятельности, в том числе предпринимательской, учебной и личной жизни каждого в целом. Согласно проведенному

исследованию ВЦИОМ, желание людей в России открыть свой бизнес повышается с каждым годом (в 2013 г. составляло 23% от общего числа респондентов, в 2019 г. – 25%). С другой стороны, доля нежелающих растет быстрее в 2011 г. – 57%, а в 2019 г. – 63% [11]. Почему такая большая разница в становление своей предпринимательской деятельности? Можно предположить, что это сдерживающий психологический фактор, потребность в безопасности. Человек боится браться за развитие и реализацию своей идеи в предпринимательской области, а это причина, как минимум, неразвитых предпринимательских компетенций, которые бы стали базой для будущего ведения своей деятельности. Слабое образование, точнее устарелая методика преподавания, именно для современной молодежи, в частности, поколения-Z, в области предпринимательства влияют на мотивированность студентов на дальнейшее развитие своего дела. Соответственно, без инноваций, а речь идет именно о диджитализации, не повысить готовность молодёжи к предпринимательству. Внедрение диджитализации в обучение будет способствовать эффективному формированию предпринимательских компетенций.

Данное исследование обладает практической ценностью. Изучение влияния диджитализации на процесс формирования предпринимательских компетенций среди молодёжи покажет роль и эффективность онлайн-режима. Важно разобрать преимущества и зоны развития для усовершенствования одних и устранения других сторон.

Перед проведением исследования была выдвинута следующая гипотеза:

Диджитализация повышает и делает эффективнее процесс формирования предпринимательских компетенций среди молодёжи.

Объектом исследования становится процесс формирования предпринимательских компетенций, а предметом процесс диджитализации как нового метода развития навыков, личностных и профессиональных компетенций молодёжи в области предпринимательства.

Ключевая цель исследования – выявить роль диджитализации в процессе формирования предпринимательских компетенций.

Для крепкой экономической системы необходима развитая предпринимательская деятельность, и государство Российской Федерации, понимая этот факт, поддерживает развитие малого и среднего предпринимательства, разрабатывая и внедряя новые законы, нормативные акты [12]. Но этого недостаточно, для начала необходимо заложить базовые знания, ключевые компетенции в области предпринимательства. Впервые термин «инновационное предпринимательство» ввел Й. Шумпетер, американский экономист. Он писал, что «любой предприни-

матель уже является инноватором». В его книге «Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия» «предпринимательство» приравнивается к новаторству, функцией предпринимателей «является как раз осуществление новых комбинаций и которые выступают как его активный элемент» [1]. Из данного определения можно выделить ключевую компетенцию предпринимателя – инновационность.

«Компетенция – способность достигать результаты деятельности, основанная на личностных особенностях, знаниях, умениях, навыках, проявляемая в поведении» [13]. В качестве рабочего определения «предпринимательские компетенции» примем персональные характеристики, умения, навыки, поведенческие способности, которые способствуют успешному ведению своего дела, бизнеса, оставляя его на высоком рейтинге, сохранив конкурентоспособность с другими фирмами. Соответственно, нужно понять спектр ключевых компетенций для развития своей предпринимательской деятельности. Одна из главных задач предпринимателя – создать нечто новое, приносящее, конечно, пользу. Необходимо облдать высоким личностным потенциалом, что относится к личностным компетенциям – уверенность, амбициозность, умение вести за собой. Как правило, для реализации проекта нужна команда, а, значит, необходимо владеть социальной компетентностью, проще говоря, коммуникабельностью, в то же время уметь организовать себя, расставить приоритеты, что относится к организационным компетенциям. Безусловно, необходимо правильно выбрать стратегию ведения, спрогнозировать рынок потребностей, проанализировать конкурентов и, конечно, верить в себя и быть индивидуальностью, как говорится: «Be global, think local». Важно предугадывать, что будет востребовано. А для этого нужно всегда быть в «гуще события», знать и уметь правильно добывать информацию. «Кто владеет информацией, тот владеет миром», – Натан Ротшильд [14].

В начале 70-х годов XX века Д. Макклелланд, американский психолог-исследователь, опубликовал статью, темой которой являлись компетенции [15]. Д. Макклелланд приходит к заключению, что компетенция имеет поведенческий характер, соответственно может быть сформирована путем обучения и развития. Главное – найти правильный подход к молодежи XXI века, и в этом случае традиционное обучение уже не является эффективным. Нужно отвечать на инновацию инновацией.

Нынешняя реальность – это начало нового пути, где человечество и технологии сливаются воедино. Это не значит, что восприятие слов будет взаимозаменяемым, оно будет взаимодополняемым. Каждая из сфер жизнедеятельности подвергается изменениям под влиянием инноваций. Молодежь XXI века уже не

различает грань реального и виртуального мира, экран телефона всегда перед их глазами и это, по-моему, уже не зависимость, а особенность поколения-Z. Под влиянием технологий изменился традиционный способ коммуникации, развлечений, поиск информации и многое другое. Кроме того, стратегия ведения бизнеса, предпринимательская деятельность, специфика работы hr-подразделений, банковская система, в общем, невооруженным глазом видно трансформацию всех аспектов нашей жизни – переход из офлайн- в онлайн-режим.

Соответственно, все большую популярность набирает дистанционное обучение. Новые тенденции в образовании – доступность получения образования, самостоятельность, креативность студентов, способность анализировать. При таком подходе у молодежи формируется самоконтроль, логика. А это одни из ключевых компетенций предпринимателя, как уже написано ранее. Кроме того, помимо онлайн-курсов, разрабатываются вебинары, веб-конференции, онлайн-квесты, деловые, ролевые игры для полного погружения в атмосферу предпринимательства. Можно предположить, что такой подход значительно увеличит заинтересованность предпринимательством, а усвоение информации в условиях современного мира молодежи будет происходить проще и легче. На этом разработка онлайн-программы по формированию предпринимательских компетенций не остановилась. Введем новое понятие в исследование – «геймификация». Данный термин является заимствованным от английского языка, первое составляющее слово которого при дословном переводе на русский язык означает «игра». Не исключено, что в будущем образование сведется к игре с прохождениями уровней, получением наград и возможностью делиться своими успехами с друзьями. Игры, направленные на формирование предпринимательских компетенций, не оставит никакого тинэйджера равнодушным. От таких интересных занятий материал будет усваиваться слету, интерес к предпринимательской деятельности в онлайн перерастет в настоящее желание воплощать свои идеи, проекты в жизнь.

Рассмотрим преимущества и зоны развития процесса диджитализации. Прежде всего, нужно выделить трудности, которые в большинстве своем базируются на сознании людей. Большое количество людей отвергает инновации из-за устоявшихся ценностей, необходима «специфическая мотивация». Существуют люди, которые «инновационно ориентированы благодаря своему психологическому потенциалу» [16, ст. 31]. Количество таких «инноваторов» находится в промежутке от 5% в обществе и в целом до 30% в интеллектуальных профессиональных сообществах [17]. Трудности заключаются «в слабой востребованности и низкой приживаемости» [16, ст. 32], поэтому главная задача – раз-

витие инновационной мотивации. Это главная проблема и зона развития в России, именно после того, как мы перейдем этот барьер, у нас создастся новая эпоха, где человек, технологии и общество будут интегрированы и взаимосвязаны.

Преимуществ от процесса диджитализации множество. Безусловно, университет не сможет обучать столько студентов, сколько сможет вмещать онлайн платформа. Возможность обучаться, не покидая границы своей страны, попросту доступность во всех ее смыслах. Это, с большей вероятностью, положительно повлияет на формирование предпринимательских компетенций. Студент учится time-management, организации себя. Такие способы, как геймификация, веб-квесты расширяют границы сознания молодёжи, все способствует нестандартному мышлению. В свою очередь, тренировка креативности поможет будущему предпринимателю разрабатывать новый проект, стартап. Ролевые, деловые игры в онлайн формате дают возможность побыть в роли предпринимателя и решить реальную проблему, с которой он может непосредственно столкнуться. К тому же, погружаясь в атмосферу предпринимательства, становится более интересным эта деятельность по сравнению с, например, лекциями в университете. В традиционном формате преподавания нет ничего плохого, но нынешняя молодёжь просто не усваивает таким образом информацию, и это уже нанесла свой отпечаток диджитализация.

Таким образом, надо стимулировать людей, говорить о проблеме, разрушать стереотипы каждого по отношению к инновациям. Тогда у нас появится новая эпоха, новое общество, в котором все будет совершеннее.

Основываясь на проведенном исследовании о роли влияния диджитализации на формирование предпринимательских компетенций молодёжи, можно предположить, что данный процесс будет иметь положительный результат. Путем доступности, современного подхода к формированию компетенций, игрового момента (геймификации) повысится спрос студентов, желание на реализацию своих идей в предпринимательской сфере. Предпринимательство перейдет на новый уровень.

Данное исследование имеет ряд перспектив и будущих модификаций. В дальнейшем будет представлена зависимость диджитализации и процесса формирования предпринимательских компетенций на основе статистического исследования. В качестве базы исследования будет проект «Инноград», основанный на платформе i-Generation [18]. Почему сделан такой выбор для основы эмпирической части? Потому что именно студенческий Бизнес-инкубатор ННГУ

«ИнтуицИЯ» [19] предлагает онлайн-курсы в области предпринимательства, вебинары «Школа карьерного роста», web-квесты, разрабатывает разные программы в онлайн-режиме, которые направлены на проверку своих знаний в области предпринимательства, где участники могут контактировать, общаться между собой также в онлайн-режиме. Кроме того, участники соревнуются за лучший проект или идею бизнеса. Одним из проектов является «Инноград» – увлекательная игра, направленная на рост общепрофессиональных компетенций, на развитие своих проектов, на формирование системы молодежного наставничества. В 2018 г. ННГУ масштабировал практику предпринимательского обучения в 12 вузах [20]. В данный момент я разрабатываю опрос, который позволит выявить эффективность онлайн-режима в формировании предпринимательских компетенций. Впоследствии я сделаю анализ на основе проведенного опроса и с полученными показателями подтвержу или опровергну поставленную мной гипотезу.

Литература

1. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: ЭКСМО, 2007. 864 с.
2. Каспржак А., Митрофанов К. Компетентностный подход как способ достижения нового качества образования / Материалы для опытно-экспериментальной работы в рамках концепции модернизации российского образования на период до 2010 г. М, 2002.
3. Матвеева Т.М. Формирование предпринимательской компетенции старшеклассников: автореф. дис. канд. пед. Наук 13.00.01 / Т.М. Матвеева. Москва, 2001. 206 с.
4. Трусова Л.А. Особенности формирования предпринимательских компетенций школьников в условиях социального партнерства // Современные проблемы науки и образования. 2012. №2. URL: http://www.science-education.ru/102-5757 (дата обращения 12.04.2019 г.).
5. Беспалова А.Г. История мировой журналистики. Издание третье, дополненное и исправленное / Беспалова А.Г., Корнилов Е.А., Короченский А.П., Лучинский Ю.В., Станько А.И. Москва: ИКЦ «МарТ», Ростов-н/Д: Издательский центр «МарТ», 2003. 132 с.
6. Луканина М.В. Текст средств массовой информации и конвергенция // Политическая лингвистика. Вып. 20. Екатеринбург, 2006. С. 205-214.
7. Вартанова Е.Л. Медиаэкономика зарубежных стран. М., 2003. 335 с.
8. Воробьева С.А. Дистанционное обучение: сегодня и завтра // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2012. № 6. С. 64-69.
9. Зорина О.Ю., Поворина Е.В. Геймификация как феномен современного мира // Новое поколение. 2016. № 9. С. 73-39.

10. Маслоу А. Мотивация и Личность. СПб.: Евразия, 1999. 77-105 с.
11. Организация бизнеса; средний и малый бизнес [электронный ресурс] URL: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9565 (дата обращения 28.03.2019 г.)
12. Федеральный закон Российской Федерации от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (ред. от 27.12.2018 г.).
13. Прохорова М.В. Психология труда: Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2012. 71 с.
14. Ротшильд Натан Майер. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/ Ротшильд,_Натан_Майер (дата обращения 14.04.2019 г.).
15. McClelland D. C. Testing for competence rather than for “intelligence”// American Psychologist. 1973. Vol.28. No.1.
16. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие. М.: Логос, 2014. 432 с.
17. Богоявленская Д.Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества. Ростов н/Д, 1983.
18. I-Generation. URL: http://i-generation.unn.ru (дата обращения: 22.03.2019).
19. Студенческий бизнес-инкубатор ННГУ «ИнтуицИЯ». URL: http://www.sbi.unn.ru/ (дата обращения: 22.03.2019).
20. ННГУ масштабировал практику предпринимательского обучения в 12 вузах URL: http://www.unn.ru/site/about/news/nngu-masshtabiroval (дата обращения: 22.03.2019 г.).

DIGITALIZATION OF THE PROCESS OF FORMATION OF YOUTH ENTREPRENEURIAL COMPETENCIES (ON THE EXAMPLE OF THE RUSSIAN COMPETITION OF YOUTH ENTREPRENEURIAL PROJECTS "INNOGRAD")

M.A. Kalinina

The article is devoted to research on the digitalization role in formation youth entrepreneurial competences. The methodology of the investigation is compiled by theory of economic development, conception of innovative entrepreneurship [1], conception of competence approach [2], theory of entrepreneurial competences development [3], features of the formation of entrepreneurial competencies [4], convergence theory influenced by digitalization [5], [6, p. 206], [7, p. 289], conception of distance education [8], conception of gamification [9], conception of a hierarchical model of human needs [10]. In this researching, the following research methods were used: structural method – the classification of the formation of entrepreneurial competencies; comparative method – generalization of the features of the online and comparison with offline

training, analyze the advantages and disadvantages of online training; method of theoretical analysis – the idealization of the process of formation of personal qualities in the field of entrepreneurship under the influence of digitalization; structural-functional method – predicting the impact of online, gamification on the development of personal skills and business skills. The author researches the effectiveness of digitalization in the formation of future entrepreneurs using theoretical background and evidence. The study is applied in nature due to its novelty and practical orientation. It is necessary to analyze all the advantages, disadvantages, specifics of innovations, and for this society should study this field, and then benefit will be high.

Keywords: digitalization, competency model, competencies, online, entrepreneur, entrepreneurial competence, teenagers' entrepreneurship, gamification, innovative entrepreneurship.

УДК 159.9.078

ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Е.П. Кирьяйнен
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматривается понятие «дистанционная коммуникация», которое понимается как связующий фактор сотрудников компании между собой. Проведен анализ литературных источников по проблеме коммуникации в организациях; обосновывается необходимость продолжения изучения данной темы в рамках организационной психологии с использованием психодиагностических методик, анализа литературы по теме, анкетирования и наблюдения. В работе описываются примеры проблем компаний, которые можно решить с помощью дистанционной коммуникации, объясняется важность выстраивания корпоративных отношений между сотрудниками. Автором перечислены объекты, благодаря которым в компаниях реализована виртуальная коммуникация, к ним относятся: аудио- и видеосвязь, мессенджеры, электронная почта, корпоративные сайты. Представлены выводы, где перечислены факторы развития корпоративной коммуникации и выделены задачи и гипотеза дальнейшего исследования.

Ключевые слова: коммуникация, дистанционная коммуникация, open space, общение.

Внутренние коммуникации между сотрудниками организации – один из ключевых факторов развития компании. Многие руководители современных предприятий осознают важность выстраивания межличностных отношений, так как считают это главным конкурентным преимуществом и ресурсом. Коммуникации помогают выстроить эффективное взаимодействие в коллективе, формируют единое информационное пространство.

Среди наиболее известных авторов, изучающих феномен организационной коммуникации, следует назвать следующих: А.К. Болотова и Ю.М. Жуков исследовали истоки и механизмы формирования коммуникации в общественной жизни [1]; Р. Дафт определил, какие внутренние и внешние процессы влияют на организацию и как строится управление корпоративной системы [2]; А.Л. Журавлев, Т.А. Нестик выделили теоретические подходы к исследованию управления совместной деятельностью в организации [3]; Т.С. Кабаченко проанализировала наработанные практики в сфере психологии управления и выделила основные инструменты и технологии [4]; М.В. Каймакова рассмотрела вопросы коммуникативных процессов в современных экономических реалиях [5]; Е.А. Науменко описал, какие субъективные и объективные составляющие влияют на различные процессы в организациях [6]; М.А. Реньш занимается изучением проблем развития организаций [7].

Наибольшую популярность за последнее десятилетие набирает электронная коммуникация или, иначе говоря, виртуальная коммуникация, так как в настоящее время происходит стремительное проникновение новых информационных технологий в жизнь человека. Благодаря появлению Интернета стираются границы, создающие барьер межличностного контакта между людьми. Дистанционное общение реализуется благодаря электронным и деловым письмам; телефону; мессенджерам, которые обеспечивают видеосвязь и общение при помощи сообщений.

Анализируя современные возможности на первый взгляд может показаться, что данное явление заметно упрощает деятельность компаний, так как многие проблемы решаются на расстоянии и могут не требовать личного присутствия того или иного сотрудника. Однако, если рассмотреть данное явление глубже, можно увидеть проблемы, которые создала дистанционная связь. В связи с этим возникают вопросы: почему с появлением «упрощенной» возможности взаимодействия людей друг с другом виртуальное общение сотрудников имеет определенные риски, которые могут сказываться на компании в целом? И как формируется корпоративная общность и происходит трансляция корпоративных ценностей?

Изучение дистанционного взаимодействия сотрудников внутри коллектива является актуальной темой исследования, так как данное явление приобретает большую популярность внутри крупных организаций.

Цель данной работы – на основе теоретического анализа сформулировать гипотезу и задачи для дальнейшего эмпирического исследования по теме «Корпоративная коммуникация как фактор межличностного взаимодействия внутри коллектива».

Объект – дистанционная коммуникация сотрудников организации.

Предмет – влияние корпоративной коммуникации на межличностное взаимодействие сотрудников организации.

Используемые методы – анализ литературных источников, нормативной документации, включенное наблюдение.

Полученные результаты

Отсутствие выстроенной системы коммуникации между сотрудниками одной организации способствует появлению многочисленных конфликтов и непониманию цели деятельности. Создание внутренней коммуникации необходимо для преодоления коммуникативных разрывов, установления эффективного взаимодействия между персоналом, осознания общей бизнес-цели, стратегии, корпоративной политики компании.

В организационной системе коммуникация представляет собой явление и процесс. Как явление коммуникация отражает правила, нормы, принципы, закономерности. Как процесс – форма взаимодействия персонала по обмену информацией внутри организации и за ее пределами [8].

В настоящее время основными коммуникативными средствами компании являются электронные и личные способы передачи информации. К электронным категориям относятся: электронная и голосовая почта, видео- и аудиосвязь, презентации, виртуальные чаты, вебинары и прочее. К личным категориями можем отнести: собрания сотрудников, встречи тет-а-тет, спринты, круглые столы, тренинги и др.

Многие вспомнят, каким образом строилось взаимодействие сотрудников друг с другом 10 лет назад: офисный персонал в основном находился каждый в своем кабинете, в некоторых случаях можно было увидеть до 2-3х сотрудников в одном помещении. А «безбарьерный» контакт сотрудников с клиентами никто и не представлял. Вспомним старые отделения Сбербанка, когда любое общение клиента с персоналом организации проходило через «окошко». А спустя несколько лет популярность стали набирать офисы “open space”, что подразумевает

открытое пространство, где рабочие места сотрудников разделены условными перегородками.

Рассмотрим три нижегородские организации, в которых офис представляет собой “open space”: Нижегородский филиал ПАО «МТС», ООО ПЦ «Аксиома», Ювелирная сеть «Сенат». Несмотря на то, что в данных организациях на первый взгляд можно заметить возможность неограниченного контактирования сотрудников друг с другом, не во всех перечисленных организациях налажена корпоративная коммуникация. В данном случае большое значение имеет именно дистанционное общение, так как личное не имеет преград – все находятся в одном пространстве.

Прежде всего, дистанционная коммуникация важна для понимания занятости и в то же время объединения всех сотрудников. Можно находиться в одном помещении с коллегами и при этом считать, что основная деятельность выполняется тобой. В таком случае дистанционная коммуникация помогает максимально объединить всех сотрудников, например, получение информационных писем как делового, так и развлекательного характера. Она помогает понять, какие задачи актуальны, какова цель деятельности. Разумеется, данные вопросы можно обговаривать на планерках, собраниях, но, как правило, зачастую всех сотрудников собрать невозможно по различным причинам, эту проблему и решает официальная рассылка писем. Лучше всего из выделенных организаций данная система работает в Нижегородском филиале ПАО «МТС». Ежедневно сотрудники организации получают информационные письма, и множество задач решают на уровне виртуального общения.

Компания «Аксиома» решила проблему межличностного взаимодействия сотрудников друг с другом при помощи переезда в большее помещение, за счет чего персонал из разных отделов стал постоянно контактировать друг с другом. Раньше они находились на разных этажах, и многие вопросы решались медленно. Однако теперь существует проблема неудобного расположения рабочих мест в офисе, а именно отсутствие личного пространства – какого-либо разделения между отделами. Таким образом, виртуальная коммуникация может помочь в ее решении, если офисное пространство разделить на условные отделы, а возникающие задачи решать дистанционным способом.

В Ювелирной сети «Сенат» необходимо налаживать как личную, так и дистанционную коммуникацию, так как работа внутри отделов выполняется быстро, но при их взаимодействии друг с другом возникают проблемы.

Дистанционная коммуникация, как и личная, играет важную роль в процессе взаимодействия сотрудников друг с другом. Помимо прочего, помогает

осознать общую цель компании и стараться внести вклад в развитие своей работы. Как известно, сотрудник старается лучше выполнять свою деятельность, если чувствует себя частью организации.

А.Е. Жичкина, Е.П. Белинская выделяют следующие особенности дистанционной коммуникации [8]:

1. Письменная речь способствует более точному и рациональному изложению мыслей.
2. Отсутствие искажения в написанном тексте, так как полученная информация воспроизводится дословно.
3. Со временем при online-коммуникации границы формального общения стираются, и происходит своеобразное сокращение психологической дистанции.
4. В противовес личному общению, где существует непосредственный контакт сотрудников, дистанционное общение может иметь разные каналы взаимодействия – видео- и аудиосвязь, общение в чатах, в электронной почте и на корпоративных сайтах.

В то же время виртуальная коммуникация имеет значительные недостатки, отражающиеся на искажении получаемой информации:

1. Отсутствие возможности передачи эмоциональных ощущений.
2. Вероятность удаления информационного сообщения.
3. Возникновение различных технических проблем.
4. Возможность взлома/раскрытия секретных материалов.

Современный вид межличностной коммуникации, такой как дистанционная коммуникация, носит противоречивый характер, одновременно способствует установлению контакта между сотрудниками и создает барьер взаимодействия друг с другом.

Однако установление определенных правил общения сотрудников внутри организации поможет избежать недопонимания коллег. Сегодня человек постоянно находится в большом информационном поле, так как ежеминутно по всему миру проходят огромные потоки различных баз данных. Разумеется, весь этот объем информации обрабатывает, прежде всего, машина, но важно помнить, что за ней стоит человек – люди – организация. А это значит, что так или иначе необходима корпоративная коммуникация, потому что в противном случае коллектив становится разрозненным, каждый отвечает только за выполняемую деятельность, не зная, чем занимаются его коллеги. Одна цель распадается на множество других подцелей, каждый становится сам за себя, а для создания эффективной, конкурентоспособной организации такая работа невозможна.

Выводы:

1) Основные факторы необходимости работы над внутренней коммуникацией:

— Информирование персонала о целях, задачах и планах организации;

— Понимание важности деятельности коллег;

— Отношение сотрудников к внутренней политике организации;

— Предотвращение текучести кадров;

— Доверие сотрудников к внутренним изменениям в компании.

2) Коммуникация присутствует во всех видах управленческой деятельности и требует комплексного подхода к ее изучению и формированию. Соответственно, основной целью исследовательской части работы является разработка методов эффективного дистанционного общения персонала внутри организации.

Необходимо продолжить изучение данной темы для обобщения полученной информации и разработки методики эффективного взаимодействия сотрудниками друг с другом. В качестве задач для дальнейшего изучения указанной проблематики следует назвать:

1. Определить влияние организационной культуры на коммуникативные отношения в коллективе;
2. Изучить влияние дистанционной коммуникации на межличностные отношения сотрудников организаций;
3. Установить взаимосвязь дистанционной коммуникации и организационной культуры на организацию в целом;
4. Определить рекомендации, способствующие эффективному взаимодействию сотрудников в организации друг с другом.

Гипотеза исследования: дистанционная коммуникация необходима для формирования организационной культуры, что, в свою очередь, положительно влияет на взаимоотношения сотрудников компании между собой в целом.

Проверку указанной гипотезы планируется провести с помощью следующего инструментария:

— методика организационной диагностики OCAI К. Камерона и Р.Куинна;

— анкетирование сотрудников организаций;

— многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина;

— опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте».

Предполагается, что полученные результаты помогут понять, каким образом выстраиваются взаимоотношения коллег между собой, какие существуют проблемы внутри организации и как дистанционная коммуникация может их решить.

Литература

1. Болотова А.К., Жуков Ю.М. Психология коммуникаций. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. 495 с.
2. Дафт Р.Л. Теория организации: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. 736 с.
3. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 1 / Под ред. В.А. Бодрова и А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. 615 с.
4. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие / Т.С. Кабаченко. СПб: Питер, 2003. 400с.
5. Каймакова М.В. Коммуникации в организации: Учебное пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2008. 73 с.
6. Науменко Е.А. Организационная психология: Учебное пособие. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2011. 264 с.
7. Реньш М.А. Организационная психология: Учеб. Пособие. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2009. 255 с.
8. Белинская Е.П., Жичкина А.Е. Современные исследования виртуальной коммуникации: проблемы, гипотезы, результаты. М.: Изд-во Федеральное государственное научное учреждение "Институт социологии образования" Российской академии образования, 2000. С. 395-428.

FEATURES OF CORPORATE COMMUNICATION IN A MODERN ENTERPRISE

E.P. Kiryaynen

The article deals with the concept of remote communication, which is understood as a connecting factor between employees. The analysis of literary sources on the problem of communication in organizations; the necessity to continue the study of this topic in the framework of organizational psychology using psychodiagnostic techniques, literature analysis on the topic, questioning and observation. The paper also describes examples of problems of companies that can be solved with the help of remote communication, explains the importance of building corporate relations between employees. The author lists the objects through which the companies implemented virtual communication, they include: audio and video, messengers, e-mail, corporate sites. In conclusion, the conclusions, which lists the factors of development of corporate communication and highlighted the tasks and hypothesis for further research.

Keywords: communication, remote communication, open space, communication.

УДК 159.98

СОВРЕМЕННЫЕ ПСИХОТЕХНОЛОГИИ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ И ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

С.А. Киселева, С.В. Давыдов
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью молодых специалистов обладать не только важными профессиональными качествами, но и способностью противостоять стрессу.

Ключевые слова: психотехнологии, стресс-менеджмент, дыхательные техники, НЛП, техники якорения, психологические барьеры.

Современное российское общество с каждым годом становится все более требовательным ко всем составляющим человеческих ресурсов. Руководители предприятий и фирм уже не ограничиваются тем, что стремятся взять на работу сотрудников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих хорошую подготовку и способных с самого начала решать серьезные производственные задачи. Зачастую во главу угла работодателями ставятся психологические навыки кандидатов эффективно справляться со стрессом и противостоять факторам эмоционального выгорания, что становится все более необходимым для качественного выполнения должностных обязанностей [1]. От молодого специалиста в его профессиональной сфере работодатели ожидают активности, эффективности, высокой мобильности, быстрого и качественного включения в рабочий процесс и способности к личностному развитию. Для соответствия этим новым требованиям молодой специалист зачастую должен превзойти самого себя, преодолеть психологические барьеры, доказав себе и окружающим, что все наши границы – это лишь границы наших собственных ограничений и убеждений, и зная, как их преодолеть, человек становится способен сделать практически все [2,3]. Н.А. Подымов (1999) характеризует эти барьеры как субъективное психическое препятствие, возникающее в результате изменения идеалов и ориентаций личности, перестройки мотивационной сферы, смысловых рассогласований сознания и объективных условий и способов деятельности, сложившихся отрицательных стереотипов [4].

Важным инструментом преодоления психологических барьеров молодых специалистов в настоящее время являются современные психотехнологии, способствующие преодолению кризисных ситуаций, полноценному профессиональному развитию и становлению стрессоустойчивости [5]. Под современными психотехнологиями в психологии традиционно понимают новые технологии решения практических проблем психической деятельности, т.е. систему базовых психотехник: принципов, методов и средств воздействия на человеческое поведение посредством воздействия на человеческую психику. В частности, применение таких психотехнологий, как нейролингвистическое программирование (NLP), DHE и прочих, ориентированных на анализ и моделирование успешного поведения людей, то есть на управление профессиональным и личностным ростом, способствует качественной подготовке будущих специалистов для формирования психологической готовности к трудовой деятельности. При моделировании психотехнологии следует учесть, на формирование каких качеств и навыков направлена работа, какого уровня и рода изменения должны быть получены. Успешное применение современных психотехнологий обеспечивает целенаправленное изменение личностных свойств, изменение качественных параметров собственной жизни, личностный рост и развитие в профессиональной деятельности [6]. Не случайно все больше и больше молодежи начинают осваивать эти методы и приемы успешного построения своей карьеры. Проведенный нами анализ литературы, посвященной проблеме стресс-менеджмента на производстве, однозначно показывает, что в перечень профессионально важных качеств, характеризующих менеджера, все больше работодателей указывают такое качество, как высокая стрессоустойчивость. К сожалению, не все знают, что стрессоустойчивость можно целенаправленно и эффективно развивать, используя современные психологические знания.

Для индивидуальной работы можно использовать дыхательные методики. Дыхание – одна из эффективных техник саморегуляции и релаксации. Данный вид техник не является энергозатратным и не требует много времени, выполнение данной техники возможно осуществить, находясь непосредственно на рабочем месте при возникновении эмоционального возбуждения, усталости, напряженности, стресса. При выполнении дыхательных техник восстанавливается нормальный ритм дыхания, достигается психологическое спокойствие, повышается устойчивость стрессу и физическая работоспособность. Результат от выполнения дыхательных техник характеризуется устойчивостью и стабильностью [7]. При этом вовсе не обязательно изучать сложные дыхательные техники, используемые, например, в системе индийской пранаямы или китайского

цигуна, вполне подойдут вполне простые дыхательные техники, используемые, например, при подготовке сотрудников МЧС, а также в рамках спортивной психологии. Эти современные разработки основаны на психофизиологических исследованиях и имеют весьма широкий спектр применения.

Следующий вид техник, доступный каждому, – одна из популярных техник НЛП – «якорения». При правильном применении данной техники человек может не только снизить напряжение, но и повысить стрессоустойчивость и эффективность, так как якорение обеспечивает быстрый переход в любое эмоциональное состояние.

Вообщем и целом, существует множество различных техник, направленных на овладение собой и улучшение качество жизни человека. Владение хотя бы несколькими из них сделает жизнь каждого продуктивнее и впоследствии поможет избежать многих физиологических и психических нарушений.

Литература

1. Карицкий И.Н. Современные социально-психологические практики: теоретико-методологические исследования: диссертация к. психол. Наук. - 2002
2. Адреенкова О.С. Использование психотехнологии изучения человека в трудовой деятельности в работе с персоналом. // Психопедагогика в правоохранительных органах – 2003 - №2(20) –с. 119-126.
3. Приленский Б.Ю., Приленский А.Б. Интенсивные здоровьесберагающие психотехнологии. // Академический журнал Западной Сибири – 2012 - №5 – с. 42-43.
4. Подымов Н.А. Психологические барьеры в профессиональной деятель деятельности учителя: диссертация д-ра психол. наук. – М., 1999.
5. Смирнова Е.Г. Психотехнологии преодоления психологических барьеров профессионального развития педагогов. // Сборники конференции НИЦ Социосфера – 2014 - №20 – с. 34-38.
6. Карицкий И.Н. Интегративные психотехнологии и социальная успешность. В кн.: Перспективы психологической науки и практики, Москва, 2017, с. 272-277.
7. Слученков А.М., Волков С.И. Энергосенсорные дыхательные практики // Вестник психотерапии – 2006 – №16(21) – с.151-153.

MODERN PSYCHOTECHNOLOGIES AS AN EFFECTIVE TOOL FOR THE DEVELOPMENT AND FORMATION OF THE PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES OF YOUNG PROFESSIONALS

S.A. Kiseleva, S.V. Davydov

The relevance of this topic is due to the need for young professionals to have not only important professional qualities, but also the ability to resist stress.

Keywords: psychotechnologiesR, stress management, respiratory techniques, NLP, anchoring technique, psychological barriers.

УДК 159.99

ОРГАНИЗАЦИОННО-КУЛЬТУРНЫЕ И МОТИВАЦИОННЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

Ю.Д. Корсакова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются особенности связи организационной культуры, профессиональной мотивации и степени удовлетворенности персонала трудом. Базой исследования явились две крупные телекоммуникационные компании с организационной культурой (ОК) разного типа. Выявлено, что удовлетворенность трудом существенно выше в компании с рыночно-клановым типом ОК по сравнению с ОК рыночно-иерархического типа, показаны организационно-мотивационные детерминанты удовлетворенности, сделан вывод, что решение проблемы низкой удовлетворенности трудом возможно посредством укрепления рыночного компонента ОК и принятия мер для удовлетворения потребности персонала в разнообразии и переменах.

Ключевые слова: организационная культура, мотивация, удовлетворенность трудом, эффективность трудовой деятельности.

Введение

Сегодня все больше внимания менеджеров и ученых обращено к нематериальным активам развития организаций, среди которых важное место занимает ОК. Эксперты полагают, а исследования подтверждают, что от характеристик

ОК зависит внедрение новых технологий, идей, инициатив и сохранение уникальности организации в глобальном рыночном пространстве, ее общая эффективность и жизнеспособность [1; 2; 3; 4].

Любая организация функционирует и развивается как сложный организм. Постоянно подвергаясь влиянию внешней среды, приспосабливаясь к изменениям, современная организация должна иметь потенциал, способный формировать и накапливать ресурсы, которые могут обеспечить не только своевременную и адекватную реакцию на воздействия внешней среды, но и предоставят возможность активно изменять окружающую действительность, эффективно управлять функционированием и развитием подсистем организации. Этот «жизненный потенциал» деятельности организации обеспечивает организационная культура.

В основе ОК лежат ценности, являющиеся предикторами организационного поведения, она выполняет функции внутренней интеграции и внешней адаптации, то есть, ею обеспечивается интеграция внутриорганизационных процессов и отношений для соответствия предприятия вызовам внешней среды [1].

Можно согласиться с тезисом, что «в современных социокультурных условиях ... культурный базис, то есть организационная культура, приобретает значение первостепенности по следующим причинам: во-первых, является неформальной основой существования и эффективного функционирования организации; во-вторых, служит эффективным инструментом проведения реструктуризации компании и изменений, диктуемых обстоятельствами, складывающимися как в экономике, отрасли, так на самом предприятии» [5, с. 221]. В результате, знание особенностей организационной культуры компании позволяет оценить степень ее стабильности, ее конкурентоспособность, предвидеть возможные направления управленческих решений, а также возможность достижения запланированных результатов. Каждая организация стоит перед необходимостью формирования собственного лица – определение своих целей и ценностей, стратегии обеспечения качества производимой продукции и предоставляемых услуг, правил и принципов поведения работников, поддержания репутации компании в деловом мире. Все это концентрируется в организационной культуре, является задачей, без решения которой невозможно добиться эффективной работы компании, поэтому необходимо изучение сущности и основных характеристик ОК в условиях динамичных социально-экономических и социокультурных процессов в современном обществе.

Организационная культура является важным фактором эффективности труда персонала. Отметим, что связь организационной культуры и уровня эффективности и качества работы персонала продемонстрирована в работах М.А.

Макарченко, А.В. Подоляко, З. Двораковой [6], И.А. Никитиной, Д.Ф. Соговой, А.Г. Трубилина [7], Е.В. Демидовой [8], Ю.А. Андреевой [9], С.В. Коваленко, О.И. Юрасовой [10].

Термин «удовлетворенность работой» означает определенный уровень «позитивного отношения работника к различным факторам, связанным с его деятельностью и местом в производственной организации» [11], и в большей степени отражает эмоциональное отношение сотрудника к профессиональному труду [12]. Удовлетворенность трудом связана с эффективностью деятельности предприятия [13], а также зависит от этапа развития бизнеса. Наиболее высокий уровень удовлетворённости трудом в целом характеризирует этап интенсивного роста бизнеса, что связано, в том числе, и с самыми большими возможностями для повышения квалификации. Работники стабильных организаций менее других удовлетворены своим трудом [14]. Эффективность деятельности субъекта труда, с психологической точки зрения, является сложным динамичным процессом, который обусловлен взаимосвязью «организационной культуры труда, профессиональной готовностью человека как личности и субъекта труда к успешному исполнению деятельности, к инновационным процессам, к саморазвитию, а также и адекватностью оценки результата труда» [15, с. 7]. Наличие противоречий в связи каких-либо из указанных феноменов может стать причиной неудовлетворенности человека трудом, снижения эффективности профессионального труда.

Цель исследования: раскрыть характер связи организационной культуры, удовлетворенности трудом и эффективности труда персонала на примере телекоммуникационных компаний.

Гипотеза исследования: уровень удовлетворенности трудом персонала телекоммуникационных предприятий влияет на эффективность компании и зависит от трудовой мотивации и организационной культуры.

Методы исследования: теоретический анализ, включенное наблюдение, интервью; организационная диагностика, тестирование с помощью диагностических методик (Методика диагностики организационной культуры и организационно-культурных предпочтений (OCAI) [2]), психодиагностический метод: «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева [16]; «Диагностика привлекательности труда» В.М. Снеткова [17], «Мотивационный профиль» Ш. Ричи, П. Мартина [18], непараметрический критерий Манна-Уитни, метод ранговых корреляций Спирмана.

Базой для исследования выступили нижегородские отделения телекоммуникационных компаний ПАО «Альфа» и ПАО «Бета». В эмпирическом исследо-

вании приняли участие от каждой компании по 28 сотрудников отделов кадрового делопроизводства и администрирования, индивидуального и массового подбора, а также консультационного отдела.

Результаты и их обсуждение

Обнаружено, что организационная культура в ПАО «Альфа» рыночно-клановая, где организацию связывает воедино акцент на стремлении побеждать, а также ее характеризуют бригадная работа, дружный коллектив, внутренняя поддержка. Организационная культура в ПАО «Бета» рыночно-иерархическая. Помимо стремления побеждать на рынке, она характеризуется высокой степенью разделения труда, развитой иерархией управления, наличием многочисленных правил и норм поведения персонала.

На основе показателей публичной отчетности можно сравнить эффективность двух телекоммуникационных компаний. Так, операционная прибыль ПАО «Альфа» в 2017-2019 гг. значительно превышает финансовый результат в ПАО «Бета». Также производной от эффективности предприятия является размер заработной платы, которая выше у сотрудников аналогичных отделов в ПАО «Альфа». Таким образом, можно сделать вывод, что эффективность выше у ПАО «Альфа».

На основе результатов наблюдения и интервью было выдвинуто предположение о более высокой степени удовлетворенности трудом в ПАО «Альфа». Здесь более комфортные условия для работы. Важно, что компания предоставляет сотрудникам ДМС и дополнительные льготы. Хорошо развито наставничество и взаимопомощь. Руководители отделов со своими подчиненными общаются на равных (что также свидетельствует о высокой доле кланового компонента в организационной культуре). Важным аспектом является более высокая заработная плата.

При обработке результатов было обнаружено, что сотрудники в ПАО «Альфа», действительно, отличаются более высокой общей удовлетворенностью трудом, а также они более удовлетворены взаимоотношениями с коллегами, с руководством, условиями труда и уровнем профессиональной ответственности (рис. 1).

При сопоставительном анализе общей удовлетворенности трудом в двух компаниях с учетом отдела было выявлено наличие достоверных отличий в трех отделах из пяти (то есть, удовлетворенность трудом выше у большинства рассмотренных отделов ПАО «Альфа»).

Также было обнаружено, что у сотрудников в ПАО «Альфа» менее фрустрированы следующие потребности: в признании, собственном развитии, материальном и социальном обеспечении, в требовательных взаимоотношениях в коллективе (рис. 2). И это может быть определяющим в их большей удовлетворенности трудом.

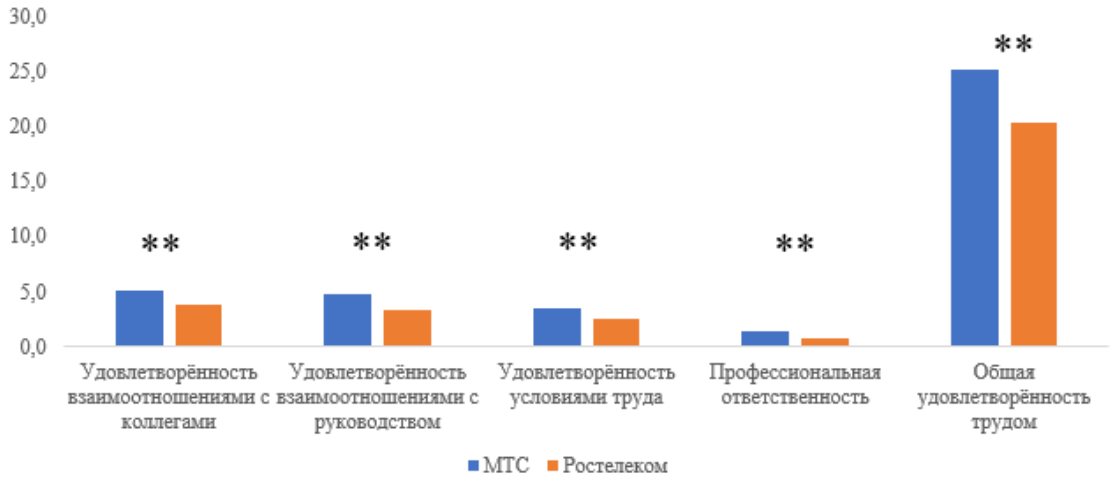

Рис. 1. Степень удовлетворенности персонала трудом в двух телекоммуникационных компаниях (*-p≤0.05; **-p≤0.01; критерий Манна-Уитни)

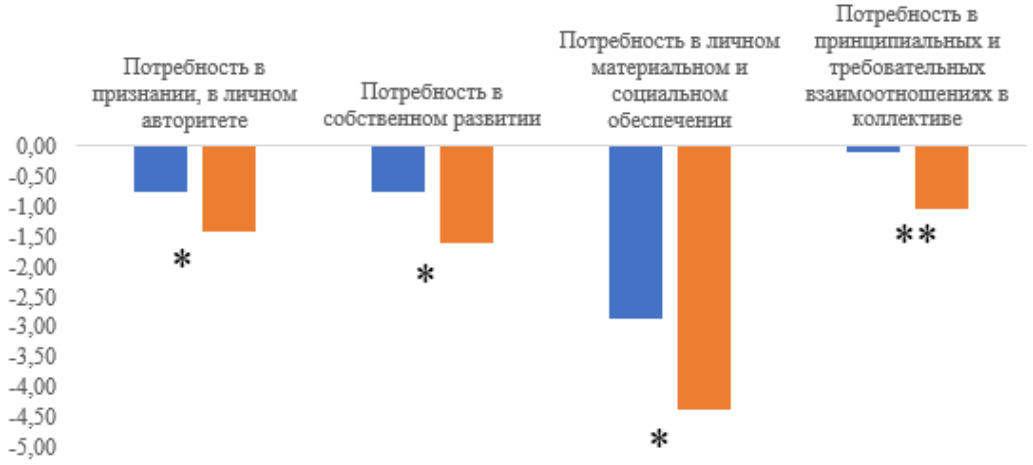

Рис. 2. Степень фрустрации потребностей персонала в двух телекоммуникационных компаниях (*-p≤0.05; **-p≤0.01; критерий Манна-Уитни)

При рассмотрении отличий в профессиональной мотивации у сотрудников двух телекоммуникационных компаний было обнаружено, что по шкале «Признание» значения значимо выше у сотрудников ПАО «Альфа» (p≤0.05). Это означает, что их мотивация более состоит в удовлетворении подобной потребности различными средствами: от устной благодарности до материального поощрения.

Но руководителю нужно учитывать, что восприятие проявлений признательности зависит от искренности.

Анализ корреляционных связей показал, что в ПАО «Альфа» общая удовлетворенность трудом связана со следующими мотивами трудовой деятельности: условия работы (R=-.43; p≤0.05); социальные контакты (R=.46; p≤0.05); признание (R=.59; p≤0.01); достижения (R=.51; p≤0.01) и интересная работа (R=.38; p≤0.05). Отдельные компоненты интегральной удовлетворенности трудом оказались связанными с характеристиками актуальной и предпочитаемой организационной культуры. Интерес от самой работы, а не от заработка выше у сотрудников, более оценивающих адхократическую составляющую существующей организационной культуры (R=.44; p≤0.05). Удовлетворенность мерой профессиональной ответственности оказалась связана с актуальной выраженностью рыночного компонента организационной культуры (R=.41; p≤0.05).

Общая удовлетворенность трудом сотрудников ПАО «Бета» менее связана с мотивами трудовой деятельности, чем у сотрудников ПАО «Альфа». Выявлена значимая связь только с мотивом «разнообразие» (R=.39; p≤0.05). Но, в отличие от сотрудников ПАО «Альфа», здесь выявлена связь общей удовлетворенности трудом с актуальной выраженностью рыночного компонента организационной культуры (R=.43; p≤0.05).

На основе полученных результатов можно предположить меры, которые будут способствовать повышению удовлетворенности трудом в ПАО «Бета». Это крайне важно, так как обращение человеческого капитала в «полезную продукцию и услуги быстро превращается в главное качество эффективного руководителя современного типа» [19, с. 31].

Выводы

1. Организационная культура в ПАО «Альфа» рыночно-клановая, а в ПАО «Бета» рыночно-иерархическая.

2. Выбранные телекоммуникационные предприятия отличаются по эффективности и уровню удовлетворенности персонала трудом. Оба показателя выше у сотрудников ПАО «Альфа».

3. Удовлетворенность трудом в ПАО «Альфа» связана со следующими мотивами трудовой деятельности: условия работы; социальные контакты; признание; достижения и интересная работа. Отдельные компоненты интегральной удовлетворенности трудом связаны с характеристиками актуальной и предпочитаемой организационной культуры.

4. Удовлетворенность трудом в ПАО «Бета» менее связана с мотивами трудовой деятельности, но в то же время выявлена связь общей удовлетворенности трудом с актуальной выраженностью рыночного компонента организационной культуры.

5. Повышение удовлетворенности трудом в ПАО «Бета» возможно посредством укрепления рыночного компонента организационной культуры и принятия мер для удовлетворения потребности персонала в разнообразии и переменах.

Литература

1. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПБ: Питер. 2013. 352.с.
2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. С-Пб.: Питер, 2001. 320 с.
3. Greenberg J. Behavior in Organizations. 10th ed. Prentice Hall. New Jersey. 2010. 690 p.
4. Захарова Л.Н., Коробейникова Е.В., Леонова И.С. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Н. Новгород: ННГУ, 2017. 412 с.
5. Иванычева Т.А. Организационная культура – социальный ресурс развития организации в современных социокультурных условиях. Монография. Талица: ГУП СО «Талицкая типография», 2010. 228 с.
6. Макарченко М.А., Подоляко А.В., Дворакова З. Влияние организационной культуры на эффективность производства // Экономика и экологический менеджмент. 2014. № 1. С. 46-53.
7. Никитина И.А., Согова Д.Ф., Трубилин А.Г. Организационная культура как инструмент повышения производительности труда // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 6 (37). С. 82-83.
8. Демидова Е.В. Организационная культура и ее влияние на организационную эффективность // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 5.
9. Андреева Ю.А. Технологии формирования и изменения организационной культуры // Научный Вестник УрАГС. 2008. № 4 (5). С. 59–65.
10. Коваленко С.В. Юрасова О.И. Влияние корпоративной культуры предприятия на организационную эффективность // Теория и практика общественного развития. 2014. № 3. С. 279–282.
11. Хорошев Г.И. Удовлетворенность работой как условие стабилизации трудового коллектива // Психологический журнал. 1981. Т.2. № 3. С.146-149.
12. Thompson E.R., Phua F.T.T. A Brief Index of Affective Job Satisfaction // Group & Organization Management. 2012. V. 37 (3). P. 275–307. doi:10.1177/1059601111434201.

13. Wright T.A., Cropanzano R., Bonett D.G. The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance // Journal of Occupational Health Psychology. 2007. V. 12 (2). P. 93–104. doi:10.1037/1076-8998.12.2.93.

14. Прохорова М.В., Пономарева Л.Н. Особенности удовлетворённости трудом работников коммерческих организаций на разных этапах развития бизнеса // Психология состояний человека: актуальные теоретические и прикладные проблемы. Материалы Третьей Международной научно-практической конференции. Казань, 8-10 ноября 2018 г. Казань: Издательство Казанского университета, 2018. С. 413-416.

15. Иванова Е.М. Психология и эффективность деятельности субъекта труда // Психология в экономике и управлении. 2013. № 1. С. 6-12.

16. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. С. 470-473.

17. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под. ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.Н. Снеткова. С-Пб.: «Речь». 2001. 672 с.

18. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией / Под. ред. Е.А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 399 с.

19. Захарова Л.Н. Организационная культура университета в контексте проблем диагностики и формирования готовности студента к работе в условиях современного предприятия // Университетское управление. 2006. № 2. С. 31-39.

ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION AS DETERMINANTS OF JOB SATISFACTION

Yu.D. Korsakova

The article discusses the features of the relationship of organizational culture, professional motivation and staff job satisfaction Two big telecommunications companies with different types of organizational culture (OC) were selected for the study. It is revealed that job satisfaction is significantly higher in companies with a market-clan type of OC compared to market-hierarchical type, organizational and motivational determinants of satisfaction are shown. A conclusion is made that the solution to the problem of low job satisfaction is possible through strengthening the market component of organizational culture and taking measures to meet the needs of staff in a variety of changes.

Keywords: organizational culture, motivation, job satisfaction, work efficiency.

УДК 159

ПРИМЕНЕНИЕ ЦЕЛОСТНОЙ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ МОЛОДЕЖНЫХ БИЗНЕС-ПРОЕКТОВ

Ю.С. Круглова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируется процедура отбора, предназначенная для оперативной оценки выраженности компетенций у кандидатов на роль наставников молодежных предпринимательских проектов. Структура методики включает: инструкцию; блок общих сведений о кандидате; блок вопросов, раскрывающих выраженность компетенций; ориентировочные индикаторы для интерпретации ответов респондентов. Разработанная процедура отбора может использоваться в практической деятельности организационных психологов и консультантов, менеджеров по персоналу и рекрутеров для решения прикладных задач и проведения научных исследований.

Ключевые слова: целостная модель компетенций, профессиональные компетенции, личностные компетенции, куратор, молодёжное предпринимательство, подбор персонала, оценка персонала

Введение

Сегодня молодежная политика России направлена на развитие молодежного предпринимательства как способа создания конкурентного преимущества страны в будущем. Развитие молодёжного предпринимательства в стране способствует решению широкого комплекса задач: обеспечение новых рабочих мест и возможностей для самореализации, повышение инновационного и социально-экономического потенциала страны в целом, улучшения качества жизни молодых людей [1].

Но в то же время исследования в рамках программы сети Youth Business International, в частности программы «Молодежный бизнес России», показывают необходимость комплексного решения задач формирования базовых компетенций и стимулирования молодых людей к созданию и ведению собственного бизнеса [2]. Молодые предприниматели ожидают помощи в операционных вопросах ведения бизнеса: поиск стартового капитала, работа с коллективом, подбор кадров, выбор направления развития, маркетинг, борьба с конкурентами, взаимодействие с партнерами, анализ финансовых показателей. В своих исследованиях

О.Р. Чепьюк выяснила, что молодым предпринимателям в формировании эффективной бизнес-модели, отвечающей реальному положению дел на рынке, необходима пошаговая кураторская поддержка [3]. Подтверждают этот факт выводы исследований МБР: сами молодые предприниматели считают, что их шансы на успех на 50% повысили именно наставники [2].

Существующие исследования о проблеме наставничества анализируют лишь отдельные аспекты, связанные с деятельностью кураторов молодежного предпринимательства. В науке разработана модель компетенций наставника рабочей молодёжи промышленного предприятия [4], обозначены цели деятельности кураторов молодёжных бизнес-проектов и критерии её оценки [5], проведены исследования по профессиографическому анализу деятельности наставников молодежных бизнес-проектов [6]. Выявлены и описаны роли кураторов в развитии молодёжного предпринимательства [3]. Разработана пилотажная целостная модель компетенций (далее ЦМК) наставников молодежных бизнес-проектов [7]. Применение целостной модели компетенций в бизнес-процессах подбора, адаптации, обучения и развития остаётся открытой темой, что и обусловило актуальность данной работы.

Следует отметить, что уровень теоретической проработки вопросов в области применения и использования компетенций в целом достаточно высокий, однако методическое обеспечение их оценки не вполне соответствует потребностям практики.

Цель исследования: разработать процедуру отбора наставников молодежных предпринимательских проектов на основе целостной модели компетенций. Цель исследования была конкретизирована в следующих задачах. Во-первых, на основе целостной модели компетенций определить поведенческие индикаторы компетенций кураторов молодежных бизнес-процессов. Во-вторых, определить методики оценки компетенций у кандидата на позицию наставника предпринимательских проектов. В-третьих, сформировать систему отбора наставников молодежных бизнес-проектов.

Результаты и их обсуждение

Ранее в ходе проведённого пилотажного исследования автором работы были выделены компетенции кураторов молодёжных бизнес-проектов, установлена их иерархия, проведена классификация, разработана целостная модель компетенций (табл. 1), предполагающая объединение во взаимосвязи профессиональных и личностных, концептуальных и операционных компетенций, которые подразделяются на четыре группы: когнитивные, функциональные, социальные, мета [7].

Таблица 1

Целостная модель компетенций кураторов молодёжных бизнес-проектов

	Профессиональные	Личностные
Концептуальные	Когнитивные	Мета
	Креативность, педагогические знания, (психологические знания), (теоретическое и практическое мышление), широкая эрудиция	Внутренняя мотивация; готовность работать в изменяющихся условиях; дисциплинированность; (мобильность); саморазвитие; толерантность; целеустремлённость; эмпатия
Операционные	Функциональные	Социальные
	(Предпринимательские способности); проектный менеджмент	Коммуникабельность; организаторские способности; лидерство; командная работа

При разработке ЦМК наставников был сделан вывод: наибольшее значение для кураторов молодёжных бизнес-проектов имеет владение следующими компетенциями: коммуникативные способности, креативность, организаторские способности, толерантность, эмпатия, дисциплинированность, лидерство, педагогические знания. Эти качества образуют первый уровень в группе пороговых компетенций, которые необходимы для всех кураторов молодёжных бизнес-проектов. Второй по значимости уровень образуют следующие пороговые компетенции: внутренняя мотивация, готовность работать в изменяющихся условиях, командная работа, ответственность, проектный менеджмент, саморазвитие, целеустремлённость, широкая эрудиция. К числу дифференцирующих компетенций, которые могут быть важны для наиболее эффективного выполнения работы, относятся: мобильность, предпринимательские способности, психологические знания, теоретическое и практическое мышление. Дифференцирующие компетенции указаны в скобках (табл.1).

Наиболее важны для наставников личностные компетенции, которые формируются у человека на протяжении всей его жизни и связаны с его индивидуальной эффективностью. Ключевая роль отводится мета компетенциям, которые обеспечивают возможность формирования и развития других, важных для деятельности, качеств.

На основе целостной модели компетенций наставников молодежных бизнес-проектов [7], а также профессиограммы, разработанной Прохоровой М.В., Пономаревой Л.Н., Чепьюк О.Р. [6], автором данной работы были разработаны рекомендации по применению ЦМК в отборочных мероприятиях на основе обобщения существующей теории и практики, отечественного и зарубежного опыта в вопросах подбора персонала.

Для наиболее объективной оценки наличия или отсутствия компетенции у кандидата выделим эмпирически выявленные характеристики компетенций – *поведенческие индикаторы*, по наличию или отсутствию которых можно будет судить о выраженности компетенции. В работу возьмем пороговые компетенции,

которые в целом необходимы для осуществления деятельности наставника молодежных предпринимательских проектов.

Независимо, кандидат на позицию куратора молодежных предпринимательских проектов будет внутренним или внешним, оценка кандидата должна быть разносторонней и комплексной. Это необходимо для установления степени соответствия кандидата профилю должности (в данном случае – целостной модели компетенций).

Система используемых методов отбора персонала может включать в себя: предварительную беседу (цель отборочной беседы – оценить общий уровень претендента, определяющие личностные качества и мотивацию); вопросники и тесты; собеседование/интервью [8, 9]. Ни один из перечисленных выше методов сам по себе не способен дать исчерпывающую и достаточную для принятия решения информацию о кандидате. Важен комплексный подход к процедуре отбора персонала, основанный на использовании нескольких методов, дополняющих друг друга [10].

Разработанная процедура отбора наставников молодежных предпринимательских проектов представлена ниже (табл. 2).

Таблица 2

Процедура отбора на позицию «Наставник молодежных предпринимательских проектов»

Этап 1. Предварительная беседа Предварительно выясняем следующие сведения (допустимо выяснить при телефонном разговоре) Продолжительность предварительной беседы составляет около 10 минут.			
№	**Инструмент**	**Оцениваемые компетенции**	**Комментарий (указаны поведенческие индикаторы для интерпретации ответа)**
1	Расскажите о себе (образование, опыт работы).	Образование; Наличие опыта наставничества; Наличие опыта работы над проектами.	Наличие экономического, психологического, педагогического образования (как преимущество); опыт наставничества (как преимущество);
2	Почему Вы выбираете для себя работу наставником молодежных предпринимательских проектов?	Внутренняя мотивация	Проявляет интерес к кураторской деятельности; выделяет для себя
3	Чего Вы ожидаете от работы наставником?	Нацелен на профессиональное развития, рост, общение или получение опыта	Легко обучаем; прохождение курсов переподготовки; способен к освоению новых сфер деятельности; стремится совершенствоваться

Этап 2. Интервью В своих ответах кандидат отражает основные аспекты, суть своего мнения. Продолжительность интервью составляет около 30 минут.			
№	**Инструмент**	**Оцениваемые компетенции**	**Комментарий (указаны индикаторы для интерпретации ответа)**
1	Охарактеризуйте себя	Сильные качества, зоны роста	Кандидат сам выявляет у себя наиболее выраженные компетенции и зоны роста. Эта информация требует проверки в рамках следующих этапов отбора.
2	Каковы, на Ваш взгляд, этапы развития бизнес-проекта?	Проектный менеджмент	Кандидат выделяет основные этапы развития проекта, умеет инициировать, планировать, реализовать, закрывать проект
3	По Вашему мнению, каковы задачи наставника молодежного предпринимательского проекта?	Организаторские способности; Проектный менеджмент	• Умеет работать в условиях ограниченности времени; обеспечение включения в проект тех работ, которые необходимы для успешного завершения проекта. • Умеет осуществить грамотное распределение ресурсов, умеет делегировать полномочия, обладает навыками администрирования, умеет организовать контроль
4	Опишите идеальную команду для Вас. Как распределена работа? Какова Ваша роль?	Командная работа; Организаторские способности; Лидерство	• Умеет привлечь всех членов команды к общей деятельности, способен влиять на членов команды, способен «вести» за собой. • Умеет осуществить грамотное распределение ресурсов, умеет делегировать полномочия, обладает навыками администрирования, умеет организовать контроль. • Умеет создать командный дух в коллективе, умеет привлечь всех членов команды в общей деятельности, умеет создавать в команде атмосферу творчества и инициативы.
5	Вы и ваши коллеги сейчас выступаете на очень важной конференции, приехали за 10 минут до начала. Неожиданно выясняется,	Креативность; Ответственность; Дисциплинированность;	• Умеет принимать нестандартные решения; умеет отходить от принятых норм и стан-

	что у жюри другие требования к презентации. Ваши действия?	Готовность работать в изменяющихся условиях	дартов при меняющихся условиях; открыт к восприятию мнений и предложений; • Выполняет все задачи, которые взял на себя; исправляет сделанные им ошибки; • Успешно работает в изменяющихся условиях, выражает готовность к изменениям внутренних и внешних факторов проекта
6	Какого рода аргументы, на Ваш взгляд, оказывают наибольшее воздействие на собеседника? Приведите пример ситуации, когда «аргументы не действовали»? Что Вы делали? Чем завершилась ситуация	Коммуникативные способности; Педагогические знания; Психологические знания;	• Умеет наладить контакт с разными людьми, находит возможности для взаимопонимания. • Владеет теоретическими знаниями, практическими умениями в обучении студентов; владеет педагогическими методами; применяет подходящие ситуации методики и технологии обучения
7	Если бы Вам предложили при абсолютно равных прочих условиях на выбор: поддерживать давно существующее направление бизнеса или развивать перспективное, но требующее дополнительных затрат времени на обучение. Что бы Вы выбрали?	Саморазвитие: Предпринимательские способности; Готовность работать в изменяющихся условиях;	Стремится совершенствоваться, легко обучаем; прохождение курсов переподготовки; способен и замотивирован на освоение новых сфер деятельности
8	Что Вас может «выбить из колеи», когда Вы работаете над реализацией цели в работе?	Целеустремленность; Ответственность; Дисциплинированность	Активен в достижении поставленных целей, нацелен на достижение целей; выполняет задачи, которые взял на себя, сохраняет работоспособность при негативных факторах

Этап 3. Тестирование

Тестирование проводится в спокойной тихой обстановке. По результатам тестирования кандидату обязательно дается обратная связь.

Продолжительность тестирования составляет около 30 минут.

№	Инструмент	Оцениваемые компетенции	Комментарий (указаны индикаторы для интерпретации ответа)
1	Методика диагностики коммуникативной толерантности В. В. Бойко	Толерантность; Коммуникативные способности	Уровень толерантности: 1-45 высокая степень толерантности

			45-85 средняя степень толерантности 85-125 низкая степень толерантности 125-135 полное неприятие окружающих
2	Методика диагностики уровня эмпатических способностей В. В. Бойко	Эмпатия	Уровень эмпатии: 30 баллов и выше — очень высокий уровень эмпатии; 29-22 — средний; 21-15 — заниженный; менее 14 баллов — очень низкий.

Косвенные замеры: во время интервью необходимо обратить внимание, как оцениваемый говорит, насколько внимательно Вас слушает, обращать внимание на невербальные каналы коммуникации.

Имеет смысл чередовать темы вопросов, так как это позволяет максимально снизить вероятность получения социально желательных ответов. Вопросы необходимо задавать в быстром темпе, устанавливать темп должен интервьюер.

Ответы кандидата фиксируются специалистом по подбору в ходе проведения этапов в графе «комментарии». Процесс записи должен быть организован таким образом, чтобы кандидат не видел, что именно пишет инвервьюер. Затем определяется наличие и выраженность компетенций в рамках должности наставника молодежных бизнес-проектов, согласно ЦМК. Заключительным этапом процедуры можно будет считать составление профиля кандидата и принятие решения о приеме на работу кандидата.

Таким образом, были выделены поведенческие индикаторы компетенций наставника, определены методики и инструменты оценивания выраженности компетенций, разработана процедура отбора наставников молодежных бизнес-проектов, включающая в себя: предварительную беседу, интервью, тестирование.

Перспективы проведенного исследования могут быть реализованы в нескольких направлениях. Во-первых, важно определить роль каждой компетенции в эффективности кураторской деятельности (экспертная оценка, факторный анализ). Представляются важными дальнейшие разработки методик оценки действующих кураторов с применением разработанной модели компетенций, разработки траектории обучения и развития компетенций каждого куратора.

Литература

1. Об утверждении Основ государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: http://docs.cntd.ru/document/420237592 (Дата обращения 10.04.2019)

2. Отчет «Состояние и перспективы развития программ наставничества для малого бизнеса в России». Москва, 2014. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: http://youthbusinessrussia.org/upload/ iblock/eb3/State_and_prospects_development_programs_mentoring.docx (Дата обращения 10.04.2019)

3. Чепьюк О.Р., Ангелова О.Ю., Кравченко В.С., Подольская Т.О. Роль куратора в повышении эффективности молодёжного предпринимательства // V Международный Балтийский Морской Форум. Материалы Форума. Составитель Кострикова Н.А., 2017. С. 1653-1657.

4. Рудь О.В. Психологическое сопровождение наставников рабочей молодёжи в условиях промышленного производства. Дисс… канд. психол. наук. Таганрог, 2015.

5. Прохорова М.В., Баранова А.А., Пономарёва Л.Н. Проблема заданных целей и представлений о результате труда в деятельности куратора молодёжных предпринимательских проектов // Психолог. № 4. 2018. С. 1-7.

6. Прохорова М.В., Кравченко В.С., Пономарёва Л.Н., Чепьюк О.Р. Элементы профессиографического анализа наставника молодёжных предпринимательских проектов // Балтийский морской форум. Материалы VI Международного Балтийского морского форума: в 6 т. 2018. С.415-422.

7. Круглова Ю.С. Разработка целостной модели компетенций куратора молодёжных бизнес-проектов // Ломоносов-2018 [Электронный ресурс] Режим доступа URL: http://www.psy.msu.ru/science/conference /lomonosov/2018/materials/13515/75863_ui d245357_report.pdf (Дата обращения 10.04.2019).

8. Кибанов Л.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда [Текст] / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. М.: ИНФРА-М. 2016. 229 с.

9. Андреева И.С., Данилов И.П. Применение модели компетенций в управлении персоналом // Вестник ЧГУ. 2014. №1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-modeli-kompetentsiy-v-upravlenii-personalom (дата обращения: 10.04.2019).

10. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. М.: Альпина Паблишерз, 2015. 272 с.

APPLICATION OF A HOLISTIC COMPETENCY MODEL IN THE PROCESS OF SELECTING MENTORS FOR YOUTH BUSINESS PROJECTS

J.S. Kruglova

The article is devoted to the development of a selection procedure designed for the rapid assessment of the expression of competences of candidates for the role of mentors of youth entrepreneurial projects. The structure of the methodology includes: instructions; block of general information about the candidate; a block of questions that reveal the expression of competencies; indicative key for interpreting the answers of respondents. The developed selection procedure can be used in practical work of organizational psychologists and consultants, personnel managers and recruiters both for solving applied problems and for conducting scientific research.

Keywords: holistic model of competencies, professional competencies, personal competencies, curator, youth entrepreneurship, staff recruitment, personel assessment.

УДК 159

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОНЛАЙН И ОФФЛАЙН МЕТОДОВ ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ У МОЛОДЕЖИ (НА ПРИМЕРЕ ВСЕРОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНКУРСА МОЛОДЕЖНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ПРОЕКТОВ «ИННОГРАД»)

В.С. Лисина
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

К сожалению, большинство современных выпускников общеобразовательных школ не обладают всеми необходимым знаниями, умениями и навыками для определения своего будущего профессионального пути. Для обеспечения страны эффективными и конкурентоспособными предпринимателями нужно «воспитать» будущих предпринимателей. Развитие предпринимательских компетенций у молодежи – одна из очень важных задач нашей страны для её устойчивого и успешного развития. Рассмотрено, что такое онлайн и оффлайн методы формирования предпринимательских компетенций, а также выявлены различия между ними по разработанным критериям. Методологическая основа: Агентство международного развития США – набор компетенций высокоуспешных предпринимателей [1]; «Компетенции и компетентность» – Е.В. Махалкина, Л.С. Скачкова,

Н.В. Усатенко [2];. И. Тюнен, Ф. Найт – «Понятие риска и неопределенности» [3]. Основные используемые методы научного исследования: классификация, сравнительный анализ.

Ключевые слова: предпринимательские компетенции, бизнес, молодежь, онлайн-обучение, оффлайн-обучение, образование.

Актуальность исследования обусловлена важностью подготовки предпринимательски грамотного и активного молодого поколения: это не просто актуальный вопрос нашей жизни и нашего образования, это стратегический вопрос развития государства, отвечающий задачам, установленным Национальной доктриной образования в Российской Федерации на период до 2025 года [4].

Объект: методы формирования предпринимательских компетенций.

Предмет: онлайн и оффлайн методы формирования предпринимательских компетенций.

Цель: выявить специфические характеристики онлайн и оффлайн методов формирования предпринимательских компетенций у молодежи.

Гипотеза: онлайн и оффлайн методы по-разному влияют на формирование предпринимательских компетенций у молодежи.

Один из очень важных вопросов, связанных с устойчивым развитием экономики и образования нашей страны – появление предпринимательских компетенций у молодежи. Выбор между работой на «себя» и работой на «организацию» сложен для молодежи.

Наше государство нуждается в молодых людях, которые обладают предпринимательскими компетенциями и готовы идти на риск. Государство готово поддерживать малый и средний бизнес. Для этого существуют грантовая поддержка, субсидии от центра занятости, федеральные и региональные программы поддержки бизнеса, субсидии на возмещение процентов по кредиту [5]. Малому и среднему бизнесу будут выдаваться кредиты по ставке 6,5%. Разницу с рыночными ставками банкам возмещает бюджет [5]. Самое главное – желание, стремление и действия самого предпринимателя.

Один из очень важных вопросов и векторов развития в нашей стране в последнее время – это предпринимательское образование. К сожалению, большинство современных выпускников общеобразовательных школ не владеют необходимым знаниями, умениями, навыками и самостоятельностью для определения своего будущего профессионального пути. Для обеспечения страны эффективными и конкурентоспособными предпринимателями нужно «воспитать» предпринимателей, которые станут основой этой системы [6; 7].

Профессиональная компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач [8];

В настоящее время не существует единого и утвержденного перечня предпринимательских компетенций.

Первая попытка их изучения была предпринята Агентством международного развития США в ходе широкомасштабного кросс-культурного исследования. В результате был составлен набор компетенций высокоуспешных предпринимателей [1]:

1. Компетенции достижения (инициатива, видит, использует возможности, ориентируется на эффективность, забота о высоком качестве работы, обязательства в рамках контракта).

2. Компетенции мышления (постоянное планирование) и решение проблем.

3. Директивность (настойчивость, категоричность, распорядительность) и контроль.

4. Ориентация на других (признание важности деловых коммуникаций).

Чтобы предпринимательство в стране развивалось, необходимо подумать о таких платформах, на которых стало бы возможным выстраивание в России системы обучения предпринимательству.

Выбирая между обучением онлайн и оффлайн, студент выбирает между тем, чтобы заниматься самостоятельно или с преподавателем.

Онлайн-обучение – электронное обучение, использование вычислительных устройств для предоставления учебного материала и проверки знаний [9].

Оффлайн-обучение – обучение в процессе реального времени, прямой контакт с преподавателем.

Давайте сравним онлайн и оффлайн-обучение по разработанным критериям [10].

Таблица 1

Сравнение онлайн и оффлайн-обучения

Критерий сравнения	Обучение оффлайн	Обучение онлайн
1) Сроки обучения	Есть четкие временные рамки обучения.	Иногда процесс обучения может затягиваться на долгий срок, потому что у людей не хватает мотивации.
2) Взаимодействие с преподавателем, обратная связь	Быстрая обратная связь по работе каждого студента от преподавателей, которые видят	Недостаточно поддержки опытного наставника/тренера. Кроме того, очень часто онлайн курсы

Критерий сравнения	Обучение оффлайн	Обучение онлайн
	успеваемость, дают рекомендации и адаптируют программу. В процессе обучения студент может сразу получить ответы на возникающие вопросы. Обсудить их со студентами и преподавателем.	предоставляют серию видеоуроков, общение и личная связь с преподавателем отсутствуют. Кроме того, не все онлайн курсы имеют опцию “домашние задания”, где можно отработать полученные навыки и получить обратную связь.
3) Взаимодействие с другими «студентами»	Это прекрасная площадка, чтобы завязать новые, полезные знакомства. Обучение в группе помогает выстроить взаимоотношения не только с преподавателями, но и с другими студентами.	Отсутствие возможности делиться своим опытом и впечатлениями со “студентами”, которые тоже обучаются по этой программе.
4) Место обучения	Студент привязан к определенному месту и группе, из-за чего совмещение с работой/учебой или другой деятельностью становится более сложным. Иногда желаемых курсов может не быть в городе.	Доступно в любое время, в любом месте. Открываются возможности пройти курсы от международных университетов и от известных, успешных спикеров.
5) Ценность для работодателей	Во многих случаях, обучаясь на курсах, хороших студентов приглашают на стажировку. Также высока вероятность трудоустройства.	Онлайн курсы имеют меньшую ценность для работодателей, чем оффлайн. Сертификат/ диплом об обучении выдается только в редких случаях.
6) «Содержание» обучения	На оффлайн курсах преподаватели в основном делятся личным опытом, дают интересные кейсы из реальных проектов, а не только материал из учебников.	Сложно выбрать самую полезную и эффективную программу обучения, потому что в интернете в свободном доступе можно найти большое количество онлайн уроков. Но какой выбрать, чтобы после просмотра не было ощущения «потраченного впустую времени»?
7) Отработка пропущенных занятий	Если не получается попасть на занятие, то – невозможно его перенести.	Есть видеозапись занятий, которые можно посмотреть в свободное время.

Ключевые отличия онлайн и оффлайн обучения: сроки обучения, взаимодействие с преподавателями и обратная связь, взаимодействие с другими «студентами», место обучения, ценность для работодателей, «содержание обучения», отработка пропущенных занятий. Эти различия определяют целесообразность их использования.

Литература

1. Ревин И.А., Цыбулевская Д.Л. Развитие предпринимательских компетенций у студентов технического вуза // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 2. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_24123347_23786141.pdf (дата обращения 21.04.19).

2. Михалкина Е.В., Скачкова Л.С., Усатенко Н.В. Компетенции и компетентность: эволюция национальных концепций и синтез теоретических подходов. – URL: https://cyberleninka.ru/article/v/ kompetentsii-i-kompetentnost-evolyutsiya-natsionalnyh-kontseptsiy-i-sintez-teoreticheskih-podhodov (дата обращения 21.04.19).

3. Понятие риска и неопределенности у Кантильона, Тюнена, Найта. – URL: https://studfiles.net/preview/4370806/ (дата обращения 21.04.19).

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 4 октября 2000 г. N 751 г. Москва «О национальной доктрине образования в Российской Федерации». – URL: https://base.garant.ru/182563/ (дата обращения 21.04.19).

5. Уполномоченные органы по поддержке малого и среднего предпринимательства в субъектах Российской Федерации. – URL: http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/smallbusiness/2017010208 (дата обращения 14.03.19).

6. Госпрограммы поддержки малого бизнеса – 2019. – URL: http://bishelp.ru/ svoe-delo/gosprogrammy-podderzhki-malogo-biznesa-2019 (дата обращения 13.03.2019).

7. Международная конференция «Формирование профессиональных предпринимательских компетенций молодежи в процессе обучения предпринимательству». Сборник тезисов докладов. М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2014. 282 с.

8. Значение слово «компетенция». – URL: https://kartaslov.ru/%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0/%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D1%8F (дата обращения 14.04.19).

9. Костюк Ю.Л. Массовые отрытые онлайн курсы – современная концепция в образовании и обучении / Ю.Л. Костюк, И.С. Левин, А.Л. Фукс, И.Л. Фукс, А.Е. Янковская // Вестник томского государственного университета. 2014. № 1(26). С. 89-98.

10. Online vs. Offline: какой подход в обучении лучше выбрать. – URL: https://agilie.com/ru/blog/online-vs-offline-kakoi-podkhod-v-obuchienii-luchshie-vybrat (дата обращения 21.04.19).

COMPARATIVE ANALYSIS OF ONLINE AND OFFLINE METHODS OF FORMATION OF ENTREPRENEURIAL COMPETENCIES AMONG YOUNG PEOPLE (ON THE EXAMPLE OF THE ALL-RUSSIAN EDUCATIONAL COMPETITION OF YOUTH ENTREPRENEURIAL PROJECTS "INNOGRAD»)

V.S. Lisina

Unfortunately, most modern graduates of secondary schools do not have the necessary knowledge, skills and abilities to determine their future professional path. If we want to provide the country with effective and competitive entrepreneurs – we need to "educate" future entrepreneurs. The development of entrepreneurial competencies among young people is one of the most important problems of our country for its sustainable and successful development. This article describes what is online and offline methods of formation of entrepreneurial competencies, also the differences between them according to the developed criteria. Methodological basis: United States Agency for International Development - the set of competencies a highly sucessful entrepreneurs; "Competency and competence" - Mikhalkina E. V., Skachkova L. S., Usatenko N. In;. I. Tyunen, F. knight – "The concept of risk and uncertainty". The main methods of scientific research used in this article: classification, comparative analysis.

Keywords: entrepreneurial competencies, business, youth, online learning, offline learning, education.

УДК 159.98

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПСИХИЧЕСКОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ БОРЬБЫ СО СТРЕССОМ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

В.К. Мазур, С.В. Давыдов
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируются различные подходы к определению понятия «саморегуляция». Рассматриваются и сравниваются различные методы саморегуляции, их механизмы, принципы, а также физиологические и психологические эффекты. На основе характера действия методов выделяются различные области их применения, как уже существующие, так и в перспективе. Выделяются аспекты пси-

хической саморегуляции и актуальные причины, способствующие ее закреплению, распространению и развитию в психологической практике современного мира.

Ключевые слова: саморегуляция, стресс, культура здоровья, борьба со стрессом, психическая саморегуляция.

Современный мир меняется буквально на глазах, ежегодно ускоряются темпы развития науки и технологий, изменения затрагивают культуру людей, их быт и жизнь в целом. Все эти новые веяния не могут не затрагивать и сферу психического здоровья: очевидным становится экспоненциальный рост психической нагрузки, что проявляется в первую очередь в качестве и плотности потока воспринимаемой информации и сказывается на человеке большим напряжением ресурсов его психики, приводящим к возникновению различных заболеваний, наносящих урон как психическому, так и физическому здоровью человека. Следовательно, в реалиях современного мира остро встает вопрос развития методов борьбы со стрессом. Одним из способов решения этой проблемы является овладение методами психической саморегуляции. Термин саморегуляция имеет огромное количество значений и подходов к определению. Но можно выделить два направления его трактовки:

- саморегуляция в широком смысле слова – «целесообразное функционирование живых систем разных уровней организации и сложности», то есть деятельность системы по организации компонентов системы в целях поддержания существования этой системы. Психическая же саморегуляция – «один из уровней регуляции активности этих систем, выражающим специфику реализующих ее психических средств отражения и моделирования действительности, в том числе рефлексии»[1, с. 455].
- в узком смысле – это воздействие субъекта на самого себя с целью изменить свое функциональное состояние[2].

Можно утверждать, что первые методы психической саморегуляции существовали ещё на заре человеческой цивилизации и примером могут служить различные медитативные практики, базирующиеся на управлении вниманием и изменении сознания индивида, и ритуалы, основанные на многочисленных религиозных практиках. Научная эпоха принесла с собой новые методы, причем существует огромное количество их классификаций. Речь пойдет в основном о комплексных методах саморегуляции, так как именно они более всего распространены в практической деятельности и наиболее универсальны. Можно назвать нервно-мышечную релаксацию, идеомоторную тренировку, аутогенную

тренировку и различные её модификации, сенсорную репродукцию и прочие техники визуализации.

Все методы саморегуляции базируются на идее взаимосвязи между нашей психикой и телом, т.е. воздействуя на психику, мы можем добиться изменений в теле, например, научиться управлять нервно-мышечным тонусом своего организма. Механизмы, на основании которых осуществляются данные воздействия, очень разнообразны как для каждой техники, так и внутри одной методики. Для наглядности следует сослаться на некоторые из ранее упомянутых комплексные методы саморегуляции[3].

Ещё в 1932 г. Э. Джейкобсон обнаружил взаимосвязь между тонусом скелетной мускулатуры и эмоциональным состоянием человека, а также напряжение каких групп мышц отвечает определенному состоянию. На основе этих открытий Э. Джейкобсон создает свою методику нервно-мышечной релаксации, основанную на последовательном напряжении и последующим расслабления определенных групп мышц в определенной последовательности и комбинации. Благодаря применению данной методики происходит расслабление скелетной мускулатуры, нормализация работы сердечно-сосудистой и пищеварительных систем. Данная методика эффективно помогает при головных болях, мигренях и болях в спине, ею лечат депрессию, тревожность, бессонницу, алкоголизм, злоупотребление наркотиками и резкий спад двигательной активности[4].

Другой метод – идеомоторная тренировка основывается на отработке реальных физических движений лишь в своем воображении, что заставляет мышцы работать даже без самих движений. Данная техника представляет собой детальное и длительное представление и проработку движений и/или их комплексов в своем воображении и находит широкое применение в подготовке космонавтов, поскольку позволяет тренировать мышцы даже в условиях невесомости.

Сенсорная репродукция основывается на достижении расслабления или состояния релаксации путем визуализации образов, которые ассоциируются с данными ощущениями, и погружение в эти образы с акцентом именно на достижении ощущений, а не на работу фантазии[5].

Метод аутогенной тренировки И.Шульца является, пожалуй, самым проработанным среди всех выше представленных. Его метод базируется на достижении состояния релаксации посредством самовнушения целого ряда ощущений, прежде всего, тепла и тяжести в состоянии релаксации. Релаксация – это отдельное состояние, приравниваемое к измененным состояниям сознания и имеющее свои четко выраженные характеристики, такие как понижение частоты и амплитуды сердечных сокращений, дыхания, уровня холестерина в крови,

практически полное отсутствие мышечного напряжения, активность мозга характеризуется альфа-волнами, также происходит расширение сосудов и приток крови к внутренним органам и конечностям[6].

Изначально создаваясь клиницистами, с течением времени многие методы наряду с медициной и психологией стали активно применяться в других областях, таких как спорт, управленческая деятельность. По причине комплексного характера своего воздействия на человека техники саморегуляции заслуживают широкого внедрения, при этом необходимы дальнейшие исследования физиологических механизмов лежащих в их основе, доработка этих методов и их популяризация.

Назовем ряд причин, по которым методы саморегуляции следует рассматривать как эффективную профилактику психоэмоциональных нарушений:

1. Рост стрессогенных факторов в связи с быстрыми темпами жизни и изменения общества.

2. Простота в использовании.

3. Доступность

4. Доказанная клиническая эффективность

Использование методов психической саморегуляции в профилактических целях способно предотвратить большое количество проблем психического и физического здоровья и при повсеместном внедрении и использовании, повысить продолжительность и качество жизни. Можно сказать, что методы психической саморегуляции являются простым, но в то же время многофункциональным средством профилактики стресса. Они не только помогают справиться со стрессом из-за нагрузки, но и улучшают самоконтроль, внимание, эмоциональный фон, понижают уровень тревожности[7].

Применение методов саморегуляции способствует повышению интереса людей к подобным техникам и, следовательно, популяризует эти методы, что поспособствует укреплению и расширению культуры саморегулирующих практик, а это, в свою очередь, в итоге приведет к их развитию, а также улучшению культуры здоровья населения России в целом, что будет способствовать повышению качества жизни россиян.

Литература

1. Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. – Харвест; Минск – 1998 – 622 с.

2. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психологические технологии управления состоянием человека. – М: Смысл, 2009. – 311 с.

3. XIII Международная научно-методическая конференция «Слагаемые качества обучения студентов в гуманитарном вузе»: Сборник материалов XIII Международной научно-методической конференции, 22-23 сентября 2016 г. / Редакторы: Закомолдин Р.В., Быков С.В., Закомолдина Т.О., Шайменов Е.К. - М.: Изд-во «Самарская гуманитарная академия», 2017. – 200 с.

4. Гринберг Джеррольд С. Управление стрессом. 7-е изд. — СПб.: Питер, 2002. – 496 с.

5. Султанова И.В. Методы саморегуляции эмоциональных состояний в стрессогенных ситуациях / Султанова И.В. // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – №53-2. – С. 375-382.

6. Решетников М.М. Психичческая саморегуляция: Первая и вторая ступени: учеб. пособие для бакалавриата, специалитета и магистратуры / М.М. Решетников. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 238с.

7. Никифоров Г.С. Виды психической саморегуляции / Г.С. Никифоров, С.М. Шингаев // Вестник Ленинградского Государственного Университета им. А.С. ПУШКИНА. – 2014. – Т. 5. – №11. – С. 92-101.

MODERN METHODS OF MENTAL SELF-REGULATION AS AN EFFECTIVE WAY TO DEAL WITH STRESS IN MODERN SOCIETY

V.K. Mazur, S.V. Davydov

This article analyzes various approaches to the definition of the concept of "self-regulation". It considers and compares various methods of self-regulation, their mechanisms, principles, as well as physiological and psychological effects. It highlights various areas of their application, both existing and in perspective, which are based on the nature of the actions of the methods. The aspects of mental self-regulation and the actual reasons contributing to its consolidation, distribution and development in the psychological practice of the modern world are highlighted.

Keywords: self-regulation, stress, health culture, struggle with stress, mental self-regulation.

УДК 159.9.075

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ВНЕШНЕЙ И ВНУТРЕННЕЙ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

М.И. Молчанова, М.В. Прохорова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Приведены результаты исследования по выявлению взаимосвязей между личностными детерминантами и мотивацией трудовой деятельности работников производственного предприятия. В основу исследования легла методология субъектно-деятельностного подхода А.Н. Леонтьева, классификация мотивов трудовой деятельности К. Замфир, теории личности Р.Б. Кеттелла, теория самодетерминации Э. Диси. Представлено описание результатов исследования 75 работников производственного предприятия, расположенного в Нижегородской области. Для сбора данных использовалась батарея методик: опросник мотивации трудовой деятельности К. Замфир в модификации А.А. Реана, опросник Р. Кеттелла «Шестнадцать личностных факторов» (16 PF). Для обработки данных применялся корреляционный анализ (критерий Ч.Э. Спирмена).

Установлены следующие связи: выявлены положительные корреляции внутренней мотивации с фактором H (робость-смелость), внешней положительной мотивации с факторами C (эмоциональная нестабильность-эмоциональная стабильность), Q1 (консерватизм-радикализм) и B (интеллект);
отрицательная корреляция внешней отрицательной мотивации с фактором Q4 (расслабленность-напряженность). Полученные результаты направлены на решение задач в области отбора, подбора персонала и оценки уже работающих сотрудников с помощью разработки инструментов психологической диагностики мотивации трудовой деятельности с учетом личностных детерминант.

Ключевые слова: личностные детерминанты, мотивация трудовой деятельности, структура личности, положительные мотивы, отрицательные мотивы, внешняя мотивация, внутренняя мотивация.

Актуальность темы заключается в потребности психологической науки в более глубоком изучении личностных детерминант мотивации трудовой деятельности. Выявление причин, механизмов трудовой мотивации работника в связи с более высокой сферой – уровнем личности соответствует целям системного подхода, применяемого в психологии. В Российской Федерации остро стоит проблема низкой производительности труда на производственных предприятиях. Президент РФ В.В. Путин поставил задачу обеспечить к 2024 г. рост производительности труда на средних и крупных предприятиях не ниже 5% [1].

В рамках данной задачи с 2019 г. внедряется Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» [2]. В настоящее время влияние личностных характеристик на трудовую мотивацию мало изучено, исследований на производственных предприятиях не проводились. Выявление личностных детерминант, положительно влияющих на трудовую мотивацию российских сотрудников, имеет особое прикладное значение: появятся основания для разработки новых методик повышения мотивации трудовой деятельности, в том числе, направленных на повышение производительности труда.

Исследования базируются на субъективно-деятельностном подходе А.Н. Леонтьева [3], на классификации мотивов трудовой деятельности К. Замфир [4], теории личности Р.Б. Кеттелла [5], теории самодетерминации Э. Деси [6].

Для исследования структуры мотивации трудовой деятельности работников производственного предприятия выделены три составляющие, предложенные румынским социологом К. Замфир, такие как внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация и внешняя отрицательная мотивация [4].

По К. Замфир, при наличии определенной внутренней мотивации, которая исходит из истинных потребностей человека, человек работает с удовольствием без какого-либо внешнего воздействия. В таком случае трудовая деятельность порождает в сознании понимание её общественной полезности, удовлетворение, которое приносит работа, результат и процесс труда [4]. Это созвучно утверждению А.Н. Леонтьева, что деятельность формирует личность и определяет сознание [3]. Мотивация является одним из компонентов деятельности и требует изучения взаимосвязей со структурой личности человека.

Внешняя мотивация – это то, что мотивирует работника извне и находится за его пределами и труда как такового: заработок, боязнь оценки, стремление к престижу. К внешне положительной мотивации относятся: карьерный рост, материальное стимулирование, похвала, одобрение, то есть компоненты, которые стимулируют работника приложить свои усилия. К внешней отрицательной мотивации автор относит разного рода взыскания, критику, осуждение, штрафы, сплетни.

Американский психолог Э. Диси провел большое исследование о влиянии самодетерминации (автономии как одного из аспектов), подкреплений на возникновении внутренней мотивации [6]. Теория самодетерминации имела важные следствия для ее применения в бизнесе с целью повышения продуктивной мотивации персонала. Однако, исследование, которое затрагивало комплексное изучение влияния личностных характеристик на мотивацию, не проводилось.

В ходе исследования мы выдвинули предположение о наличии статистически значимой связи между личностными детерминантами и внутренними, внешними мотивами трудовой деятельности.

16-факторный опросник Р. Кеттелла позволяет определить основные черты личности [7]. Личностные характеристики позволяют выявить постоянные тенденции человека и его способность реагировать определенным образом в разных ситуациях, в данном случае в трудовой деятельности.

Методика исследования. Сбор данных для исследования был проведен с помощью двух опросников: 1) опросник мотивации трудовой деятельности К. Замфир в модификации А.А. Реана, который диагностирует выраженность мотивации профессиональной деятельности [8]. С помощью опросника можно определить мотивационный комплекс личности, состоящий из трёх типов мотивации: внутренней мотивации (если деятельность является субъективно значимой для личности), внешней отрицательной мотивации, внешней положительной мотивации (личность сосредоточена на удовлетворении потребностей вне самой деятельности).

2) 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла, форма С. Опросник предназначен для оценки широкого перечня индивидуально-психологических особенностей личности, которые образуют следующие группы: коммуникативные свойства (факторы: A, H, E, L, N, Q2), интеллектуальные свойства (факторы: B, M, N, Q1), эмоциональные свойства (факторы: C, F, H, I, O, Q4), регуляторные свойства (факторы: Q3, G) [7].

Выборку исследования составили 75 испытуемых, представленные лицами мужского (62 человека) и женского пола (13 человек). Все испытуемые работают на промышленном предприятии, которое принадлежит к категории среднего бизнеса, с подразделениями в г. Нижнем Новгороде и одном из рабочих посёлков Нижегородской области.

Результаты исследования и их обсуждение. Для оценки выраженности связи между характеристиками личности и мотивацией трудовой деятельности применялся корреляционный анализ с помощью критерия Ч. Спирмена. Результаты корреляционного анализа представлены в форме таблицы (табл. 1). В ней обозначены значимые корреляционные связи по шкалам мотивационных комплексов «внутренняя мотивация», «внешняя положительная мотивация» и «внешняя отрицательная мотивация» профессиональной деятельности.

Таблица 1

Значимые корреляционные связи мотивов трудовой деятельности (по методике К. Замфир – А.А. Реана) со шкалами 16-факторного опросника Р. Кеттела (по Ч. Спирмену)

Название мотивационного комплекса	Факторы опросника Р. Кеттела	Корреляционная связь (r)
Внутренняя мотивация	Фактор H: «робость–смелость»	0,253*
Внешняя положительная мотивация	Фактор C: «эмоциональная нестабильность-эмоциональная стабильность»	0,261*
Внешняя положительная мотивация	Фактор Q1: «консерватизм-радикализм»	0,369**
Внешняя положительная мотивация	Фактор B: интеллект	0,243*
Внешняя отрицательная мотивация	Фактор Q4: «расслабленность-напряженность»	-0,229*

Уровень статистической значимости: ** $p \leq 0{,}01$; * $p \leq 0{,}05$

Таким образом, выявлена положительная корреляция внутренней мотивации с фактором H по Р. Кеттеллу – «робость – смелость», который отражает степень активности в социальных контактах. Трудовая деятельность работников, вошедших в выборку, связана с проектированием, производством высокотехнологического дорогостоящего продукта, выпускаемого по уникальному индивидуальному заказу с высокой ценой ошибки и степенью риска. Ежедневно при принятии технических решений от работников требуется смелость и готовность пойти на риск. Для снижения риска ошибки нужна смелость к выстраиванию коммуникации внутри предприятия и с внешними контрагентами. Также через рассматриваемый мотив реализуется потребность в самореализации творческих и умственных способностей [9].

Обнаружена положительная корреляция внешней положительной мотивации трудовой деятельности с фактором C (эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность). Связь отражает факт значимости стабильной внешней среды для испытуемых. Благоприятная рабочая среда выступает поддерживающим и мотивирующим фактором для сотрудников.

Найдена положительная корреляция внешней положительной мотивации с факторами Q1 (консерватизм – радикализм) и B (интеллект). Данную связь можно объяснить с помощью теории Э. Диси, в которой основополагающим является принцип самодетерминации и автономности человека, при его наличии человек самомотивируется, сотрудник понимает, что он сам влияет на свои результаты, но происходит это за счёт внешнего воздействия [6]. В компании работает проектировщики, которые вносят свой вклад в создание инновационных технологичных продуктов за счет интеллектуально-умственных способностей. Связь с внешней мотивацией доказывает, что для этих людей важно, чтобы были созданы условия свободы принятия решений и возможность использования своего интеллекта в работе.

Внешняя отрицательная мотивация оказалась отрицательно связана с фактором Q4 (расслабленность–напряженность). Атмосфера внешней расслабленности из-за отсутствия производственных заказов у сотрудников приводит к ограничению в применении интеллектуальных и трудовых способностей, этот факт отрицательно сказывается на мотивации.

Подводя итоги проведенного исследования, можно заключить, что подтвердилось предположение о наличии статистически значимой связи между личностными детерминантами и внутренними, внешними мотивами трудовой деятельности, а именно:

1) выявлены положительные корреляции по 4 шкалами 16-факторного опросника Р. Кеттелла из 16: связь внутренней мотивации с фактором H (робость–смелость), внешней положительной мотивации с факторами C (эмоциональная нестабильность–эмоциональная стабильность), Q1 (консерватизм–радикализм) и B (интеллект);

2) выявлена отрицательная корреляция внешней отрицательной мотивации с фактором Q4 (расслабленность–напряженность).

В дальнейшем исследовании планируется сбор данных с помощью многофакторного опросника для оценки мотивации трудовой деятельности “Multifactor Inventory of Labor Activity Motivation” (MILAM) М.В. Прохоровой [10]. Проведение данной методики позволит в более широком формате посмотреть на структуру мотивации трудовой деятельности и выявить более полные связи с личностными детерминантами. Планируется проведение дополнительного теоретического обзора особенностей структуры мотивации трудовой деятельности, описанных в статьях М.В. Прохоровой [11,12].

Литература

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Правовая система Консультант-плюс

2. Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» (протокол от 24.09.2018 №12). Правовая система Консультант-плюс

3. Деятельность. Сознание. Личность: учебное пособие / А.Н. Леонтьев. – Москва: Смысл: Академия, 2004. 352 с.

4. Замфир К.Н. Удовлетворённость трудом: Мнение социолога. М.: Наука, 2010. 220 с.

5. Хьелл Л., Зиглер Д. Теория личности. СПб.: Питер, 2014. 607с.

6. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // American Psychologist. 2000, 55. С. 68-78.

7. Капустина А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. СПб.: Речь, 2001. 112 с.

8. Реан А.А. Психология личности. СПб.: Питер, 2016. 288 с.

9. Маслоу А.Х. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2011. 352 с.

10. Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Разработка многофакторной методики диагностики мотивации трудовой деятельности // Психологический журнал. 2017, Т.38, №1. С.73-97.\

11. Прохорова М.В. Особенности структур мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика, 2016, выпуск 3. С. 321-325.

12. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология, 2015, Т. 8, №3. С. 57-64.

PERSONAL DETERMINANTS OF EXTERNAL AND INTERNAL MOTIVATION OF LABOR ACTIVITY

M. I. Molchanova, M. V. Prokhorova

This paper presents the results of a study to identify the relationship between personal determinants and motivation of labor activity of employees of industrial enterprises. The research is based on the methodology of the subject - activity approach of A. N. Leontiev, classification of motives of labor activity of K. Zamfir, theory of personality of R. B. Cattell, self-determination theory of E. Deci. This article describes the results of the study of 75 employees of the production enterprise of the Nizhny Novgorod region with the help of a questionnaire of motivation of labor activity of K. Zamfir, modified by A.A. Rean, in correlation with R. Cattell's questionnaire "Sixteen

personal factors" (16 PF), which showed the presence of relationships between motivation and personal determinants. These results are aimed at solving problems in the field of selection, recruitment and evaluation of already working employees through the development of tools for psychological diagnosis of motivation of work, taking into account personal determinants.

Keywords: personality determinants, labor motivation, structure of personality, positive motives, negative motives, external motivation, internal motivation.

УДК 159.9

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПЕДАГОГОВ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ УСЛОВИЯХ

Е.С. Плотникова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского

Работа посвящена исследованию профессиональной деятельности социального педагога и изучению современных требований к профессиональному росту, предъявляемых к этому специалисту в школе. Рассматриваются теоретические подходы к исследованию мотивации. Анализируются современные представления о проблеме мотивации на профессиональное развитие социальных педагогов в системе образования.

Ключевые слова: мотивация, профессиональное развитие, социальные педагоги, образовательные организации.

Становление института социальных педагогов началось в 90-е годы. В современных социокультурных условиях потребность в данных специалистах в образовательных организациях только возрастает. В настоящее время возникает вопрос о компетентности данных специалистов, а также их гибкости, личных качествах.

В связи с коренными изменениями, которые происходят в последнее десятилетие в нашем обществе, в том числе в системе образования, а именно внедрение ФГОС, ЕГЭ, инновационных технологий обучения и воспитания, а также других важных преобразований, инициированных Правительством РФ, повышаются требования к педагогам в образовательных организациях.

С другой стороны, форсированное внедрение нововведений в систему образования, возрастание требований к их профессиональным обязанностям породили такое явление, как «инновационное утомление педагогов» [1, с. 54].

В соответствии с нормативно-правовыми документами в сфере образования педагоги имеют право повышать квалификацию раз в три года. В отношении педагогических работников право на дополнительное профессиональное образование конкретизировано Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" [2].

Включенное наблюдение автора за слушателями курсов в качестве преподавателя ГБОУ ДПО «Нижегородского института развития образования» на протяжении девяти лет и проведенные социологические исследования [3] дают основание говорить, что сегодня тема мотивации педагогов на профессиональное развитие, профессиональный рост – одна из актуальных в системе образования. В последние годы на курсах повышения квалификации профессорско-преподавательский состав отмечает незаинтересованность слушателей в повышении своей квалификации, прохождении аттестационных процедур, участии в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах.

Но профессия социальный педагог, в соответствии с нормативно-правовыми документами [2; 4], а также исходя из теории социальной педагогики, подразумевает, что данный специалист будет «учиться в течение всей жизни». Соответственно, для этого сотрудника школы важно повышать свою квалификацию, заниматься самообразованием, внедрять инновационные технологии, а также демонстрировать свои наработки в педагогическом сообществе (конкурсы профессионального мастерства, публикации в тематических журналах и сетевых сообществах).

Обращение к теме профессионализма социального педагога обусловлено и новой социокультурной ситуацией в современном обществе. По мнению А.Н. Леонтьева, общество (в данном случае государственный заказ, мнение родителей и педагогического сообщества) оказывает влияние на содержание и направление потребностей человека, так как социальные условия воспроизводят мотивы и цели деятельности [5, с. 71]. В связи с этим важно провести исследование мотивационных факторов социальных педагогов, так как произошли коренные преобразования в системе среднего образования, а именно изменилась нормативно-правовая документация, государственный и социальный заказ.

Существует и ряд противоречий в системе образования, которые негативно влияют на мотивацию профессионального развития социального педагога: не-

большая заработная плата, режим многозадачности, большое количество отчетов. Стоит отметить, что, несмотря на значимость данной профессии в системе образования, не всегда у данных специалистов определен статус и их профессиональные обязанности, как правило, их функционал определяет директор школы. Безусловно, данная ситуация является демотивирующим фактором для социальных педагогов [6].

Несмотря на то, что данная тема вызывает интерес у ученых, защищено несколько диссертаций и опубликовано более 50 статей, все исследования относятся к педагогам школ (учителя-предметники, руководящий состав). В настоящее время отсутствуют исследования по мотивации профессионального развития социальных педагогов в образовательных организациях.

Мотивация является важным элементом процесса профессионального развития педагога, а также влияет на успешное развитие образовательного процесса, образовательной системы в целом.

Л.Д. Столяренко определяет мотив как «побуждение к совершению поведенческого акта, порожденное системой потребностей человека и с разной степенью осознаваемое либо неосознаваемое им вообще». Под мотивацией понимается как относительно устойчивая и индивидуально неповторимая система мотивов [7, с. 278]. Таким образом, под мотивацией понимается совокупность факторов, которые влияют на профессиональное поведение педагога и обусловлены внутренними и внешними условиями.

К объективным факторам можно отнести социальные требования к профессии «социальный педагог», стадиальность процесса профессионализации. К субъективным факторам исследователи относят «личностное своеобразие и индивидуальные тенденции в развитии человека, его стремление к самореализации и самосовершенствованию в профессии» [8, с. 106].

С. Л. Рубинштейна указывал, что «внешние причины действуют через внутренние условия. Тем самым снимается антитеза между внешней обусловленностью и внутренним развитием или саморазвитием (самодвижением). Именно их внутренняя взаимосвязь образует основу для объяснения всех явлений, в том числе и психических» [9, с. 24].

В качестве внешних факторов, влияющих на мотивацию социальных педагогов, можно отметить денежное вознаграждение, условия работы, взаимоотношения в коллективе, взаимоотношение с руководителем, тематика и содержание курсов повышения квалификации. В качестве внутренних факторов стоит отметить личностные характеристики и установки.

По мнению А.Н. Леонтьева, источником формирования и развития мотивационной сферы человека является изменения в его деятельности. Формирование нового мотива одновременно есть возникновение новой деятельности, и познавательный интерес не может быть развит вне познавательной деятельности [5].

Представители бихевиоризма и психоанализа главным мотивационным фактором, определяющим поведение личности, считали ее зависимость от прошлого, представители гуманистического подхода – в самоактуализации.

А. Маслоу подчеркивает иерархичность потребностей, что отражено в его знаменитой пирамиде потребностей, и пока не удовлетворена та или иная потребность, она будет побуждать к совершению действий, активизировать деятельность [10].

А.Б. Бакурадзе на основании пирамиды А. Маслоу проанализировал ценности и потребности учителей. На вершине «пирамиды» педагога потребность в самоактуализации, которая возникает под влиянием ценностей личностного роста учителя и творчества (победы в конкурсах профессионального мастерства, выступления на семинарах и мероприятиях разного уровня) [11, с. 19].

Современные исследователи успешности профессиональной деятельности педагога акцентируют внимание на мотивации инновационной деятельности педагога, на его саморазвитии и профессиональном росте в системе поствузовского сопровождения, идеи непрерывного профессионального образования, психологической компетентности, педагогических способностях.

Стоит подробно остановиться на исследованиях мотивации на профессиональное развитие учителей в системе поствузовского сопровождения Е.В. Ежак и В.Э. Арутюнян.

В своих исследованиях Е.В. Ежак видит особую роль личностных ресурсов как внутренней основы профессионального успеха. На основании проведенных исследований выявила психологическое противоречие между необходимостью педагогов работать в инновационной среде (использовать современные технологии, быть уверенным пользователем ПК) и их недостаточной готовностью к данным изменениям, профессиональному росту [12, с. 251].

В.Э. Арутюнян в своих работах также отмечает, что мотивационная сфера деятельности включает в себя профессиональные намерения и склонности, ожидания и притязания, смыслы и ценностные ориентации, мотивы профессиональной деятельности, профессиональные установки, интересы, психологическую готовность к педагогической деятельности, удовлетворенность трудом. По мнению исследователя, в процессе профессионального обучения и повышения квалификации важно мотивировать учителей на профессиональное развитие [13, с. 278].

А.П. Кожевина и С.В. Дубровина попытались выявить особенности мотивации педагогов на профессиональное саморазвитие. Ученые пришли к выводу, что учителя образовательных организаций в первую очередь ориентированы на самореализацию в профессии (для них важно сделать карьеру). Однако сама профессиональная деятельность их мало интересует. Авторы предложили общие рекомендации по мотивации педагогов на профессиональное развитие, а именно перечень материальных и моральных форм мотивации (дополнительное денежное поощрение, повышение квалификации) [14].

Зарубежные исследователи также делают акцент на мотивационной сфере педагога, считая, что этот фактор влияет на результативность обучения детей. В своей работе Э. Дэниелз изучала материально-технические условия, которые влияют на качество и эффективность работы учителей. Цель данного исследования состояла в том, чтобы выявить факторы, которые влияют на мотивацию учителя. Результаты ее исследования показали, что график работы, расписание, материально-технические условия играют ведущую роль в мотивации педагогов [15].

Существует государственный заказ на профессиональное развитие и рост педагогов в системе образования. Однако существует ряд противоречий между государственным и социальным заказом и уровнем мотивированности педагогических кадров на профессиональное развитие.

Продолжаются коренные преобразования в системе образования в связи с этим важно изучить тенденции и риски мотивационной сферы социальных педагогов. Помимо практической значимости, исследование мотивационной сферы данных специалистов позволяет внести существенный вклад в теоретическое осмысление данной проблематики. По данным психологических исследований, профессиональная деятельность учителя в современных социокультурных условиях напрямую зависит от внутренней мотивационной доминанты. Перспектива данного исследования – разработать рекомендации по организации и проведению курсовой подготовки в системе повышения квалификации социальных педагогов.

Литература

1. Загвязинский В.И., Строкова Т.А. Инновационное утомление // Экономика образования. 2015. №2. С. 54-59
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". URL: http://www.consultant.ru/ document/cons_doc_LAW_140174/

3. Петрова И.Э., Сироткина Е. С. Актуальные проблемы социальных педагогов в образовательном учреждении // Вестник Нижегородского университета им. Н.И.Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2012. №4 (28). С. 130-135

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты труда РФ от 10.01.2017 № 10н «Об утверждении профессионального стандарта “Специалист в области воспитания”» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.01.2017 N 45406). — URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&bas=LAW&n=199498&fld=134&dst=100008,0&rnd=0.8255171230660934#023832033348789583

5. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции // Психология мотивации и эмоций / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, М. В. Фаликман. - М., 2009. — С. 57–79

6. Плотникова Е.С. Профессиональное развитие социального педагога в условиях поствузовского сопровождения// Нижегородское образование. №3. С. 108-113

7. Столяренко Л.Д. Основы психологии. Издание третье, переработанное и дополненное. Серия «Учебники, учебные пособия». Ростов-на-Дону: «Феникс», 2000. 384 с.

8. Ларионова М. А. Взаимосвязь рефлексивности и профессиональной мотивации современного педагога // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2015. №3 (21). С. 105-108

9. Рубинштейн, С. Л. Принципы и пути развития психологии1959, с. 24

10. Маслоу А.Г. Дальние пределы человеческой психики / А.Г. Маслоу; пер. с англ. А.М. Татлыбаевой : науч. ред., вступ. статья и коммент. Н.Н. Акулиной. — СПб. : Евразия, 1999. — 432 с.

11. Бакурадзе А. Б. Влияние ценностей на мотивацию труда педагогов // Инновационные проекты и программы в образовании. 2013. №1. С. 18-21

12. Ежак Е.В. Профессиональное развитие педагога: психологические механизмы и детерминанты // Вестник Донского государственного технического университета. 2014;14(4):219-226. [Электронный ресурс] https://doi.org/10.12737/6905 (Дата обращения 06.05.2019)

13. Арутюнян В. Э. Проблема мотивации развития психологической компетентности педагога в системе повышения квалификации // Гуманитарные и социальные науки: научно-методический и прикладной журнал. - 2012. - № 2. С. 276-282

14. Кожевина А.П., Дубровина С.В. Мотивация профессиональной деятельности педагогов общеобразовательных организаций // Общество: социология, психология, педагогика. 2018. №5. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov-obscheobrazovatelnyh-organizatsiy (дата обращения: 06.05.2019).

15. Daniels E. (2016) Logistical Factors in Teachers’ Motivation, The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas, 89:2, 61-66, DOI:10.1080/00098655.2016.116516

MOTIVATION OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SOCIAL TEACHERS IN MODERN SOCIO-CULTURAL CONDITIONS

E.S. Plotnikova

The article reveals the questions of the professional activity of the social teacher and the study of modern requirements for this specialist at school. Theoretical approaches to a motivation research are considered. Modern representations on a motivation problem on professional development of social teachers in an education system are analyzed.

Keywords: motivation, professional development, social teachers, educational organizations.

УДК 159.953.3

ЗАВИСИМОСТЬ УСПЕШНОСТИ НЕПРОИЗВОЛЬНОГО ЗАПОМИНАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНО ОКРАШЕННОГО АУДИАЛЬНОГО ТЕКСТА ОТ АКТУАЛЬНОГО ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ ИСПЫТУЕМОГО

А.И. Полюхова, О.М. Сергеева
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского

Исследуется влияние актуального эмоционального состояния человека на запоминание и воспроизведение информации различной эмоциональной окраски (положительной, отрицательной и нейтральной). Для этого был разработан стимульный материал, три аудиальных текста (для записи приглашался актер) соответствующей эмоциональной окраски. Содержание текстов было схоже по основной модели. Перед прослушиванием текста испытуемым предлагалось прохождение методики САН с целью оценки их актуального состояния. Аудиальные тексты предъявлялись испытуемым без задачи запоминания (1 группа положительный текст; 2 группа отрицательный текст и 3 группа нейтральный текст). Далее исследовалась эффективность работы непроизвольной кратковременной и долговременной памяти посредством анализа письменного непосредственного и отсроченного воспроизведения текстов. Было получено, что при положительном актуальном состоянии в среднем лучше запоминается положительно окрашенный текст. При использовании корреляции Спирмена была выявлена положи-

тельная корреляция актуального состояния с результатами запоминания положительного текста. Также была получена отрицательная корреляция успешности воспроизведения негативного текста и эмоционального состояния.

Ключевые слова: запоминание, эмоции, мнемические процессы, влияние эмоций, аффективный аспект, эмоциональное состояние, эмоциональная окраска информации.

Работа памяти включена во все когнитивные процессы и потому является важной составляющей жизнедеятельности человека. Все более распространенными становятся запросы практики на оптимизацию процессов памяти в связи с различными задачами деятельности. К таковым относятся, например, использование различных мнемотехник, применяемых в сфере образования и труда.

Поскольку установлено, что на все познавательные процессы оказывает влияние аффективный аспект, велика вероятность, что изучение связи эмоций и мнемических процессов позволит эффективнее использовать эмоциональный компонент как регуляторный в процессах запоминания.

Несмотря на то, что большинство исследователей согласны, что эмоциональная окраска текста способствует его запоминанию, выводы о влиянии различных эмоций на протекание мнемических процессов неоднозначны. Так, исследования зависимости памяти от аффективного аспекта, к авторам которых можно отнести Г. Эббингауза и П.П. Блонского, показали преимущественное запоминание негативной информации [1]. Тогда как сторонники психоаналитической концепции, вне лабораторных исследований, а исключительно с опорой на практические наблюдения, утверждают наличие закономерного преобладания эффективности запоминания положительной информации. [2] В дальнейшем в экспериментальной психологии памяти значимым стало исследование феномена конгруэнтности актуального эмоционального состояния и эмоциональной модальности текста. Подобные эксперименты проводились Г. Бауэром, М. Е. Афанасьевой, Т. А. Сысоевой, но также результаты были не однозначными [1;3;4]. Поэтому данная работа посвящена изучению влияния эмоциональной окраски текста на успешность сохранения информации в кратковременной и долговременной памяти и на ее воспроизведение.

Цель работы: поиск закономерностей влияния аффективного аспекта на мнемические процессы. Объект исследования: мнемические процессы. Предмет исследования: особенности процессов запоминания в зависимости от эмоциональной модальности текста. Гипотеза исследования: предполагается наличие

взаимосвязи успешности запоминания эмоционально окрашенного текста с актуальным эмоциональным состоянием человека:

- При положительном актуальном эмоциональном состоянии лучше будет запоминаться положительно эмоционально окрашенная информация;
- При негативном актуальном эмоциональном состоянии лучше будет запоминаться негативно эмоционально окрашенная информация.

Исследование проводилось на базе ННГУ имени Лобачевского, Факультета Социальных Наук. Применялись следующие методы и методики:

- Теоретический анализ;
- Эксперимент;
- Экспертная оценка;
- Методика опросник САН.

Для проведения эксперимента были разработаны три текста, которые содержали сходную по основной модели ситуацию, но различались эмоциональной окраской (негативной, нейтральной, позитивной). Эмоциональная окраска текстов оценивалась экспертами. Содержание текстов было подобрано так, чтобы вероятность присутствия описываемой ситуации в прошлом опыте испытуемых была достаточно велика. Тексты были начитаны актером и представлялись испытуемым в аудио формате.

Испытуемыми являлись студенты первого курса в количестве 60 человек. Направления подготовки испытуемых были различны: психология, психология служебной деятельности, социология. Они были разделены на группы по 20 человек, каждая из которых работала с текстом определенной эмоциональной модальности. Группы были эквиваленты по половому составу, средним баллам ЕГЭ и возрасту.

Процедура исследования включала в себя два этапа:

1 этап – прохождение испытуемыми методики САН (с целью оценки актуального эмоционального состояния), ознакомление с аудиозаписью текстов. Затем следовало письменное воспроизведение без временной отсрочки;

2 этап – спустя две недели осуществлялось повторное прохождение методики САН и отсроченное воспроизведение стимульных текстов. О втором этапе испытуемые предупреждены не были.

На первом и втором этапе во всех группах у испытуемых преобладало положительное эмоциональное состояние. Анализ результатов осуществлялся путем сравнения количества воспроизведенных смысловых единиц через W-критерий Вилкоксона. Результаты первого этапа подтвердили гипотезу о лучшем

запоминании положительно эмоционально окрашенного материала при позитивном актуальном состоянии испытуемых: в среднем 17,3 смысловых единиц было воспроизведено испытуемыми в группе, работавшей с позитивно эмоционально окрашенным текстом. При работе с негативным текстом – 13,25 и с нейтральным – 11. Аналогичная тенденция наблюдалась по завершении второго этапа исследования, при общем снижении объема воспроизведенных испытуемыми текстов, значения перечисляются в том же порядке: в среднем 11,05; 8,55; 7,5 смысловых единиц было воспроизведено испытуемыми.

При использовании корреляционного анализа Спирмена было выявлено, что на первом этапе в первой группе (положительный текст) успешность запоминания эмоциональных единиц не имеет корреляции на значимом уровне с результатами методики САН. Тогда как показатель «Смысловые единицы» положительно коррелирует с показателями настроения и активности испытуемых первой группы на уровне значимости 0,46 и 0,49 соответственно, $p \leq 0,05$.

На втором этапе исследования в первой группе успешность воспроизведения эмоциональных единиц положительно коррелирует с самочувствием испытуемых при отсроченном воспроизведении коэффициент корреляции 0,5 ($p \leq 0,05$). Результативность воспроизведения смысловых единиц не имеет достаточно достоверной корреляции с актуальным эмоциональным состоянием испытуемых. Таким образом, в совокупности по одному из критериев (смысловые и эмоциональные единицы) на первом и втором этапе при работе с положительным текстом была получена положительная корреляция с настроением, активностью и самочувствием испытуемых. То, что данные результаты не абсолютны, может быть объяснено неоднородным проявлением и преобладанием показателей САН. Стоит отметить, что отрицательной корреляции получено не было.

Корреляции при работе с отрицательным и нейтральным текстом на двух этапах эксперимента не обнаружено. Однако при работе с отрицательным текстом на первом этапе успешность запоминания смысловых единиц имеет отрицательную корреляцию с активностью испытуемых, коэффициент корреляции -0,98. По результатам запоминания эмоциональных единиц была получена отрицательная корреляция с самочувствием, активностью и настроением.

При воспроизведении нейтрального текста на первом этапе эксперимента значимой корреляции получено не было. На втором этапе эксперимента была получена отрицательная корреляция эмоционально окрашенных единиц с показателями активности испытуемых.

Основываясь на данных корреляционного анализа запоминания негативного и нейтрального текста можно предположить, что рост активности испытуемых снижает результативность запоминания текстов данной эмоциональной окраски.

Таким образом, была подтверждена гипотеза, что при положительном актуальном эмоциональном состоянии лучше будет запоминаться положительно эмоционально окрашенная информация; при негативном актуальном состоянии успешней воспроизведение негативного текста.

Полученные в результате исследования средние показатели актуального состояния и успешности запоминания могут быть интерпретированы в двух различных подходах описанных выше: подход Г. Эббингауза и П. П. Блонского; подход сторонников психоаналитической концепции. При проведении теоретического анализа были высказаны аргументы, связанные с необходимостью отказа от психоаналитической трактовки влияния аффективного аспекта на мнемические процессы. Первым аргументом является отсутствие достаточной экспериментальной базы. Второй аргумент заключается в том, что действие механизмов защиты распространено не на негативную информацию по определению, а на именно ту негативную информацию, которая признается таковой человеком.

Однако в данном случае количество испытуемых с актуальным состоянием в пределах средней нормы преобладает, что затрудняет осуществление сравнения результатов запоминания другом ином актуальном состоянии. Можно предположить иные факторы и причины, влияющие на то, какой по эмоциональной окраске материал запоминается успешней (релевантность информации, компенсаторные механизмы). Есть вероятность, что в последующих работах с другими возрастными группами и с другим форматом стимульного материала полученные результаты подтверждены не будут. По этой причине важно в дальнейшем рассмотреть иные детерминанты полученных результатов.

Литература

1. Блонский П. П. «Память и мышление». СПб.: Питер, 2001. — 288 с.;
2. Фрейд З. «Психология бессознательного». Издательство: Просвещение. Москва, 1990 год. 448 стр.
3. Афанасьева М. Е. Статья «Влияние эмоций на память человека». Педагогика и психология: актуальные вопросы теории и практики. Чебоксары, 2015. Стр. 156-159;
4. Сысоева Т. А. «Влияние эмоционального состояния на мнемические процессы: эффект конгруэнтности». Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004;

THE DEPENDENCE OF THE SUCCESS OF THE INVOLUNTARY MEMORIZATION OF EMOTIONALLY COLORED TEXT ON THE CURRENT EMOTIONAL STATE OF THE SUBJECT

A.I. Polyukhova, O.M. Sergeeva

The present paper investigates the influence of the actual emotional state of a person on the memorization and reproduction of information with different emotional coloring (positive, negative and neutral). For this purpose, a stimulus material was developed, three auditory texts (an actor was invited to record) of the corresponding emotional coloring. The content of the texts was similar in the basic model. Before listening to the text, the subjects were asked to undergo the SAN methodology in order to assess their current status. Audio texts were presented to subjects without a memorization task (group 1 positive text; group 2 negative text and group 3 neutral text). Further, the effectiveness of the work of involuntary short-term and long-term memory was investigated through the analysis of written, immediate and delayed reproduction of texts. It was found that with a positive current state, on average, positively colored text is better remembered. When using Spearman's correlation, a positive correlation of the current state with the results of memorizing positive text was revealed. A negative correlation was also obtained for the success of reproducing a negative text and emotional state.

Keywords: memorization, emotions, mnemic processes, influence of emotions, affective aspect, emotional state, emotional coloring of information.

УДК 159.9

ПРОФЕССИОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА МОЛОДЁЖНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ПРОЕКТОВ

Л.Н. Пономарёва, О.Н. Селезнёва
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

В ходе пилотажного исследования разработана профессиограмма нового трудового поста − наставника молодёжных предпринимательских проектов. Исследование содержит представление о том, какими именно компетенциями, ПВК должен обладать наставник молодёжных предпринимательских проектов. В ходе проведения исследования была сформирована профессиограмма, которая позво-

ляет реализовать информационную, диагностическую и формирующую функции. На данном этапе в результате исследования были выявлены несколько групп профессиональных компетенций, описаны условия труда наставников, мотивация труда, перспективы развития и карьерного роста наставников – как по вертикали, так и по горизонтали, ключевая цель работы, процесс формирования проектной группы, а также ключевые показатели оценки качества работы наставника. Основными методами сбора данных явились глубинное интервью и тестирование. Перспективы исследования связаны с увеличением выборки.

Ключевые слова: наставник, профессиографический анализ, молодёжный проект, предпринимательский проект, молодёжные инновации.

В число задач государственной молодёжной политики РФ входит «создание условий для реализации потенциала молодёжи в социально-экономической сфере» [1]. Выполнение этой задачи предполагает проведение комплекса мероприятий, включающих создание условий для развития молодёжного предпринимательства и «развития института наставничества в образовательных и других организациях» [1]. Всероссийский форум «Наставник», организованный и проведённый агентством стратегических инициатив в феврале 2018 г., подчеркнул особую важность и актуальность развития института наставничества в различных сферах профессиональной деятельности [2]. Современное общество диктует потребность в принципиально новых трудовых постах, деятельность на которых направлена на достижение конкретного результата и ограничена во времени. К такому виду активностей относится работа наставника молодёжных предпринимательских проектов. Руководителям организаций, структурных подразделений и проектов, нацеленных на развитие молодёжного предпринимательства, необходимо найти, привлечь, подготовить, замотивировать в сжатые сроки специалистов, которые эффективно решат поставленные задачи. Определённым подспорьем для развития института наставничества послужит описание трудового поста. *Цель данного исследования* – разработать профессиограмму трудового поста наставника молодёжных предпринимательских проектов.

Концепция работы основывается на фундаментальных работах отечественных и зарубежных психологов, освещавших различные вопросы в области психологии – М. Киртон, А.Маслоу, Р. Кеттелл, К.А.Абульханова-Славская, С.Л. Рубинштейн.

Использованы психодиагностические методики: личностный опросник Р. Кеттелла, изучение мотивации достижения по методике А. Мехрабиана, тест Кайма, диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2), диагностика лидерских способностей (Е.Жариков, Е.Крушельницкий), экспресс

- опросник «Индекс толерантности» (Г.У.Солдатова, О.А.Кравцова, О.Е. Хухлаев, Л.А.Шайгерова).

Исследование выполнено в период 2018-2019 гг.; выборка: 11 наставников молодёжных предпринимательских проектов-финалистов всероссийских конкурсов [3; 4] из четырёх российских городов.

Описание трудового поста наставников требует тщательного рассмотрения вопроса о профессионально важных качествах.

При изучении ПВК наставников многие исследователи обращают внимание на следующие детерминанты[5]:

1) способность к обучению (проявляется в широте интересов, развитых мыслительных способностях, сообразительности и рассудительности);

2) эмоциональная устойчивость (предполагает умение управлять своим эмоциональным состоянием, постоянство интересов, отсутствие невротических симптомов);

3) дисциплинированность при отсутствии чрезмерного самоконтроля;

4) самодостаточность (проявляется в самостоятельности, независимости от группы, способности принимать ответственные решения);

5) отсутствие состояний чрезмерной напряженности, повышенного возбуждения, суетливости и раздражительности.

К.В. Колесниченко в своем исследовании утверждает, что профессионально важными качествами наставника являются:

- эмоционально-волевая устойчивость (способность действовать в сложных обстоятельствах, уравновешенность, самообладание, упорство в преодолении трудностей);

- коммуникативность (способность к легкому общению и длительному взаимодействию с другими членами группы);

- ответственность (способность самостоятельно принимать решения, брать на себя ответственность в сложных ситуациях, настойчивость в достижении цели);

- эмпатия (способность ощущать душевное состояние другого человека, поставить себя на его место, способность к эмоциональной отзывчивости на переживание других людей);

- организаторские способности (умение планировать работу с учетом интересов и возможностей каждого члена группы, умение предвидеть развитие событий);

- социальная чувствительность (способность понимать людей, причины их поступков, роль каждого человека в группе и взаимоотношения между ними,

умение формировать и поддерживать благоприятный социально-психологический климат в коллективе);

- лидерство (способность повести за собой людей, высокая требовательность к себе и другим);

- адаптационный потенциал (способность активно приспосабливаться к условиям социальной среды, быстро входить в новый коллектив и вырабатывать стратегию своего поведения);

- моральная нормативность (соблюдение общепринятых норм и правил поведения, отношение к требованиям социального окружения как к обязательным);

- мотивация достижения (направленность на достижение успеха);

- поведенческая регуляция (способность действовать в соответствии с ситуацией, умение регулировать свое взаимодействие с коллективом);

- креативность (способность отбросить стандартные методы решения и искать новые, оригинальные);

- ориентация на служение (стремление приносить пользу людям);

- ориентация на стабильность места работы (стремление работать в одной организации длительный период времени).

Выделенные факторы требуют апробации для уточнения описания трудового поста наставника.

Описание выборки. В исследовании приняли участие 11 наставников молодёжных предпринимательских проектов-финалистов всероссийских конкурсов [4; 5] из четырёх российских городов. Среди респондентов 8 женщин и 3 мужчины; 10 человек получили высшее образование, 1 завершает обучение в вузе: 6 человек имеют учёную степень. Средний возраст участников исследования составляет 38 лет. Среднее количество проектов, наставниками которыми стали участники исследования, - 40.

Основными методами сбора данных явились глубинное интервью и тестирование. План интервью и его вопросы были разработаны на основе предложенной М.В. Прохоровой структуры профессиограммы [6]. Батарея для выявления профессионально важных качеств наставника, сформированная на основе проведённого ранее опроса 14 наставников молодёжных предпринимательских проектов конкурса «Инноград-2017» [6; 7], включала семь психодиагностических методик. При обработке данных применялись: контент-анализ и анализ частот.

Результаты исследования

В качестве ключевых выделены четыре группы профессиональных компетенций: знания проектного менеджмента; умение мотивировать команду на работу и обеспечивать ей поддержку; педагогические знания и умения; базовые

знания в сфере предпринимательства и смежных дисциплин. Для выполнения работы наставника необходимо приобрести опыт проектной и/или предпринимательской деятельности, желательно получить экономическое образование, пройти специальные курсы наставников проектов. Основные перспективы карьерного роста наставника молодёжных предпринимательских проектов связаны с повышением до должности руководителя бизнес-инкубатора или акселератора, либо – с переходом в смежное направление деятельности – предпринимательство, дополнительно рассматривается возможность развития как бизнес-тренера.

В ходе исследования было также выявлено, что ключевая цель работы наставника состоит в помощи команде в достижении поставленных перед нею целей, для чего наставнику нужно сформировать мотивацию членов команды на достижение результата и реализацию собственного проекта, развить базовые предпринимательские компетенции, навыки командной и проектной работы. Ключевыми обязанностями наставника, выполняемыми наиболее часто, являются: мотивирование, консультирование и контроль работы молодёжной команды.

Работа наставника над проектом в большинстве случаев происходит в свободное от основной деятельности время с учётом конкретных обстоятельств. Формирование команды происходит из числа студентов, с которыми наставник уже знаком. Студенты группируются вокруг лидера или объединяются по социальным предпочтениям и в уже создавшейся группе генерируют идею проекта.

Анализ интервью показал, что работа над проектом происходит в привычных для наставника и студентов условиях, к которым относятся: учебная аудитория, бизнес-инкубатор, кафедра, университетские кафе. Либо – в домашней обстановке. Интервьюированные рассказали, что работа над проектом связана с психологической нагрузкой, физической усталости наставники не отмечают. Календарный график задаётся условиями конкурса. Работа проводится по этапам. Наставники считают, что трудятся в условиях безопасности, которую обеспечивают охранники зданий.

Основная мотивация к выполнению наставнической деятельности связана с возможностями самореализации и саморазвития.

Ключевыми показателями оценки качества работы наставника выступают: достижение поставленных командой целей и удовлетворённость участников проекта. Отсутствие формального контроля работы наставника требует от него самодисциплины. Эффективность работы наставника оценивается по количеству победителей и призёров соответствующих конкурсов. Наставник не несёт ответственности за выполнение подобного рода работы.

Наставники также отмечают, что нередко в своей деятельности допускают ошибки, например, навязывание своего мнения команде и выполнение за неё работы.

Конфликты внутри команд возникают, если сразу два участника претендуют на роль лидера, или активный участник, отстаивая свою точку зрения, занимает оппозицию по отношению к остальным членам группы. Право разрешать эти конфликтные ситуации наставники оставляют за студентами. Случаев травматизма и заболеваний, которые бы наставники связывали с выполнением своей проектной работы, не установлено.

Профессиональные деформации наставника проявляются в его мотивационной сфере через избыточную готовность консультировать и помогать в работе тем, кто оказался в их зоне влияния. Психического выгорания у наставников, даже среди тех, кто включён в эту деятельность уже дольше семи лет, не выявлено.

Минимальные возрастные границы для трудового поста наставника обусловлены необходимостью приобрести жизненный и профессиональный опыт.

Заключение

В ходе пилотажного исследования разработана профессиограмма, включающая описание содержательных и структурных характеристик принципиально нового трудового поста − наставника молодёжных предпринимательских проектов. Представленная профессиограмма может быть использована для профориентационной работы, подбора и подготовки новых наставников, т.е. позволяет реализовать информационную, диагностическую и формирующую функции. Перспективы исследования связаны с проверкой представленной профессиограммы на большей по объёму выборке респондентов.

Литература

1. Об утверждении Основ государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: http://docs.cntd.ru/document/420237592 (Дата обращения 28.02.2019)

2. Наставник. Всероссийский форум [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: https://asi.ru/nastavniki/forum/ (Дата обращения 28.02.2019).

3. Фестиваль молодёжных инноваций «Иннофест» [Электронный ресурс]. Режим

4. Долгополова И.В. Компетентностная модель наставника как условие эффективного управления адаптацией персонала.//Экономика и управление. - 7-8(1)’2014, сс. 88-91

Режим доступа URL: http://www.innofest.unn.ru/ (Дата обращения 28.02.2019).

5. В ННГУ прошёл финал «Иннограда-2018» [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: http://www.unn.ru/site/about/news/v-nngu-proshel-final-innograda-2018 (Дата обращения 28.02.2019)

6. Прохорова М.В. Психология труда: учебно-методическое пособие. Н. Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2012. 71 с.

7. Прохорова М.В., Кравченко В.С., Пономарёва Л.Н., Чепьюк О.Р. Элементы профессиографического анализа наставника молодёжных предпринимательских проектов // Балтийский морской форум. Материалы VI Международного Балтийского морского форума: в 6 т. 2018. Издательство: Обособленное структурное подразделение «Балтийская государственная академия рыбопромыслового флота» федерального государственного бюджетного учреждения высшего профессионального образования «Калининградский государственный технический университет» (г. Калининград). С.415-422.

8. Бурмистрова Е. Навыки высокоэффективных наставников / Е. Бурмистрова // Справочник по управлению персоналом. – 2008. – № 11. – С. 74–77.

9. Долгополова И.В. Модель компетенций наставника по должности «маркшейдер» на примере ОАО «Уралкалий» / И.В. Долгополова, Е.В. Вещагина // Наука в решении региональных проблем: сб. научн. трудов с международным участием. – Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2012. – Вып. 8. – С. 264–272.

JOB ANALYSIS OF YOUTH ENTRPRENEURIAL PROJECTS MENTOR

L.N. Ponomareva, O.N. Selezneva

In the course of the pilot investigation, a job description of a new labor position - mentor for youth entrepreneurial projects was designed. The study contains an idea of what competencies, professionally important qualities a mentor of youth entrepreneurial projects should have. In the course of the study, a professionogram was formed, which allows to implement information, diagnostic and formative functions. At this stage, the study identified several groups of professional competencies, described the working conditions of mentors, motivation, prospects for development and career development of mentors – both vertically and horizontally, the key goal of the work, the process of formation of the project team, as well as key indicators for assessing the quality of the mentor's work. The main methods of data collection were in-depth interviews and testing. The prospects of the study are associated with an increase in the sample.

Keywords: mentor, job analysis, youth project, entrepreneurial project, youth innovations.

УДК 159.9.072.432

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОЗРАСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

А.Е. Приданова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассмотрены сходства и различия мотивации трудовой деятельности двух возрастных групп – молодых педагогов и их более опытных коллег в общеобразовательном учреждении – школе № 27. С помощью четырёх методик (методика К. Замфир - А.А. Реана, методика ранжирования положительных и отрицательных мотивов труда М.В. Прохоровой, методика Кокуриной и MILAM) были выявлены ключевые особенности мотивации каждой из возрастных групп сотрудников.

Ключевые слова: мотивация, мотивация труда, возрастной аспект, возрастная группа, внешние мотивы, внутренние мотивы.

Считается, что мотивация трудовой деятельности детерминируется как внешними, так и внутренними факторами и изменяется на протяжении профессионального пути работника. Поэтому требуется учитывать возрастную динамику мотивации труда при решении задач подбора, отбора, расстановки персонала и планирования его карьеры, повышения эффективности работы и удовлетворённости её результатами. [1]

В связи с актуальностью данной темы было проведено исследование возрастных особенностей мотивации педагогических работников. Методологическую основу составили четыре методики: Методика К. Замфир - А.А.Реана, Методика ранжирования положительных и отрицательных мотивов труда М.В. Прохоровой, Методика Кокуриной и MILAM.

Выборку исследования составили 30 педагогов муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №27, среди которых 8 мужчин и 22 женщины в возрасте от 22 до 65 лет, имеющих высшее образование и стаж работы на дату опроса не менее 1 года. Испытуемые подбирались таким образом, чтобы можно было сформировать две равные по численности возрастные подгруппы: первая группа – от 20 до 40 лет; вторая группа – от 41 до 65 лет. В каждую из подгрупп вошли по 15 человек.

В состав первой подгруппы вошли 10 женщин и 5 мужчин, имеющих стаж работы не менее одного года. Средний возраст первой группы составляет 30 лет, максимальный – 40, специальности данной группы – 5 учителей нач. классов, 2 учителя математики, 2 преподавателя физкультуры, 2 учителя по русскому языку и литературе, 1 учитель информатики, 1 учитель истории, 1 учитель технологии, 1 заместитель директора.

В состав второй подгруппы вошли 12 женщин и 3 мужчины, чей средний возраст составляет 51 год, а максимальный – 65 лет. В числе группы 2 учителя математики, 1 учитель физкультуры, 1 учитель начальных классов, 2 учителя физики, 2 учителя химии и биологии, 1 директор школы, 2 заместителя директора, 2 учителя по русскому языку и литературе, 1 учитель истории, 1 учитель ОБЖ.

Методика К. Замфир - А.А.Реана

Практически по всем показателям (деньги, карьера, критика, наказание, престиж, самореализация) мотивация педагогов первой группы (20-40 лет) выше, чем у их более опытных коллег (41-65 лет). Исключение составляет мотив «процесс и результат», более ярко выраженный у педагогов второй группы. Молодые педагоги больше, чем опытные педагоги, нацелены на активное участие в мероприятиях, где их заметят, стремятся проявить себя, реализовать свои идеи и потенциал, большое значение для них имеет заработная плата. Критика и наказание играют для них меньшую роль по сравнению с другими мотивами, но показатели по данным шкалам выше, чем у второй группы.

Методика ранжирования положительных и отрицательных мотивов труда М.В. Прохоровой

Среди наиболее ярких положительных мотивов выделяются самореализация, участие в принятии решения и помощь организации в достижении целей. Данные мотивы являются доминирующими, именно этим мотивам следует уделить наибольшее внимание. Мотивы «самореализация» и «помощь организации в достижении целей» преобладает у группы молодых педагогов, для более опытных педагогов важную роль в сравнении с молодыми коллегами играет участие в принятии решения. Такие показатели, как карьерный и профессиональный рост, новизна и интересная работа доминируют у первой группы. В составе доминирующих отрицательных мотивов – «отсутствие карьерного роста», «низкая заработная плата» и «работа как таковая». Наиболее ярко мотивы выражены у первой группы.

Внешние мотивы, среди которых «карьерный рост», «помощь организации в достижении целей», «низкая заработная плата» и «отсутствие карьерного роста» ярче выражены у работников первой группы (20-40 лет). Можно заключить,

что внешняя мотивация больше развита у более молодых педагогических работников. Ярко выражены такие мотивы, как карьерный рост и его отсутствие, высокая заработная плата и низкая заработная плата, помощь организации в достижении целей, боязнь увольнения и работа как таковая.

Среди работников старшей возрастной группы такие внешние мотивы, как хорошие отношения в коллективе, нестабильная работа, хорошие условия труда и плохие условия труда играют ведущую роль, что говорит о возможности влияния на сотрудников с помощью данных «рычагов».

Методика И.Г. Кокуриной

Проведенное исследование показало, что по всем категориям («Деньги», «Коллектив», «Труд») опросника И.Г. Кокуриной «Словарь» для большинства молодых преподавателей (66%) характерна результирующая мотивация. Это свидетельствует о том, что процесс зарабатывания денег выступают для подчиненных как средство для организации жизни и деятельности в ее дальней или непосредственно не связанной с их близкими людьми или же самой работой перспективой. Трудовая деятельность важна для получения общего для всех результата, когда благодаря включенности в команду, организация достигает успеха в значимой для всех деятельности. Трудовая деятельность в представлениях подчиненных – это деятельность, имеющая качественное своеобразие, в первую очередь, за счет складывающихся в ее процессе отношений взаимной поддержки и кооперации. В группе более опытных педагогов, в основе мотивации лежат, в первую очередь, мотивы профессионального саморазвития, связанные с содержанием трудовой деятельности. Одной из важнейших мотивационных составляющих труда является процесс зарабатывания денег и возможность их траты на себя, близких людей или другие увлечения, помимо профессиональных

В результате исследования мотивации педагогов разных возрастных групп мы также выяснили, что в максимальном усовершенствовании и коррекции нуждаются такие смыслообразующие мотивы как «Кооперация» и «Достижение». Для этого можно рекомендовать проведение конкретных мероприятий, которые позволят привести систему мотивации педагогов на более высокий уровень.

Методика MILAM

В результате исследования у всех испытуемых было диагностировано преобладание такого мотива, как «избегание неудачи», свидетельствующее о негативном настрое испытуемых, страхе возможной неудачи, отсутствии уверенности в своих силах и способностях. Это сопровождается в большинстве случаев отказом от выполнения ответственных заданий, нежеланием поддерживать организационные изменения, тревогой при внедрении новых технологий и методов работы.

Мотив «надежда на успех» у молодых испытуемых выражен более ярко, что говорит об их сравнительной открытости изменениям, избеганию рутинной или однообразной работы, не способствующей совершенствованию профессиональных компетенций.

Возрастная группа (41-65 лет) характеризуется как группа, члены которой избегают работы в организации, в будущем которой нет уверенности, где возможно сокращение персонала, отсутствует официальное трудоустройство. Испытуемые избегают выполнения небезопасной для здоровья работы; трудиться в некондиционируемом помещении. Избегание ошибок и неудач, за которыми следует увольнение, – основная политика испытуемых.

В результате исследования двух возрастных групп педагогических работников были получены следующие результаты: внешняя мотивация больше развита у молодых педагогических работников. Ярко выражены такие мотивы, как карьерный рост и его отсутствие, высокая заработная плата и низкая заработная плата, помощь организации в достижении целей, боязнь увольнения и работа как таковая.

Среди работников старшей возрастной группы играют ведущую роль такие внешние мотивы, как хорошие отношения в коллективе, нестабильная работа, хорошие условия труда и плохие условия труда.

Преобладание такого мотива, как избегание неудачи, характерно для обеих возрастных групп.

Для большинства молодых преподавателей (66%) характерна результирующая мотивация, тогда как у группы, в составе которой находятся более опытные педагоги, доминирует процессуальная ориентация.

Одним из инструментов эффективного социального управления образовательной организацией является его мотивационная политика. Современная проблема большинства образовательных организаций – недостаточная проработанность мотивационной политики, адекватной моральным и материальным затратам.

Даже если первоначально у специалиста была высокая внутренняя мотивация к работе, он пытался реализовать себя в ней, со временем этот тип мотивации для многих истощается. В то время как другие остаются достаточно сильно мотивированными на протяжении всей своей профессиональной карьеры, несмотря на то, что внешние условия и характер работы прежние. С этой точки зрения, чрезвычайно важно исследовать внутренние, психологические факторы, которые взаимосвязаны с мотивами трудовой жизни.

Очень важно учитывать все аспекты, влияющие на мотивацию работников, в системе, а не изолированно. Важно акцентировать внимание и на возрастных особенностях мотивации педагогических работников, которым до недавнего времени не уделялось должного внимания. Это позволит увеличить эффективность труда образовательных организаций и повысить удовлетворенность сотрудников трудом.

В качестве рекомендации для руководителя образовательного учреждения, директора школы относительно молодых сотрудников может служить влияние посредством внешних мотивов, например путем материального стимулирования, так как, согласно результатам РПОМ, высокая заработная плата играет немаловажную роль для педагогов в возрасте от 20 до 40 лет, продвижение по карьерной лестнице – другой значимый фактор, перспективы карьерного роста для молодых сотрудников – это стимул к более эффективной трудовой деятельности. Не нужно бояться нововведений, а также активно приобщать молодых сотрудников школ к ним. Следует поощрять соревновательный дух среди молодых специалистов, а также способствовать раскрытию потенциала педагогов. Руководителю образовательной организации следует способствовать воплощению идей и задумок. В то же время нужно помнить, что очень важно прислушиваться к мнению опытных педагогов, так как участие в принятии решений – ведущий мотив повышения эффективной трудовой деятельности для педагогов старшего звена. Стабильность и надежность – тоже очень важны для опытных сотрудников, поэтому все нововведения необходимо проводить с большой осторожностью и максимально подробно и последовательно знакомить старших преподавателей с ними.

Для коррекции и совершенствования таких мотивов, как «кооперация» и «достижение», рекомендуется объединять работников в группы для осуществления трудовой деятельности, где успех каждого зависит от достижения всей группы. Такие меры будут способствовать сплочению коллектива, большей слаженности действий педагогов и повышению результативности и эффективности труда.

Интеллектуально-творческие способы повышения мотивации работников к труду способствуют профессиональному, карьерному и личностному росту. В настоящее время в педагогической деятельности появляются термины «инновационный педагог», который раскрывает потенциал креативности, заложенный в его преподавательской деятельности. Также выделяют: похвалу, проведение открытых занятий, мастер-классов, организацию конференций, форумов, стажиро-

вочных площадок для транслирования опыта, организацию мероприятий внеурочного характера, научно-методические и научные публикации, издание, разработка и реализация авторских курсов, вовлечение в общественную деятельность, повышение квалификации и профессиональная переподготовка, членство в различного уровня комиссиях.

Существует огромный перечень возможных вариантов нематериального стимулирования, которые являются значимым для сотрудника: награждение грамотой; благодарность в приказе; победа в профессиональных конкурсах; преподавание авторского курса; трансляция опыта на различном уровне от муниципального до международного, присвоение категорий, степеней, званий.

Проведённое исследование позволяет сделать вывод о наличии определенной возрастной динамики внешней и внутренней мотивации трудовой деятельности. По мере увеличения возраста работников наблюдается изменение мотивов трудовой деятельности: переход от доминирования внутренних мотивов к преобладанию внешних, от приоритетности внешних положительных к нарастанию проявлений внешних отрицательных мотивов.

Согласно исследованию, ведущими мотивами молодых педагогов в возрасте от 20 до 40 лет являются мотив личностного, карьерного роста и самообразования. У категории преподавателей от 40 до 70 лет ведущими являются экономические мотивы. Особенно следует отметить, что мотив «активное участие в жизни учебного заведения» является значимым только для категории преподавателей от 55 до 70 лет. Скорее всего, это связано с тем, что преподаватели пенсионного возраста держатся за свои рабочие места и стараются повысить результативность деятельности образовательного учреждения, чтобы быть нужными руководству.

Анализ и интерпретация полученных результатов исследования позволяет сделать вывод, что педагоги осознанно выбрали свою профессию, у них высок интерес к профессии и желание посвятить себя обучающимся. Они испытывают удовлетворение от самого процесса труда и результатов собственной работы. В целом у преподавателей достаточно сильно развита внутренняя мотивация, для которой характерно стремление к творческому росту, активность в инновационной деятельности. По своей собственной инициативе внутренне мотивированные преподаватели отмечали в качестве ведущей потребности – потребность личностного роста и развития.

Однако у большой части педагогов преобладает внешняя положительная мотивация. Они ориентированы на внешние оценки своей деятельности со стороны руководства и коллег, весьма чувствительны к материальным стимулам и

поощрениям, гибкому рабочему графику, что позволяет руководителям даже при ограниченном количестве организационных ресурсов эффективно влиять на их труд.

«Стимулирование – это процесс использования различных стимулов для мотивирования людей, где стимулы выполняют роль рычагов воздействия, вызывающих действие определенных мотивов» [2]. Стимулирование педагогического труда выступает как условие развития мотивации и повышения компетентности педагога. Оптимальная работа учреждения невозможна без сильного профессионального руководства. Эффективность руководства зависит от многих факторов, в том числе и от того, насколько умело руководитель и администрация учреждения побуждают к деятельности самих педагогов. «Только хорошо подготовленный, имеющий высокий социальный статус, материально защищенный педагог может быть авторитетом для молодого поколения и проводником современных образовательных технологий» [3].

Такой мотив, как избегание неудачи, одинаково преобладает и в возрастной группе педагогических работников от 20 до 40 лет, и в группе педагогов с большим опытом (41-65 лет). Внешняя мотивация больше развита у более молодых педагогических работников. Мотив «надежда на успех» у молодых выражен более ярко, чем у их опытных коллег. Для большинства молодых преподавателей (66%) характерна результирующая мотивация, тогда как у группы, в составе которой находятся более опытные педагоги, доминирует процессуальная ориентация.

Среди ведущих мотивов педагогической деятельности не только профессиональные, но, в первую очередь, экономические и социальные факторы выбора профессии, а это значит, что первостепенными для системы мотивации педагогов являются внешние факторы.

Литература

1. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология, 2015, Т. 8, №3. С. 57-64. Маркова А.К. Психология профессионализма. 2005. С.45–47.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма. 2005. С.45–47.
3. Лепешова Е.М. Мотивирование педагогов ОУ // Справочник заместителя директора школы. 2010. № 5. С. 79-84.
4. Прохорова М.В., Мазанова А.Е. Опросная методика оценки положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности // Вестник ВЭГУ, 2016, №5 (85). С.87-101.

RESEARCH OF AGE FEATURES OF MOTIVATION OF LABOR ACTIVITY OF TEACHERS OF EDUCATIONAL INSTITUTION, SECONDARY SCHOOL

A.E. Pridanova

The article reflects the similarities and differences in the motives of the work activities of the two age groups - young teachers and their more experienced colleagues, who work in the general educational institution - school No. 27. As a result of the study using three methods (the method of K. Zamfir - A. A. Rean, the method of ranking positive and negative motives of M. V. Prokhorova's work, the method of Kokurina and MILAM), the key features of motivation of each of the age groups of employees were identified.

Keywords: motivation, labor motivation, age aspect, age group, external motives, internal motives.

УДК 159.9

ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ СВОЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПОКОЛЕНИЕМ Y

А.В. Савичева, М.В. Прохорова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Проводится теоретический анализ профессионального становления, основных положений теории поколения Y. Исследование содержит представление о том, что этапы профессионального становления осознаются личностью через призму сформированных ценностей. В ходе исследования рассматриваются особенности восприятия профессионального становления поколением Y, полученные в ходе выполнения проективной методики «Планирование профессионального пути» М.В. Прохоровой. Представлены эмпирические данные по 1 критерию методики «описание значимого события профессионального становления». При обработке данных использовалась целая группа методов: контент-анализ, таблицы сопряженности 2х2 и непараметрический критерий $\chi 2$ Пирсона с поправкой Йетса на непрерывность. Выстроена иерархия значимых событий профессионального становления для молодого поколения. Проанализирована значимость данных событий через призму ценностей поколения. Приведены расчёты максимальных, минимальных и средних значений по точкам начала и конца про-

фессионального пути, количеству интервалов, выделенных испытуемыми. Применение полученных результатов возможно в дальнейших научных исследованиях и практической работе психологов.

Ключевые слова: профессиональное становление, профессиональный путь, профессиональные ориентации, молодежь, «поколение Y», ценности.

Основные труды, позволяющие проводить тщательный анализ концепций профессионального становления, представлений о перманентной смене стадий профессионального развития, принадлежат таким отечественным авторам, как Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Н.С. Пряжников, Ю.П. Поваренков.

При изучении профессионального становления учёные обращают своё внимание на многие факторы: как происходит освоение профессиональной деятельности, произошла ли реализация личности в профессии, какой средний возраст начала профессиональной деятельности [1]. С учётом этих критериев формируются периодизации профессионального становления по следующим видам [2]:

1. Онтогенетические. При составлении данного типа авторы берут за основу астрономический возраст субъекта труда.

2. Профессионалогенетические. В основе этого вида лежит профессиональный стаж человека.

3. Качественные. Этот вид периодизации не привязан к временному фактору, а основывается на качественных параметрах, например, качественных личностных изменениях.

4. Смешанные. При составлении данного вида авторы ориентируются на основания первых трёх периодизаций.

На наш взгляд, профессиональное становление должно рассматриваться не только через онтогенетические, профессионалогенетические и качественные теории. Очень важно принять во внимание взгляды ценностно ориентированных теорий. Так, в концепции А. Маслоу система ценностных ориентаций личности выступает в качестве основного регулятора активности личности и её направленности [3]. Ценностные ориентации личности могут выступать в качестве регулятора профессионального становления.

Развитие общества напрямую связано со сменой поколений, которые качественно отличатся друг от друга не только возрастными особенностями.

В настоящее время особой популярностью пользуется теория поколений, созданная американскими учёными Н. Хоувом и В. Штрауссом [4]. В этой теории

нас привлекла идея о том, что именно сформированные ценности, а не возрастные особенности, объединяют людей внутри поколения. Ценности формируется благодаря воздействию экономических, социальных факторов и событий из внешнего мира на личность. Люди не замечают, как эти ценности определяют их профессиональный путь, межличностное поведение, мотивацию.

Каждое поколение формирует свой неповторимый набор ценностей, поэтому логично предположить, что профессиональное становление, рассмотренное через призму ценностей каждого поколения, будет отличаться и иметь определённые особенности.

Результатом работы Н. Хоува и В. Штраусса стало выделение разных типов поколений: «поколение победители», «молчаливое поколение», «беби-бумеры», поколение X, молодое поколение Y, или «миллениумы» и формирующееся поколение Z.

В нашей работе особое внимание мы уделяем представителям поколения Y. Они родились в период с 1983 по 2003 год. В ходе своей работы учёные описывают собирательный образ представителя этого поколения. Нас интересует описание основных ценностей «миллениумов» [5]:

1) Идеал – «американская мечта»: возможность быстро и без усилий достичь успеха и денежного благополучия;

2) Склонны к быстрому принятию решений: это формирует страх отсутствия другой возможности;

3) Стремление к поздним бракам и рождению собственных детей: нежелание брать на себя большой груз ответственности;

4) Чувство уникальности: не желают довольствоваться малым, например, низкооплачиваемой работой, а считают, что они достойны большего;

5) Тяга к современным технологиям;

6) Стремление к самовыражению.

Значимость данного исследования заключается в выявлении особенностей восприятия своего профессионального становления поколением Y, которые качественно отличаются от уже сформированных научных взглядов на проблему профессионального становления.

Описание выборки. В исследовании приняли участие студенты 2-3 курсов факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского, возрастной диапазон от 18 до 22 лет. Общее количество испытуемых – 75 человек, которые представлены лицами женского (66 человек) и мужского пола (9 человек).

Описание методики. Для исследования особенностей восприятия профессионального становления молодого поколения применялась проективная методика

«Планирование профессионального пути» М.В. Прохоровой. В ходе проведения данной методики испытуемым предлагается начертить линию, которая отражает их собственный профессиональный путь. На этой прямой испытуемые отмечают определённым возрастом точки начала и конца профессионального пути, а также точки значимых событий профессионального становления. Далее испытуемые описывают получившиеся точки (этапы) по следующим критериям: 1) описание значимых событий профессионального становления, 2) описание компетенций, которыми обладает испытуемый на выделенном этапе, 3) описание мотивации, которая преобладает на данном этапе. Особая значимость представленной проективной методики в том, что она даёт возможность снять ограничения в ответе испытуемого заранее заданными рамками подобранных утверждений.

Обработка полученных результатов. Анализ результатов исследования производился по критерию 1 «описание значимых событий профессионального становления». При обработке полученных данных нами был применен метод содержательного контент-анализа, который позволил представить качественное текстовое содержание ответов испытуемых в соответствии с предварительно заданными категориями. Целью проведения контент-анализа профессионально значимых событий, выделяемых испытуемыми, является выявление особенностей восприятия профессионального становления поколением Y. Использование контент-анализа при работе с результатом методики рассмотрено на примере ответа испытуемого (табл. 1).

Таблица 1

Контент-анализ ответа испытуемого по критерию «описание значимых событий профессионального становления» в методике «Планирование профессионального пути» М.В. Прохоровой

Текст ответа испытуемого	События, соответствующие смысловым единицам
Поступление в вуз, практическое погружение в специальность;	Поучение высшего образования, приобретение опыта работы;
Окончание бакалавриата;	Поучение высшего образования;
Окончание магистратуры, начало официальной работы;	Получение высшего образования, процесс работы;
Возможно, окончание аспирантуры;	Развитие профессиональных знаний, умений, навыков (ЗУН);
Повышение квалификации;	Развитие профессиональных ЗУН;
Попытка создания бизнеса;	Предпринимательская деятельность;
Успешное ведение бизнеса;	Предпринимательская деятельность;
Выход на пенсию;	Завершение трудовой деятельности;
Написание книги.	Досуговая деятельность, творчество.

Использование метода контент-анализа позволило выделить 14 типов значимых событий профессионального становления.

В процессе обработки результатов на первом этапе рассчитывалась совокупная частота упоминания «значимых событий профессионального становления» всеми 75 испытуемыми. По одному испытуемому считалось однократное упоминание события (независимо от количества упоминаний), т.е. максимальная частота упоминания каждого события не могла превысить число 75. В зависимости от частоты упоминания было произведено ранжирование значимых событий профессионального становления, это позволило выстроить их в иерархический порядок (рис. 1).

Ранг	Частота	Критерий Пирсона с поправкой Йетса, χ2	Уровень значимости различий, p	Наименование события
1	60	16,67	*0,00***	Получение высшего образования
2	36	0,00	0,97	Процесс работы
3	31	0,97	0,32	Приобретение опыта работы
4	30	30	30	Повышение по карьерной лестнице
5	30	30	30	Предпринимательская деятельность
6	25	3,34	0,7	Профессиональная нестабильность
7	24	4	0,5	Завершение трудовой деятельности
8	23	5,26	0,02*	События, ориентированные на семью
9	17	1,23	0,26	Развитие профессиональных ЗУН
10	16	1,7	0,19	Получение среднего образования
11	12	3,73	0,054	Досуговая деятельность (творчество)
12	11	5,48	0,02*	Поиск работы
13	5	2,52	0,1	Получение пассивного дохода
14	3	3,9	0,51	Приобретение материальных благ

** уровень значимости p <0,01; * уровень значимости p <0,05

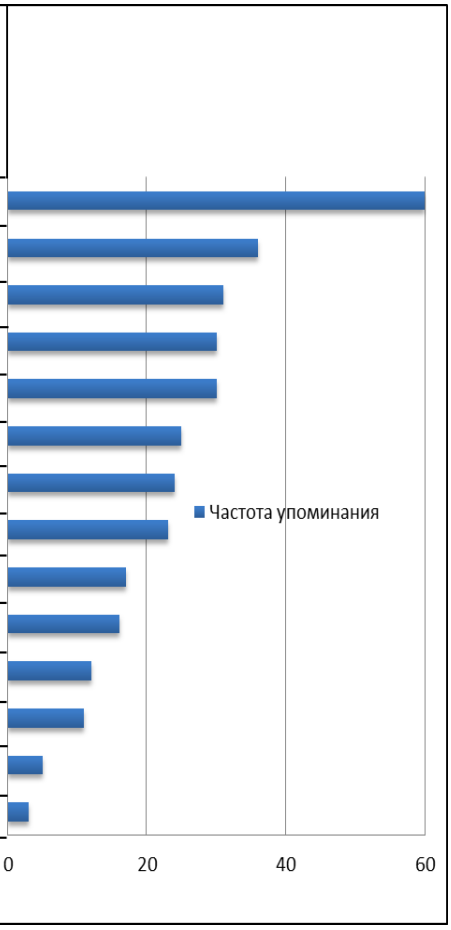

Рис. 1. Иерархический список и статистический анализ различий частоты упоминания значимых событий профессионального становления, проведенный с помощью таблиц сопряженности 2x2 и критерия χ2 Пирсона с поправкой Йетса

На втором этапе оценивались различия в частоте упоминания событий посредством их парного сравнения с помощью таблиц сопряженности 2x2 с применением непараметрического критерия χ2 Пирсона с поправкой Йетса на непрерывность, все выявленные события были разделены на четыре уровня (рис. 1).

Для статистической обработки данных на этом этапе и в дальнейшем использовалось программное обеспечение “Statistica 13”.

Достоверно значимые различия получены при сопоставлении частоты упоминании «получение высшего образования» и «процесс работы» ($p < 0,01$); «процесс работы» и «события, ориентированные на семью» ($p < 0,05$); «события, ориентированные на семью» и «поиск работы» ($p < 0,05$).

Далее были рассчитаны показатели максимальных, минимальных и средних значений по точкам начала и конца профессионального пути, количеству интервалов, выделенных испытуемыми (табл. 2).

Таблица 2

Результаты статистического исследования количественных показателей по методике «Планирование профессионального пути» М.В. Прохоровой

Переменная	Среднее значение	Максимальное значение	Минимальное значение
Точка начала профессионального пути	17,5	25	0
Точка конца профессионального пути	62,8	95	30
Количество выделенных интервалов	5,2	12	2

Анализируя полученные результаты, несомненно, следует принять во внимание ведущую деятельность в юношеском возрасте – учебно-профессиональную [6]. Возможно, этот момент наложил отпечаток на результаты исследования, поэтому событие «получение высшего образования» образовало собой первый уровень наиболее упоминаемого события профессионального становления для испытуемых, а среднее значение точки начала профессионального пути (17,5 лет) равняется среднему возрасту начала получения высшего образования.

На наш взгляд, полученные результаты находят отражение в ценностях поколения Y. Приведем несколько примеров:

1) Событие «предпринимательская деятельность» не случайно принадлежит ко второму уровню по значимости для представителей поколения Y. Становление рыночной экономики во время их детства определяется как событие, повлиявшее на ценности поколения Y. «Будущие предприниматели» наблюдали картину развития бизнеса с ранних лет и подстраиваются под эти реалии.

2) Интересная закономерность прослеживается при соотношении следующих событий: «повышение по карьерной лестнице» и «развитие профессиональных ЗУН». Данные события вошли в разные уровни по частоте упоминаний: вто-

рой и третий соответственно. Развитие профессиональных ЗУН объективно способствует развитию профессиональной компетентности, которая в свою очередь является объективным фактором для повышения по карьерной лестнице. Приведённые события, как минимум, должны находиться вместе на втором уровне. В данном случае прослеживается связь с желанием быть достойным большего, не прилагая к этому особых усилий.

3) В теории поколений было отмечено, что отличительной чертой «игреков» является страх самостоятельной жизни: вступление в брак, рождение детей. События, ориентированные на семейные ценности, вошли в третий уровень значимости. Возможно, такое низкое количество упоминаний связано с ценностями, либо многие испытуемые не находят нужным отмечать данные события на линии профессионального пути.

Результаты статистического исследования количественных показателей получились достаточно неоднозначными. Особенно это касается переменной «конец профессионального пути», где выявился огромный разрыв между максимальным (95) и минимальным (30) значениями. Среднее значение по данному показателю (62,8) соотносится со средним возрастом выхода на пенсию для женщин и мужчин.

Заключение. В ходе исследования получено разделение событий профессионального становления испытуемых (представителей поколения Y) на 4 уровня значимости. Первый уровень образован событием, которое упоминалось наиболее часто: получение высшего образования. Второй уровень включает шесть категорий событий: процесс работы, приобретение опыта работы, повышение по карьерной лестнице, предпринимательская деятельность, профессиональная нестабильность, завершение трудовой деятельности. Третий уровень по частоте упоминаний составляют: события, ориентированные на семью, развитие профессиональных ЗУН, получение среднего образования, досуговая деятельность (творчество). Четвертый уровень оказался самым немногочисленным, в него вошли три категории событий, менее значимых и упоминаемых, чем предыдущие: поиск работы, получение пассивного дохода, приобретение материальных благ.

На основании анализа полученных в ходе исследования результатов можно сделать следующий вывод: представители поколения Y отражают в описании своего профессионального становления те ценности, которые описаны в теории поколений Н. Хоува и В. Штраусса конкретно для поколения «миллениумов»: особое чувство уникальности, стремление без усилий достичь профессионального успеха, низкая ориентация на семейные ценности.

В дальнейшем предполагается статистическая обработка результатов по критериям «компетенции» и «мотивация». Анализ по последнему критерию планируется провести с опорой на теорию мотивации трудовой деятельности, разработанную М.В. Прохоровой [7]. Планируется сбор ответов по методике «Планирование профессионального пути» М.В. Прохоровой на выборке других поколений (поколения X, поколения Z). Наличие дополнительных данных позволит провести сравнение особенностей восприятия профессионального становления между разными поколениями.

Литература

1. Мартынова Т. Н. Социально-психологические аспекты профессионального становления специалистов по социальной работе // Вестник КемГУ. 2010. № 3.
2. Поваренков Ю. П. Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов // Ярославский педагогический вестник. 2014. №3. С. 200-205
3. Маслоу А.Х. Мотивация и личность. СПб.:Питер. 2011. 352 с.
4. Strauss W., Howe N. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. - New York : Morrow, 1991. – 649 с.
5. Ожиганова Е. М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения // Бизнес-образование в экономике знаний. 2015. №1 (1).
6. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смысл, Академия, 2005. 352 с.
7. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология, 2015, Т. 8, №3. С. 57-64.

FEATURES OF PERCEPTION OF THE PROFESSIONAL WAY BY GENERATION Y

A.V. Savicheva, M.V. Prokhorova

This article provides a theoretical analysis of professional development, the main provisions of the theory of Generation Y. The research contains the idea that the stages of professional development are realized by a person through the prism of values. In the course of the research, the features of perception of professional development by generation Y, obtained during the implementation of the projective technique "Planning of professional way" by M. V. Prokhorova, are considered. We present empirical

data on 1 criterion of the method "description of significant event of professional development" are presented. To process data, the authors have used a whole group of methods such as content analysis, 2x2 contingency tables and Pearson nonparametric test χ2 adopted by Yates. The authors also offer hierarchy of significant events of professional development for the younger generation is built. The authors analyzed the significance of these events through the prism of the values of the generation. The authors give calculations of the maximum, minimum and average values for the points of the beginning and end of the professional way, the number of intervals allocated by the subjects. Application of the results is possible in further research and practical work of psychologists.

Keywords: professional formation, professional way, professional orientations, young people, "generation Y", values.

УДК 159.9

ВЛИЯНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ СФЕРЫ СПОРТСМЕНОВ НА ВОСПРИЯТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ ФОТОСТИМУЛОВ В МИКРОИНТЕРВАЛАХ ВРЕМЕНИ

Д.А. Скобелева, Л.А. Хрисанфова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Изучалась взаимосвязь опознавания эмоциональных фотостимулов в микроинтервалах времени с характеристиками эмоциональной сферы на примере выборки студентов факультета физической культуры и спорта, профессионально занимавшихся спортом более 5 лет, имеющих опыт побед и выступлений. Методами исследования выступали: восьмицветовой тест Люшера для исследования текущего эмоционального состояния, личностная шкала проявления тревоги Дж.Тейлора в адаптации В.Г. Норакидзе для выявления уровня тревожности, предъявление эмоциональных фотоэталонов в микроинтервалах времени на фоне «шума». Реализуемые временные интервалы: 16 мс, 34 мс, 49 мс, 66 мс. Обнаружено, что женщины-спортсменки, которые находятся в спокойном эмоциональном состоянии хорошо опознают печаль и плохо опознают испуг. Чем выше уровень тревожности, тем меньше мужчины-спортсмены выбирают эмоцию радости, а женщины-спортсменки с увеличением уровня тревожности меньше выбирают эмоцию удивления и больше выбирают спокойное лицо.

Ключевые слова: микрогенез восприятия, эмоциональные состояния, фотоэталоны базовых эмоций, тревожность.

Накоплены обширные экспериментальные данные о влиянии эмоциональных процессов на деятельность. Эмоции могут принести большую пользу в достижении своих жизненных планов, но могут стать и их разрушителями. Эмоциональные состояния человека влияют на профессиональную деятельность, тем самым определяя успешность/неуспешность данной деятельности и еёсоответствующий социальный эффект. Особенно хорошо видна важность контроля своего эмоционального состояния в спорте.

Эмоциональная чувствительность определяется как способность воспринимать эмоциональные стимулы внешней среды. Проявление базовых эмоциональных реакций (базовых эмоций) на лице человека являются универсальными эмоциональными стимулами. Основываясь на теории системного подхода и предположении, что у каждого человека эмоциональная чувствительность различна по отношения к разным эмоциям, мы предполагаем, что эмоциональная чувствительность к различным эмоциям связана с опознаванием этих эмоций в процессе их восприятия [1].

Микрогенез восприятия (при длительности до 300 мс.) эмоциональных стимулов изучался в множестве исследований, в том числе, были и исследования по поиску взаимосвязи между эмоциональными стимулами и некоторыми характеристиками эмоциональной сферы человека. Почти все эти исследования в качестве основы использовали схему перцептивного процесса: обнаружение объекта, сличение получаемого перцептивного материала со следами памяти, опознавания – процесс принятия решения о классе, к которому относится данный паттерн [2]. В большинстве исследований связи не были обнаружены. На наш взгляд, причина таких результатов в неверном методологическом подходе к процессу опознавания базовых эмоций человека. Процесс восприятия базовых эмоциональных стимулов в микрогенезе восприятия было бы вернее назвать обнаружением (опознаванием в перцептивном смысле), а не идентификацией.

В микрогенезе восприятия протекает ряд последовательных актуалгенетических стадий: обнаружение паттерна (нерасчлененное видение), определение его модальности (расчлененное видение), уточнение образа внутри найденной модальности [4;5]. Взаимосвязи особенностей опознавания эмоциональных стимулов в микроинтервалах времени и особенностей эмоциональной сферы (текущего эмоционального состояния, уровня тревожности) стоит искать на стадии обнаружения паттерна до 49 мс. Считается, что с наступлением фазы в 49 мс происходит смена механизмов восприятия эмоциональных фотоэталонов. Этот период был назван неосознаваемой эмоциональной установкой [6]. После 49 мс подключаются когнитивные механизмы, которые носят более объективный характер, и вклад личностных особенностей в воспринимаемый образ значительно снижается [7].

Цель исследования: исследовать взаимосвязь опознавания эмоциональных стимулов в микроинтервалах времени с характеристиками эмоциональной сферы спортсменов.

Эмпирическое исследование проводилось на базе Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского.

Экспериментальную выборку составили студенты факультета физической культуры и спорта, профессиональные спортсмены в количестве 40 человек (20 девушек, 20 юношей) в возрасте от 18 до 23 лет.

Для реализации поставленной цели мы использовали:

1. исследование эмоционального состояния (эмоциональный фон настроения) при помощи цветового теста Люшера;

2. исследование уровня тревоги с помощью личностной шкалы проявления тревоги Дж.Тейлора в адаптации В.Г. Норакидзе;

3. экспериментальный метод предъявления эмоциональных стимулов в микроинтервалах времени (авторская модификация);

4. метод статистической обработки данных в программе SPSS (метод корреляционного анализа с помощью непараметрического критерия Спирмена).

Результаты исследования и их обсуждение

Первоначальным этапом было исследование текущего эмоционального состояния с помощью восьмицветового теста Люшера.

Рис. 1. Текущее эмоциональное состояние мужчин и женщин спортсменов

В результате исследования текущего эмоционального состояния спортсменов было выявлено, что мужчины отдают предпочтение (45%) карточке номер 3

(оранжево-красный). Девушки отдают предпочтение карточке синего цвета (код цвета 1) (30%).

Такие показатели говорят о том, что у мужчин-спортсменов во время прохождения исследования присутствовало эмоциональное возбуждение, агрессивность. У большинства девушек во время прохождения исследования наблюдается спокойное эмоциональное состояние, настроение в общем положительное.

Затем проводилось исследование уровня тревожности у спортсменов.

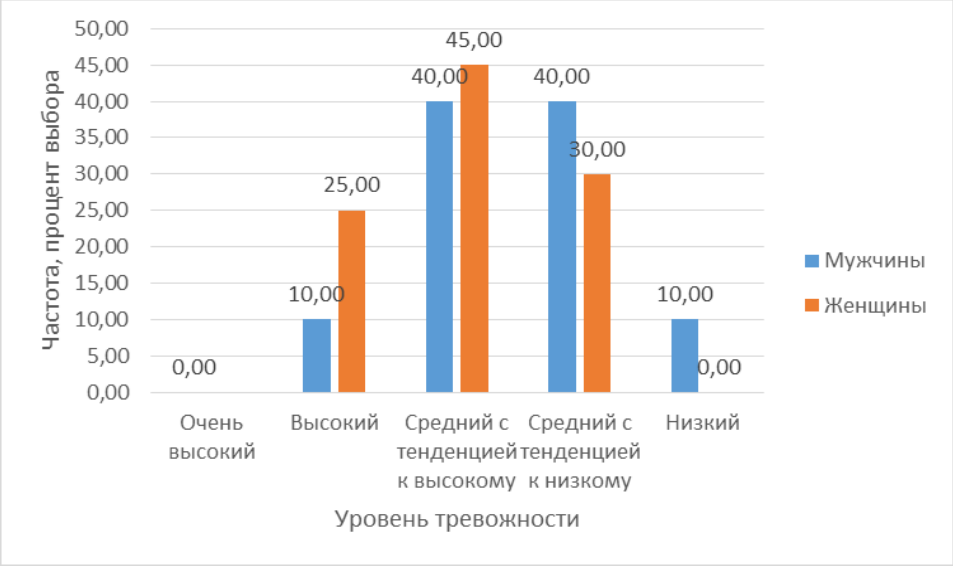

Рис. 2 Исследование уровня тревожности у спортсменов

Было выявлено, что мужчинам свойственен средний уровень тревожности с тенденцией как к высокому, так и к низкому. Женщинам свойственен средний уровень тревожности с тенденцией к высокому.

Далее проводилась методика опознавания паттернов, предъявленных в микроинтервалах времени, равных 16 мс, 34 мс, 49 мс и 66 мс, с одновременным зашумлением экрана с использованием «маски». «Маска» представляла собой гауссов шум, сделанный в PaintShop, с нормальной гистограммой распределения яркости. Всего было шесть градаций сочетания «время – шум», на каждую из них предъявлялись все фотоэталоны в случайном порядке. Для предъявления стимульного материала была написана программа на языке JAVA 5 (автор А. В. Жегалло). В качестве эмоциональных фотоэталонов были использованы базовые эталоны эмоций из набора JACFEE [8]. Всего использовано семь фотоэталонов: «Счастье» (“Happeness”), «Злость» (“Anger”), «Печаль» (“Sadness”), «Удивление» (“Surprise”), «Страх» (“Fraid”), «Отвращение» (“Disgust”), «Нейтральное лицо» (“Neutral”).

Анализ взаимосвязей текущего эмоционального состояния, уровня тревожности и особенностей опознавания эмоциональных фотоэталонов позволяет выделить несколько закономерностей, характерных для всей выборки спортсменов.

1. Существует прямая связь между текущим эмоциональным состоянием и опознаванием эмоциональных фотоэталонов в микроинтервалах времени (до 49 мсек) у женщин-спортсменок с эмоцией Sadness (печаль) (r=0,450*).

2. Выявлена обратная связь между текущим эмоциональным состояние и опознаванием эмоциональных фотоэталонов в микроинтервалах времени (до 49 мсек) у женщин-спортсменок с эмоцией Afraid (испуг) (r=-0,488*).

3. Взаимосвязи между текущим эмоциональным состоянием мужчин спортсменов обнаружить не удалось.

4. Существует обратная связь уровня тревожности с особенностями восприятия эмоциональных фотостимулов в микроинтервалах времени (до 49 мсек) у мужчин-спортсменов с эмоцией Happy (радость) (r=-0,490*).

5. У женщин-спортсменок с эмоцией Surprise (удивление) существует обратная связь уровня тревожности с особенностями восприятия эмоциональных фотостимулов в микроинтервалах времени (r=-0,562**).

6. У женщин-спортсменок выявлена прямая связь уровня тревожности с особенностями восприятия эмоциональных фотостимулов в микроинтервалах времени (до 49 мсек) с эмоцией Neutral (спокойное лицо) (r= 0,459*).

** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

Выводы: женщины-спортсменки, которые находятся в спокойном эмоциональном состоянии, хорошо опознают печаль и плохо опознают испуг.

Чем выше уровень тревожности, тем меньше мужчины-спортсмены выбирают эмоцию радости. У женщин-спортсменок чем выше уровень тревожности, тем меньше эмоция удивления. Женщины-спортсменки – чем выше уровень тревожности, тем больше выбирают спокойное лицо.

Анализ результатов показал, что есть различия в опознавании эмоциональных фотостимулов в микроинтервалах времени у мужчин и женщин спортсменов с особенностями эмоциональной сферы.

Литература

1. Хрисанфова Л. А. Особенности опознавания женщинами эмоциональных фотоэталонов в микроинтервалах времени в связи с ведущими тенденциями личности // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2018. Т. 18, вып. 4. С. 445–449.

2. Хрисанфова Л. А. Динамика восприятия экспрессий лица : дис. … канд. психол. наук. М., 2004. 239 с.

3. Шехтер М. С. Зрительное опознание. Закономерности и механизмы. М., 1981. 253 с.

4. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии М., 1984. 445 с.

5. Ланге Н. Н. Психологический мир : избр. психол. тр. /под ред. М. Г. Ярошевского. М. ; Воронеж, 1996. 368 с.

6. Хрисанфова Л.А., Сибирякова И.А., Ярыгина Н.Ю., Сергеева О.М. Особенности опознавания мужчинами эмоциональных фотоэталонов в микроинтервалах времени в связи с ведущими тенденциями личности // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». 2018. Т. 11, № 2. С. 45–53.

7. Барабанщиков В. А., Демидов А. А. Динамика восприятия индивидуально-психологических особенностей человека по выражению его лица в микроинтервалах времени // Психология. Журн. Высш. шк. экономики. 2008. Т. 5, № 2. С. 109–115.

8. Matsumoto D., Ekman P. Japanese and Caucasian facial expressions of emotion (JACFEE) : Slides. San Francisco, CA, 1988.

INFLUENCE OF PECULIARITIES OF THE EMOTIONAL SPHERE OF THE ATHLETES ON THE PERCEPTION OF EMOTIONAL FITOSTIMULIN IN MICROINTERVAL TIME

D.A. Skobeleva, L.A. Khrisanfova

The interrelation of identification of emotional photoincentives in time microintervals with characteristics of the emotional sphere on the example of selection of the students of faculty of physical culture and sport who were professionally playing sports more than 5 years, having experience of victories and performances was studied. Acted as methods of a research: the eight-color Lyushera test, for a research of the current emotional state, a personal scale of manifestation of alarm of J. Taylor, in V.G. Norakidze's adaptation, for identification of level of uneasiness, presentation of emotional photostandards in time microintervals against the background of "noise". The realized time intervals: 16 ms, 34 ms, 49 ms, 66 ms. It is revealed that female sportswomen who are in a quiet emotional state well identify grief and badly identify a fright. The uneasiness level is higher, the less male athletes choose emotion of joy, and women are sportswomen with increase in level of uneasiness, choose emotion of surprise less and choose a quiet face more.

Keywords: microgenus perception, emotional state, fotoatele basic emotions, anxiety.

УДК 159.9.072.422

ВОЗРАСТНАЯ ДИНАМИКА СМЫСЛООБРАЗУЮЩЕЙ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ю.А. Феошина
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируется динамика смыслообразующей мотивации трудовой деятельности. Описаны результаты эмпирического исследования, в котором принимало участие 380 работников предприятий Нижегородской области, с помощью психодиагностической методики И.Г. Кокуриной «Словарь», свидетельствующей, что динамика смыслообразующей мотивации трудовой деятельности носит нелинейный характер. Для статистической обработки данных использовались: методы описательной статистики и многофакторный дисперсионный анализ. Установлено, что у работников в возрасте до 50 лет включительно преобладает результирующая ориентация, что говорит о более высоком уровне активности в трудовой деятельности. Процессуальная ориентация преобладает в возрастной группе 51 года и старше, а результирующая ориентация в этой группе имеет наименьшее, по сравнению с остальными возрастами, значение. Выявлено, что ведущими мотивами являются конкурентный мотив, который наиболее сильно представлен в возрастной группе от 31 года до 40 лет; кооперативный и утилитарно-прагматический мотив оказывают наибольшее воздействие в возрасте от 41 года до 50 лет; коммуникативный мотив наиболее сильно выражен у работников 51 года и старше. Данные мотивы предопределены к изменениям на протяжении профессионального пути работника. Структуру мотивации образуют факторы, устойчивые к возрастным изменениям: преобразовательный мотив и стремление к достижениям. Полученные результаты исследования предназначены для повышения производительности и качества труда, планирования карьеры правильно подобранного персонала (учитывая возрастные особенности смыслообразующих мотивов трудовой деятельности).

Ключевые слова: возрастные особенности, смыслообразующие мотивы, возрастная динамика мотивации, периодизация профессионального становления, смена мотивов, периоды профессионального развития, результирующая ориентация, процессуальная ориентация.

Отечественные и зарубежные концепции жизненного пути человека свидетельствуют о возрастной динамике личностной мотивации, её ключевой роли в смене периодов жизни и карьеры. В отечественной психологической науке

наиболее распространёнными и проработанными являются концепции развития человека как субъекта труда Э.Ф. Зеера [1] и Е.А. Климова [2; 3].

При построении периодизации профессионального становления личности Э.Ф. Зеером используется два критерия: социальную ситуацию развития и ведущую деятельность. Весь профессиональный путь личности у Э.Ф. Зеера разделён на семь стадий, которые продолжаются от 0 до 55 лет, каждая из которых обозначена временным интервалом.

Е.А. Климов рассматривает смену мотивов труда как один из факторов, обеспечивающих становление профессионала. Он выделяет три периода профессионального развития и указывает их временные границы: допрофессиональное развитие (3-11/12 лет); период «выбора профессии» или проектирования «старта» и жизненного пути (11/12-14-18 лет); период профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала приходится на возраст 19-60 лет, но может начаться и раньше.

Анализируя обе периодизации профессионального становления личности, невозможно чётко обозначить временные границы для формирования возрастных групп.

Целью данного исследования было выявление возрастной динамики смыслообразующих мотивов и их ориентаций.

Выборка. В исследовании приняли участие 380 испытуемых, работающих на предприятиях Нижегородской области. Испытуемые равномерно распределены на пять возрастных групп по 76 человек в каждой: от 19 до 24 лет (38 мужчин и 38 женщин); от 25 до 30 лет (38 мужчин и 38 женщин), от 31 до 40 лет (38 мужчин и 38 женщин); от 41 до 50 лет (38 мужчин и 38 женщин); от 51 до 60 лет (38 мужчин и 38 женщин). Минимальный возраст испытуемого 19 лет, средний возраст 36 лет, максимальный 63 года. Испытуемых, имеющих высшее образование, 157 человек, среднее 159 человек. Минимальный стаж испытуемого 3 месяца, средний 197 месяцев, максимальный 492 месяца. В состав каждой возрастной группы вошло равное количество руководителей подразделений, специалистов и рабочих.

Методы: тест «Словарь» И.Г. Кокуриной [3].

Обработка данных. Применялись методы описательной статистики и многофакторный дисперсионный анализ. Статистическая обработка данных производилась с помощью программного обеспечения “Statistica” (версия 10.0).

Результат исследования и их обсуждение

1. Выявлены достоверно значимые различия между пятью возрастными группами по смыслообразующей ориентации (рис.1). У работников в возрасте от

19 до 50 лет *результирующая ориентация* представлена на более высоком уровне, чем у самых опытных сотрудников, что отражает более высокий уровень активности в трудовой деятельности первых четырёх возрастных групп. Эти группы работников с большей вероятностью будут «выходить за предписанные… рамки деятельности» [4]. У самых опытных работников достоверно выше, чем у первых четырёх возрастных групп, представлена *процессуальная ориентация*. Это свидетельствует о большей ограниченности активности самых опытных работников рамками трудовой деятельности, более эффективную работу в условиях заданных эталонов или образцов, приводит к рекомендации о постановке целей и задач разного типа для трёх более молодых возрастных групп и для старшей группы: в первом случае – продуктивного типа, во втором – репродуктивного.

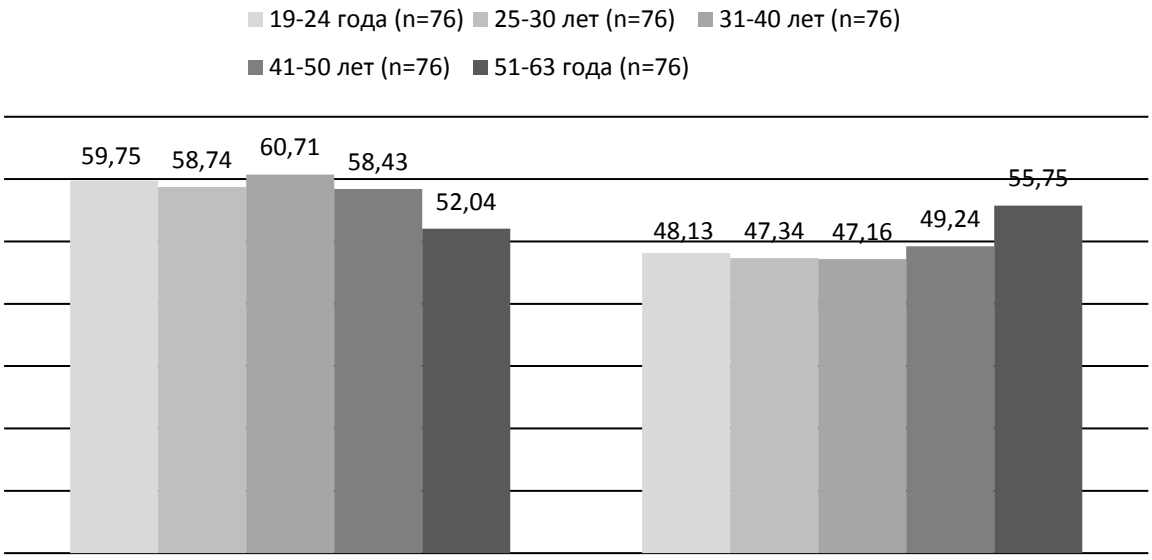

Рис. 1. Смыслообразующие ориентации труда в пяти возрастных группах. Тест «Словарь»

2. Достоверно значимые различия получены по четырём смыслообразующим мотивам: коммуникация, кооперация, конкуренция, достижения (рис.2).

У работников старшей возрастной группы сильнее выражен *мотив кооперации* и слабее представлен *мотив конкуренции*. Принимая во внимание преобладающую смыслообразующую ориентацию, можно говорить, что более зрелые работники больше остальных стремятся к сотрудничеству, направленному на полное удовлетворение своих потребностей. Испытуемые первых четырёх возрастных групп сильнее, чем пятая группа, готовы к преодолению трудностей для решения поставленной задачи. Работники пятой группы меньше испытуемых

средних возрастов стремятся быть лучшими, достигать успехов в трудовой деятельности и завоёвывать авторитет в глазах других.

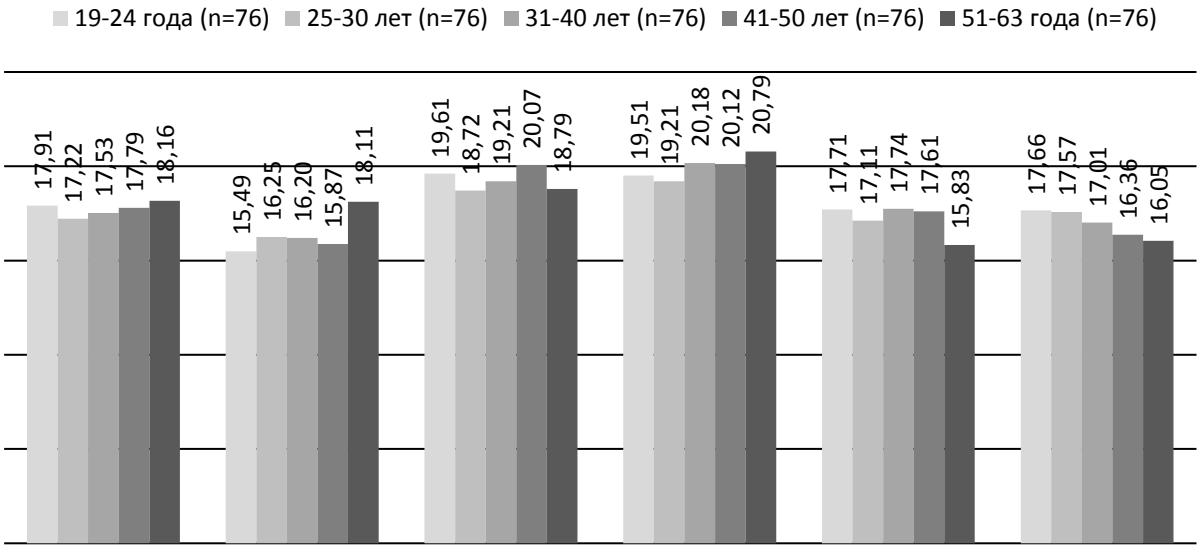

Рис. 2. Смыслообразующие мотивы труда в пяти возрастных группах.
Тест «Словарь»

3. Выявлены достоверно значимые различия между пятью возрастными группами по смыслообразующей ориентации (табл.1, 2). Из таблицы (табл. 1) мы видим, что большее влияние на формирование различий трудовой деятельности оказывает процессуальная ориентация трудового стажа. И в равной степени на формирование различий влияют смыслообразующие ориентации возраста. Тем самым, возраст и трудовой стаж влияют на формирование мотивации трудовой деятельности, независимо друг от друга.

Таблица 1

Источники детерминации смыслообрузующей ориентации в пяти возрастных группах. Многофакторный ANOVA. Тест «Словарь» И.Г. Кокуриной

Источник изменчивости	Смыслообразующая ориентация	Множественный коэффициент корреляции, R	Квадрат множественного коэффициента корреляции, R2	Критерий Фишера, F	Уровень значимости различий, p
Возраст	Результирующая	0,26	0,07	7,04	0,00**
	Процессуальная	0,28	0,08	7,98	0,00**
Трудовой стаж	Результирующая	0,27	0,07	9,69	0,00**
	Процессуальная	0,28	0,08	10,72	0,00**

Источник изменчивости	Смыслообразующая ориентация	Множественный коэффициент корреляции, R	Квадрат множественного коэффициента корреляции, R2	Критерий Фишера, F	Уровень значимости различий, p
Возраст – Стаж	Результирующая	0,29	0,08	2,96	0,00**
	Процессуальная	0,30	0,09	3,26	0,00**

*** – уровень значимости p<0.01; * – уровень значимости p<0.05*

4. Анализируя данные (табл. 2) можно сделать вывод о том, что влияние на возраст в большей степени, оказывает коммуникативный мотив. Влияние на трудовой стаж, помимо коммуникативного мотива, также оказывает конкурирующий мотив и мотив достижений. И при взаимодействии этих источников изменчивости также доминируют вышеуказанные мотивы, что говорит об их влиянии на формирование мотивации трудовой деятельности.

Таблица 2

Источники детерминации смыслообразующей мотивации труда в пяти возрастных группах. Многофакторный ANOVA. Тест «Словарь» И.Г. Кокуриной

Источник изменчивости	Смыслообразующая мотивы	Множественный коэффициент корреляции, R	Множественный коэффициент корреляции, R2	Критерий Фишера, F	Уровень значимости различий, p
Возраст	Преобразующий	0,09	0,00	0,92	0,45
	Коммуникативный	0,21	0,04	4,45	0,00**
	Утилитарно-прагматический	0,14	0,02	2,00	0,09
	Кооперативный	0,14	0,02	2,15	0,07
	Конкурирующий	0,16	0,02	2,77	0,02**
	Достижения	0,16	0,02	2,56	0,03**
Трудовой стаж	Преобразующий	0,06	0,00	0,46	0,70
	Коммуникативный	0,20	0,04	5,50	0,00**
	Утилитарно-прагматический	0,10	0,01	1,33	0,26
	Кооперативный	0,15	0,02	3,18	0,02*
	Конкурирующий	0,16	0,02	3,65	0,01*
	Достижения	0,17	0,03	3,91	0,00**
Возраст - Стаж	Преобразующий	0,16	0,03	0,92	0,52
	Коммуникативный	0,28	0,08	2,77	0,00**
	Утилитарно-прагматический	0,19	0,03	1,19	0,29
	Кооперативный	0,23	0,05	1,86	0,04*

Источник изменчивости	Смыслообразующая мотивы	Множественный коэффициент корреляции, R	Множественный коэффициент корреляции, R2	Критерий Фишера, F	Уровень значимости различий, p
	Конкурирующий	0,25	0,06	2,29	0,01*
	Достижения	0,23	0,05	1,90	0,04*

*** – уровень значимости p<0.01; * – уровень значимости p<0.05*

5. Проведённое исследование свидетельствует о возрастной динамике смыслообразующих мотивов трудовой деятельности и их ориентации. Конкурентный мотив наиболее сильно представлен в возрастной группе от 31 года до 40 лет; кооперативный и утилитарно-прагматический мотив оказывают наибольшее воздействие в возрасте от 41 года до 50 лет; коммуникативный мотив наиболее сильно выражен у работников 51 года и старше. Наряду с теми мотивами, которые изменяются на протяжении профессионального пути работника, структуру мотивации образуют факторы, устойчивые к возрастным изменениям: преобразовательный мотив и стремление к достижениям. Процессуальная ориентация преобладает в возрастной группе 51 года и старше, а результирующая ориентация в этой группе имеет наименьшее, по сравнению с остальными возрастами, значение. У работников в возрасте до 50 лет включительно преобладает результирующая ориентация, что говорит о более высоком уровне активности в трудовой деятельности первых четырёх возрастных групп. Возрастная динамика смыслообразующих мотивов носит нелинейный характер.

Литература

1. Зеер Э.Ф. Теоретико-прикладные основания психологии профессионального развития. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2015. 194 с.

2. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Культура и спорт, Юнити, 1998. 350 с.

3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Academia, 2012. 304 с.

4. Кокурина И.Г. Методика изучения мотивации трудовой деятельности: Учебное пособие. М.: МГУ, 1990. 56 с.

5. Кокурина И.Г. Социально-психологические аспекты мотивации трудовой деятельности. Дисс. канд. психол. наук. М., 1984. 250 с.

6. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика смыслообразующих мотивов трудовой деятельности // Современные исследования социальных проблем (электронный журнал). 2015. № 6. Т. 50. С. 256-269.

7. Прохорова М.В. Возрастные особенности мотивации трудовой деятельности работников коммерческих организаций // Акмеология. 2016. № 1. Т. 57. С. 119-124.

AGE FEATURES OF SENSE-FORMING MOTIVES

Y.A. Feoshina

The article is devoted to the study of the dynamics of meaning-forming motivation of labor activity. The article describes the results of an empirical study, which involved 380 employees of enterprises of the Nizhny Novgorod region, with the help of psychodiagnostic methods I. G. Kokurina "Dictionary", indicating that the dynamics of meaning-forming motivation of labor activity is nonlinear. Methods of descriptive statistics and multivariate analysis of variance were used for statistical data processing. It is established that the workers under the age of 50 years inclusive are dominated by the resulting orientation, which indicates a higher level of activity in the workplace. Procedural orientation prevails in the age group of 51 years and older, and the resulting orientation in this group has the least, in comparison with other ages, value. It is revealed that the leading motives are the competitive motive, which is most strongly represented in the age group from 31 to 40 years; the cooperative and utilitarian-pragmatic motive has the greatest impact at the age of 41 to 50 years; the communicative motive is most pronounced in workers 51 years and older. These motives are predetermined to changes throughout the professional path of the employee. Also, the structure of motivation is formed by factors resistant to age-related changes: transformative motivation and the desire for achievement. The results of the study are designed to improve productivity and quality of work, career planning of properly selected staff (taking into account the age characteristics of the meaning-forming motives of labor activity).

Keywords: age features, sense-forming motives, age dynamics of motivation, periodization of professional development, change of motives, periods of professional development, resulting orientation, procedural orientation.

УДК 159.9

КЛИЕНТОРИЕНТИРОВАННЫЙ БИЗНЕС: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ВЫБОРА КЛИЕНТОМ ТРЕНЕРА

С.А. Царева
Национальный исследовательский
Нижегородский университет им. Н.И.Лобачевского

Представлены результаты эмпирического исследования самоактуализации индивидуальных предпринимателей (фитнес-тренеров) и тренеров групповых программ с разными темпераментальными характеристиками и разным уровнем

профессиональной успешности. Показано, что профессиональная успешность специалиста в клиентоориентированной сфере зависит от направленности самоактуализации и соответствия темпераментальных особенностей тренеров и клиентов.

Ключевые слова: самоактуализация, предпринимательская деятельность, индивидуальный предприниматель, темпераментальные характеристики, профессиональная успешность, фитнес-тренеры; клиенты.

Стремление к самоактуализации является высшим уровнем мотивации личности, естественным, закономерным и необходимым процессом жизни. Сущность ее заключается в наиболее полной реализации человеком способностей и возможностей, заложенных в виде потенциалов в структуре личности. В настоящее время, когда экономика выходит на новый этап развития и вопрос предпринимательства становится все более актуальным, исследование предпринимательской успешности, личностных особенностей предпринимателей является довольно важным. В России в условиях развивающейся экономики, когда развитие бизнеса набирает обороты и все больше людей уходят в эту сферу деятельности, на пути к независимости бизнесмены сталкиваются с трудностями, которые являются следствием экономических, а также социальных и психологических процессов. Здесь возникает вопрос, какие факторы влияют на успех в бизнесе.

Самоактуализация человека – важнейшее условие успешности многих видов профессиональной деятельности. В первую очередь, это можно видеть в сфере индивидуального предпринимательства и малом бизнесе. В сложных условиях ведения бизнеса в современной России самоактуализация часто является почти единственным фактором, заставляющим человека продолжать начатое дело [1]. Индивидуальное предпринимательство фитнес-тренеров является типичным примером профессиональной деятельности, основанной на самоактуализации. Эта деятельность относится к бизнесу заботы и требует высокого уровня личностной вовлеченности, основанной на ценности другого человека [2].

Проведено трехэтапное теоретико-эмпирическое исследование с целью выявления психологических оснований выбора клиентом фитнес-тренера.

Испытуемые: 50 индивидуальных предпринимателей (25 персональных тренеров и 25 тренеров групповых программ) и 150 клиентов (по 3 клиента от каждого тренера).

Методы: наблюдение, включенное наблюдение, опрос в качестве клиентской оценки, авторский опросник направленности самоактуализации для персональных тренеров, авторский опросник направленности самоактуализации для тренеров, ведущих групповые программы, методика Г.Айзенка (определение

экстраверсии-интраверсии и эмоциональной устойчивости), метод ранговой корреляции Спирмена, непараметрический критерий Манна – Уитни для независимых выборок.

На первом этапе, представляющем собой трехлетнее включенное наблюдение деятельности тренеров, было выявлено, что они различаются по профессиональной успешности и по направленности самоактуализации, которая может быть сведена к четырем типам, выделяющимся по двум основаниям: преобладание личностной или профессиональной самоактуализации, с одной стороны, и эгоистической или альтруистической направленности – с другой. На основе анализа литературных источников и наблюдений разработана теоретическая модель самоактуализации тренеров, позволяющая разделить их на соответствующие типы, получившие условные названия в зависимости от направленности самоактуализации (Рис.1).

Рис. 1. Типология самоактуализации

Разработан и апробирован опросник, позволяющий выявить характеристики самоактулизации тренеров и ожиданий клиентов, сформированы 2 группы фитнес-тренеров (персональных тренеров и тренеров групповых программ), готовых принять участие в исследовании в качестве респондентов.

Исследование сочетания темпераментальных особенностей и типа самоактуализации объясняется тем, что темпераментальные характеристики презентируют личность тренера клиентам, в них эмоционально и поведенчески проявляется направленность самоактуализации, что в конечном итоге определяет выбор клиента в пользу конкретного тренера. Результаты представлены в таблице 1.

Сводные результаты данного этапа представлены в таблицах 1 и 2.

Таблица 1

Психологические характеристики персональных фитнес-тренеров (ИП) и предпочтения клиентов

Направленность самоактуализации тренера (%)	Темперамент тренера (%)	Темперамент клиентов(%)	Ориентированность клиентов (%)
Профессионально-альтруистическая (66%)	Холерический (50%)	Холерический (60 %)	ПА (100%)
		Сангвинистичекий (27%)	
		Флегматический (13 %)	
	Флегматический (50%)	Флегматический (57 %)	ПА (100%)
		Меланхолический (21%)	ЛА (100%)
		Холерический (16%)	ПА (100%)
		Сангвинистический (6%)	ПА (50%) ЛА (50%)
Личностно- альтруистическая (27%)	Сангвинистический (100%)	Холерический (50%)	ПА (100%)
		Флегматический (34%)	ПА (100%)
		Сангвинистический (8%)	ЛА (100%)
		Меланхолический (8%)	ЛА (100%)
Профессионально-эгоистическая (7%)	Меланхолический (100%)	Холерический (33%)	ПА (100%)
		Флегматический (33%)	ПЭ (100%)
		Меланхолический (33%)	ПЭ (100%)

Таблица 2

Психологические характеристики фитнес-тренеров групповых программ

Направленность самоактуализации тренера (%)	Темперамент тренера (%)	Темперамент клиентов (%)	Ориентированность клиентов (%)
Профессионально-альтруистическая (53%)	Холерический (100%)	Сангвинистический (79%)	ЛА (100%)
		Флегматический (21%)	ПА (100%)
Профессионально-эгоистическая (20%)	Флегматический (100%)	Меланхолический (44%)	ЛЭ (100%)
		Флегматический (44%)	ПЭ (100%)
		Сангвинистический (12%)	ПА (100%)
Личностно-эгоистическая (27%)	Холерический (58%)	Флегматический (100%)	ПЭ (100%)
	Сангвинистический (42%)		

В таблицах: ПА - профессиональная альтруистическая направленность самоактуализации; ПЭ – профессиональная эгоистическая направленность самоактуализации; ЛА – личностная альтруистическая направленность самоактуализации; ЛЭ – личностная эгоистическая направленность самоактуализации.

Проведен расчет по критерию Манна-Уитни статистически значимых различий между совокупностями показателей самоактуализации персональных тренеров и тренеров групповых программ. Установлено, что различия в проявлении данной характеристики статистически значимы ($p < 0,01$). Следовательно, ценностная направленность самоактуализации оказывает существенное влияние, более сильное, чем темпераментальные характеристики. Проведен расчет критерия корреляции Спирмена экстраверсии-интроверсии тренеров и клиентов. Результаты представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3

Сводная таблица корреляций экстраверсии-интроверсии персональных тренеров и их клиентов для уровня значимости $p \leq 0,01$

		ПА	ЛА	ПЭ
Направленность самоактуализации клиента	ПА	rs=0,516	rs=0,419	rs=0,216
	ЛА	rs=0,284	rs=0,614	rs=-0,596
	ПЭ	rs=0,258	rs=0,181	rs=-0,173

Таблица 4

Сводная таблица корреляций экстраверсии-интроверсии тренеров групповых программ и их клиентов для уровня значимости $p \leq 0,01$

		ПА	ПЭ	ЛЭ
Направленность самоактуализации клиента	ПА	rs=0,658	rs=0,160	rs=-0,236
	ЛА	rs=0,254	rs=-0,564	rs=0,297
	ПЭ	rs=-0,325	rs=0,558	rs=0,428
	ЛЭ	rs=0,274	rs=-0,182	rs=-0,179

В таблицах: ПА - профессиональная альтруистическая направленность самоактуализации; ПЭ – профессиональная эгоистическая направленность самоактуализации; ЛА – личностная альтруистическая направленность самоактуализации; ЛЭ – личностная эгоистическая направленность самоактуализации.

Более половины опрошенных клиентов (66% клиентов, занимающихся с тренером персонально и 53% посетителей групповых занятий) занимаются у «профессионалов». Установлена статистически значимая положительная корреляция экстраверсии-интроверсии тренеров «Профессионалов» с их клиентами (для персональных тренеров rs=0,516, $p \leq 0,01$ и для тренеров групповых программ rs=0,658, $p \leq 0,01$). Среди персональных «профессионалов» встречаются

как обладатели экстраверсивных характеристик, так и обладатели интроверсивных, в то время как «профессионалы», ведущие групповые программы, обладают исключительно экстраверсивными темпераментальными характеристиками.

«Добрые люди» встречаются только среди персональных тренеров. У них занимаются около трети опрошенных клиентов. Установлена статистически значимая положительная корреляция экстраверсии-интроверсии этих тренеров с их клиентами (для персональных тренеров rs=0,614, p≤0,01). Эти тренеры больше внимания уделяют личностному развитию клиента и не отвечают потребностям тех, кто ориентирован на достижение результатов в фитнесе. Эти тренеры востребованы у контингента, имеющего целью не только тренировки, а скорее, общение. Фитнес-тренеров с этим типом самоактуализации, ведущих групповые программы, нет.

У персональных «тиранов», обладающих исключительно интроверсивными характеристиками, занимается менее 10% опрошенных клиентов, в то время как у «тиранов», ведущих групповые программы, занимается 20% посетителей занятий. Статистически значимой корреляции экстраверсии-интроверсии персональных тренеров - «тиранов» с их клиентами не обнаружено, что объясняет факт отсутствия у этих тренеров стабильной клиентской базы. В то же время установлена статистически значимая положительная корреляция экстраверсии-интроверсии тренеров «тиранов», ведущих групповые занятия, с их клиентами (rs=0,558, p≤0,01), что свидетельствует о том, что специфика проведения занятий, присущая этим тренерам, находит отклик у части посетителей групповых программ, но не у желающих заниматься персонально. И у тренеров, работающих персонально, и у тренеров, ведущих групповые программы, с данным типом направленности самоактуализации и клиентов, тренирующихся у «добрых людей», обнаружена статистически значимая отрицательная корреляция экстраверсии-интроверсии (rs=-0,596, p≤0,01 и rs=-0,564), что свидетельствует о том, что эти тренеры категорически не отвечают потребностям клиентов, преследующих цель общение в большей степени, нежели улучшение физических показателей. Таким образом, услуги, предоставляемые тренерами с данным типом направленности самоактуализации, отвечают потребностям ориентировочно 20% опрошенных клиентов.

У «эгоистов», ведущих групповые программы, занимаются чуть более четверти (27%) опрошенных клиентов, посещающих их занятия. Среди тренеров с этим типом самоактуализуации встречаются обладатели исключительно экстраверсивных темпераментальных характеристик. Статистически значимой корре-

ляции экстраверсии-интроверсии этих тренеров не обнаружено ни с их клиентами, ни с клиентами тренеров, обладающих другими типами направленности самоактуализации, что свидетельствует о том, что к этим тренерам клиенты попадают в большей степени по воле случая, нежели в связи с психологическими характеристиками или особенностями персонального тренинга и, как показывает практика, не имеют стабильной клиентской базы. Отмечается их несколько авторитарная манера общения с окружающими, в том числе и с клиентами, что, в свою очередь, отталкивает большинство посетителей. «Эгоистов» среди персональных тренеров обнаружено не было.

Выводы:

1. Самоактуализация, понимаемая как стремление человека максимально выявить и развить свои способности в реализации собственного потенциала, влияет на успешность индивидуального предпринимателя в клиенториентированном бизнесе.

2. Мотивация самоактуализации не однородна и различается в зависимости от ценностей, лежащих в ее основе, что позволило выделить четыре типа самоактуализации в сфере ИП.

3. Характеристики темперамента имеют значение в части экстраверсии-интраверсии, влияя на востребованность тренера клиентом.

4. Наиболее успешными в коммерческом плане являются тренеры, обладающие профессиональной альтруистической направленностью самоактуализации.

5. Тип самоактуализации «Добрый человек» востребован у 4 части клиентов только в области персонального тренинга и не является перспективным в области проведения групповых занятий.

Литература

1. Иванова Н.Л. Самоопределение личности в бизнесе: проблемы и модели исследования // Психология. Журнал ВШЭ. 2011. Т. 8. №2. С. 28-39.

2. Захарова Л.Н. Бизнес заботы: организационная культура и социально-психологический потенциал развития предприятий // Вестник Нижегородского университета. 2010. №.5. С. 388-395.

THE CUSTOMER-ORIENTED BUSINESS: PSYCHOLOGICAL BASES OF THE CHOICE BY THE TRAINER'S CLIENT

S.A. Tsareva

The results of an empirical research of self-updating of individual entrepreneurs (fitness coaches) with different temperamental characteristics and different levels of professional success are presented. It is shown that professional success of the expert in the customer-oriented sphere depends orientation of self-updating and compliances the temperamental of features of fitness coaches and clients.

Keywords: self-actualization; business activity; individual entrepreneur; temperamental characteristics; professional success; fitness coach; clients.

УДК 159.9.072 + 159.9.075

СТЕПЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ОСНОВНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ, СВЯЗАННЫХ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ШКОЛ, КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В РАЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИОННО-КУЛЬТУРНЫХ УСЛОВИЯХ

М.М. Чердакова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Приведены результаты исследования степени удовлетворения основных потребностей, связанных с профессиональными обязанностями преподавателей школ. Исследуется возможная корреляция между данными потребностями и типом организационной культуры. В исследовании приняли участие представители педагогического состава двух школ – по 20 учителей из каждой образовательной организации.

Ключевые слова: организационная культура, эффективность работы общеобразовательных организаций, профессиональные потребности педагогов.

Для построения высокоэффективной организации необходима организационная культура. В ней находит выражение миссия, стратегия, цели организации, отношение к персоналу, роль лидеров и многие другие черты организационного

бытия. Любое значительное изменение в жизни организации невозможно без соответствующего изменения культуры и, наоборот, перемены в культуре отражаются на деятельности организации [1].

Актуальность данной проблемы обусловлена необходимостью выяснить, наблюдается ли зависимость между функционированием организации и существующей в ней организационной культурой. В связи с введением Федеральных Государственных Образовательных Стандартов основного общего образования в последнее время пристальное внимание уделяется организации образовательного процесса. Довольно востребованным является поиск ответа на вопрос: «Что же заставляет, мотивирует учителя выполнять свою работу?». Для достижения высоких результатов в педагогической деятельности учителю важно поддерживать эффективность своей работы. Организационная культура является одним из тех факторов, которые либо способствуют поддержанию и развитию профессиональных и личностных способностей учителей, удовлетворению их основных потребностей, либо препятствуют этому.

Целью данной работы является изучение возможной взаимосвязи степени удовлетворенности основных потребностей, связанных с профессиональными обязанностями преподавателей школ, и показателями эффективной работы общеобразовательных учреждений в разных организационно-культурных условиях.

Методы исследования. Эмпирическое исследование проведено с применением таких методов, как интервью с заместителями руководителей образовательных организаций; анализ официальных отчетных документов, подтверждающих степень эффективности функционирования образовательных организаций. В работе использованы методика «Диагностика типов организационной культуры» К. Камерона и Р. Куинна и тест «Удовлетворенность основных потребностей в процессе труда» (книга Л.Н. Захаровой «Психология управления») [2; 3].

Экспериментальными базами исследования являются школы Ленинского и Нижегородского районов г. Нижнего Новгорода (в работе именуемых «Учреждение 1» и «Учреждение 2» соответственно).

В исследовании приняли участие представители педагогического состава двух школ, в том числе учителя-предметники, преподающие различные дисциплины естественнонаучного и гуманитарного профиля – по 20 учителей из каждой образовательной организации.

Результаты исследования. Полученные с помощью методики «Диагностика типов организационной культуры» К. Камерона и Р. Куинна результаты

свидетельствуют о том, что в первом муниципальном бюджетном образовательном учреждении преобладает клановый тип организационной культуры (38.22%), а во втором – иерархический/бюрократический (42.67%). Через год в первой организации, по мнению респондентов, клановая культура продолжит занимать лидирующую позицию (42.58%). Во второй организации на первое место выдвинется кланово-адхократическая (30.17% и 28.00%), что подтверждается результатами статистической обработки данных. Преобладающими ценностями для обеих организаций являются внутренний фокус и интеграция. У второй организации можно констатировать стремление от стабильности и контроля к гибкости и интеграции [3; 4].

Диагностика при помощи теста «Удовлетворенность основных потребностей в процессе труда» показала: в обоих образовательных учреждениях статистически значимые отличия между значениями потребностей (уровень значимости больше значения 0,05) не обнаружены. Результаты полной статистической обработки приведены в работе [2; 4].

Таблица 1

Сравнительная характеристика иерархии потребностей, связанных с профессиональными обязанностями преподавателей школ

В какой степени работа позволяет испытуемым удовлетворять потребности (Часть 1)	
Учреждение 1	Учреждение 2
- уверенность; - престиж; - самореализация; - социальные потребности; - самостоятельность.	- уверенность; - самореализация; - самостоятельность; - престиж; - социальные потребности.
Степень напряженности данных потребностей (Часть 2)	
- самостоятельность; - уверенность; - престиж; - социальные потребности; - самореализация.	- уверенность; - самостоятельность; - самореализация; - социальные потребности; - престиж.
Субъективная значимость потребностей для испытуемых (Часть 3)	
- самореализация; - социальные потребности; - престиж; - самостоятельность; - уверенность.	- уверенность; - социальные потребности; - престиж; - самореализация; - самостоятельность.

Для оценки эффективности осуществления образовательной деятельности проанализированы официальные документы, размещенные в открытом доступе

на интернет-сайтах Учреждения 1 и Учреждения 2. Наиболее важные сведения об организации, включающие данные о контингенте учащихся, педагогическом составе школы, достижения в образовательном и воспитательном процессе, представлены в документах «Публичный отчет» и «Отчет о результатах самообследования».

Интервью с заместителями руководителей и руководителями образовательных организаций включает небольшую беседу, для которой были составлены вопросы, позволяющие оценить их представление об эффективности работы образовательных учреждений. В списке 7 вопросов, на которые предстоит ответить заместителям руководителей организаций:

1) Что такое эффективная школа, в Вашем понимании?

2) На сколько, по Вашему мнению, зависят показатели эффективной работы школы от профессиональной деятельности учителей?

3) Что должны делать педагоги, чтобы поддерживать эффективность организации?

4) В чем Вы видите главное преимущество вашей школы?

5) Что делает руководство вашей организации для поддержания эффективности работы сотрудников?

6) Что, по Вашему мнению, является показателем удовлетворенности собственной деятельностью у педагогов школы?

7) Кто, на Ваш взгляд, должен заниматься аспектами, формирующими тип организационной культуры в школе? В чьей компетентности эти вопросы?

Выводы

Несмотря на то, что одно из учебных заведений реализует образовательные программы углублённого изучения отдельных предметов, оба учреждения демонстрируют высокий уровень качества обучения и многообразие форм воспитательной работы с учащимися.

Для обеих муниципальных организаций характерны высокие показатели в сфере квалификации и стажа педагогических работников, выполнении учебного плана, использовании современных педагогических технологий, участии школьных учителей в профессиональных конкурсах.

Анализируя ответы заместителей руководителей образовательных учреждений, можно заключить, что для эффективной работы школы, по их мнению, наиболее важно обеспечить качественный уровень образования, благоприятную психологическую атмосферу в коллективе и условия для саморазвития педагогов. В то же время в Учреждении 1 приоритетными являются аспекты деятельности, направленные на развитие личности педагога и сохранение традиций

учебно-воспитательного процесса. В Учреждении 2 большую значимость имеет использование ИКТ-технологий и результативность учебной деятельности.

Литература

1. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах// Учебно-методические материалы. – М.: ИНФРА-М, 2011 – 395с.
2. Захарова Е.Н. Психология управления: учеб. Пособие/Л.Н. Захарова. – М.: Логос, 2012 – 376 с.
3. Камерон Ким С., Куинн Роберт Э., Диагностика и изменение организационной культуры// Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой - СПб: Питер, 2001. — 320 с.
4. Дьячук А.А. Математические методы в психологических и педагогических исследованиях: учебное пособие; Красноярск: Красноярский гос. пед. унт им. В.П. Астафьева, 2013. – 347 с.

THE DEGREE OF SATISFACTION OF BASIC NEEDS, WHICH ARE CONNECTED WITH THE PROFESSIONAL DUTIES OF SCHOOL TEACHERS AS A FACTOR IN THE EFFECTIVE WORK OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN DIFFERENT ORGANIZATIONAL AND CULTURAL CONDITIONS

M.M. Cherdakova

This article presents the results of a study of the degree of satisfaction of basic needs, which are associated with the professional duties of school teachers. A study is underway on the possible correlation between these needs and the type of organizational culture. The study was attended by representatives of the teaching staff of two schools - 20 teachers from each educational organization.

Keywords: organization culture, the effectiveness of the work of educational organizations, professional needs of teachers.

УДК 159.9.072

ФЕНОМЕН ТРУДОГОЛИЗМА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И СТУДЕНТОВ КИТАЙСКИХ И РОССИЙСКИХ КОЛЛЕДЖЕЙ

Чжу Лиучуан
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Когда говорят о слове «трудоголизм», мало кто четко понимает, как к этому относиться. Слово «Трудоголизм» при своем появлении построено по аналогии со словом «алкоголизм». Поэтому феномен трудоголизм ассоциируется с аддикцией. Первым его употребил Уэйн Оутс в книге «Исповедь трудоголика» («Confession of workaholic» (1971, Oates). Он определил трудоголизм как страсть к работе, сильную, неконтролируемую потребность непрерывно работать. После этого учёные уделяют больше внимание исследованию феномена «трудоголизм». Но о его понятии пока не существует единственного научного определения.

Ключевые слова: трудоголизм, педагог, колледж, студент, показатель.

Выделим научный и практический аспекты в исследовании феномена «трудоголизм».

Научный: неоднозначность оценки феномена трудоголизма и практическая неизученность его этнокультурной и организационной детерминации делают актуальным исследования этого феномена в разных этнокультурных и организационных условиях.

Практический: раскрытие культурных и личностных детерминант феномена «трудоголизм» позволят сформировать адекватное отношение к нему у преподавательского корпуса образовательных организаций и менеджеров предприятий, разработать образовательные и управленческие подходы к его оптимизации.

Сейчас в трудах учёных понятия феномена «трудоголизм» в основе разделены на три типа.

В первом типе трудоголизм считается негативным поведением, как алкоголизм. И трудоголизм включает в себя следующие качества: навязанные им требования, неспособность регулировать трудовые привычки, пренебрежение отношениями с семьей и друзьями и так далее.

Во втором типе трудоголизм рассматривается как позитивное поведение. Это считается проявлением внутренней необходимости усердно работать, и в течение долгих часов работы люди могут получить настоящее удовольствие. Что понимается как преданность труду, возможность принести пользу организации.

А в третьем типе трудоголизм считается позитивным или негативным поведением в зависти от типа трудоголиков. И самая популярная работа—это работа Naughton Spence и Robbins Scott Moore Miceli.

Влияние трудоголического поведения делится на долгосрочное и краткосрочное. В краткосрочной перспективе трудоголизм, может дать развитие личной карьеры и большую пользу организациям. Но в долгосрочной перспективе люди направляют слишком много энергии и времени на работу, у них нет достаточно энергии и времени для семьи, частной жизни, отдыха. Это вызывает истощение энергии, отчуждение в межличностных отношениях, низкую эффективность работы, даже возникновение физических и психологических заболеваний. Поэтому исследование трудоголизма имеет важное значение.

Цель исследования: выявить личностные и организационные детерминанты трудоголизма российских и китайских студентов**.**

Объект: организационная культура в разных национальных контекстах.

Предмет: феномен «трудоголизм».

Формирование трудоголизма имеет два фактора: один – личностный, а другой – организационный. К личностному фактору относятся самоуважение, предыдущее переживание и так далее. Самоуважение означает, что люди в какой-то степени любят себя и чувствуют свою ценность. Люди будут избегать ситуаций, когда самоуважение низко. Люди с низким самоуважением более склонны стать трудоголиками. Организационные факторы также влияют на появление трудоголиков. Например, в организации с корпоративным призывом «Работай усердно» сотрудники будут работать сверхурочно, чтобы привлечь внимание своего начальства или получить какое-то вознаграждение, а конкуренция среди коллег приведет к увеличению рабочего времени.

Гипотеза: В разных этнокультурных контекстах, определяющих специфику организационных культур образовательных организаций, феномен трудоголизма по-разному оценивается экспертами, но имеет общие личностные детерминанты.

Исследование предполагается провести в несколько этапов.

1 этап. Изучение теоретических источников по проблеме трудоголизма и его детерминации.

2 этап. Изучение специфики организационной культуры российских и китайских колледжей.

3. этап. Выявление студентов, склонных к трудоголизму, и оценка их деятельности и мотивации российскими и китайскими экспертами. Сравнительный анализ.

4 этап. Выявление личностной детерминации феномена «трудоголизм» у российских и китайских студентов.

5 этап. Сравнительный анализ проявлений и детерминации феномена «трудоголизм», разработка подходов к оптимизации его проявлений.

Методологические основы исследования: концепция трудоголизма , теория организационной культуры Э.Шейна, типология организационной культуры К.Куинна и Р.Камерона, теория личности А.Н.Леонтьева, потребностная теория А.Маслоу, концепция самооценки Л.Бороздиной и самопринятия Л.Гозмана, теория тревожности Ч.Спилбергера, концепция мотивации достижения успеха и избегания неудачи Т.Элерса.

Методы и методики: методы беседы и экспертной оценки, диагностики организационной культуры и организационных предпочтений К.Куинна и Р.Камерона OCAI, методика диагностики трудоголизма WorkBAT Дж.Спенса и А.Роббинса, методика диагностики мотивации достижений и избегания неудач Т.Элерса (https://psylist.net/praktikum/23.htm).

Литература

1. Schein, E.H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). John Wiley & Sons.

2. Ловаков А.В. Трудоголизм: понятие, методики измерения, предикторы и последствия // Организационная психология. 2012. Т.2. №4. С. 28-42.

3. Рожков Е.М. Мотивация достижения успеха и избегания неудач в работах отечественных и зарубежных ученых // Современная наука. 2014. №3.

4. Ушакова В.Р. Этнопсихологические особенности личности, склонной к трудоголизму // Научный результат. Серия «Педагогика и психология образования». 2018. Т.4. №2. С. 87-98.

5. Jackson, S.S., Fung, M.C., Moore, M.A. C., & Jackson, C.J. (2016). Personality and workaholism. Personality and Individual Differences, 95, 114-120.

WORKING PHENOMENON IN THE ACTIVITIES OF TEACHERS AND STUDENTS OF CHINESE AND RUSSIAN COLLEGES

Zhu Liuchuan

When people talk about the word “workaholism,” perhaps everyone has already listened, but few know about its concept. The word "Workaholism" when it appeared was built by analogy with the word "alcoholism". Therefore, the workaholism phenomenon is associated with addiction. It was first promoted by Wayne Oates in his book Confession of a Workaholic (1971, Oates). He defined workaholism as a passion for work, a strong, uncontrollable need to work continuously. After that, scientists pay more attention to research. the phenomenon of “workaholism.” But about its concept there is no single scientific definition.

Keywords: workaholism, teacher, college, student, indicator.

УДК 159.9: 612.821

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И СТРУКТУРА ВОСПРИЯТИЯ СОВРЕМЕННЫХ СТУДЕНТОВ

М.Е. Чугрова, С.Б. Парин
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

В данной работе решается проблема взаимосвязи индивидуально-личностных особенностей и структуры восприятия студентов. Проведя диагностику тревожности, экстраверсии и нейротизма, развития теоретического компонента коммуникативной компетенции, а также когнитивных особенностей, мы выявили ряд взаимосвязей. освещенных в работе. Таким образом, особенности личности находят свое отражение на структуре восприятия студентов.

Ключевые слова: когнитивные функции, структура личности, тревожность, коммуникативная компетентность.

Введение

Изучение характеристик ощущения и восприятия – одна из центральных исследовательских проблем современной психологии. С точки зрения В. П. Зинченко, «непосредственное, чувственное отражение действительности составляет

основу для формирования мыслительных процессов. Поэтому разработка психологических проблем сенсорного воспитания является необходимым условием повышения уровня умственного развития подрастающего поколения» [1].

Под воздействием информатизации общества происходят кардинальные изменения во всех сферах жизни и профессиональной деятельности человека. Постоянное ее ускорение, создание совершенно новых форм получения информации, общения, расчетов и платежей приводят к формированию принципиально новой среды обитания [2].

В современном мире постоянного увеличения информационного потока огромную роль в развитии личной, учебной и профессиональной успешности играет скорость ее восприятия и обработки. Исходя из этого, формируется проблема выявления факторов, оказывающих влияние на характеристики процесса восприятия информационного потока и формирования навыков коммуникативного взаимодействия. Огромное значение в формировании поведения и деятельности человека имеют индивидуально-психологические особенности личности как своеобразные свойства психической активности личности, которые выражаются в темпераменте, характере, мотивационно-потребностной сфере и способностях.

В связи с этим возникает вопрос: могут ли индивидуально-психологические особенности личности быть взаимосвязаны с характеристиками процесса ощущения и восприятия и с уровнем выраженности коммуникативных умений?

В соответствии с этим мы сформулировали цель настоящего исследования: выявить взаимосвязь особенностей личности студентов с параметрами их зрительного восприятия.

Задачи исследования:

1. Провести диагностику особенностей темперамента, личностной и ситуативной тревожности студентов;

2. Определить уровень развития коммуникативных знаний и навыков;

3. Провести диагностику когнитивных способностей студентов;

4. Проверить наличие взаимосвязи между параметрами личностных, коммуникативных и когнитивных особенностей студентов.

Методики и дизайн исследования

Для диагностики личностных особенностей студентов были использованы следующие методики:

- Тест Спилбергера-Ханина для диагностики уровня выраженности ситуативной и личностной тревожности студентов;
- Тест Айзенка для оценки уровня нейротизма и экстраверсии студентов;

- Тест коммуникативных умений (Михельсона) для определения уровня сформированности теоретического компонента коммуникативной компетенции студентов.

Для определения структуры восприятия были использованы следующие когнитивные тесты, реализованные на электронной платформе ApWay (http://platform.apway.ru), совместно разработанной кафедрой психофизиологии ФСН ННГУ и ЦНИЛ ПИМУ:

- Тест Струпа для оценки характеристик зрительно-смысловой интерференции;
- Сложная сенсомоторная реакция «Выбор цвета» для оценки скорости моторного реагирования на целевой цвет;
- Компьютерная кампиметрия для определения порогов цветоразличения по оттенку;
- Методика «Кажущееся движение» на определение времени формирования зрительной иллюзии движения.

Тест Струпа – это классическая методика в психологии восприятия, которая позволяет определить ведущий функциональный уровень перцепции. [3, 4] В эксперименте перед испытуемыми стояла задача моторно отвечать (нажатие на кнопку соответственного цвета) на стимул, содержащий в себе и физические (цвет слова), и смысловые (значение слова) характеристики в условиях их совпадения и рассогласования (в соответствии с инструкцией). Таким образом, функциональный уровень перцепции проявляется в результате того, на каких характеристиках стимула строится процесс его переработки у испытуемого (скорость и точность ответа при выборе цвета по цвету либо по смыслу).

Сложная сенсомоторная реакция отражает особенности нейродинамики, оперативной памяти, визуального мышления, концентрации внимания и личностных установок испытуемого. В нашем исследовании использовалась сенсомоторная реакция выбора. Испытуемому давалась установка нажимать на кнопку при появлении квадрата определенного цвета, затем предъявлялись квадраты различной окраски. Фиксировалось латентное и моторное время реакции, а также количество допущенных ошибок.

Компьютерная кампиметрия обеспечивает регистрацию спектра цветоразличения в индивидуальном цветовом пространстве. Характеристики цветоразличения являются отображением уровня устойчивости психофизиологической системы конкретного человека в конкретной ситуации [5].

В ходе эксперимента фиксировался дифференциальный порог цветоразличения при обнаружении стимула – разница в условных единицах между оттенком

фона и стимула, при которой испытуемый правильно определял форму пятна. Анализу подвергались максимальные значения дифференциальных порогов при обнаружении стимула в трех основных диапазонах оттенков (красного, синего и зеленого). «Кажущееся движение» описывается в трудах М. А. Холодной как методика определения толерантности к нереалистическому опыту, который предполагает возможность принятия впечатлений, не соответствующих или даже противоречащих имеющимся у человека представлениям, которые он оценивает как правильные и очевидные [6].

Испытуемому предъявляются 2 картинки лошади с постепенным их ускорением, испытуемый фиксирует момент, когда он начинает видеть не два разных стимула, а одну скачущую лошадь, нажатием на кнопку. В анализе результатов мы рассматривает временной интервал между предъявлением картинок, при котором испытуемый увидел одну бегущую лошадь.

По данным методикам проведена диагностика когнитивных функций 70 девушек-студентов (очники и заочники 1-3 курсов направление «психология» ФСН ННГУ).

Результаты и обсуждение

Анализ результатов показал, что средние по выборке показатели личностной (43,7 б.) и ситуативной (44,05 б.) тревожности попадают в пределы нормы (от 31 до 44 б.). В выборке преобладают студенты с выраженными экстраверсией и нейротизмом.

Анализ взаимосвязи показателей личностных и когнитивных характеристик студентов выявил значимые корреляции между следующими показателями:

Положительная корреляция между уровнем ситуативной тревожности и межстимульным интервалом при обнаружении зрительной иллюзии движения (коэф. кор. 0, 33 по кр. Спирмена);

Отрицательная корреляция между уровнем личностной тревожности и латентным временем сложной сенсомоторной реакции (коэф. кор. -0, 27 по кр. Спирмена). Отрицательная корреляция между уровнем нейротизма и латентным временем сложной сенсомоторной реакции (коэф. кор. -0, 32 по кр. Спирмена). Данные результаты входят в противоречие с результатами исследования времени сенсомоторных реакций у детей и подростков с разным уровнем тревожности. [7; 8] Однако это можно объяснить завершением формирования нервнопсихических процессов студентов по сравнению со школьниками и развитием возможности компенсации таких устойчивых характеристик, как высокая личностная тревожность и нейротизм за счет скорости и результативности когнитивных процессов.

Положительная корреляция между уровнем экстраверсии и временем выбора цвета по цвету слова при рассогласовании цвета и смысла слова в тесте Струпа (коэф. кор. – 0,25 по кр. Спирмена). Таким образом, людям с выраженным данным темпераментальным свойством, типичными поведенческими проявлениями которого являются общительность, импульсивность, открытость в чувствах, сложнее игнорировать смысловую составляющую информационных сигналов.

Показатель уровня сформированности теоретического компонента коммуникативной компетенции студентов (процент правильных ответов в тесте Михельсона) не взаимосвязан с особенностями восприятия студентов, а зависит лишь от психологических особенностей (Данный параметр тем выше, чем ниже личностная тревожность – коэф. кор. -0,29 по критерию Спирмена; и чем выше экстраверсия - коэф. кор. 0,28 по критерию Спирмена). Это достаточно закономерно, так как в данном тесте мы не рассматриваем практический компонент коммуникативной компетенции, в котором, очевидно, и играют роль особенности когнитивных функций.

Заключение

В ходе нашего исследования были выявлены некоторые взаимосвязи между особенностями восприятия и личности студентов. Так, чем более выражена ситуативная тревожность, тем менее устойчивы к формированию зрительной иллюзии движения. Чем более выражены личностная тревожность и нейротизм, тем быстрее скорость реакции студентов, что, возможно, является механизмом коррекции данных устойчивых личностных характеристик. Студентам с выраженным свойством экстраверсии сложнее игнорировать смысловую составляющую информационных сигналов. Экстраверсия и личностная тревожность находят свое отражение на уровне развития теоретического компонента когнитивной компетенции студентов.

Литература

1. Зинченко В.П. Теоретические проблемы психологии восприятия и задачи генетического исследования // Запорожец А.В., Венгер Л.А., Зинченко В.П., Рузская А.Г. Восприятие и действие. М., Просвещение 1967, с. 7-37.

2. Шестернин А.С. Информатизация образования. Современные проблемы информационно-образовательной среды // Научный журнал КубГАУ - Scientific Journal of KubSAU. 2014. №96. URL: https://cyberleninka.ru/ article/n/informatizatsiya-obrazovaniya-sovremennye-problemy-informatsionno-obrazovatelnoy-sredy-1 (дата обращения: 10.03.2019).

3. Burack J.A. & Enns J.T. Attention, development and psychopathology: A merging of disciplines. - New York: Guilford Publications, 1992. - 168 p.
4. Москалик И.А. Динамика функциональных уровней переработки информации у младших школьников с нарушением слуха // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2008. №3 (Педагогика). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/dinamika-funktsionalnyh-urovney-pererabotki-informatsii-u-mladshih-shkolnikov-s-narusheniem-sluha (дата обращения: 23.03.2019).
5. Некрасова М.М., Каратушина Д. И., Парин С. Б., Полевая С. А. Применение информационных технологий для оценки профессиональных рисков у монтажников-высотников при периодическом медосмотре // Медицинский альманах. 2011. №3.
6. Холодная М.А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума. 2-е изд., перераб. — СПб. «Питер», 2004.
7. Грибанов А.В., Кожевникова И. С., Нехорошкова А. Н., Джос Ю. С. Латентное время сенсомоторных реакций у детей 10-11 лет с высоким уровнем тревожности // Экология человека. 2011. №1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/latentnoe-vremya-sensomotornyh-reaktsiy-u-detey-10-11-let-s-vysokim-urovnem-trevozhnosti (дата обращения: 25.03.2019).
8. Грибанов А.В., Нехорошкова А. Н. Сенсомоторные реакции у детей 8-9 лет с высоким уровнем тревожности // Новые исследования. 2011. №28. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sensomotornye-reaktsii-u-detey-8-9-let-s-vysokim-urovnem-trevozhnosti (дата обращения: 25.03.2019).

PERSONAL FEATURES AND STRUCTURE OF PERCEPTION OF MODERN STUDENTS

M.E. Chugrova, S.B. Parin

This paper solves the problem of the relationship of individual personal characteristics and the structure of students' perception. We diagnosed anxiety, extraversion and neuroticism, communicative competence, as well as cognitive characteristics and revealed a number of interrelations. We write about them in this work. Thus, individual characteristics are reflected in the structure of students' perception.

Keywords: cognitive functions, personality structure, anxiety, communicative competence.

УДК 159.99

ЗНАЧЕНИЕ ВОСПРИЯТИЯ СОТРУДНИКАМИ УСЛОВИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЯВЛЕНИИ У НИХ КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТИ

О.С. Шамина
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Клиентоориентированность сотрудников определяется их восприятием условий профессиональной деятельности. Описывается сущность и внутреннее содержание данных понятий. Представлен анализ направленности клиентоориентированности сотрудников в исследуемой компании. Проведена оценка ключевых характеристик корпоративной культуры исследуемой компании по степени важности для членов данной организации. Проведен анализ причин взаимосвязи исследуемых явлений.

Ключевые слова: клиентоориентированность, стратегии работы с клиентом, корпоративная культура, удовлетворенность трудом.

Трудовая деятельность – это неотъемлемая часть жизни человека, которая дает возможность как для получения материальных благ, так и для удовлетворения различных социальных потребностей.

В связи с рыночной направленностью экономики для многих современных коммерческих организаций важной стороной их деятельности является работа с клиентами, усиление конкуренции в бизнесе и повышение требований потребителя к качеству услуг. Эти параметры требуют особого внимания организаций к привлечению и удержанию клиентов, построению с ними долгосрочных отношений.

Это ставит задачу развития клиентоориентированности как отдельных сотрудников, так и организации в целом, организационной политики, корпоративной культуры.

При осознании важности клиентоориентированности для организации тем не менее нет единого понимания данного феномена.

Методологической основой исследования стал подход к определению клиентоориентированности Р.Дешпандэ, Дж.У. Фарлея и Ф.Е. Вебстера, согласно которому клиентоориентированность представляет собой часть корпоративной культуры, набор убеждений, ставящий интересы клиента на первое место перед интересами менеджеров, акционеров, работников. Акцентируем внимание не только на понимании потребностей существующих и потенциальных клиентов, но и на понимании их ценностей и убеждений [1].

Изучена взаимосвязь клиентоориентированности сотрудников с корпоративной культурой организации.

Согласно теории Д. Денисона, корпоративная культура понимается как инструмент управления организацией и персоналом. Данная модель включает четыре ключевые характеристики корпоративной культуры и управления, среди которых выделяются: миссия, способности к адаптации, вовлеченность и согласованность [2].

Согласно подходу В. А. Розановой, удовлетворенность работой включает оптимальные условия труда, хорошую организацию рабочего места и трудового процесса, благоприятные отношения с руководителем и коллегами, достаточное материальное вознаграждение, наличие перспектив профессионального роста [3].

В исследовании приняло участие 30 мерчендайзеров крупной международной компании, занимающейся производством продуктов питания.

В работе были использованы психодиагностические и статистические методы. Для выявления степени выраженности клиентоориентированности сотрудников, а именно качеств межличностного взаимодействия испытуемых с клиентами, способствующих формированию у них приверженности фирме, доверия ее брендам и удовлетворенности ее услугами, была использована методика «Клиентоориентированность работника», разработанная А.В. Орловым и Е.Н. Башук [4]. Оценка мнений работников относительно корпоративной культуры была проведена с помощью методики Д. Денисона «Корпоративная культура», которая позволила выявить выраженность 4 характеристик культуры: адаптивность, миссия, взаимодействие и вовлеченность [5]. Диагностика удовлетворенности сотрудников их профессиональной деятельностью и условиями труда была произведена при помощи методики «Удовлетворенность работой» В. А. Розановой [3].

В результате исследования было определено, что для исследуемых работников наиболее характерно дистанцирование от клиента, что указывает на наличие внутренних психологических барьеров у работника в процессе взаимодействия с клиентами. Кроме этого, показатель эмоционального интеллекта указывает на желание и возможности респондентов использовать, учитывать эмоциональную атмосферу во взаимодействии с клиентами. Это подразумевает самоконтроль в проявлении эмоций, умение эффективно разбираться в эмоциях как своих, так и чужих, способность влиять на эмоциональную сферу клиента.

Ведущей стратегией в работе с клиентами стала конформистская стратегия, характеризующаяся стремлением подстроиться под интересы клиента и угодить ему.

Анализ восприятия корпоративной культуры организации, при средних значениях по всем показателям, близких к высоким, указывает на то, что компания воспринимается работниками как способная к адаптации, проявляющая ориентацию на потребителя. Сотрудники, в основном, имеют четкое понимание своего предназначения, целей, рабочих задач и направления развития организации.

Кроме этого, организация воспринимается как прочная, хорошо координируемая и интегрированная, устойчивая и внутренне целостная, основанная на общем видении, система.

В результате психодиагностики было выявлено, что сотрудники в целом удовлетворены условиями труда, о чем сообщают средние значения показателя.

При помощи корреляционного и сравнительного анализа были выявлены элементы корпоративной культуры, которые оказывают влияние на клиентоориентированность сотрудников данной организации.

Так была получена высокая достоверная ($p < 0.05$) отрицательная корреляция -0,37 между такой особенностью проявления клиентоориентированности сотрудников, как дистанцирование от клиента и элементом корпоративной культуры – миссией организации. Подобный результат указывает, что при развитии миссии компании, а именно понимания предназначения и видимого будущего компании всеми сотрудниками, способствует снятию внутренних барьеров при взаимодействии сотрудников с клиентами, что положительно скажется на клиентоориентированности персонала.

Высокая достоверная ($p < 0.05$) отрицательная корреляция между такой особенностью проявления клиентоориентированности сотрудников, как жесткая стратегия работы с клиентами и элементами корпоративной культуры: способностью к адаптации -0,39, миссии организации -0,39, вовлеченностью сотрудников в общее дело -0,37.

Жесткая стратегия работы с клиентами представляет собой возможность применения работником твердой и бескомпромиссной стратегии взаимодействия с клиентом, без учета его запросов, с проявлением настойчивости и давления на принятие решения. Снижению приверженности сотрудников к применению данной стратегии способствуют: развитие адаптивности компании, ее миссии, общей ориентации на потребителя, активное стимулирование сотрудников к участию в жизни организации, развитие у них чувства сопричастности и ответственности, что также положительно скажется на клиентоориентированности сотрудников.

Анализ связи проявления клиентоориентированности работников с удовлетворенностью работой сотрудников не выявил значимой зависимости между рассматриваемыми показателями.

Таким образом, при разработке стратегий повышения лояльности потребителя необходимо учитывать характеристики персонала, в частности, такое качество, как клиентоориентированность. Качественными характеристиками клиентоориентированности сотрудников можно управлять при помощи развития тех или иных характеристик корпоративной культуры. Кроме этого, стратегии взаимодействия с клиентами должны соответствовать вектору развития компании. Подобное соответствие способствует развитию как самой организации, так и развитию взаимоотношений внутри коллектива.

Литература

1. Семерникова Е.А. Клиентоориентированность: понятие, критерии // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2014. № S17. С. 46-50.

2. Апенько С.Н., Шавровская М.Н. Формирование и оценка клиентоориентированности персонала. Омск: Издательство ОмГТУ, 2012. 248 с.

3. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Речь, 2003.

4. Башук Е.Н., Орлов А.В. Особенности проявления трудовой мотивации в различных профессиональных группах // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: социальные науки. 2014. №4 (36). С 25-36.

5. Денисон Д., Хойшберг Р., Лэйн Н., Лиф К. // Изменение корпоративной культуры в организациях. СПб.: Питер, 2013. 192 с.

THE VALUE OF EMPLOYEE PERCEPTION OF THE CONDITIONS OF PROFESSIONAL ACTIVITY IN THE MANIFESTATION OF THEIR CUSTOMER FOCUS

O.S. Shamina

The customer focus of employees is determined by their perception of the conditions of professional activity. The essence and internal content of these concepts is described. The analysis of the orientation of the customer-oriented employees in the company under study is presented. An assessment of the key characteristics of the corporate culture of the company under investigation by the degree of importance for the members of the organization. The analysis of the causes of the relationship of the studied phenomena.

Keywords: customer focus, strategies for working with clients, corporate culture, job satisfaction.

УДК 159.9

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОКРАСТИНАТОРОВ

М.В. Шевякова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Материалы посвящены исследованию личностных особенностей прокрастинаторов и составлению их психологического портрета. Используются опросник общей прокрастинации К. Лэй, опросник студенческой прокрастинации Б. Такмана, опросник склонности личности к прокрастинации О.А. Шивари, Е.Е. Черной, В.А. Панова и др., а также 16-факторный личностный опросник Р. Кетелла.

Ключевые слова: прокрастинация, личность прокрастинатора, 16 PF Р. Кетелла.

Жизнь современного человека – динамичный путь. Он требует вовлеченности и каждодневного решения некоторых задач, от которых зависит качество жизни и психологическое благополучие. Однако, несмотря на это, многие люди старательно избегают решения этих задач и осознают, что такая стратегия поведения может повлечь за собой снижение качества жизни. В психологической науке подобное явление называется прокрастинацией – сознательным откладыванием жизни на потом.

Частная практика психологического консультирования показывает, что человек сталкивается с этой проблемой ежедневно. С самодиагнозом прокрастинации обращается все больше клиентов, однако, в результате оказывается, что причинами обращения могут выступить лень, естественная психологическая защита, отсутствие навыков самоорганизации. Теоретический анализ исследования был одной из задач работы. Цель теоретического анализа состояла в прояснении и детализации терминологии явления прокрастинации и смежных с ним явлений.

Теоретический анализ показал, что прокрастинация – сознательное откладывание дел, приводящее к отрицательным последствиям и сопровождающееся внутренним дискомфортом и негативными эмоциональными переживаниями [1; 2].

Откладывание "на потом" существует с Гесиода – греческого поэта. В 800 году до н.э. он призывал не совершать этих ошибок и не откладывать дела на завтра, поскольку это ведет к нищете. Римский консул Марк Туллий Цицерон в

своих знаменитых филиппиках в 40 году до н.э. говорил о появлении прокрастинаторов в высших кругах власти.

В западном психологическом сообществе отмечается негативное воздействие прокрастинации на успешность выполнения деятельности [2]. Последствия прокрастинации не только снижают успешность и продуктивность деятельности, но и активируют острые эмоциональные переживания, которые ощущаются из-за собственного неуспеха, чувства вины и неудовлетворенности результатом. В основном, последствия прокрастинации проявляются в деятельности, которая особо важна для личности. (C. Lay, 1997)

В отечественной психологии термин «прокрастинация» появился сравнительно недавно, но уже привлек внимание исследователей. Активно ведется работа по разработке понятия, которое бы отражало явление более полно и точно, с учетом особенностей менталитета российского общества.

Разработкой данной темы занимаются такие исследователи как Н.А. Шухова, Е.Л. Михайлова, Т.Л. Крюкова, Я.И. Варваричева. Исследователи отмечают заметный рост числа прокрастинаторов и проникновение этого феномена во все сферы человеческой жизнедеятельности.

Анализ литературы показал, что во многих исследованиях термин прокрастинации часто замещен другим похожим по смыслу, но не по содержанию и механизмам возникновения, термином – лень.

Основное различие между «прокрастинацией» и «ленью» заключается в субъективных переживаниях по поводу откладывания дел, а наиболее общим определением прокрастинации будет ее понимание как явления, проявляющегося в постоянном, «хроническом» откладывании «на потом» актуальных и важных для человека дел, которое повторяется снова и снова и сопровождается прохождением определенного цикла субъективных переживаний, несмотря на осознание субъектом негативных последствий от такого откладывания.

Специалисты выделяют несколько видов прокрастинации: бытовая, невротическая, компульсивная, академическая и прокрастинации при принятии решений [3; 4].

В современных исследованиях особенно интересно и актуально изучение личности прокрастинатора и его психологических особенностей. Прокрастинатор – личность, склонная к оттягиванию и откладыванию «на потом» выполнение различных, даже самых важных и актуальных дел и задач, а также принятия решений [5].

Анализ литературы показал, что существует серьезная необходимость исследования личностных особенностей прокрастинаторов, так как на данный момент полного психологического портрета, на который могли бы ориентироваться

психологи-консультанты в своей практике, нет. В основном, личность прокрастинатора исследуется либо с когнитивной точки зрения, либо с эмоциональной [6; 1]. А те исследования, что представлены сегодня, являются точечными и не позволяют увидеть полную картину явления.

В отдельных исследованиях отмечаются особенности личности и личностных подструктур. К ним относятся особенности когнитивной сферы (локус контроля, восприятие времени), особенности эмоциональной сферы (тревожность, страх неудачи, чувство вины), особенности поведения (несформированность навыков саморегуляции, учебных навыков, ригидность поведенческих паттернов, неорганизованность) и биологические факторы (низкая концентрация внимания, нейротизм). [6; 1; 7; 8]

В своем исследовании, вместе с теоретическим анализом литературы с целью прояснения и детализации терминологии, мы поставили себе и еще одну задачу – составить психологический портрет личности прокрастинатора.

Для решения этой задачи мы провели эмпирическое исследование. В нем приняло участие 38 студентов психологов 2-3 курса бакалавриата факультета социальных наук ННГУ. им. Н.И.Лобачевского по направлению «Психология» и «Психология служебной деятельности». Исследование было направлено на поиск взаимосвязи между личностными особенностями и уровнем прокрастинации у прокрастинаторов.

Уровень прокрастинации определялся с помощью трех методик – опросника академической прокрастинации (шкала GP) К. Лэй в адаптации Виндекера О.С., Останиной М.В., опросника общей прокрастинации Б. Такмана и опросника склонности личности к прокрастинации О.А.Шивари, Е.Е. Черной, В.А.Панова. Последний опросник определял не только уровень прокрастинации, но и ее степень выраженности по двум параметрам – личностно-обусловленная и ситуативно-обусловленная прокрастинация. Для исследования личностных особенностей был использован 16-факторный личностный опросник Р.Кетелла формы С.

Сбор данных осуществлялся с помощью платфоры GoogleForms и Excel, а статистическая обработка результатов в программе IBMSPSS Statistics 21.

При первичной обработке данных все испытуемые были разделены на две группы – "не прокрастинаторы" и "прокрастинаторы". Определение испытуемого в ту или иную группу осуществлялось на основе критериев методик по определению уровня прокрастинации. В группу прокрастинаторов попали те испытуемые, чей балл был высоким или выше среднего.

Для решения поставленных задач были использованы математико-статистические методы обработки данных, включающие в себя вычисление описа-

тельных статистик, критерия Колмогорова-Смирнова для одной выборки, критерия Стьюдента для независимых выборок, критерия Манна-Уитни, ранговой корреляции Спирмена.

При статистической обработке результатов мы использовали критерий Колмогорова-Смирнова для определения нормальности распределения количественных переменных. Распределение переменной по выявлению склонности личности к прокрастинации значимо отличалось от нормального закона.

Следующим этапом в обработке результатов стала оценка достоверности различий. Для переменных, выявляющих уровень академической прокрастинации (методика К. Лэй), общий уровень прокрастинации (методика Б. Такмена) использовался критерий Стьюдента для независимых выборок (t) , а для переменных, выявляющий склонность личности к прокрастинации и выраженность личностно-обусловленной/ситуативно-обусловленной прокрастинации (методика О.А.Шивари, Е.Е. Черной, В.А.Панова) – критерий Манна-Уитни (U). Выбор разных оценочных критериев обусловлен нормальностью и ненормальностью распределения. Различия на уровне статистической значимости обнаружены для переменных, выявляющих уровень академической прокрастинации, общий уровень прокрастинации, склонность личности к прокрастинации и личностно-обусловленной прокрастинации.

Далее выявлялась взаимосвязь между уровнем прокрастинации и результатами 16-факторного личностного опросника Р.Кетелла (форма С).

В результате исследования выделилась положительная взаимосвязь между показателямми разных видов прокрастинации и личностными факторами, однако, в данной статье будут описаны только те взаимосвязи, которые являются статистически значимыми.

Исследование связи уровня академической прокрастинации и личностных факторов в группе прокрастинаторов осуществлялось с помощь ранговой корреляции Спирмена и показало положительную корреляцию на уровне статистической значимости между переменными уровнем академической прокрастинации (методика К.Лэй) и личностным фактором Q4 (16-факторный личностный опросник Р.Кетелла). Достоверная взаимосвязь установлена между показателями общего уровня прокрастинации и личностными факторами M, Q3.

Вместе с этим положительная корреляция на уровне статистической значимости выявлена между показателями уровня склонности личности к прокрастинации и личностным фактором MD. Также положительная корреляция на уровне статистической значимости выявлена между переменными личностно-обусловленной прокрастинации и личностным фактором H (табл. 1).

Таблица 1

Исследование связи показателей разных видов прокрастинации с личностными факторами в группе прокрастинаторов

Переменные		Коэффициент корреляции Спирмена	Уровень значимости
Методики прокрастинации	Факторы 16 PF Р.Кетелла		
Уровень академической прокрастинации (опросник К.Лэй)	***Q4***	***0,590*****	***0,005***
Общий уровень прокрастинации (опросник Б.Такмена)	***M***	***0,646*****	***0,002***
	Q3	***0,498****	***0,022***
Уровень склонности личности к прокрастинации (опросник О.Шивари и др.)	***MD***	***0,498****	***0,022***
Уровень личностно-обусловленной прокрастинации (опросник О.Шивари и др.)	***H***	***0,557*****	***0,009***

Положительная корреляция означает, что большие значения одной переменной имеют тенденцию быть связанными с большими значениями другой переменной или малые значения одной переменной – с малыми значениями другой переменной. А это значит, что, чем выше уровень прокрастинации по показателям в использованных методиках, тем выше выраженность личностного фактора по опроснику Р.Кетелла (форма С).

Следует прокомментировать характеристики факторов, с которыми определилась взаимосвязь в соответствии с методическим пособием по 16-факторному личностному опроснику Р.Кетелла [9].

Фактор Q3 указывает на слабую волю и плохой самоконтроль (особенно над желаниями). Содержание "Q3" зависит от общественных и культурных ценностей, признанных в данной среде. Лица с "Q3" чаще становятся лидерами, более активны и инициативны при решении групповых проблем и более надежны в роли руководителей. "Q3-" характеризует слабую волю и самоконтроль.

Фактор Q3 является одним из наиболее важных факторов для прогноза успешности деятельности. Он отрицательно коррелирует с успехами в технике, математике, организаторской деятельности и других сферах, где требуется решительность.

Фактор Q4 характеризует уровень возбуждения и напряжения, выражает плохо контролируемую чувствительность, т.е. уровень внутренней сдерживаемой энергии, которая, не найдя выхода, может привести к психосоматическим нарушениям.

Высокие показатели по фактору Q4 характерны для классического невроза тревожности. Человек с "Q4+" беспокоен, возбужден, неусидчив, чувствует себя разбитым, усталым, но не может оставаться без дела даже в обстановке, благоприятной для отдыха ("усталость, не ищущая покоя"). Для этого состояния также характерны эмоциональная неустойчивость с преобладанием пониженного настроения, раздражительность и нетерпеливость, трудности со сном и нетерпимость к критике.

Фактор М ориентирован на измерение особенностей воображения, отражающихся в реальном поведении личности, таких как практичность, реалистичность, приземленность или, наоборот, «витание в облаках», романтическое отношение к жизни.

Картина этого фактора довольно сложна. Данные экспериментальных исследований показывают, что недостаток заботы о практических делах – это не просто апатия, а результат высокой напряженности внутренней жизни и, возможно, субъективности, которые делают внешние ценности и реальные события незначимыми и непривлекательными.

Высокое значение фактора "М" характерно для личности с богатым воображением, погруженной в себя, поглощенной идеями и фантазиям. Такая личность интересуется искусством, теоретическими, абстрактными вопросами, мировоззренческими проблемами.

Данные экспериментальных исследований показывают, что интенсивность внутренних переживаний порождает свойственные таким людям непрактичность и равнодушие к повседневным делам, делает внешние ценности и реальные события незначительными и малопривлекательными. Люди с "М+" не заботятся о том, чтобы быть похожими на других. Они, как правило, отличаются самобытным мировоззрением и своеобразным поведением. Для таких людей характерна рассеянность, склонность забывать общеизвестные вещи, не любят выслушивать детали каких-либо событий.

Фактор Н связан с чувствительностью вегетативной нервной системы к угрозе. Высокие оценки по фактору "Н" говорят о функциональной невосприимчивости к угрозе.

Индивида с высоким "Н" Р.Кеттелл сравнивал с хорошо изолированным зданием: он пассивно противостоит внешним воздействиям, не затрачивая много энергии. Индивид с низким "Н" имеет «тонкую изоляцию», поэтому он более подвержен стрессам. Личность с высоким показателем по фактору "Н" смела, решительна, имеет тягу к риску и острым ощущениям. Она не теряется при столкновениях с неожиданными ситуациями и быстро забывает о неудачах, не делая

надлежащих выводов. Люди с "H+" не испытывают трудностей в общении, легко вступают в контакты, любят быть на виду, не боятся публичных выступлений. Они быстро принимают решения, но эти решения не всегда бывают оптимальными.

MD фактор показывает уровень самооценки. В данном исследовании показатели значения низкие, а это значит, что у представителей этого фактора низкая самооценка, неудовлетворенность собой, непринятие себя.

В соответствии с результатами исследования можно сделать вывод, что личность прокрастинатора сложна. Чем выше уровень прокрастинации, тем человек менее волевой и владеющий навыками самоконтроля. Такие люди зависимы от культурных ценностей, которые устоялись в обществе. У них напряженная внутренняя жизнь, некоторая тревожность, разбитость, может проявляться усталость. Такие люди более подвержены фантазиям, погружению в себя и апатии к внешнему миру. Им трудно быть успешными в организаторской деятельности, технике и других сферах, где требуется решительность.

Вместе с этим вегетативная нервная система прокрастинаторов неустойчива к угрозам. Такие люди пассивно противостоят внешним воздействиям, не затрачивая много энергии, однако более подвержены стрессу.

При работе с прокрастинаторами следует учитывать эти индивидуально-психологические особенности. Возможно, они откладывают свои повседневные дела «на потом», потому что не видят и не понимают значимости и влияния последствий «таких простых, повседневных дел» на собственную жизнь. Они уверены, что справятся с трудностями и проблемами такого рода, поэтому дотягивают выполнение дел до самой последней точки. Однако, если результат их не удовлетворяет, то они могут расстраиваться, испытывать стресс. В соответствии с этим их ожидания (о том, что они справятся с такими простыми задачами) не оправдываются и уровень самооценки падает.

Можно сказать, что личность прокрастинатора сложна. Возможно, такие люди оставляют важные дела на потом из-за боязни оказаться неуспешными, а также высокого уровня тревожности. Вместе с этим мы предполагаем, что любовь к рискам обусловлена компенсацией – прокрастинатор не уверен в себе, но стремится попадать в ситуации риска, чтобы повысить свою самооценку, если ситуация сложится удачно.

При работе с прокрастинаторами психологам-консультантам рекомендуется обратить внимание на предварительную диагностику, так как прокрастинация может быть связана с разными особенностями личности. В практике психологического консультирования, требуется работа комплексного подхода.

Литература

1. Ковылин В.С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. – 2013. – № 2 (2). – С. 22–41.

2. Steel, Piers (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. Psychological Bulletin 133 (1): 2007. – 65–94 p.

3. Milgram N. A., Batori G., & Mowrer D. (1993). Correlates of academic procrastination. Journal of School Psychology, 31, 487 – 500 p.

4. Milgram N., &Tenne R. (2000). Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. European Journal of Personality, 14, 141–156 p.

5. Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь / сост. и общ ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – М.: АСТ: АСТ Москва; СПб.: Прайм-Еврознак, 2009. – 811 с.

6. Варваричева Я.И. Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования // Вопр. психологии. – 2010. – № 3.

7. Мохова С. Б., Неврюеев А. Н. Психологические корреляты общей и академической прокрастинации у студентов // Вопросы психологии. — 2013. –№1. – С. 24 – 35.

8. Сибирцева Е.И, Личностные ресурсы людей с различным уровнем прокрастинации, 2016. –74–83 с.

9. Многофакторный личностный опросник Р.Кетелла. Руководство. // Психологический центр ПсиХРОН. – 61 с.

STUDY OF PERSONAL CHARACTERISTICS OF PROCRASTINATORS

M.V. Shevyakova

The article is devoted to the study of the personal characteristics of procrastinators and the compilation of their psychological portrait. The general procrastination questionnaire used by K. Lay, the student procrastination questionnaire B. Takman, the propensity questionnaire of the individual to procrastination are used by O. Shivari, E.E.Chernaya, V.A. Panova and others, as well as, as well as the 16-factor personal questionnaire R. Cattell.

Keywords: procrastination, procrastinator personality, 16 PF R. Cattell.

УДК 159.9.07

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ФАКТОР УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИЙ

А.В. Шмеркович, Е.Н. Башук
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Корпоративная культура рассматривается как важный и надёжный ресурс, который помогает адаптироваться к непрекращающимся изменениям в деловой среде и оказывает воздействие на производительность компании и моральный дух персонала. В России не так много организаций, которые имеют высокий показатель лояльности со стороны клиентов. Во многих компаниях культура молода и только формируется. В настоящее время широко распространено влияние зарубежного опыта, который практически полностью перенимаем, не разобравшись, в чём состоит особенность российского образа мышления. Корпоративные ценности являются фундаментом корпоративной культуры. На их основе вырабатываются нормы и формы корпоративного поведения, поэтому важно понимать их значимость. В работе даётся анализ корпоративных культур двух крупных российских компаний. Выявляются возможные факторы, оказывающие негативное воздействие на эффективность персонала.

Ключевые слова: корпоративная культура, ценностные ориентации, удовлетворённость персонала, вовлечённость персонала, мотивационная готовность.

Радикальные изменения стали единственной постоянной величиной в современной деловой среде, и ни одна отрасль или компания не избежала их воздействия. Перемены оказывают значительный психологический эффект на человеческое сознание: для тех, кто боится, перемены интерпретируются как угроза и ухудшение ситуации; для тех, кто надеется, перемены обнадёживают и вселяют веру в то, что всё может стать лучше; тех, кто уверен в своих возможностях, перемены вдохновляют, потому что они существуют, чтобы сделать вещи лучше. Корпоративная культура – надёжный ресурс для компании, который помогает адаптироваться к изменениям. Есть множество примеров, как изменения влияют на бизнес-среду, начиная с конкуренции, двигаясь внутрь компании: банкротство таких гигантов, как Metro-Goldwyn-Mayer, Kodak, Enron, WorldCom. Чтобы отличить себя от конкурентов, компании должны использовать своё секретное

оружие – корпоративную культуру. Учитывая, что корпоративная культура оказывает воздействие на производительность компании, качество продуктов или услуг, моральный дух персонала – чётко определённая корпоративная культура может быть основным вкладчиком в высоко вовлечённую рабочую силу, которая способна определить успех компании на рынке. Создавая среду, в которой люди ценятся, развиваются и вознаграждаются, компания получает значительное конкурентное преимущество и может создать более сильную, вовлечённую и производительную рабочую силу.

Понятие «корпоративная культура» пришло в Россию относительно недавно. Во многих компаниях культура молода и только формируется. В настоящее время широко распространено влияние зарубежного опыта, который мы слепо перенимаем, не разобравшись, в чём состоит особенность русской ментальности. Важно понимать, что основополагающую роль в формировании эффективной корпоративной культуры играют корпоративные ценности, на основе которых вырабатываются определённые нормы и формы корпоративного поведения.

После распада СССР в России начался быстрый рост числа предприятий малого и среднего бизнеса в различных организационно-правовых формах. Всё это связано с переходом России на рыночную экономическую систему. К сожалению, не так много в настоящее время организаций, которые имеют большой показатель лояльности со стороны клиентов. Согласно ежегодному исследованию Emco, для российских компаний характерно огромное отставание по весу нематериальных активов, в том числе и репутации рынков развитых стран. Одной из предпосылок данной проблемы может являться игнорирование владельцами бизнеса такого важного фактора эффективности компании, как корпоративная культура. Далеко не все менеджеры при принятии решения по созданию компании задумываются о необходимости формирования культуры. Некоторые считают, что это весьма затратный процесс. Однако, поскольку компания имеет человеческий ресурс, культура компании начинает формироваться неосознанно, её механизмы начинают жить по собственным правилам, не подчиняясь контролю и регулированию. Важно, особенно для крупных компаний, чтобы организация существовала как единый организм, была внутренняя согласованность в коммуникациях, взглядах персонала. Именно осознанная культура подводит к этому единству. Если нет этой осознанности, начинают формироваться субкультуры в подразделениях или даже внутри одного отдела, ценности и нормы которых могут отличаться и даже противоречить друг другу. Данные противоречия деструктивно влияют на конкурентоспособность компании, поскольку это приводит к

снижению эффективности работы персонала, его неудовлетворённости и невовлечённости в рабочий процесс.

Нами были проанализированы две крупные российские компании с разными ценностными ориентациями корпоративных культур. Методологической основой проведённого исследования является модель Д. Денисона, который понимает корпоративную культуру как инструмент, который содействует адаптации к условиям на рынке и интеграции внутренних элементов. [6]

Эффективность персонала рассматривается через комплексный анализ удовлетворённости, вовлечённости и мотивационной готовности персонала. При этом удовлетворённость нами понимается не как установка, а как продукт взаимодействия между человеком и рабочей ситуацией, имеющий несколько форм согласно модели А. Бюссинга [1,2]. Мотивационная готовность – потребность индивида выполнять поставленные задачи и добиваться успеха. При анализе мотивации мы опирались на подход М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбовича, согласно которому максимальная производительность труда имеет место при максимуме усилий со стороны работающего, когда сотрудник готов работать безупречно, больше положенного[7; 8]. Вовлечённость рассматривается нами как совокупность установок личности, которая обусловливает отношение работника к компании и интегрированность в организационную систему [5].

В исследовании приняли участие 77 сотрудников отдела телемаркетинга компании ООО «Яндекс» и 31 сотрудников HR-подразделения нефтехимического Холдинга ООО «Сибур- Центр обслуживания бизнеса».

Ежегодно компания EmCo проводит исследование корпоративной репутации в России, в ходе которого были проанализированы 50 наиболее крупных российских компаний. Яндекс второй год подряд становится лучшей российской компанией, с точки зрения эмоционального восприятия. При этом Сибур занял 18 место в рейтинге, не являясь почётным в своём сегменте. [4]

Мы анализировали корпоративную культуру Яндекса и Сибур по трём уровням модели Э. Шейна: поверхностный, подповерхностный и глубинный. [9]

В ходе исследования нами были выдвинуты следующие гипотезы:

1. В компании, где культура предполагает высокую степень субординации, персонал менее эффективен по сравнению с компанией, где субординация минимальна.

2. В компании, где ценна дисциплина, персонал менее эффективен, в отличие от компании, где ценна свобода.

Для проверки гипотез мы использовали следующие методы:

1) Анализ корпоративной документации;

2) Метод включённого наблюдения;

3) Психодиагностический: опросник Денисона (DOCS) [3], оценка мотивационной готовности, оценка вовлечённости персонала, оценка удовлетворённости персонала (А.В. Орлова, Е.Н. Башук);

4) Математическая статистика: анализ различий по Т-критерию Стьюдента и U-критерию Манна-Уитни.

В компаниях декларируются следующие ценности:

Таблица 1

Ценностные ориентации ООО «Яндекс» и ООО «Сибур»

Яндекс	Сибур
Свобода, поддержка инициативы, творчество	Инициативность и лидерство, «мы проявляем инициативу и энтузиазм»
Открытость в общении и обсуждении при принятии решения	Сотрудничество и командная работа: вклад каждого в успех команды
Профессионализм, руководство здравым смыслом, важность результата, развитие и рост	Развитие людей: стремление к профессиональному и личностному росту
Многообразие, умение находить разные подходы, вклад каждого	Ориентация на результат: Думать – Делать – Достигать
Атмосфера, стремление создавать комфортную среду	Доверие, взаимоуважение и надёжность: уважение друг друга вне зависимости от статуса
	Меритократия – справедливость вознаграждения

В ценностях Сибура есть ориентация на индивидуализм. Несмотря на то, что выделяется ценность «сотрудничество и командная работа», важнее не атмосфера и климат, а вклад каждого в успех группы. В Сибуре ценно стремление к превосходству и власти, поощряется конкуренция, присутствует неравенство. Об этом свидетельствует ориентация на меритократию, то есть власть способных.

В Яндексе важна свобода, открытость в общении, профессионализм персонала. Культура Яндекса более дружественная, нет привязки к статусу и роли в иерархии, в компании все равны – каждый вносит вклад в тот продукт, который создаёт компания. В Сибуре же прослеживается иерархичность и формализм, которые проявляются в формулировках миссии и ценности «мы уважаем друг друга независимо от статуса».

Уже на поверхностных уровнях корпоративной культуры в Сибуре заметен формализм: объёмная формулировка миссии компании, требования к дисциплине – строгий дресс-код, отсутствие свободного графика, требования к оформлению писем.

Анализируя корпоративные культуры на более глубинном уровне с применением опросника Д. Денисона, было обнаружено, что культуры компаний воспринимаются персоналом как сильные и надёжные: у Яндекса – 86.6%, у Сибура – 77.6%. При этом сотрудники Яндекса реже сопротивляются изменениям в компании, лучше понимают потребности клиентов, качественнее следят за своим продвижением к цели и имеют понимание способов выполнения работы для долгосрочной перспективы. В Яндексе более разработанная система ценностей, которая определяет способ ведения бизнеса. В обеих компания есть характерный стиль и методы управления, однако руководством Сибура не всегда выполняются обещания. Обе организации имеют этический кодекс. Однако в Яндексе он более качественно определяет и направляет поведение персонала. Власть в Яндексе чаще делегируется, чтобы персонал мог работать самостоятельно. В развитие персонала Яндекс вкладывает больший капитал. В Сибуре более частые проблемы из-за некомпетентности персонала. Человеческий потенциал компании не так быстро растёт, как в Яндексе, где способности людей являются конкурентным преимуществом.

Сравнивая удовлетворённость, вовлечённость и мотивационную готовность персонала обеих компаний, были выявлены значимые различия ($p < 0,05$) почти по всем показателям. Общая удовлетворённость персонала Яндекса (21,5) выше, чем в Сибуре (12,03), $t = 5,68$ – различия значимы. Сотрудники Яндекса стремятся повышать уровень удовлетворённости – значимость различий ($t = 5,62$) показателя «прогрессивной удовлетворённости». При этом персонал Сибура в большей степени чувствует неясную неудовлетворённость от работы и понижает уровень стремления для того, чтобы приспособиться к негативным аспектам рабочей ситуации на более низком уровне. Об этом свидетельствует значимость различий: персонал Яндекса набрал по данному показателю 0,5, персонал Сибура – 2,1, $t = -3,64$.

Конструктивная неудовлетворённость также более свойственна персоналу Сибура – значимость различий по данной форме ($p < 0,05$, $t = -3,3$). Персонал чувствует неудовлетворённость и при поддержании уровня стремления пробует справляться с ситуацией при помощи попыток решить проблемы на основе выработки терпимости к фрустрации.

Мотивационная готовность сотрудников Яндекса на более высоком уровне. Были выявлены значимые различия в:

1) Мотивационной ответственности ($t=4,56$) персонала, что говорит о готовности ответственно трудиться в тех условиях, которые есть сейчас.

2) Временных трудозатратах (t=3,89) – готовность пожертвовать личным временем ради работы.

3) Интенсивности работы персонала (t=3,48).

4) Эффективности и качестве труда (t=2,31).

5) Заинтересованности работой и позитивном эмоциональном отношении (t=6,41).

6) Мотивации достижении и желании самореализовываться на работе (t=5,13).

7) Стремлении развиваться в профессиональной сфере (t=3,41).

В результате анализа вовлечённости персонала были выявлены различия по следующим показателям:

1) Внутренняя приверженность (t=4,46): персонал Яндекса ощущает единение с организацией на основе внутренних стойких убеждений.

2) Внешняя приверженность (t=-2,47): у персонала Сибура ощущение близости к организации основано на мнении коллег или сложившихся обстоятельств.

3) Внутренняя терпимость (t=4,43): персонал Яндекса предан организации в кризисные периоды компании на основе внутренних убеждений.

4) Внешняя терпимость (t=-3,42): персонал Сибура имеет нестойкую, пассивную терпимость, которая зависит от ситуации и мнения коллег.

5) Персонал Сибура более склонен проявлять отсутствие лояльности по отношению к организации (выявлена высокая значимость различий, где t=-2,47).

Таким образом, была выявлена более высокая эффективность и удовлетворённость персонала компании Яндекс в сравнении с сотрудниками Сибура. В результате подтвердились обе гипотезы и мы можем сделать следующие выводы:

1) В компании, где нет жёсткой иерархии, взаимодействия происходят на одном уровне, персонал более замотивирован, вовлечён и удовлетворён.

2) Декларируемая дисциплина не даёт высокой эффективности персонала – он менее удовлетворённый, менее мотивирован на качественную работу, менее вовлечён.

3) Персонал удовлетворён, вовлечён и замотивирован, когда чувствует заботу со стороны компании: не просто выдвигаются требования к персоналу, а создаётся атмосфера, в которой персонал чувствует свою значимость в организации и заботу со стороны компании.

4) Для компании главной ценностью в корпоративной культуре должен быть персонал. Важно, чтобы у менеджмента был высокий уровень доверия к

своим подчинённым, чтобы можно было делегировать власть и больше вовлекать персонал в решение стратегических задач. Для этого необходим акцент на процессе рекрутинга новых сотрудников – сделать более строгий отбор персонала, оценивать его по ценностям компании и компетенциям.

Литература

1. Bussing A. A. Dynamic view of job satisfaction. Work& Stress, 1992, 6 (3): 239-259 p.
2. Bussing, A., Bissels, T., Fuchs, V. and Perrar, K.-M. A dynamic model of work satisfaction: Qualitative approaches. Human Relations (in press), 1997.
3. Daniel R. Denison, William S. Neale Denison Organizational Culture Survey. Facilitator Guide, Published by Denison Consulting, LLC, 104 p
4. EmCo Исследование корпоративной репутации России [Электронный ресурс], 2018. URL: http://em-co.ru/upload/iblock/097/EmCo%20 Reputation%20Institute%20Russia%20RepTrak%202018%20release%20FINAL%20rus.pdf.
5. Saks, A.M. Antecedents and consequences of employee engagement, Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, № 6, 2006, 600-619 p
6. Денисон Д., Хойшберг Р., Лэйн Н., Лиф К. Изменение корпоративной культуры в организациях. СПб.: Питер, 2013. 192 с.
7. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск: Изд-во БГУ, 1976. 175 с.
8. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Пономаренко В.А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: психологический аспект. Минск: Университетское, 1985. 206 с.
9. Шейн Э.Г. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. СПб: Питер, 2002. 336 с.

VALUE ORIENTATIONS OF CORPORATE CULTURE AS A FACTOR OF EMPLOYEE SATISFACTION AND EFFICIENCY

A.V. Shmerkovich, E.N. Bashuk

The article considers corporate culture as an important and reliable resource that helps to adapt to the ongoing changes in the business environment and as a factor that has an impact on company performance and staff morale. Nowadays, there are not so many organizations in Russia, that have a high customer loyalty rate. The culture of the most Russian companies is young and just being formed. At present the influence of foreign experience is widespread, which is almost completely taken over without understanding what the peculiarity of the Russian way of thinking is. It is important to

understand that corporate values play a fundamental role in shaping an effective corporate culture, on the basis of which certain norms and forms of corporate behavior are developed. The paper provides an analysis of corporate cultures of two large Russian companies and identify possible factors that have a negative impact on staff efficiency.

Keywords: corporate culture, value orientations, satisfaction, employee commitment, motivational readiness.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Раздел 1. Социология

Апполонова Ксения Михайловна – студентка 4 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Научный руководитель: Курамшев А.В., ассистент.

Воробьев Денис Сергеевич – студент 4 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Научный руководитель: Исакова И.А., к. соц. н., доцент.

Гвоздёва Виктория Александровна – студентка 4 курса кафедры отраслевой и прикладной социологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Научный руководитель: Шалютина Н.В., к.соц.н., ст. преподаватель.

Голышева Полина Владимировна – студентка 4 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Саралиева З.Х., д.ист.н., зав. кафедрой, профессор.

Жабина Анастасия Михайловна – студентка 4 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Саралиева З.Х., д. ист. н., зав. кафедрой, профессор.

Зарубин Илья Юрьевич – магистрант 2 курса кафедры социологии проектной деятельности и проконкурентного регулирования факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Научный руководитель: Ивашиненко Н.Н., д.э.н., профессор, профессор.

Зотов Николай Владимирович – аспирант 1-го года обучения кафедры русской литературы Института филологии и журналистики, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Уртминцева М.Г., д. филол. н., профессор.

Ивашечкина Дарья Евгеньевна – магистрант 2 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Научный руководитель: Кутявина Е.Е., к.с.н., доцент.

Исакова Инна Александровна – доцент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.**

Кашмайя Ринкон Кастильо – магистрант 2 года обучения кафедры отраслевой и прикладной социологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Научный руководитель: Козырьков В.П., д.с.н., профессор, профессор.

Крамер Анастасия Дмитриевна – студентка 4 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Научный руководитель: Воронин Г.Л., д.с.н., профессор.

Куликова Александра Владимировна – к.с.н., доцент кафедры социологии проектной деятельности и проконкурентного регулирования факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Курамшев Александр Васильевич – ассистент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Липина Татьяна Сергеевна – студентка 3 курса кафедры отраслевой и прикладной социологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Соболева А.В., к. соц. н., ст. преподаватель.

Некрасов Дмитрий Сергеевич – магистрант 2 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Волков Е.Н., к. фил. н., доцент, доцент.

Рябинская Елена Сергеева – магистрант 2 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Егорова Н.Ю., к.с.н., доцент.

Рябова Надежда Николаевна – студентка 3 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Научный руководитель: Мигунова А.В., к. соц. н., доцент.

Сидорова Ольга Михайловна – студентка 3 курса кафедры социологии проектной деятельности и проконкурентного регулирования факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Научный руководитель: Куликова А.В., к. соц. н., доцент.

Симачкова Светлана Сергеевна – студентка 4 курса кафедры отраслевой и прикладной социологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Научный руководитель: Ушакова Я.В., к.с.н., зав. научно-исследовательской лабораторией.

Соболева Анна Владиславовна – к.с.н., ст. преподаватель кафедры отраслевой и прикладной социологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Шинкаренко Елена Александровна – к.с.н., доцент кафедры социальной безопасности и гуманитарных технологий факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.**

Раздел 2. Социальная работа

Говоркова Александра Павловна – магистрант 2 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Исакова И.А., к.с.н., доцент.

Грибова Полина Юрьевна – студентка 3 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Судьин С.А., д.с.н., профессор.

Дементьева Полина Сергеевна – магистрант 1 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Научный руководитель: Исакова И.А., к. соц. н., доцент.

Кондратьева Елизавета Валентиновна – студентка 2 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Исакова И.А., к.с.н., доцент.

Куваева Валентина Сергеевна – студентка 2 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Научный руководитель: Саралиева З.Х., д.ист.н., зав. кафедрой, профессор.

Левова Наталья Владимировна – студентка 2 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Научный руководитель: Кутявина Е.Е., к.с.н., доцент.

Макарова Анна Алексеевна – студентка 4 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Мигунова Арина Владимировна – к.с.н., доцент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Морозова Екатерина Александровна – магистрант 1 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Ермилова А.В., к.с.н., доцент.

Мотлич Валерия Александровна – студентка 3 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Саралиева З.Х., д.ист.н., зав. кафедрой, профессор.

Салаев Егор Игоревич – студент 2 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Научный руководитель: Курамшев А.В., ассистент.

Хватова Анастасия Александровна – магистрант 1 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Мигунова А.В., к.с.н., доцент.

Черепнина Татьяна Александровна – студентка 3 курса направления «социальная работа», факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Чеснокова Ксения Евгеньевна – студентка 4 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Исакова И.А., к.с.н., доцент.

Широков Александр Дмитриевич – студент 4 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Саралиева З.Х., д.ист.н., зав. кафедрой, профессор.

Ширяева Юлия Валерьевна – студентка 2 курса кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Мигунова А.В., к.с.н., доцент.

Раздел 3. Психология

Баранкина Анна Евгеньевна – студентка 4 курса кафедра общей и социальной психологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Шутова Н.В., д. псих. н., профессор, профессор.

Башук Елена Николаевна – ст. преподаватель кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.**

Бурова Екатерина Алексеевна – аспирант 1 года обучения кафедры общей и социальной психологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Маркелова Т.В. д.псих.н., заведующая кафедрой, доцент.

Воронова Ангелина Александровна – магистрант 2 курса кафедры общей и социальной психологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Шуткина Ж.А., к. пед. н., доцент.

Давыдов Сергей Владимирович – к.псих.н., доцент, доцент кафедры общей и социальной психологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.**

Заладина Анна Сергеевна – аспирант 2 года обучения кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Захарова Л.Н., д.псих.н., заведующая кафедрой, профессор.

Калинина Майя Александровна – студентка 2 курса кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент.

Кирьяйнен Елена Петровна – студентка 3 курса кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Коробейникова Е.В., к.псих.н., ст. преподаватель.

Киселева Софья Алексеевна – студентка 3 курса кафедра общей и социальной психологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Давыдов С.В., доцент, к. псих. н., доцент.

Корсакова Юлия Дмитриевна – магистрант 2 курса кафедры психологии управления, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Стоюхина Н.Ю., к.псих.н., доцент.

Круглова Юлия Сергеевна – студентка 4 курса кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент.

Лисина Валерия Сергеевна – студентка 2 курса кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент.

Мазур Владимир Константинович – студент 2 курса кафедра общей и социальной психологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Давыдов С.В., к.псих.н., доцент, доцент.

Молчанова Марина Илларионовна – магистрант 1 курса кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент.

Парин Сергей Борисович – д.б.н., профессор, профессор кафедры психофизиологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.**

Плотникова Екатерина Сергеевна – магистрант 1 курса кафедры психологии управления, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Научный руководитель: Прохорова М.В., доцент, к. псих. н., доцент; доцент кафедры теории и практики воспитания и дополнительного образования, Нижегородский институт развития образования.

Полюхова Александра Игоревна – студентка 2 курса кафедры общей и социальной психологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Сергеева О.М., к.псих.н., ст. преподаватель.

Пономарёва Лидия Николаевна – аспирант факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.**

Приданова Анастасия Евгеньевна – студентка 4 курса кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент.

Прохорова Мария Вячеславовна – к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.**

Савичева Анастасия Вячеславовна – магистрант 1 курса кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент.

Селезнёва Ольга Николаевна – магистрант 1 курса кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент.

Сергеева Оксана Михайловна – к.псих.н., ст. преподаватель кафедры социальной безопасности и гуманитарных технологий факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.**

Скобелева Дарья Андреевна – студентка 4 курса кафедры психофизиологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Хрисанфова Л.А., к.псих.н., доцент.

Феошина Юлия Анатольевна – студентка 4 курса кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Прохорова М.В., к. псих. н., доцент, доцент.

Хрисанфова Л.А. – к.псих.н., доцент кафедры психофизиологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.**

Царева Светлана Александровна – студентка 4 курса кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.**

Научный руководитель: Захарова Л.Н., д.псих.н., заведующая кафедрой, профессор.

Чердакова Марьяна Михайловна – студентка 4 курса кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Стоюхина Н.Ю., к.псих.наук, доцент.

Чжу Лиучуан – студентка 4 курса кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Захарова Л.Н., д.псих.н., заведующая кафедрой, профессор.

Чугрова Мария Евгеньевна – аспирант кафедры психофизиологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Парин С.Б., д.б.н., профессор, профессор.

Шамина Ольга Сергеевна – студентка 4 курса кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Башук Е.Н., ст. преподаватель.

Шевякова Мария Владимировна – магистрант 2 курса направления «психологическое консультирование» факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Шмеркович Арина Викторовна – магистрант 2 курса кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.** Научный руководитель: Башук Е.Н., ст. преподаватель.

Шутова Наталья Вадимовна – д.псих.н., профессор, профессор кафедры общей и социальной психологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского**.**

НАДЕЖДЫ

Сборник научных статей студентов

Выпуск 13

Научный редактор
Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна

Компьютерная верстка
Д.Е. Ивашечкина, Е.С. Рябинская

Подписано в печать 04.07.2019 г.
Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 18,8. Заказ № 480. Тираж 500 экз.

Отпечатано с готового оригинал-макета
в типографии ННГУ им. Н.И. Лобачевского.
603000, г. Нижний Новгород, ул. Б. Покровская, 37