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 14

Нижний Новгород
2020

УДК 316; 364; 159
ББК С5+У272+Ю9
Н17

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

Редакционная коллегия:
Судьин С.А., д.с.н., заведующий кафедрой 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

Н17 **Надежды**: сборник научных статей студентов. Вып. 14 / Научный редактор З.Х. Саралиева. — Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2020. — 279 с.
ISBN 978-5-93116-215-7

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.

ISBN 978-5-93116-215-7

УДК 316; 364; 159
ББК С5+У272+Ю9

© НИСОЦ, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Апполонова К.М. Развитие городского пространства как фактор процветания современного российского города (на примере города Нижнего Новгорода) 6
Воробьев Д.С. Использование сети Интернет пожилыми людьми 13
Герасимова Е.О. Благоустройство площади Славы глазами сормовичей..... 17
Жабина А.М. Толерантное отношение населения России к феномену «чайлдфри» 24
Ивашечкина Д.Е. Отношение россиян к венчанию..... 28
Клюева С.А. Развод как индикатор кризиса института семьи в современной России 32
Кравцова Е.А. Проблема распространения криминальной субкультуры в молодежной среде 36
Крамер А.Д. Влияние условий труда на смертность граждан трудоспособного возраста 41
Курамшев А.В., Рябинская Е.С. О. Конт о родительстве..... 46
Кучина А.Ю. Социализация профессиональных спортсменов: кризисы и пути их преодоления..... 49
Линников А.В. Статус медиатора в современной России..... 55
Малинин М.В. Молодежный парламентаризм как основа гражданского общества (на примере молодежного парламента при законодательном собрании Нижегородской области)..... 60
Малышева К.О. Необходимость экологичных практик в России: сокращение потребления..... 65
Мамлев Д.О. Конфликт как драйвер развития коммерческой организации 74
Перепелица И.В. Факторы, формирующие потребление продуктов здорового питания..... 80
Процив Д.А. Миграция молодежи как способ преодоления трудностей получения высшего образования и трудоустройства в малых городах России (по данным социологического исследования РАНХиГС) 86
Фролова Д.О. Формы гражданской активности молодежи..... 91
Шиманова А.А. Развод XX–XXI вв.: социально-исторический аспект..... 100

РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕСЕ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ

Баранкина А.Е. К проблеме трудовой мотивации поколений X и Y 105
Волкова Е.А. Значение рефлексии для проявления отношения к труду учителей..... 111

Воронова А.А. Личностные особенности призывников срочной и контрактной службы 116
Заладина А.С., Чердакова М.М. Стресс у женского персонала старшего возраста в условиях организационной культуры разного типа 121
Калинина М.А. Сохранение культурного наследия страны и региона как задача социального предпринимательства 124
Лисина В.С. Методы онлайн и оффлайн формирования у молодежи предпринимательских компетенций 130
Машкова Ю.С. Психология имиджа: понятие, структура, классификация 136
Молчанова М.И. Личностные детерминанты готовности работать на разных этапах организационного развития 139
Обидин Д.С. Адаптация персонала в контексте корпоративной культуры компании 143
Пасечная З.В. Психологические аспекты построения альтернативной модели управления персоналом 146
Петрова Д.Г. Мотивация персонала в образовательных учреждениях 153
Пиллаи Самоо Сатхиа Представление организационной культуры в колледжах студентами из Республики Маврикий и России: экспериментальное исследование 157
Полюхова А.И. Успешность непроизвольного запоминания эмоционально окрашенной информации при определенных устойчивых характеристиках эмоциональной сферы человека 160
Пономарёва Л.Н., Селезнёва О.Н. Профессионально важные качества наставников молодёжных предпринимательских проектов 164
Потапова И.А. Тренинг-метод «управленческие поединки» как инструмент профессионального развития HR-менеджера 169
Ручкина П.Р. Психологическая готовность сотрудников МЧС к выполнению служебных задач в экстремальных условиях 173
Савичева А.В. Планирование профессионального будущего российской молодежью в современных социально-экономических условиях 178
Сорокина К.А. Сравнительный анализ методик удовлетворенности трудом 182
Тюргашкина А.Н. Выявление взаимосвязи эффективности обучения персонала и организационной культуры на базе научно-производственного предприятия и в центре дополнительного образования для школьников 187
Феошина Ю.А. Анализ темпоральных характеристик в мотивации трудовой деятельности 191
Шамина О.С. Смыслообразующие мотивы трудовой деятельности инженерно-технических специалистов. Гендерный аспект 198

РАЗДЕЛ 3. ИННОВАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С РАЗЛИЧНЫМИ ГРУППАМИ НАСЕЛЕНИЯ

Базлова М.А. Физическая культура и спорт как способ реабилитации лиц с ограниченными возможностями (на примере детей с ДЦП в г. Нижнем Новгороде)..... 204
Куваева В.С. Организация деятельности и правовое регулирование социального обеспечения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в Российской Федерации и Нижегородской области 209
Левова Н.В. Инновационные средства реабилитации инвалидов 217
Павлова Е.Е. Замещающая семья: критерии выбора формы 220
Салаев Е.И. Организация деятельности и правового регулирования социального обеспечения ветеранов труда в сравнении Нижегородской и Владимирской областей 225
Ставоровская Ю.Г. Креативный стартап как практика социальной работы для пожилых людей 230
Устинова О.М. Instagram как сфера занятости населения..... 234
Шарова Т.В. Неблагополучная семья как социальная проблема современного общества 239
Широков А.Д. Проблемы статистики и диагностики расстройств аутического спектра 247
Ширяева Ю.В. Высшее учебное заведение как субъект содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью 252
Щёголь А.А. Особенности трудоустройства лиц постпенсионного возраста 259
Щёголь В.А. Социальное обеспечение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Нижегородской области, в сфере обеспечения жильем 265

Сведения об авторах 274

РАЗДЕЛ 1. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

УДК 316.334.56

РАЗВИТИЕ ГОРОДСКОГО ПРОСТРАНСТВА КАК ФАКТОР ПРОЦВЕТАНИЯ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ГОРОДА (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА)

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

С увеличением доли мирового городского населения увеличиваются и города в России. Меняется тип социальных связей, отношения становятся неоднородными и разрозненными. Проблемы, с которыми сталкиваются современные города, могут затронуть как экономическую, политическую, социальную сторону жизни, так и демографическую ситуацию в общем. Какую роль в этом играет городское пространство?

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

Канадско-американский социолог Джейн Джекобс в работе «Жизнь и смерть больших американских городов» [1] говорила о том, что современный город не предоставляет людям возможность взаимодействовать, общаться друг с другом, передавать другим свой личный опыт и впечатления о повседневности. Сейчас, когда неформальное общение, досуг и самовыражение стали важными факторами комфортного существования, ситуация с неравномерным городским пространством приводит к возникновению различного рода конфликтов и проблем.

Согласно недавнему прогнозу ООН [2], к 2035 г. население крупных городов с числом жителей 10 миллионов человек и более увеличится на 63% по сравнению с 2018 г. (рис. 1). Прирост численности населения городов с числом жителей от 5 до 10 миллионов составит 52%, от 1 до 5 миллионов – 36%.

В России ситуация обстоит схожим образом. Вследствие промышленных революций и реформ число городов менялось, что связывалось не только с их исчезновением и уничтожением, но и изменением требований к признанию то-

Таблица 4

Инфраструктура Нижнего Новгорода

Районы	Количество парковых зон	Количество театров	Количество музеев и культурных зон
Автозаводский район	3	2	4
Сормовский район	3	1	2
Канавинский район	3	1	2
Советский район	3	2	3
Ленинский район	5	1	1
Нижегородский район	9	12	27
Московский район	0	1	1

Источник: 2gis, www.admgor.nnov.ru

Парковые зоны и скверы – это наиболее популярные общественные пространства. Необходимо, чтобы их разнообразие и наполненность отвечало количеству жителей внутри того или иного района, возрастным характеристикам населения, их нуждам и интересам. В Нижнем Новгороде парки преобладают в основном в Нижегородском районе – их там около 9 (табл. 4). Наименьшее количество представлено в Московском районе. При последующем анализе необходимо обратить внимание на качественную составляющую этих зон – их нынешнее состояние и будущую направленность их развития.

В отношении театров картина следующая. В Нижегородском районе представлено самое большое количество театров и театральных объединений – 12. В других районах на порядок меньше. Необходимо отметить, что в большинстве нецентральных районов представлены в основном коммерческие и независимые театральные объединения, при этом их количество очень мало.

С музеями ситуация схожая – подавляющая их часть представлена в Нижегородском районе. Это обусловливает туристическую привлекательность центра Нижнего Новгорода. Музеи в других районах города в большинстве своем – музеи заводов, промышленных организаций и учебных заведений.

Несмотря на явно неравномерное распределение общественных пространств в пользу районов верхней части города в последнее время наблюдается смена сферы влияния градостроителей относительно городского развития. Такая тенденция была выявлена в ходе контент-анализа онлайн-новостных источников Нижнего Новгорода – NN.ru, the-village.ru и progorodnn.ru («Развитие городского пространства и городских площадок Нижнего Новгорода в контексте новостей»). В процессе исследования было проанализировано 90 фрагментов, датируемых с осени 2018 г. до осени 2019 г. Такой объем публикаций объяснялся тем, что новости, касающиеся развития городского пространства, встречаются не так часто в сравнении с другими темами. Анализ был направлен как на выявление актуальных форм развития города, так и его территориально-

го 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, касалась территориального распределения основных изменений городской среды Нижнего Новгорода. 59% упоминаний в новостных сводках затрагивало проблемы изменений в нижней части города, 41% упоминаний касались верхней части. Такие данные подтверждают, 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 района. 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.

Нижний Новгород – это город, необычный в плане своего территориального и исторического развития, что приносило и до сих пор приносит городской администрации, градостроителям и заинтересованным в развитии города жителям немало проблем. Проблема сегрегации и неравномерной наполненности городского пространства до сих пор имеет место, несмотря на уровень развития города. Важно учитывать, что, судя по результатам контент-анализа, несмотря на сложившееся мнение о заброшенной и неблагоустроенной нижней части города, городская администрация направляет сегодня на нее свое пристальное внимание, а значит, проблема неравномерности осознается. Правильно организованная работа с городским пространством вполне может решить проблему с неравномерной заселённостью районов города, миграцией населения и привлекательностью города. Несмотря на небольшое сокращение городского населения, все, что городские власти делают для развития Нижнего Новгорода, не лишает его потенциала развивающегося и изменяющегося под стать современным тенденциям города.

Список литературы

1. Джекобс, Д. Смерть и жизнь больших американских городов. – М.: Новое издательство, 2011. – 460 с.
2. Прогноз городского и сельского населения мира [online]. Доступ через <http://www.demoscope.ru/weekly/2018/0775/barom05.php>. [Дата обращения: 07.12.2019].
3. Вирт, Л. Урбанизм как образ жизни. – М.: Strelka Press, 2016. – 108 с.

4. Новиков, А. Настройка вместо стройки. Свобода выбора вместо «Проекта свободы» // Горожанин. Что мы знаем о жителе большого города? – М.: Strelka Press, 2017. – С. 48–67.
5. Численность населения Нижнего Новгорода [online]. Доступ через <города-россии.рф>. [Дата обращения: 07.12.2019].
6. ФКГС [online]. Доступ через <www.admgor.nnov.ru>. [Дата обращения: 07.12.2019].

THE DEVELOPMENT OF URBAN SPACE AS A FACTOR IN THE PROSPERITY OF A MODERN RUSSIAN CITY (ON THE EXAMPLE OF THE CITY OF NIZHNY NOVGOROD)

K.M. Appolonova

With an increase in the share of the global urban population, cities in Russia are also growing. The type of social ties is changing, relations are becoming heterogeneous and fragmented. The problems faced by modern cities can affect both the economic, political, social side of life, and the demographic situation in general. What role does urban space play in this phenomenon?

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

УДК 316

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СЕТИ ИНТЕРНЕТ ПОЖИЛЫМИ ЛЮДЬМИ

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

Рассмотрены динамика роста интернет аудитории в нашей стране и её возрастной состав, использование пожилыми гражданами цифровых и информационных технологий, обучения граждан старшего поколения основам работы с компьютером и Интернетом.

Ключевые слова: пожилые граждане, старшее поколение, интернет, обучение пожилых граждан.

В настоящее время в Российской Федерации идет активное распространение интернет-технологий, в связи с этим наблюдается высокий рост пользователей интернета. По данным исследований Фонда «Общественное мнение», до-

ля активных пользователей интернета (т.е. тех, кто использует интернет ежедневно) по состоянию на 2018 год составляет 63.8% всех россиян (табл. 1) [1].

Таблица 1

Динамика роста Интернет-аудитории в России, млн. чел.

	Суточная посещаемость	Недельная посещаемость	Месячная посещаемость
Зима 2016–2017	71,5	80	82,7
Весна 2017	71,6	79,7	82,4
Лето 2017	70,4	78,5	81,8
Осень 2017	72,4	79,6	82,1
Зима 2017–2018	74,7	81,7	83,8

Таким образом, можно наблюдать, как с каждым годом возрастает число активных пользователей интернета.

В XXI в. во всем мире происходят колоссальные демографические изменения, связанные с увеличением продолжительности жизни. Одновременно с ростом доли пожилых в общей структуре населения наблюдается рост и активных пользователей интернета в России. По данным Федеральной службы государственной статистики, в настоящее время в Российской Федерации около 38 млн. человек составляют люди старше трудоспособного возраста и, соответственно, доля пожилых граждан составляет 25.8% всего населения страны (146,8 млн.) [2]. Можно сделать вывод, что старение населения выступает одним из главных демографических вызовов современности.

Изучение возможностей Интернета – мощной среды и инструмента влияния на социализацию личности – приобретает особое значение в социальной сфере. По данным ВЦИОМ, ежедневно пользуются интернетом 69% опрошенных, однако среди лиц старше 60 лет количество людей, ежедневно использующих интернет, составляет 38% (табл. 2) [3].

Таблица 2

Динамика проникновения интернета по возрастам, %

	Все опрошенные	18-24 года	25-34 года	35-44 года	45-59 лет	60 лет и старше
Пользуюсь ежедневно	69	99	90	83	68	38
Несколько раз в неделю	9	1	5	11	12	11
Несколько раз в месяц	4	0	2	1	3	8
Раз в полгода	2	0	0	1	2	3
Не пользуюсь	16	0	3	4	15	40

Можно заметить тенденцию сокращения количества активных пользователей интернета с увеличением возраста респондентов. Среди пожилых граждан в процентном соотношении использование сети Интернет гораздо менее распространено, чем в других возрастных группах, что говорит о некоей изоляции данной когорты людей в области использования Интернет-технологий.

В современном мире использование Интернета является неотъемлемой частью жизни социально активных граждан. Подавляющее большинство современной молодежи имеет доступ и активно пользуется социальными сетями в сети Интернет, которые, в первую очередь, создавались для преодоления границ в общении между людьми, поиска дальних знакомых и единомышленников, общения с родственниками и друзьями. Внедрение цифровых технологий и универсальность доступа к интернету, смартфонам и социальным сетям меняют образ жизни людей. По данным ВЦИОМ, социальные сети используют все возрастные группы (табл. 3) [4].

Таблица 3

Использование социальных сетей по возрастам, %

	Все опрошенные	**18-24 года**	**25-34 года**	**35-44 года**	**45-59 лет**	**60 лет и старше**
WhatsApp	44	51	55	48	41	18
Сообщения ВКонтакте	32	69	44	26	16	10
SMS	32	22	26	29	39	43
Viber	30	20	40	38	29	14
Сообщения в Одноклассниках	26	16	20	28	28	38
Skype	10	8	4	9	12	18
Mail.Ru Agent	4	0	2	5	6	6
Сообщения в Facebook	1	0	2	1	2	2
Другие	4	8	4	2	1	6

Как можно заметить, предпочтения в выборе социальных сетей для обмена информацией имеют свои возрастные особенности. Пожилые люди предпочитают использовать SMS, сообщения в Одноклассниках и Skype.

Немаловажной функцией социальных сетей является обмен разного рода информацией, будь то полезными ссылками на источники литературы или комментариями с «виртуальными» друзьями по поводу важной новости. Значительно влияние сети Интернет на социальную жизнь человека. Наличие большого количества веб-страниц позволяет облегчить поиск нужного ответа, например, сайты по поиску работы помогают при трудоустройстве, сайты знакомств помогают людям найти своего партнера, на сайте «Change.org» люди со всей планеты могут собирать подписи под различными петициями и др.

В то же время мы можем наблюдать проявление ограничений использования Интернета, связанных с отсутствием необходимых навыков владения компьютером и смартфоном у представителей старшей возрастной группы. С этой точки зрения, необходимо развивать систему обучения граждан старшего поколения основам работы с компьютером и Интернетом.

Пенсионным фондом России совместно с ПАО «Ростелеком» была разработана учебная программа «Азбука Интернета», представляющая систему качественного обучения граждан старшего поколения основам работы с компьютером и Интернетом. Данная программа нацелена на обучение и формирование навыков использования цифровых технологий, их применения в обыденной жизни, поиску информации и общению в сети Интернет, использованию персональных компьютеров, а также выработку навыков использования услуг и сервисов для получения муниципальных и государственных услуг [5].

Данная программа активно реализуется Министерством социальной политики Нижегородской области. Сегодня в регионе существует около 120 компьютерных классов для граждан пожилого возраста. Большая часть из них – при центрах социального обслуживания населения. На 1 июля 2015 г. в проекте участвовало 21 239 человек, из них с апреля 2012 г. уже обучились – 17 891, в очереди на обучение – 3 348 человек [6]. Однако стоит отметить, что общее количество граждан пожилого возраста в Нижегородской области составляет 776тыс. человек [6]. Следовательно, можно сделать вывод, что данная программа охватывает лишь незначительную часть пожилого населения региона.

Таким образом, когда в мире происходит бурное развитие компьютерных и цифровых технологий существует социальная группа, практически не задействованная в данном процессе. Можно сказать, что пожилые люди подвергаются цифровой и информационной изоляции, что приводит к их отставанию от реалий современного мира.

Список литературы

1. База данных еженедельных опросов «ФОМнибус» «Интернет в России: динамика проникновения» граждан РФ 18 лет и старше; опросы проходили с декабря 2017 г. по февраль 2018 г. (n=24000) [Электронный ресурс] // Официальный сайт Фонда общественного мнения. Опубликовано 04.04.2018 г. URL: https://fom.ru/posts/13999 (Дата обращения: 04.12.2019).

2. Старшее поколение [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/folder/13877 (Дата обращения: 04.12.2019).

3. Жизнь без интернета: рай или апокалипсис? [Электронный ресурс] // Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. URL: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9681 (Дата обращения: 04.12.2019).

4. Каждому возрасту – свои сети [Электронный ресурс] // Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. URL: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116691 (Дата обращения: 04.12.2019).

5. Азбука интернета [Электронный ресурс] // Азбука Интернета: обучение пользователей старшего поколения работе на компьютере и в сети интернет. URL: https://azbukainterneta.ru/about/ (Дата обращения: 04.12.2019).

6. Обучение пользователей старшего поколения основам работы с компьютером и Интернетом // Министерство социальной политики Нижегородской области. URL: https://www.minsocium.ru/index.php/sotsialnoe-obsluzhivanie/elderly/499-pens-013 (Дата обращения: 04.12.2019).

7. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Нижегородской области. URL: https://nizhstat.gks.ru/folder/33271 (Дата обращения: 04.12.2019).

USE OF THE INTERNET BY OLDER PEOPLE

D.S. Vorobev

The dynamics of the growth of the Internet audience in our country and its age composition, the use of digital and information technologies by older citizens, training of older citizens in the basics of working with a computer and the Internet are considered.

Keywords: senior citizens, the older generation, Internet training for senior citizens.

УДК 316

БЛАГОУСТРОЙСТВО ПЛОЩАДИ СЛАВЫ ГЛАЗАМИ СОРМОВИЧЕЙ

Е.О. Герасимова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлен анализ мнений сормовичей-экспертов о благоустройстве площади Славы. В исследовании описаны сценарии использования территории, выделены группы стейкхолдеров, скомбинированы пожелания к благоустройству, собраны впечатления и мнения относительно площади Славы.

Ключевые слова: площадь Славы, потенциал территории, участие.

Площадь Славы – место в Сормовском районе Нижнего Новгорода, которое располагается в шаговой доступности от административного центра района. Данная территория исследовалась для создания проекта благоустройства в рамках программы администрации Нижегородской области «Формирование комфортной городской среды». Было проведено интервью с семью экспертами.

В качестве экспертов выступили:

1. редактор местной газеты;

2. коренная сормовичка-экскурсовод;

3. коренной сормович с активной гражданской позицией, заинтересован в благоустройстве района, пишет обращения в администрацию, ведёт блог на Фейсбуке, где пишет про Сормово;

4. глава совета ветеранов в посёлке Володарском, пенсионерка, активная участница общественных обсуждений;

5. генеральный директор научно-исследовательского института, который находится на площади;

6. заместитель директора музея завода «Красное Сормово»;

7. пресс-секретарь завода «Красное Сормово».

Гайд включал в себя следующие темы: площадь Славы как место, интересанты, проблемы и потенциал территории, пожелания к благоустройству.

Описание территории

Площадь Славы в том виде, в котором она существует сейчас, была образована в 1980 г. До этого времени здесь находилась пожарная каланча – наблюдательный пункт, место сбора, затем танковый полигон – *«место, которое не жалко разутюжить, рездербанить, нервное, как тренажёрный зал» (главный редактор местной газеты)*.

По словам одного из экспертов сейчас на большом пространстве располагаются публичные заведения, приватных нет: *«Жилых домов нет. Там архив, завод, офисы, стоматология детская. В общем, страшные какие-то вещи собрались» (главный редактор местной газеты).* На искусственном холме стоят два танка: Т-34, который производили на заводе «Красное Сормово», и реплика первого отечественного танка «Борец за свободу т. Ленин». Большое пространство занимает парковка.

Эксперты говорят, что это место сложно назвать площадью, потому что оно странно спланировано и *«площадей там нет»*: *«Плохо там собираться, потому что сплошные дороги. Надо, чтобы площадь площадью была» (глава совета ветеранов в посёлке Володарском), «Думаю, что названию площадь не соответствует, потому что как таковых площадей там нет, а местность странно сформирована» (экскурсовод).*

Эксперты отмечают, что место энергетически необычно: *«Это место со временем стало местом силы» (зам. директора музея завода «Красное Сормово»), «Место дивное: переплетается несколько энергетических линий, когда встаешь под ними, тебя просто дербанит, потому что тянет и туда, и сюда. Место непростое в плане энергетики. Оно все очень кривое (главный редактор местной газеты).*

Существует прагматичное восприятие этого места: площадь Славы – *«парадная вещь» (сормович с активной гражданской позицией), место с историей (ген. директор научно-исследовательского института).*

Площадь Славы – непростая территория. Место неровное, здесь располагается много учреждений разного профиля, исторически функция площади менялась. Территория полна противоречий.

Сценарии использования

Площадь Славы – точка притяжения для сормовичей на 9 мая. Все эксперты рассказывают о том, как здесь проходит митинг и начинается шествие к администрации района: *«Отсюда у нас начинается шествие на празднование 9 мая» (глава совета ветеранов в посёлке Володарском). «Сормовичи 9 мая собираются у танков и добровольно идут к администрации. Площадь становится местом стихийного сбора населения» (главный редактор местной газеты).*

Экспертам сложно ответить на вопрос, как используется площадь вне праздника победы. Отмечается транзитная функция: *«Место проходное. Люди идут на работу» (сормович с активной гражданской позицией).* Площадь Славы – парковка для автотранспорта сотрудников завода и фирм, находящихся на территории площади: «*Люди оставляют там автомобили» (сормович с активной гражданской позицией), «У наших сотрудников есть личный транспорт, и возникают сложности с парковкой» (пресс-служба завода «Красное Сормово»).*

Танки – точка притяжения для детей, поэтому иногда они забираются на них: *«Ладно, родители приведут ребятишек, и они залезут на этот танк» (экскурсовод).*

Опрошенным проще сказать, что люди там не делают. Например, там не гуляют, не задерживаются, чтобы пообщаться: *«Не видела, чтобы мамы туда приходили с колясочками. А куда?» (глава совета ветеранов в посёлке Володарском), «Я не видела ни разу, чтобы люди там как-то проводили время, потому что лавочек там нету, мусорок там нету, например, даже для того чтобы люди там постояли и поговорили (пресс-служба завода «Красное Сормово»).*

Площадь Славы – место, которое активно используется и привлекает людей один раз в год как место сбора. Здесь проводится митинг перед шествием на 9 мая. В остальное время площадь – транзит из точки А в точку Б и парковка для личного транспорта работников фирм, которые располагаются на площади. Изредка здесь бывают дети, чтобы залезть на танки.

Интересанты территории

Эксперты говорили о том, что площадь Славы активно используется один раз в год. Но интерес к ней есть у жителей района, руководства завода «Красное Сормово», властных структур, бизнеса.

Жители

В новой обустроенной площади заинтересованы жители района. Для них она могла бы стать местом, где можно гулять, проводить своё свободное время: *«Прогуляться у нас негде в Володарском» (глава совета ветеранов в посёлке Володарском), «Большинство сормовичей крайне редко выбираются в центр, поэтому для них должно быть что-то здесь, где они могли бы проводить время» (пресс-служба завода «Красное Сормово»).*

Облагороженная территория могла бы радовать глаз жителей: «*Мне кажется, гражданам понравилось бы» (экскурсовод).*

Завод «Красное Сормово»

Эксперты считают, что в территории заинтересовано руководство завода «Красное Сормово», потому что предприятие находится рядом, и это место имеет для него особое значение: *«Первый отечественный танк был построен заводом «Красное Сормово» (пресс-служба завода «Красное Сормово»).* Вклад завода в победу и развитие района выражается следующими суждениями: *«Обращаться к директору завода, потому что «Красное Сормово» рядом, это место связано с заводом» (экскурсовод), «Заинтересован завод. До него здесь была никому не известная деревушка, а благодаря заводу Сормово стало городом» (зам. директора музея завода «Красное Сормово»).* Пресс-служба завода отмечает, что предприятие внесло значительный вклад в Победу: было построено много танков, подводных лодок. Сотрудники завода часто здесь проходят, многие из них живут поблизости. Приятнее было бы проходить мимо красивого сквера.

Администрация района, города

Общая тенденция к благоустройству территорий, юбилейная дата победы – причины, по которым власти заинтересованы в развитии данной территории. Пресс-служба завода утверждает, что в этой территории заинтересована администрация, а её глава (на момент интервью) Дмитрий Геннадьевич Сивохин поддерживает эту идею.

Для администрации города благоустройство площади тоже выгодно: *«Заинтересованы власти. Они поставят себе лишнюю галку, потому что в этом году юбилей победы» (главный редактор местной газеты).*

Бизнес

Существует объединение сормовских бизнесменов, которые заинтересованы в улучшении района: *«Бизнесмены правильно сделали, что кинули общественный клич. Я думаю, что это как дело общественное соберёт денег и всё получится» (главный редактор местной газеты).*

Владельцы коммерческих предприятий, которые располагаются на территории, также заинтересованы в площади: *«Наверное, какие-то ближайшие торговые центры, магазины, потому что здесь будет скапливаться народ» (пресс-служба завода «Красное Сормово»).*

Благоустройство площади Славы

Из-за недостатков территории, которые отмечают эксперты: много дорог, нехватка парковочных мест, несоответствие названию «площадь», неровная планировка, возникают идеи либо об улучшении того хорошего, что на ней есть, либо о полной реконструкции и перепланировке площади.

Пожелания к благоустройству

Те, кто говорит о площади как о парадном месте, которое используется раз в год и не имеет другой функции и привлекательности, считают, что нужно прибегнуть к первой идее. Косметический ремонт и озеленение подразумевают посадку деревьев и цветов, организацию клумбы или газона. Стоит подкрасить танки, отреставрировать постамент и сделать подсветку на памятник: *«Подкрасить танки, подновить обломанные плиты, подсветку, может, какую дать. Может, на эти деньги сделать клумбу и цветы посадить» (сормович с активной гражданской позицией), «Освещение более достойное. Постамент сделать более долговечным. Клумбы с цветами – хорошо. Кустарники деревья, голубые ели (зам. директора музея завода «Красное Сормово»).*

Немаловажно, чтобы площадь была безопасна для массового мероприятия: ровный асфальт, минимум бордюров: *«Прежде всего, она должна быть безопасной. Массовое мероприятие - опасная вещь, особенно в наше время нестабильное. Нужно сделать площадь широкой и гладкой, чтобы никто там не запнулся, не убился» (главный редактор местной газеты).*

Вне празднования Дня Победы площадь должна быть комфортна и безопасна для пешеходов: «*Конечно, надо решать с выездом машин и парковкой. Если там может ехать автомобиль, то он там поедет, а это риск» (главный редактор местной газеты).*

По словам всех экспертов, работники завода «Красное Сормово» внесли большой вклад в победу. Но в Сормово нет вечного огня. Руководство завода совместно с администрацией выступили с инициативой организовать его на площади Славы. Эту идею высказывают и эксперты: *«Вечный огонь – хорошая идея. Красиво, уместно» (зам. директора музея завода «Красное Сормово»).* Но отмечается, что огонь будет выглядеть органично только на полностью переделанной площади: *Если полностью площадь переконструировать, то туда вечный огонь вписался бы хорошо» (экскурсовод).*

Помимо вечного огня руководство завода хотело бы разместить мемориальные доски с изображением героев, которые работали на предприятии и служили Отечеству по времена войны - получится мемориальный комплекс.

Представления руководства завода о мемориале дополняются идеями о тотальной перепланировке площади, организации аллеи: *«Сделать площадь непроезжей, посадить деревья, сделать клумбы, скамеечки, и мы будем с удовольствием туда ходить. Если там всё облагородить, этот холм по-другому сделать, танки по-другому поставить, вечный огонь. И там аллея должна быть обязательно с портретами участников войны» (глава совета ветеранов в посёлке Володарском).*

Идея, которая тоже предлагалась - постройка фонтана: *«Фонтан с символикой. Например, в Самаре простенький фонтан: бассейн, по центру лента георгиевская и из неё бьют струи»*

Ограничения

Главная проблема территории – автомобильная парковка. Она создаёт пробки, дискомфорт для пешеходов, портит вид площади. Звучит мысль о том, чтобы её убрать, но у экспертов есть понимание того, что отсутствие парковки создаст ещё больше проблем: *«Стоянку автомобильную можно оттуда убрать? Нет. Почему? Люди приехали на автомобилях. Даже если мы скажем: «хотим!», - хоти сколько хочешь» (сормович с активной гражданской позицией), «А куда денешь дороги? Никуда. Это заоблачные проекты – дороги переносить, площадь. Нет, как уж сложилось» (зам. директора музея завода «Красное Сормово»).* Сам завод также выступает в защиту парковки, потому что сотрудникам нужно где-то оставлять свой личный транспорт.

Однозначно не нужно делать на площади развлекательную зону, потому что это будет неуместно: *«Ставить качели-карусели, чтобы привлекать маленьких детей, будет лишним, безусловно» (экскурсовод), «Что мы на площади Славы поставим какой-то павильон для игр, что-то развлекательное? Штуку, чтобы в карты играть? Лавочки с беседками? Да нет!» (сормович с активной гражданской позицией)*

Танки, которые стоят на площади нельзя огораживать от людей, делать их недоступными для детей: *«Не думаю, что надо как-то запаковывать танки, чтобы никто по ним не лазил, чтобы все на них глядели, как в зоопарке. Они крепкие» (главный редактор местной газеты).*

Территория неоднозначна, поэтому сложно сказать, как её нужно преобразовать: куда перенести парковку, как организовать безопасные дороги, где сделать вечный огонь, нужно ли перемещать танки. Есть мнение, что вечный огонь – замечательная идея, но *«на такой площади, как сейчас, будет всовыва-*

нием» (экскурсовод). Одному из респондентов вечный огонь кажется затратным и ненужным преобразованием: *Куда его будут ставить? Как будут проводить газ? Никто на площади газом не пользуется, надо будет проводить. Это слепой патриотизм. Если начинают говорить о нём, значит, проворовались» (ген. директор научно-исследовательского института).*

Идея со сквером такая же неоднозначная, могут быть совмещены несочетаемые между собой смыслы: *«Если будет здесь место памяти чего-то важного, а рядом будет стоять лавочка, где распивают алкогольные напитки, то возникнет совмещение не тех смыслов» (пресс-служба завода «Красное Сормово»).*

Возможно, на площади не нужно внедрять ничего нового, а оставить все, как есть, и лишь подновить имеющееся: *«Что там можно на сегодняшний день сделать? Какую новизну там дать? Да никакой новизны там не дашь! Что можно сделать на площади Славы? Да, ничего там нельзя сделать!» (сормович с активной гражданской позицией)*

В одном эксперты единодушны: нужно обязательно учитывать пожелания сормовичей, проводить несколько слушаний, чтобы все активные и неравнодушные высказались: *«Все пожелания должны быть учтены» (глава совета ветеранов в посёлке Володарском), «Обязательно делать обсуждения, народ должен быть в курсе. Пусть, они сами всё формируют в своем сознании, модель создают. Я уверена, что это народное место, и оно должно быть народом продуманно (главный редактор местной газеты).*

IMPROVEMENT OF THE GLORY SQUARE BY THE OPINION OF LOKALS

E.O. Gerasimova

The article presents an analysis of the opinions of the local experts on the improvement of the Glory Square. The study uses scenarios for the use of the territory, groups of stakeholders are highlighted, wishes for improvement are combined, and impressions and opinions are collected regarding the area of Glory.

Keywords: square of Glory, territory potential, participation.

УДК 316

ТОЛЕРАНТНОЕ ОТНОШЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ К ФЕНОМЕНУ «ЧАЙЛДФРИ»

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

Рассмотрен феномен «Чайлдфри» в России. Определены основные группы представителей данной идеологии. Проанализировано отношение граждан к людям, которые добровольно отказались иметь детей.

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

Сегодня семью, в частности семейные модели, начинают рассматривать в новом аспекте. Связано это, в первую очередь, с тем, что семейные отношения приобретают все бо́льшую вариативность и многообразие. Если пятьдесят лет назад традиционной модели семьи придерживалось абсолютное большинство, сейчас, особенно в западных странах, постепенно от этого отходят. Изменяется и отношение к репродуктивной функции семьи. Молодое поколение откладывает рождение детей, принимают решение иметь только одного или двух детей или полностью отказываются от их рождения. При этом здоровое функционирование общества напрямую зависит от уровня активности репродуктивного поведения населения. Отказ от рождения детей ведет к падению уровня рождаемости и затем демографическому кризису.

У российских социологов есть два подхода к сегодняшнему состоянию семьи как таковой – кризисный и трансформационный. Данное разграничение связано с теми изменениями, которые сегодня происходят во многих семьях: ориентированность на себя, стремление к малодетности или бездетности, равное распределение всех обязанностей. Часть социологов уверены, что семья как таковая изживает себя и вскоре исчезнет как социальный институт; другие полагают, что это всего лишь нормальные внутренние изменения, присущие современному образу жизни. Кризисного подхода придерживается, в первую очередь, известный социолог А.И. Антонов [1], а трансформационного – С.И. Голод и Т.А. Гурко [2]. В контексте трансформационного похода проблемы, связанные с материнством, активно обсуждаются представителями феминизма различных направлений: например, существует мнение, что обязательное материнство – лишь результат патриархально настроенного общества.

Чайлдфри – явление, при котором люди сознательно отказываются от рождения детей, не имея каких-либо физиологических ограничений. Необходимо отметить, что в англоязычной литературе для обозначения изучаемого феномена наблюдается большая вариативность в терминологии. Так, варианты «without children» (без детей), «childless» (бездетный), «nonmother» (не мать) обращают внимание на отклонение от установленной нормы, то есть не существует терминологической единицы, которая подразумевает равноправие между выбором становиться или не становиться матерью [3].

В 1980 г. Джин Виверс провела одно из самых известных исследований чайлдфри и опубликовала его на страницах книги «Бездетные по собственному выбору» [см.: 4, 1]. Исходя из данных опроса и анализа, определились две основные группы чайлдфри:

1. Реджекторы − люди, которые не хотят иметь детей из-за страха перед процессом родов и дальнейшим воспитанием ребенка. Такой тип чайлдфри испытывает негативные эмоции к детям и родительству вообще.

2. Аффексьонадо − люди, которые считают, что дети являются преградой к успешному карьерному росту и жизни, полной удовольствия, счастья и свободы. Они не рождают детей, потому что отдают приоритет своим интересам, хобби, карьере [5, 2].

Исследователи отмечают, что сторонники движения «Чайлдфри» −люди интеллектуально развитые, чаще всего являются востребованными специалистами и имеют высокий уровень дохода. К их отличительным чертам относится и то, что они предпочитают проживать в крупных городах, чаще всего не склонны к религии и отказываются соблюдать традиции. Сторонники «чайлдфри» предпочитают комфортную жизнь, наличие свободного времени, большое количество разных увлечений. Ориентированы на развитие личности, любят посещать разные культурные и образовательные мероприятия. Карьерный рост играет в их жизни немаловажную роль, они готовы тратить большое количество своего времени на работу, и именно поэтому сторонники «чайлдфри» не желают тратить времени на рождение и воспитание ребенка.

В России движение «Чайлдфри» зародилось в конце XX века и рассматривается только во втором смысле и имеет схожий термин. «Childfree» – добровольная бездетность [6, 3]. Сейчас движение «Чайлдфри» активно развивается в сети «Internet». Одной из самых крупных в России групп в социальных сетях является «Подслушано Чайлдфри», которая находится в социальной сети «Вконтакте». Данная группа имеет 59 тысяч подписчиков [7]. Популярными являются и такие сайты, как «Форум Чайлдфри» [8] и «Новая Планета Чайлдф-

ри» [9]. Данные сайты имеют администраторов, четко разработанные правила и структуру.

По данным Федеральной службы государственной статистики, коэффициент рождаемости в России на 2019 г. составляет 1,58. В Нижегородской области это показатель составляет 1,46. В период с 2012 г. рождаемость в России возрастала и достигла максимальной отметки в 2015 г., после начала снижаться [10].

Желаемое число детей – это то их число, которое индивид предпочел бы иметь в своей семье, исходя из собственных склонностей, без учета конкретных обстоятельств жизни и индивидуальных обстоятельств. Ожидаемое число детей – число детей, которое индивид «планирует» иметь к концу репродуктивного периода. Если обратиться к статистике по количеству желаемого и ожидаемого числа детей, можно отметить, что наиболее популярный среди населения ответ – «двое детей». Не было желания родить ребенка в 2012 г. у 0.7% женщин и 1.9% мужчин. К 2017 г. данный процент возрос до 1.9% среди женщин и 4.3% мужчин. Можно говорить о том, что позиция добровольного отказа от рождения детей набирает популярность среди жителей России.

Так как в Российской Федерации наблюдаем добровольный отказ от рождения детей, важно знать, как относятся к данному явлению жители страны. В исследовании Левада-Центра: 30-летний рубеж: гендерные роли и стереотипы, проведенном в 2015 г., респондентам был задан вопрос, что должен сделать до тридцати лет современный мужчина? Среди предложенных вариантов ответов наиболее популярными были: получить образование (65%), вступить брак (56%), пройти службу в армии (55%), сделать карьеру (52%). Рождение ребенка по рейтингу важности занимает 6-ое место. При этом на аналогичный вопрос к женщинам получили такие ответы: вступить в брак (77%), родить/завести детей (75%), получить образование (60%), научиться готовить (52%) [11].

Интересно отметить, что чаще осуждение за добровольный отказ от рождения ребенка со стороны окружающих испытывают женщины. Жителям России был задан вопрос, как они относятся к женщинам, которые сознательно отказываются иметь детей. Значительная часть респондентов ответили, что осуждающе относятся к женщинам, не желающим иметь детей (44% опрошенных). Главной причиной отрицательного отношения люди отметили, что рождение детей является основный предназначением женщин (61% из числа тех респондентов, кто с осуждением относится к женщинам, отказывающимся иметь детей). Популярны были и ответы: «Потому что отказ от детей – это эгоизм, эти женщины живут в свое удовольствие» (30%) и «Потому что женщины «превращаются» в мужчин, и выбирают карьеру вместо детей» (21%) [11].

Изучив мнение респондентов относительно добровольного отказа от рождения детей, затронем тему налога на бездетность. Хотя население и осуждает позицию добровольно бездетных, но к вопросу восстановления налога на бездетность большинство относится резко отрицательно (37%) и отрицательно (34%). Это говорит о том, что население не считает необходимым вводить санкции для тех, кто не имеет детей по каким-либо причинам [11].

Список литературы

1. Антонов А. И. Кризис семьи и родительства / А.И. Антонов // Проблемы родительства и планирования семьи. – 1992. – С. 11–27. (Дата обращения: 02.12.2019 г.)
2. Голод С.И. Стабильность семьи: социологический и демографический аспекты. Л.: Наука. 1984.; Голод С.И. Будущая семья: какова она? (Социально-нравственный аспект). М.: Знание. 1990.; Гурко Т.А. Вариантивность представлений в сфере родительства // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 17–28.
3. Романова И.В., Жанбал О.О. Чайлдфри в контексте трансформации семейных отношений // Вестник забайкальского университета. – 2014. – С. 89–97. URL:https://elibrary.ru/item.asp?id=24504208 (Дата обращения: 20.11.2019).
4. Фаткуллина Г.Р. Отражение проблемы Чайлдфри в современной научной литературе // Экономика и социум. 2017. №1(32). URL: https://www.iupr.ru/domains_data/files/zurnal_32/Fatkullina%20G.R.%20-%204%20-%20osnovnoy%20razdel.pdf (Дата обращения: 10.12.2019).
5. 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 (Дата обращения: 10.12.2019).
6. Большунова Т.В. Феномен чайлдфри: макросоциологический анализ // Вестник ГУУ. 2018. №4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/fenomen-chayldfri-makrosotsiologicheskiy-analiz (Дата обращения: 12.12.2019).
7. Подслушано Чайлдфри. URL: https://vk.com/overhear_childfree (Дата обращения: 12.12.2019).
8. Форум Чайлдфри. URL: http://childfreeadeqat.mybb.ru/ (Дата обращения: 12.12.2019).
9. Новая Планета Чайлдфри. URL: https://childfreepla.net/ (Дата обращения: 14.12.2019).
10. Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/folder/12781 (Дата обращения: 12.12.2019).
11. Исследование Левада-Центр: 30-летний рубеж: гендерные роли и стереотипы, 2015. URL: https://www.levada.ru/2015/08/26/30-letnij-rubezh-gendernye-roli-i-stereotipy/print/ (Дата обращения: 14.12.2019).

TOLERANT ATTITUDE OF THE RUSSIAN POPULATION TO THE PHENOMENON OF "CHILDFREE"

A.M. Zhabina

The phenomenon of "Childfree" in Russia is considered. The main groups of representatives of this ideology are defined. The attitude of citizens to people who voluntarily refused to have children is analyzed.

Keywords: childfree, family, reproductive attitudes, parenthood, birth rate.

УДК 316

ОТНОШЕНИЕ РОССИЯН К ВЕНЧАНИЮ

Д.Е. Ивашечкина
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматривается отношение верующих россиян к обряду венчания на основе результатов социологических исследований религиозности, проведённых ФОМ и ВЦИОМ.

Ключевые слова: венчание, брачно-семейные установки, ценности.

Сегодня социологические исследования фиксируют рост численности православных россиян, но наряду с этим возрастает и так называемая поверхностная вера. Двойственность данной проблематики становится особенно явной в оценке отношения к венчанию в России.

Венчание, по своей сути – обязательный обряд вступления в брак в православии, однако число соблюдающих его достаточно невелико в сравнении с общим числом россиян, которые относят себя к православным верующим.

Рост уровня религиозности россиян отметился уже в 1990-х гг. Так, в 1997 г. по результатам опроса ФОМ, из 3 тысяч опрошенных 50% отнесли себя к православным верующим [1]. Уже в 2013 г. по данным опроса, проведённого ФОМ среди 1500 человек, к православным верующим отнесли себя 64% респондентов [2].

Одним из самых масштабных исследований религиозного состава населения, проведённых в современной России, можно назвать всероссийское исследование «Атлас религий», проведённое ФОМ совместно с Некоммерческой исследовательской службой «Среда» в 2012 г., в ходе которого было опрошено

56900 россиян в возрасте от 18 лет и старше в 79 субъектах РФ по 500-800 человек в каждом субъекте [3].

Результаты исследования продемонстрировали, что к православным себя относит 41% россиян, четверть россиян верит без религии, 13% считают себя атеистами, примерно 5% – мусульманами. При этом отмечается довольно высокий процент тех, кто верит в приметы, в гадания и судьбу – примерно четверть опрошенных.

По результатам исследования ФОМ ориентиров российской молодёжи среди 1500 человек от 18 до 30 лет в 53 субъектах РФ в 2016 г., было выявлено, что примерно треть опрошенных не считают себя верующими людьми, 57% относят себя к православным, 11% – к другим религиозным течениям. При этом для половины верующим религия играет небольшую роль в их жизни, а значимой составляющей её видят только 15% верующих [4].

Низкий уровень воцерковленности связан с несоблюдением или незнанием религиозной догматики, с противоречивостью религиозных воззрений и неследованием обрядам, в частности обряду венчания.

Особенности венчаемости в России не были предметом массовых исследований, однако ФОМ в 2012 г. представил данные социологического исследования, посвящённого венчанию в России [5]. Всего было опрошено 1500 респондентов в 43 субъектах РФ, из которых 68% относят себя к христианским конфессиям.

Примерно трети респондентов, не состоящим в браке в момент проведения исследования, задавался вопрос, планируют ли они заключить церковный брак, только 8% респондентов из 28% не состоящих в браке хотели бы заключить брак по церковному обряду (табл. 1).

Таблица 1

Планы в отношении венчания, %

Планы о заключении церковного брака	Все христиане, не состоящие в браке
Хотели бы	8
Не хотели бы	4
Не собираются жениться (выходить замуж)	10
Затруднились ответить	6

Христиан, состоящих в браке, в момент проведения исследования оказалось 40%, абсолютное большинство из них венчаны. При этом, из числа тех, кто заключил церковный брак, есть доля тех, кто сделал это через определённый промежуток времени после регистрации в ЗАГСе (табл. 2).

Таблица 2

Венчаемость, %*

Вступление в церковный брак	Все христиане, состоящие в браке
До официального заключения брака	<1
В день заключения	2
Менее чем через год после заключения	1
Через 1 – 3 года	1
Через 4 – 5 лет	<1
Через 5 – 10 лет	<1
Более чем через 10 лет	<1
Не повенчаны	35
Затруднились ответить	<1

* *Вопрос задавался состоящим в браке – 40% респондентов*

Кроме того, для большей части россиян как принадлежащих к христианской конфессии, так и неверующих, при заключении брака регистрация в ЗАГСе важнее, чем венчание. Тем не менее, каждый четвертый считает, что людям, исповедующим христианство, следует и регистрировать брак в ЗАГСе, и венчаться в Церкви.

Мнения, почему стоит венчаться, разделились. Из числа тех, кто хотел бы обвенчаться (12%), 3% считают венчание необходимым, так как это продиктовано христианской верой; 2% считают, что венчание способствует укреплению брака.

Стоит отметить, что по итогам опроса ВЦИОМ, проведённого в 2017 г. среди 1200 респондентов от 18 лет, венчание или другую соответствующую религиозную церемонию как неотъемлемый свадебный обряд выделили 31% опрошенных; процент согласных с этим особенно высок среди молодёжи от 18 до 24 лет (табл. 3) [6].

Таблица 3

Необходимость венчания, %

Все опрошенные	Мужчины	Женщины	18-24 года	25-34 года	35-44 года	45-59 лет	60 лет и старше
31	33	29	42	25	32	30	32

Таким образом, отказ многих православных от венчания и неоднозначное отношение к этому обряду связаны с тем, что доля воцерковленных россиян, следующих религиозной догматике, среди православных крайне мала. Индекс воцерковленности повышается, однако по-прежнему остаётся низким, религиозные взгляды размыты, часто противоречивы, прослеживается тенденции ассоциации православия с историей и традициями страны.

Список литературы

1. Исследование ФОМ «Верующие и неверующие», 1997. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://bd.fom.ru/report/map/of041401 (Дата обращения: 20.03.2020).

2. Исследование ФОМ «Ценности: религиозность», 2013. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://fom.ru/Tema-predlozhena-polzovatelem/10953 (Дата обращения: 20.03.2020).

3. Исследование ФОМ и Среда: «Атлас религий и национальностей России», 2012. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sreda.org/arena (Дата обращения: 20.03.2020).

4. Исследование ФОМ «Ориентиры и ценности молодых россиян», 2016. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://fom.ru/TSennosti/13083 (Дата обращения: 20.03.2020).

5. Исследование ФОМ «О Венчании. Церковный брак или официальная регистрация в ЗАГСе?», 2012. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://fom.ru/TSennosti/10743 (Дата обращения: 20.03.2020).

6. Исследование ВЦИОМ «Свадебный вопрос». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116360 (Дата обращения: 20.03.2020).

ATTITUDE TOWARDS THE CHURCH WEDDING AMONG RUSSIANS

D.E. Ivashechkina

The attitude of Russian believers to the church wedding is considered on the basis of the results of sociological studies of religiousness conducted by FOM and VCIOM.

Keywords: church wedding, matrimonial attitudes, values.

УДК 316

РАЗВОД КАК ИНДИКАТОР КРИЗИСА ИНСТИТУТА СЕМЬИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

С.А. Клюева
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассмотрены основные социально-экономические, психологические факторы, влияющие на уровень разводов в стране. Использованы данные статистики и результаты исследований проблемы.

Ключевые слова: семья, развод, факторы и причины разводов, препятствия разводам.

В современной России институт семьи претерпевает серьезные качественные изменения, появляются новые нормы и способы взаимодействия между членами семьи. Данные статистики показывают, что в современной российской семье наблюдаются следующие тенденции: нуклеаризация семьи, снижение рождаемости, рост уровня разводов, снижение регистрируемой брачности, рост внебрачной рождаемости. В данной работе обратим особое внимание на катастрофическое увеличение числа разводов в России.

Развод – официальное прекращение брака между супругами. Рассмотрим и проанализируем именно это определение развода (без учета, например, случаев признания брака недействительным в судебном порядке). Какова ситуация в России?

Представим график, показывающий долю разводов на 100 заключенных браков [1].

Бракоразводный процесс может быть начат по обоюдному согласию супругов. Такой вид расторжения брака часто носит характер компромисса и не требует вмешательства судебных органов в этот процесс. Причинами расторжения брака по обоюдному согласия могут быть психологические особенности супругов, бытовые трудности, отсутствие интереса друг к другу и некоторые другие, сугубо субъективные. Если оба супруга обоюдно пришли к решению расторгнуть брак и у них нет несовершеннолетних детей и имущественных претензий друг к другу, такой брак расторгается (так как в России достаточно простая процедура подобного рода разводов) и не несёт тяжёлых последствий как для самых супругов, так и окружающих их лиц.

Рис. 1. Динамика изменения доли разводов на 100 заключенных браков в России в период с 1990 по 2019 гг., % (по данным Росстата)

Более подробно рассмотрим разводы, которые не строятся на принципах компромисса, то есть тех, где есть место конфликта, приспособления или даже конкуренции. Подобные способы бракоразводного процесса имеют место быть, когда у супругов есть общие несовершеннолетние дети, имущественные споры или ряд других претензий (экономических или психологических). Перейдём к более подробному разбору разводов, которым необходимо вмешательство судебных органов или органов социальной службы, которые имеют негативные последствия, прежде всего, для супругов и других членов семьи. Стоит отметить, что развод – сильное психологическое потрясение для самих супругов, их семей и особенно для детей разводящихся родителей. Так как они влияют на формирование ценностей и мировоззрения подрастающего поколения, а следовательно, и моральное будущее государства.

На уровень разводов могут влиять многие процессы, происходящие в обществе: социальные, экономические и даже политические.

В первую очередь, рассмотрим социальные условия. К ним можно отнести: легкость процедуры бракоразводного процесса, отношение к разводам в обществе, а также будущее детей, родители которых решили развестись.

Действительно, процедура развода в России довольна проста, тем более многие пары заключают брачный контракт, в котором прописаны все права и обязанности супругов в случае расторжения брака. Даже если у пары есть дети или взаимные претензии, в судебных органах есть специализированные нормы, определяющие порядок решения имущественных споров и судьбы детей.

При этом исследования показывают, что когда пара решила развестись, в большинстве случаев нет непреодолимых препятствий, а значимыми преграда-

ми могут быть дети или материальная зависимость одного супруга от другого (табл. 1) [2]. Однако, сложность процедуры развода занимает последнее место в списке возможных препятствий.

Таблица 1

Возможные препятствия развода, %

Причины, препятствующие разводу	2015 г.	2019 г.
Неодолимых препятствий нет, всегда можно развестись	28	36
Невозможность «поделить» детей между родителями	32	34
Материальная зависимость, несамостоятельность одного из супругов	26	25
Сложности с разделом жилья, имущества	26	19
Национальные или религиозные обычаи	18	15
Несогласие на развод одного из супругов	19	10
Осуждение близких родственников, друзей	13	10
Неприятная, тяжелая процедура развода	12	8

Экономические факторы тоже влияют на уровень разводов в стране. Как показывает таблица 1, материальная зависимость и несостоятельность одного из супругов может быть причиной отказа от развода. Более того, в Российской Федерации в 2017 г. зафиксировано 8% малоимущих домохозяйств, то есть таких, где денежный доход ниже прожиточного минимума (табл. 2) [3].

Таблица 2

Доля малоимущих домохозяйств в общей численности домохозяйств, %

2013	2014	2015	2016	2017
6,6	6,9	8,9	8,6	8,0

Недостаток материальных средств повлиял и на количество детей: между переписями количество домохозяйств без детей увеличилось на 14%, а их доля на 10 пунктов; и в селе, и в городе стали преобладать хозяйства с одним ребёнком.

С другой стороны, рост экономической состоятельности женщин может, наоборот, поспособствовать распаду семьи [4]. Если женщина в семье будет зарабатывать больше мужчины, она может в нём разочароваться и подать на развод.

Затронем факторы семейной и демографической политики, влияющие на динамику разводов. Чтобы бороться с тенденциями уменьшения естественного прироста, низкой рождаемости, малодетности семей, увеличения числа разводов и незарегистрированных союзов государство ведет «Национальный проект по демографии» [5].

1) «Финансовая поддержка семей при рождении детей».

Проект направлен на увеличение суммарного коэффициента рождаемости до 1,7 в 2024 г. (в настоящий момент суммарный коэффициент рождаемости

составляет 1,62). При этом основной группой для возможности деторождения выбрана группа женщин в возрасте от 25 до 29 лет.

К финансовой поддержке можно отнести: материнский капитал, ежемесячные выплаты до достижения ребёнком 3х-летнего возраста, льготные условия ипотеки, оплата ЭКО семьям, не имеющим возможность иметь детей по причине бесплодия одного из супругов.

Способствуя стимулированию рождаемости посредством введения мер в сфере социальной и семейной политики, государство косвенно решает проблему разводов, потому что, как было выявлено выше, дети очень часто являются препятствием для развода.

На уровень разводов, безусловно, влияют ряд факторов: достаточно толерантное отношение к разводам в обществе, снижение ценностей детей в семье, преобладание семей с одним ребенком или вообще без детей, рост экономической независимости женщин, экономическая безысходность семей с низкими доходами.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (Дата обращения: 17.03.2020).

2. Отношение к бракам и разводам: мониторинг. URL: http://www.wciom.ru (Дата обращения: 15.03.2020).

3. Федеральная служба государственной статистики / Социально-экономическое положение семей и тенденции их жизнедеятельности. URL: https://www.gks.ru/folder/13807 / (Дата обращения: 15.03.2020).

4. Лагойда Н.Г. Проблема стабильности брака и роста числа разводов в современном обществе // Вестник Бурятского государственного университета. – 2017. – № 2. – С. 86–96.

5. Финансовая поддержка семей при рождении детей. URL: https://rosmintrud.ru/ministry/programms/demography/4 (Дата обращения: 16.03.2020).

DIVORCE AS AN INDICATOR OF THE CRISIS OF THE FAMILY INSTITUTION IN MODERN RUSSIA

S.A. Klyueva

The main socio-economic and psychological factors affecting the level of divorce in the country are considered. Statistical data and research results of the problem were used.

Keywords: family, divorce, divorce factors and reasons, obstacles to divorce.

УДК 316

ПРОБЛЕМА РАСПРОСТРАНЕНИЯ КРИМИНАЛЬНОЙ СУБКУЛЬТУРЫ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Е.А. Кравцова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Актуализируется проблема проникновения криминальной субкультуры в молодежную среду, в частности, культуры «А.У.Е. – арестанский уклад един», криминализации молодых людей посредством социальных сетей, теоретически предлагаются способы разрешения возникшей социальной опасной ситуации.

Ключевые слова: молодежь, криминальная субкультура, организованная преступность, подростки, наркотизация, «АУЕ», профилактика, молодежь.

Молодежь как социально-демографическая группа представляет собой социально активную часть населения, от которой во многом зависит жизнедеятельность иных возрастных когорт. С одной стороны, основным смыслом существования молодых людей является обновление общества, отрицание всего отжившего, устаревшего, тормозящего развитие социума. С другой – ее представителям часто свойственны зависимость от чужого мнения, подверженность групповому влиянию, ценностная пластичность, отсутствие цельности и склонности к рефлексии. Такое противоречивое восприятие молодёжью общества в его исторической динамике во многом обусловливает проблемное поле современной молодежи.

Ряд проблем связаны непосредственно с деятельностью молодого поколения и касаются образования, трудоустройства и профессионального становления. Согласно докладу «World youth report: Youth and the 2030 Agenda for Sustainable Development», положение молодежи во всем мире оставляет желать лучшего. Несмотря на рост мировой экономики, усугубилась ситуация в сфере молодежной занятости. По данным доклада, в России в 2017 г. уровень молодежной безработицы составил 16.3% [1].

Другие же касаются психологического взросления и социализации, которые оказывают негативное влияние на молодых людей и социальное окружение. Из таких проблем особенно важными являются: аморальность в поведении, алкоголизм, наркомания, табакокурение, преступность, самоубийство, подмена жизненных ценностей. Согласно результатам опроса студентов 1 курса лечебного факультета Саратовского государственного медицинского универси-

тета имени В.И. Разумовского, актуальными проблемами молодежи в современной России являются наркомания – 34%, ВИЧ/СПИД – 15%, несоблюдение здорового образа жизни – 12%, участие в общественно опасных мероприятиях – 10%, нравственный кризис – 10%, злоупотребление сильными алкогольными напитками – 10%, табакокурение – 8%, употребление слабоалкогольных напитков (пиво, коктейли) – 1% опрошенных [2]. Однако усугубляет проблему жизнедеятельности молодежи высокий уровень делинквентного поведения РФ, о чем свидетельствуют данные портала правовой статистики (по данным на февраль 2020 г. в России зарегистрировано 327253 преступлений, из них 7401 в Нижегородской области) [3]. Именно поэтому нам бы хотелось обратить внимание на проблему вовлечения молодежи в преступную среду, интеграция в которую может осуществляться через криминальную субкультуру. Она представляет собой специфическую лексику, образ поведения и стиль жизни, особое мировоззрение преступной среды. Логичным можно считать, когда всех этих правил или «понятий» придерживаются люди, несшие когда-либо или в настоящее время уголовное наказание. Однако возникает необъяснимая тяга молодежи к приобщению к криминальной субкультуре. Данная проблема была бы не такой острой, если бы отсутствовал риск прямого приобщения к преступной жизни подростков через данную субкультуру.

Чтобы не допустить глобального распространения криминальной субкультуры среди законопослушных молодых людей, нам необходимо понять, что это такое в целом, мотивы вступления молодежи в данную сферу социальных отношений и способы решения проблемы роста преступности, спровоцированной «понятиями» (законами) представителей криминальной субкультуры.

Криминальная субкультура [4] – гораздо более старое и сложное явление, чем субкультуры молодежи, появившиеся во второй половине XX в., но она объединяет людей, которые осознанно дистанцируются от общепринятой культуры, в том числе и противопоставляя себя окружающему социуму.

Особенно активное распространение криминальная субкультура получила среди не нарушающих закон граждан, особенно молодежи примерно с 1980-х и в особенности с 1990-х гг.

Причинами этого явления считаем:

1. Романтизацию образа мафиози, уважение и страх перед ними. Образ мафиози идеализирован и построен на том, что он «по понятиям» борется за справедливость и честность, которые не всегда соответствуют общепринятому пониманию;

2. Миграционные процессы, которые начались в связи с великим переселением молодежи на «стройки коммунизма» и продолжаются сейчас, но уже

в связи с распадом некогда единой страны. В периоды общественных беспокойств, всегда больше всего страдают группы социального риска, а именно молодежь (школьники, студенты) и старики. Только если старики уже имеют устойчивое мировоззрение, которое формировалось годами, то молодежь находится в постоянном поиске спокойствия и принятия, особенно когда его нет в обществе. Криминальная субкультура пришлась здесь очень кстати, так как сплотила молодежные группы и дала им то самое спокойствие;

3. Провозглашенный в конце 1991 г. курс экономической политики, получивший название «шоковой терапии», привел страну к непрерывно обостряющемуся кризису, который носит системный характер, т.е. охватывает все стороны жизни общества [5]. Проявлением указанного кризиса явилась «тотальная криминализация российского общества». Данное обстоятельство стало постепенно изменять сознание и восприимчивость молодежи в связи с широким распространением беззакония, произвола и преступности в 1990-е гг. Современная молодежь связана с этим особенно тесно, так как взросление их родителей проходило именно в это время. Киноиндустрия 1990-х гг. была сфокусирована на романтизации бандитских образов (к/ф «Брат» (1997 г.), к/ф «Страна глухих» (1998 г.), к/ф «Ширли – мырли» (1995 г.) и др.). Девочки мечтали дружить с парнями-бандитами, опасными, богатыми, с которыми бы испытывали острые переживания. Мальчики, соответственно, мечтали стать такими.

Криминальная группировка легко становится эталоном «правильного» поведения для молодых людей. Общеизвестный факт, что равняться на положительный, но безынтересный, ничем не примечательный пример, которых итак много в обществе, не так хочется, нежели на нестандартный, «смелый» пример криминального авторитета и его группировки.

Проблема проникновения криминальной субкультуры в среду молодых людей, не имеющих прямого отношения к правонарушениям, обсуждался и на государственном уровне. Например, 13 декабря 2018 г. было проведено общественное обсуждение поправок к законодательству РФ, а также методических рекомендаций для НКО, органов власти, образовательных учреждений: «Возникшее несколько лет назад явление АУЕ («Арестанский уклад един») ширится и растет. Наша задача – подготовить изменения в законодательство, которые бы обеспечили срочные меры борьбы с этой идеологией», – обозначил первый заместитель председателя Комиссии ОП РФ по безопасности и взаимодействию с ОНК В. Винницкий [6].

В век новых технологий и Интернета, которые предоставляют огромные возможности для образования и саморазвития, криминальная субкультура стала набирать значительные обороты. Культура «АУЕ» имеет большое число после-

дователей, так как широко распространена в социальных сетях. По данным администратора паблика «АнтиАУЕ» «Вконтакте» С. Гусева, значительную долю аудитории онлайн-сообществ, пропагандирующих АУЕ, составляет молодежь: 18% – юноши и девушки до 18 лет, 23% – от 18 до 24 лет [6]. Актуальные темы обсуждения в АУЕ-сообществах – культивирование преступной деятельности, пропаганда воровских ценностей, лжепатриотизм для романтизации криминального образа жизни. Большую роль в возрастании интереса к представителям криминальной среды играют сами осужденные. Они разными способами (законно – в соответствии с условиями содержания или незаконно) находят возможность пользоваться мобильным телефоном и Интернетом, что позволяет им находить «корешей на воле», строя дружеские и даже романтические отношения.

Проблему распространения этой идеологии предложили решать несколькими способами. Руководитель проекта «Территория закона», который реализуется «Уральским государственным юридическим университетом», Д. Быков предложил запретить деятельность таких сообществ еще до судебного разбирательства, иначе пока идет разбирательство, выносится решение, те же администраторы успевают создать новое сообщество и привлечь еще большее количество подписчиков [6]. Заведующий кафедрой экономической безопасности, аудита и контроллинга РГУ им. А.Н. Косыгина С. Лебедев подчеркнул, что одних запрещающих мер будет недостаточно [6].

Для эффективного противодействия влиянию криминальных субкультур на молодежь необходимо:

- хорошо изучить аудиторию, которая проявляет интерес к этой тематике;
- предложить альтернативу данной субкультуре, дающую тот же эмоциональный энтузиазм и чувство общности;
- проводить активную профилактическую работу, особенно с подростками, в частности в образовательных организациях;
- создавать для молодежи социальные лифты, вовлекать в общественно полезную деятельность, занятия массовым спортом.

Проблема масштабирования криминальной субкультуры в настоящее время как никогда актуальна, требует подробного исследования и выработки организованных контролирующих и профилактических мер.

Список литературы

1. Сайт Department of Economic and Social Affairs «Youth youth report: Youth and the 2030 Agenda for Sustainable Development». URL: https:

//www.theyouthcafe.com/updates/2019/2/world-youth-report-youth-and-the-2030-agenda-for-sustainable-development-the-youth-cafe (Дата обращения: 02.03.2020).

2. Кантаева Х.Р., Говоров В.С. Социальные проблемы молодежи в России. URL: https://medconfer.com/node/11502 (Дата обращения: 02.04.2020).

3. Сайт портала правовой статистики. URL: http://crimestat.ru/offenses_map (Дата обращения: 04.04.2020).

4. Шпак С.И. Криминальная субкультура как социальный феномен // Общество и право. – 2012. – № 2 (39). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ kriminalnaya-subkultura-kak-sotsialnyy-fenomen (Дата обращения: 02.04.2020).

5. Тулегенов В.В. Криминальная субкультура: понятие, структура и соотношение со смежными понятиями // Вестник АГТУ. – 2005. – № 5. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kriminalnaya-subkultura-ponyatie-struktura-i-sootnoshenie-so-smezhnymi-ponyatiyami (Дата обращения: 02.04.2020).

6. Сайт Общественной палаты Российской Федерации, форум «Сообщество» рекомендации по профилактике распространения деструктивных молодежных субкультур. URL: https://www.oprf.ru/press/news/2018/newsitem/ 47661 (Дата обращения: 26.03.2020).

THE PROBLEM OF SPREADING CRIMINAL SUBCULTURE AMONG YOUNG PEOPLE

E.A. Kravtsova

These theses concern the problem of penetration of the criminal subculture, in particular, the culture of "A. U. E.-the arrest way of life is one" into the youth environment, criminalization of young people and adolescents through social networks, and theoretically suggest ways to resolve the social dangerous situation that has arisen.

Keywords: youth, criminal subculture, organized crime, professional criminals, criminal group, teenagers, drug addiction, "AUE", prevention, youth.

УДК 314

ВЛИЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА НА СМЕРТНОСТЬ ГРАЖДАН ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА

А.Д. Крамер
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

На основе данных официальной статистики рассматривается уровень смертности трудоспособного населения и влияние на данный показатель условий труда. Приводятся данные исследований, которые указывают на то, что плохие условия труда негативно влияют на состояние здоровья трудоспособного населения.

Ключевые слова: смертность, трудоспособное население, условия труда.

Смертность и рождаемость являются основными демографическими показателями, так как они оказывают серьезное влияние на все сферы общественной жизни, от политической до духовной. Но если на процессы рождаемости населения сложно повлиять, то на смертность и процессы, ведущие к ней, возможно за счет улучшения медицинского обслуживания, условий жизни и труда. Сконцентрируем внимание на смертности трудоспособного населения и влиянии условия труда на данный показатель.

Необходимо рассмотреть общий уровень смертности в России. За последние 18 лет в России снизилось как абсолютное число смертей, так и коэффициент смертности. В 2000 г. в России умерло 2.2 млн, в 2018 г. данный показатель составил 1.8 млн человек. Коэффициент смертности тоже снизился (рис. 1) [1]. Несмотря на позитивную динамику, уровень смертности в России по-прежнему превышает показатели других промышленно развитых стран [2].

Среди факторов, способствующих снижению смертности, выделяют реализацию государством национального проекта в сфере здравоохранения «Здоровье» [3]. Среди причин снижения смертности также можно назвать повышение уровня жизни населения, улучшения его материального положения по сравнению с концом 20 – началом 21 века.

При рассмотрении показателей смертности особое внимание должно уделяться смертности трудоспособного населения, так как именно эта группа граждан вносит наибольший вклад в социально-экономическое развитие страны и от их благополучия зависит положение более молодых и более старших возрастных групп.

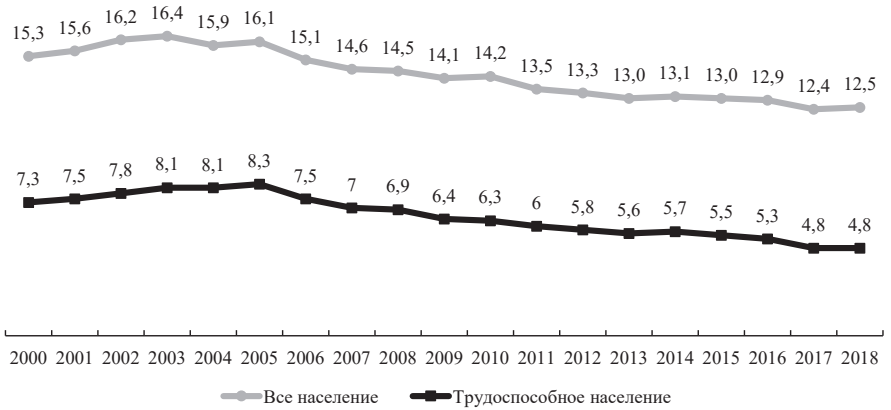

Рис. 1. Коэффициент смертности среди всего населения и трудоспособного населения

Проблема смертности трудоспособного населения осознается государством. В «Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» особое внимание уделяется данной проблеме. Согласно Концепции, именно смертность трудоспособного населения является основной причиной низкой продолжительности жизни населения России. Для решения данной проблемы в концепции прописаны следующие шаги: создание комплексной системы профилактики сердечно-сосудистых заболеваний, улучшение материально-технического обеспечения медицинских учреждений, улучшение условий труда, для снижения травматизма на производстве [4]. С 2018 г. в России также реализуется государственная программа «Развитие здравоохранения», одной из целей которой также является снижение смертности граждан в трудоспособном возрасте [5].

Сегодня можно говорить о том, что принимаемые государством меры имели успех, потому что уровень смертности граждан в трудоспособном возрасте по сравнению с началом – серединой 2000-х значительно снизился (рис. 1). Так, в 2005 г. умерло 740 тыс. граждан в трудоспособном возрасте, а в 2018 г. 393 тыс. [6]. Среди причин смертности ведущими являются: заболевания системы кровообращения, внешние причины и новообразования. Среди умерших преобладают представители мужского пола (80%)

Особое влияние на состояние здоровья и, в результате, на смертность могут оказывать условия труда на предприятиях. Согласно статистике Росстата, в 2018 г. во вредных и/или опасных условиях труда были заняты 37.9% трудящихся. На производстве в 2017 г. пострадали 25.4 тыс. человек (для сравнения в 2000

этот показатель был 151 тыс., а в 2010 г.– 47.7 тыс.). В 2018 г., 2 тыс. человек стали инвалидами вследствие производственных травм и профессиональных заболеваний (еще 10 лет назад это показатель был равен 8 тыс. человек) [1].

Конечно, официальная статистика не может в полной мере отразить, какое влияние на смертность трудоспособного населения оказывает трудовая деятельность, так как она не отражает растянутое во времени влияние труда на здоровье граждан. Если работник долгие годы работает в экологически опасных условиях труда, а потом у него находят рак легких, и он умирает, то эти данные скорее всего не попадут в статистике в графу производственных заболеваний.

Тем не менее, ряд ученых в своих работах рассматривал и влияние труда на смертность населения, в том числе при помощи официальной статистике. Так, О.А. Козлова с соавторами решили проанализировать, есть ли зависимость между условиями труда и уровнем смертностью трудоспособного населения [7]. Для этого они вывели интегральный показатель, в который вошли такие показатели как процент работников, занятых в опасных и вредных условиях труда, число пострадавших на производстве, степень износа основных фондов, число случаев временной нетрудоспособности на 100 работающих. Этот показатель они сравнили с показателем смертности населения в трудоспособном возрасте. Анализ данных официальной статистики показал, что, когда условия труда стали улучшаться, смертность стала снижаться (рис.2). При этом авторы отметили, что влияние условий труда носит отложенный эффект, так ухудшение условий труда в 2000-2002 гг., привело к росту смертности в последующие три года. А улучшение условий труда в 2002-2005 гг., привело к снижению смертности уже только в 2005 г. и далее (рис.2).

В другом исследовании авторы для анализа влияния условий труда на смертность сравнили стандартизованные коэффициенты смертности мужского населения трудоспособного возраста в промышленных регионах России с цифрами по стране в целом. Их анализ показал, что в большинстве регионов, где развита добывающая отрасль, наблюдаются повышенные уровни смертности мужчин трудоспособного возраста. При этом стоит отметить, что среди рассмотренных регионов были и те, где смертность мужчин трудоспособного возраста была меньше, чем в среднем по стране. Авторы связывали это с тем, что в данных регионах наблюдается более высокие уровни доходов и социально-экономического развития [8].

Корреляция между условиями труда и уровнем смертности была выделена в еще одном исследовании. По словам авторов, плохие условия труда способствуют не только развитию профессиональных заболеваний, но и росту заболеваемости и смертности от общих (непрофессиональных) болезней [3].

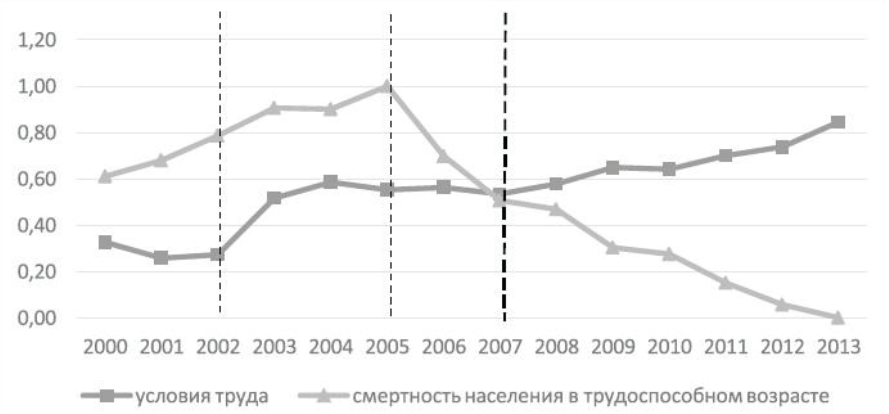

Рис. 2. Динамика условий труда (интегральный нормированный показатель) и смертности населения в трудоспособном возрасте (нормированный показатель) [7]

Из вышерассмотренного материала можно сделать вывод, что условия труда безусловно влияют на здоровье рабочих и могут приводить не только к заболеваниям, но и к смерти. Решение данной проблемы заключается в улучшении условий труда работников. В законодательстве должны быть прописаны более четкие инструкции относительно того, где, как долго и при каких обстоятельствах работники могут подвергаться влиянию опасных условий труда. Среди других необходимых мер можно назвать: развитие системы профилактики и оказания медицинской помощи и повышение материального состояния граждан. Государство, безусловно, работает над решением обозначенной проблемы (о чем свидетельствует Концепция демографической политики), но уровень смертности по-прежнему высок среди данной группы населения. Это значит, что принимаемых мер недостаточно. В связи с этим необходимо более подробно исследовать, какие меры в прошлом помогли снизить смертность в группе трудоспособных граждан, а какие оказались неэффективными. На основе такого анализа и необходимо выстраивать дальнейшую демографическую и социальную политику.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики. URL: gks.ru (Дата обращения: 27.03.2020).

2. Демоскоп. Общий коэффициент смертности (на 1000 жителей), 1950-2017. URL: http://www.demoscope.ru/weekly/app/app4089.php (Дата обращения: 17.03.2020).

3. Макарова М.Н., Воронина Л.Н., Третьяк А.Н. Оценка влияния компонентов качества занятости на смертность трудоспособного населения // Динамика и инерционность воспроизводства населения и замещения поколений в России и СНГ. Т.2: Демографический потенциал регионов России и СНГ: динамика роста и инерционность изменений. – 2016. – С. 106–113.

4. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года. URL: http://www.demoscope.ru/weekly/knigi/koncepciya/ koncepciya25.html (Дата обращения: 14.03.2020).

5. Государственная программа Российской Федерации «Развитие здравоохранения». URL: https://www.rosminzdrav.ru/ministry/programms/health/ info (Дата обращения: 17.03.2020).

6. Демографический ежегодник России. 2019. Росстат. М., 2019. 252 с.

7. Козлова О.А. Условия труда как факт ор влияния на показатели смертности населения в трудоспособном возрасте // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 7 (часть 1). – С. 161–165.

8. Бухтияров И.В. Условия труда как фактор риска повышения смертности в трудоспособном возрасте / И.В. Бухтияров, Н.Ф. Измеров, Г.И. Тихонова и др. // Медицина труда и промышленная экология. – 2017. – № 8. – С. 43–49.

IMPACT OF WORKING CONDITIONS ON MORTALITY OF WORKING AGE CITIZENS

A.D. Kramer

Based on official statistics, the mortality rate of the working-age population and the impact of working conditions on this indicator are examined. Research data is presented indicating that poor working conditions have a negative effect on the health status of the working population.

Keywords: mortality, working-age population, working conditions.

УДК 316

О. КОНТ О РОДИТЕЛЬСТВЕ

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

Дается определение семьи по О. Конту, анализируется содержание роли отца и матери, делается вывод о важности семейного воспитания.

Ключевые слова: семья, родители, морально-нравственное воспитание, позитивизм, О. Конт.

О. Конт – французский мыслитель XIX века, являясь основоположником социологии, не только предложил общий план развития этой научной дисциплины, но и сделал первую попытку разработки теории ряда социальных институтов, в частности семьи.

Семья рассматривается О. Контом, в первую очередь, как эмоциональное единство. Семья важна как источник стабильности в частных делах. А.Б. Гофман отмечает, что, по О. Конту, «семья – это школа социальной жизни, в которой индивид учится повиноваться и управлять, жить в гармонии с другими и для других. Она прививает чувство социальной преемственности и понимание зависимости от прошлых поколений, связывая прошлое с будущим… Будучи микросоциальной системой, семья предполагает иерархию и субординацию: женщина в ней должна повиноваться мужчине, а младшие – страшим. Семья – основной элемент, из которого и по образцу которого строится общество» [1, 91].

Анализируя семейные отношения, О. Конт отмечает их вариативность. По мнению, Р. Арона, они у него «могут быть отношениями равенства (между братьями), почтения (между детьми и родителями), доброты (между родителями и детьми), сложными отношениями власти и подчинения (между мужем и женой)» [2, 117].

«Истинная теория человеческой семьи может быть построена из двух очень разных, но одинаково естественных аспектов: один моральный, другой политический, которые обязательно совпадают и которые лучше подходят для определенных важных целей. [...Семья] должна восприниматься как стихийный источник нашего нравственного воспитания, а иногда как естественная основа нашей политической организации. Согласно первому аспекту, каждая настоящая семья готовит будущее общество; по второму – новая семья расширяет существующее общество» [3, 181–182].

О. Конт особое внимание уделяет роли отца и отцовской любви в семейной организации. «Наша моральная эволюция завершается во внутреннем существовании последним порядком привязанностей, более слабым и менее добровольным, чем предыдущий, но особенно связанным с наиболее универсальным из трех симпатических инстинктов. Будучи сыновьями, мы учимся почитать наших начальников, а братьев беречь как равных нам. Но именно отцовство учит нас непосредственно любить своих подчиненных. Собственно, доброта всегда предполагает своего рода защиту, которая, будучи несовместимой с детско-родительскими и братскими отношениями, не является существенным элементом [...]. Тем не менее, это великое чувство, естественно, слишком слабо для активного пола, который, однако, должен обладать им больше, по крайней мере, в нынешней конституции человеческой семьи, где вся власть принадлежит отцу. Кроме того, отсутствие выбора препятствует полному развитию провидения, которое всегда стремится отдать предпочтение на добровольной основе. Эти серьезные недостатки обычно компенсируются содействием самых личных импульсов. Фактически, обычное отцовство является наименее чистым из всех внутренних чувств: гордость и тщеславие играют в этом большую роль, и часто замечается жадность [...]. Никакое другое отношение не может так сильно подтвердить естественный закон, который характеризует силу мотивов, заинтересованных в укреплении доброжелательных наклонностей. Тем не менее, отцовство, безусловно, является обязательным дополнением нашего нравственного воспитания посредством внутренней эволюции. Без этого фундаментальное чувство человеческой преемственности не может быть развито в достаточной степени, поскольку оно само по себе расширяет в будущем ту связь, которая изначально ощущалась в прошлом. Таким образом, два крайних условия внутренней инициации располагают нас: один уважать наших предшественников, другой – заботиться о наших преемниках» [3, 189-190].

Однако, главным родителем для О. Конта, всегда оставалась мать. В «Общем обзоре позитивизма» [4] (1848) он посвятил две главы роли женщины-матери, дополнив социологическую теорию женщины анализом материнской функции, заключающейся в необходимом расширении моральной миссии жены. Именно матери отводится главная руководящая роль в домашнем, моральном образовании и воспитании, поскольку женщина является естественной представительницей духовной власти внутри каждой семьи. Мужское руководство необходимо только для теоретического и практического обучения. Моральное образование переходит в ведение философов только после достижения половой зрелости, в последние годы, предшествующие совершеннолетию, когда оно становится систематическим [4, 84-86]. «И даже философы должны

оказывать моральное влияние, главным образом, на взрослых людей и указывать им правильное применение в реальной жизни, как частной, так и общественной, привитых в молодости принципов» [4, 85]. Несистематическая мораль, то есть воспитание чувств, в наибольшей степени влияющее на всю дальнейшую жизнь человека, является основной обязанностью женщины-матери, начиная с рождения ребенка. При отсутствии матери данная обязанность возлагается на другую женщину, вошедшую в семью в качестве ее члена, поскольку она оказывается более пригодной для этой роли, чем отец [4, 84-86]. Истинные философы признают, «…что наиболее отзывчивые существа по необходимости наиболее способны развивать в других долженствующие возобладать чувства» [4, 85], и даже наиболее выдающийся, в том числе по своим сердечным качествам, наставник всегда будет уступать хорошей матери. «Никто другой не сумеет так пользоваться всяким случаем, чтобы без аффектации подчеркнуть естественную прелесть добрых чувств и беспокойство, связанное с эгоистическими внушениями» [4, 86].

«Социологическая теория матери естественным образом связывается с теорией жены, так как материнское влияние, несмотря на естественное убывание, неизменно продолжает руководить сердечными порывами вплоть до возраста вступления в брак. Тогда мужчина, незаметно управляемый женщиной, договаривается с ней относительно своего добровольного подчинения ей в течение всей своей остальной жизни, чем и завершает свое моральное воспитание. Это существо, призванное действовать, видит свое главное счастье в достойном подчинении спасительному влиянию существа, предназначенного любить» [4, 86].

Позитивизм О. Конта возвращает моральному воспитанию его естественное превосходство, учит, что культура сердца важнее развития ума [4, 84-86]. Определяя семью как школу социальной жизни и источник нравственного развития, французский мыслитель подчеркивает важность воспитания ребенка в семье, отмечает значимость отцовского влияния для сохранения чувства человеческой преемственности и преобладающую роль матери в духовно-нравственном становлении личности.

Список литературы

1. Гофман А.Б. Семь лекций по истории социологии. 9-е изд. – М.: КДУ, 2008. – 240 с.

2. Арон Р. Этапы развития социологической мысли. – М.: Издательская группа «Прогресс» – «Политика», 1992. – 608 с.

3. Comte A. Système de politique positive. Tome 2 contenant la Statique sociale ou le Traité abstrait de l'être humain. P., 1852. 472 p.
4. Конт О. Общий обзор позитивизма / Перевод с французского И.А. Шапиро. Под ред. Э.Л. Радлова. Изд. 3-е. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2012. – 296 с.

A. COMTE ABOUT PARENTHOOD

A.V. Kuramshev, E.S. Ryabinskaya

The article defines the family according to A. Comte, analyzes the content of the father's and mother's role, concludes the importance of family education.

Keywords: family, parents, moral education, positivism, A. Comte.

УДК 316

СОЦИАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОРТСМЕНОВ: КРИЗИСЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

А.Ю. Кучина
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Изучаются особенности социализации профессиональных спортсменов, а также кризисов спортивной карьеры. Особое внимание уделяется кризису завершения, поскольку он связан с изменением места спорта в жизни человека, в соответствии с чем затрагивает целый комплекс важных сторон жизни человека. Представлены результаты анкетирования завершающих и уже завершивших спортивную карьеру спортсменов для выявления их проблем и потребностей.

Ключевые слова: спорт высших достижений, профессиональный спортсмен, спортивная карьера, социализация, кризис, завершение карьеры.

В современных социально-экономических условиях физическая культура и спорт играют значительную роль в формировании человеческого потенциала страны, увеличении продолжительности жизни населения и снижении смертности трудоспособного населения, поскольку систематическая физическая активность является определяющим фактором укрепления и поддержания здоровья, профилактики заболеваний, повышения устойчивости и сопротивляемости организма к негативным воздействиям внешней среды. Это стимулирует государство к развитию инфраструктуры различных регионов страны, обеспечению

данной сферы финансовыми ресурсами, создает потребность в создании дополнительных рабочих мест для подготовки спортсменов и проведения спортивных мероприятий.

По данным Министерства Спорта Российской Федерации, в период с 2010 по 2018 гг. количество спортивных сооружений увеличилось на 11.2%, численность штатных работников сферы физической культуры и спорта на 13.8%, а финансирование основных фондов сферы физической культуры и спорта из бюджетных источников снизилось на 22.3%, в то время как за счет внебюджетных средств увеличилось на 75% [1]. Наибольшая доля занимающихся физической культурой и спортом приходится на группу в возрасте от 3 до 29 лет и стабильно увеличивается, приблизительный ежегодный темп прироста составляет 5%. Для сравнения, в 2018 г. данный показатель составил 81.3% от общей численности детей и молодежи страны, в 2017 г. он был равен 77.2%, а в 2016 г. – 73.9% [2].

В настоящее время принято выделять три уровня спортивной деятельности. *Массовый спорт* – соревнование и высокий спортивный результат имеют место, но в большей степени он рассматривается как средство физического воспитания, физической рекреации и двигательной реабилитации. *Спорт высших достижений* предполагает систематическую плановую многолетнюю подготовку и участие в соревнованиях в избранном виде спорта с целью достижения максимально возможных спортивных результатов, победы на крупнейших спортивных соревнованиях. *Профессиональный спорт* – спорт, обусловленный коммерческими интересами и являющийся материальным условием существования спортсменов [3].

В рамках данного исследования наибольший интерес представляют профессиональные спортсмены, действующие на уровне спорта высших достижений, или большого спорта. Именно они участвуют в мировых соревнованиях и Олимпийских играх.

Спортивная деятельность в рамках спорта высших достижений обусловливает особый вид социализации. В самом общем виде социализация трактуется как «процесс становления личности и усвоения индивидом ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих данному обществу, социальной группе, общности» [4]. Отличительной особенностью социализации профессиональных спортсменов выступает протекание данного процесса преимущественно в сфере спорта. Спортивная среда очевидно социальна, в значении регулярного, непрерывного взаимодействия с посторонними людьми – тренерами, партнерами по команде, соперниками. Помимо этого, в спорте, с одной стороны, осуществляется процесс освоения и формирования личностных установок,

основополагающих ценностей и социальных потребностей, с другой – происходит присоединение к социальным общностям и общественным организациям, другими словами, к общественной жизни.

Классификацию стадий социализации профессионального спортсмена путем включения его в спортивную деятельность можно связать с этапами формирования его спортивной карьеры: включение субъекта в спортивную деятельность, занятия детско-юношеским спортом, переход из любительского в профессиональный спорт, завершение спортивной карьеры и переход к другой карьере [5]. Данный процесс сопровождается наличием кризисных ситуаций спортивной карьеры как переходных фаз от одного этапа социализации к другому. Они связанны с формированием специфических противоречий, преодоление которых имеет решающее значение для успешного продолжения спортивной карьеры в целом. Знание этих противоречий позволяет заранее подготовиться к ним и облегчить прохождение кризиса.

Для первой стадии социализации характерен период начала спортивной деятельности в специализированной школе или занятия в группе специализации у профессионального тренера. Суть кризиса заключается в адаптации к требованиям выбранного вида спорта, новому кругу общения, тренеру. В этот период возникает необходимость быстрого достижения соответствующего уровня физической подготовки и освоения базовой техники, а также положительно продемонстрировать себя на первых соревнованиях при абсолютном отсутствии соревновательного опыта. Преодолевшие кризис переходят к углубленной тренировке в спортивной деятельности, а не справившиеся с ним, как правило, переориентируются на другой вид спорта или ищут себя в других видах деятельности.

Кризис перехода к углубленной тренировке в рамках детско-юношеского спорта связан со второй стадией социализации. В данный период у спортсмена формируются новые, более высокие цели и установки, возрастает удельный вес и уровень соревнований на фоне существенного увеличения физических нагрузок. Возникает необходимость адаптации к более высоким нагрузкам, что осложняется поиском баланса между страхом не выдержать усиленные тренировки и желанием быстрее достичь запланированных результатов. Возрастание конкуренции на соревнованиях предполагает приобретение опыта поражений и связано с необходимостью освоения приемов саморегуляции психических состояний. О выходе из данного кризиса свидетельствует достижение первых больших успехов в соревнованиях, по сути поднимающее спортсмена на уровень спорта высших достижений.

Третья стадия символизирует расцвет спортивной карьеры, а именно переход из любительского в профессиональный спорт. Спорт высших достижений ориентирован на зрителя и предъявляет высокие требования к зрелищности выступлений, что предполагает необходимость совершенствования исполнительского мастерства. Помимо этого, в рамках нового, более высокого уровня, возникает потребность зарекомендовать себя в сфере профессионалов, завоевать авторитет. Об успешном преодолении данного кризиса свидетельствуют стабильно высокие результаты в соревнованиях, социальное признание и высокие гонорары.

На четвертой стадии происходит завершение спортивной карьеры и необходимость поиска другой профессиональной деятельности. Она затрагивает целый комплекс важных сторон жизни человека: социально-профессиональное положение, социально-экономическое положение, социально–психологическая адаптация к жизни вне спорта, биосоциальная адаптация, вызванная изменением привычного ритма жизни спортсмена.

Острота протекания данного кризиса усиливается ввиду следующих особенностей деятельности. Во-первых, спортсмен полностью не использует возможности становления и реализации себя как личности, поскольку полностью погружен в спортивную деятельность и достижение спортивного результата, что отражается на его ресурсной обеспеченности, которая не всегда соответствует необходимой норме для успешной интеграции в общество после завершения спортивной карьеры. Во-вторых, спортивная деятельность предполагает обязательную смену социальной роли по завершении спортивной карьеры, причем, зачастую, внезапно и в том возрасте, когда для других видов профессиональной деятельности наступает пора расцвета и «пожинания» плодов профессиональной подготовки. Данная кризисная ситуация является своего рода уникальной, практически не имеющей аналогов в других видах деятельности, когда человек в расцвете сил и профессионального мастерства становится не нужен как действующая единица.

Б.И. Иванов и И.Г. Станиславская экспериментально обосновали, что завершение спортивной карьеры имеет характер психологического кризиса, поскольку абсолютное большинство спортсменов отметили, что данный период является очень трудным для спортсмена в субъективном плане [6].

Относительно завершающих карьеру спортсменов было выявлено, что большинство не готовы к уходу из спорта, они продолжают строить планы, «лелеять» надежды и стремиться к реваншу. Это подтверждается тем, что преобладающее количество их еще не решили, чем они будут заниматься после. Из тех, кто имеет представление о своей дальнейшей профессии, можно выделить

следующие варианты. Желание стать тренером изъявили 40.5% спортсменов. Заниматься бизнесом хотят 34.7%, стать менеджером – 42.2%, работать в сфере обслуживания – 15.3% (некоторые назвали несколько сфер деятельности). Более или менее конкретным в данном случае является лишь желание стать тренером. Все остальные профессии отражают типичные предпочтения молодежи на рынке профессий. Большинство завершивших карьеру спортсменов нашли себе сферу деятельности, преимущественно, это учеба и работа (43.4%).

Наиболее серьезными для всех спортсменов являются проблемы негативных эмоциональных состояний, а именно ощущение душевного дискомфорта, в соответствии с чем большинство отмечают, что «финиширующим» и бывшим спортсменам необходима психологическая помощь (помимо материальной помощи, занимающей первое место). Тем не менее, за специализированной помощью обращалась малая часть спортсменов по причине «стеснения», непонимания нормальности таких проблем, отсутствия надежды на помощь. Однако при возникновении психологических трудностей как завершающие, так и завершившие спортивную карьеру чаще обращаются к близким и другим людям.

Приоритетными направлениями оказания психологической помощи завершающих и завершивших карьеру спортсменов является помощь в профессиональном самоопределении и избавлении от негативных эмоциональных состояний, а также постановке новых жизненных целей. Причем спортсмены заинтересованы в этих видах помощи и на этапе завершения спортивной карьеры и после прекращения занятий спортом.

Таким образом, профессиональный спортсмены, действующие в рамках спорта высших достижений, представляют собой особую социальную группу, члены которой проходят специфический процесс социализации, в процессе которой усваивают социальный опыт путем вхождения в социальную среду, систему социальных связей. Спортивная карьера характеризуется присутствием кризисных ситуаций как переходных фаз от одного этапа социализации к другому, которые неизменно связаны с появлением проблем и противоречий в спортивной деятельности. Принятие их во внимание позволяет спортсмену подготовиться и эффективно с ними справиться. Кризис, связанный с завершением спортивной карьеры, возникает связи с необходимостью смены социальной роли в расцвете сил и профессионального мастерства. Переживания оказывают негативное влияние на социально-психологическую адаптацию спортсменов, поскольку социальные ролевые ожидания спортсмена не совпадают с ресурсным потенциалом.

Список литературы

1. Министерство спорта Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.minsport.gov.ru/ (Дата обращения: 17.12.2019).
2. Распределение населения по возрастным группам // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.gks.ru/folder/12781 (Дата обращения: 17.12.2019).
3. Левченко В.В., Мялицина Ю.Ф. Образ жизни современных российских спортсменов // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2017. – № 1. – С. 90. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://vestnik.pstu.ru/soc-eco/archives/?id=&folder_id=6463 (Дата обращения: 17.12.2019).
4. Зелянина В.А. Социально-философское измерение социализации личности // Вестник ВГУ. Серия: Лингвистика и межкультурная коммуникация. – 2007. – № 2-2. – С. 145. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/lingvo/2007/02/2007-03-23.pdf (Дата обращения: 17.12.2019).
5. Елфимова А.Н. Роль спорта в социализации личности // XX Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования». – Екатеринбург: УрФУ, 2017. – С. 385. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/46795/1/klo_2017_044.pdf (Дата обращения: 17.12.2019).
6. Иванов И.Б., Станиславская И.Г. Трудности завершения спортивной карьеры // Ученые записки университета Лесгафта. – 2009. – № 2. – С. 32–35. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://lesgaft-notes.spb.ru/files/2-48-2009/p31-35.pdf (Дата обращения: 18.12.2019).

SOCIALIZATION OF PROFESSIONAL ATHLETES: CRISES AND WAYS TO OVERCOME THEM

A.Y. Kuchina

This article is devoted to the study of features of socialization of professional athletes, as well as crises of sports career. Particular attention is paid to the crisis of completion, as it is associated with a change in the place of sport in human life, in accordance with what affects a whole range of important aspects of human life. The article presents the results of the survey of the final and already completed sports career athletes to identify their problems and needs.

Keywords: sport of the highest achievements, professional athlete, sports career, socialization, crisis, career completion.

УДК 347

СТАТУС МЕДИАТОРА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

А.В. Линников
Нижегородский институт управления (филиал РАНХиГС)

Российское законодательство, направленное на защиту прав граждан и предприятий, имеет ряд недостатков, поскольку судебная система сильно загружена, что приводит к увеличению сроков, усложнению процедур, а также большим судебным издержкам. В таких условиях особенно актуальным стало развитие негосударственных процедур разрешения правовых споров и конфликтов: заключение мировых соглашений, проведение переговоров, составление претензий, разрешение спора третейским судом или с помощью посредников. Закон о медиации регулирует гражданские правоотношения, включая предпринимательскую и иную экономическую деятельность, трудовые и семейные споры. Процедура медиации имеет свои плюсы и минусы, однако ее применение в досудебном порядке является эффективным инструментом для решения конфликта и позволяет сократить время и денежные средства на судебное разбирательство, а также прийти к взаимовыгодному соглашению, удовлетворяющему все стороны конфликта, которое позволит сохранить деловые отношения между ними.

Ключевые слова: медиация, медиатор, разрешение конфликтов, закон о медиации, плюсы и минусы медиации.

Защита прав граждан и предприятий в российском законодательстве осуществляется в судах. Однако, несмотря на все свои положительные стороны, российская судебная система в настоящее время имеет ряд недостатков, основным из которых является ее загруженность, что является причиной длительных сроков, усложнения процедур, а также больших судебных издержек. Очень часто судебное решение не устраивает стороны спора, в результате чего конфликт не разрешается, а прекращается вынесенным судом решением, что приводит стороны к нежеланию его беспрекословного исполнения.

В таких условиях особенно актуальным стало развитие негосударственных процедур разрешения правовых споров и конфликтов [1].

Существуют следующие досудебные формы урегулирования юридических конфликтов:

- заключение мировых соглашений,
- проведение переговоров,
- составление претензий,

- разрешение спора третейским судом или с помощью посредников.

Медиация известна в отечественном праве с XIX в. в результате создания в Российской империи системы коммерческих судов, в которых применялись обычаи оборота, а судьями были свободно избранные представители купеческого сословия. Применение медиации в Российской империи подобно современному ее применению, поскольку купцы хотели избежать судебных разбирательств, что могло причинить вред их репутации. Кроме этого, были важны оперативность и профессиональность медиатора.

Процессуальное право советской России в большей части отказалось от опыта медиации, приобретенного в дореволюционный период. Идеологически неприемлемыми оказались и достижения отечественных цивилистов в данной сфере [2].

Указ Президента РФ о национальной стратегии противодействия коррупции обусловил возвращении системы медиации в российскую правовую систему с целью снижения коррупционных рисков в судах различных уровней. Появление понятия «примирительные процедуры», описанное в ст. 138 Арбитражного процессуального кодекса РФ (далее – АПК РФ), сперва не позволяло понять, какие процедуры решения конфликтов могут применяться, кроме известного мирового соглашения.

Лишь изменения, внесенные Федеральным законом от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ, ввели в АПК РФ понятие «медиация» [2].

Действующий Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее – Закон о медиации) закрепляет определение понятия «процедура медиации», не раскрывая при этом термин «медиация» [3].

Так, согласно ч. 2 ст. 1 Закона о медиации он регулирует гражданские правоотношения, включая осуществление предпринимательской и иной экономической деятельности, а также трудовые и семейные споры.

В соответствии с ч. 4 ст. 1 Закона о медиации процедура медиации может применяться после возникновения споров, рассматриваемых в порядке гражданского судопроизводства и судопроизводства в арбитражных судах.

Следовательно, можно сделать вывод, что медиация может включать в себя семейное, трудовое, школьное и судебное регулирование правоотношений. Подтверждением данного мнения служит тот факт, что наибольшее количество научных исследований посвящено именно этим видам [4].

Статья 3 Закона о медиации заявляет в качестве основополагающих принципов сотрудничество и равноправие сторон; добровольность; конфиденциальность; беспристрастность и независимость медиатора.

Любая процедура в правовой деятельности имеет свои отрицательные и положительные стороны. Отрицательными сторонами являются следующие:

1. Закон не дает четкого ограниченного круга сферы его применения, что подтверждает ч. 2 ст. 1 Закона о медиации. Однако, ч. 5 ст. 1 этого Закона не позволяет применять процедуры медиации к спорам, указанным в ч. 2 ст. 1 Закона, в том случае, если эти споры связаны с правами и законными интересами третьих лиц, которые не участвуют в процедуре медиации, или их публичными интересами. При этом отсутствуют указания на то, как должны затрагиваться права и законные интересы третьих лиц в спорах в целях отсутствия применения процедуры медиации. Также в Законе о медиации не раскрывается понятие «публичные интересы».

2. Принцип добровольности процедуры медиации в определенных случаях может превратиться в недостаток. Так, согласно ч. 1 ст. 4 Закона о медиации, сила закрепленного сторонами спора в соглашении о применении процедуры медиации обязательства не использовать суд для разрешения спора может быть преодолена любой стороной посредством обращения в суд или третейский суд, что подтверждается ч. 3 ст. 7 Закона о медиации, в соответствии с которой процедура медиации не является препятствием для обращения сторон конфликта в суд или третейский суд. Кроме этого, любой из участников спора может оставить предложение другой стороны конфликта об обращении к процедуре медиации без ответа, тем самым заблокировав применение процедуры медиации к возникшему спору.

3. Невозможно говорить о свободной доступности данной процедуры для всех участников конфликта, поскольку Закон о медиации ограничивает стоимость услуг медиаторов, что может привести к монополизации данной сферы услуг.

4. Установленная Законом о медиации возможность продления процедуры медиации не ориентирует стороны спора на оперативность, давая возможность уйти от проблемы, так и не решив ее [5]. В случае заключения медиативного соглашения во время судебного процесса стороны спора должны прекратить судебную процедуру. Сторонам необходимо обратиться в суд с целью утверждения медиативного соглашения в качестве мирового, согласно ч. 3 ст. 12 Закона о медиации или принять другие меры, чтобы избежать вынесения решения судом, которое может отличаться от решения, принятого в процесс медиации.

5. Медиатор может прекращать процедуру медиации с помощью направления сторонам конфликта заявления о нецелесообразности дальнейшего проведения процедуры, что указано в п. 3 ст. 14 Закона о медиации. Следовательно, медиатор имеет полную власть в управлении процедурой, и его мнение мо-

жет быть предвзятым и субъективным, что может заставить сомневаться в независимости и непредвзятости медиатора.

Положительными сторонами проведения процедуры медиации для разрешения споров между сторонами являются:

1) сокращение количества дел в арбитражных и третейских судах, судах общей юрисдикции и у мировых судей;

2) учет интересов каждой из сторон процедуры медиации;

3) обсуждение любых вопросов, которые интересуют стороны конфликта;

4) процедура медиации может использовать обычаи деловой этики в отличие от судебных решений, которые выносятся только на основании норм права;

5) конфиденциальность процедуры медиации;

6) более короткие сроки урегулирования конфликта и их стоимость;

7) добровольность применения процедуры медиации;

8) самостоятельность в разработке соглашения и выгодных для обеих сторон условий, что приводит к отсутствию оснований для его обжалования;

9) возможность разработки любых условий в соглашении, которые отвечают интересам сторон и соответствуют законодательству;

10) добровольное исполнение условий медиативного соглашения в определенные сторонами сроки, что отличает его от принудительности исполнения судебного решения [5].

Анализ положительных и отрицательных сторон процедуры медиации показывает превалирование первых. Однако, несмотря на большое количество плюсов данной процедуры, согласно официальной статистике, доля споров, урегулированных с помощью процедуры медиации, незначительна.

Ни стороны, ни суд практически не используют рассматриваемую примирительную процедуру. Эта тенденция обусловлена наличием ряда препятствий экономического, социального и иного характера [6].

Одним из основных моментов является высокий уровень правовой неграмотности населения страны. Так, например, процедура медиации практически не известна в РФ, а процесс урегулирования конфликтов ассоциируется с подписанием мирового соглашения.

Кроме этого, в законе оговорен только уровень образования медиатора – высший, а направление может быть любым, но в действительности было бы более эффективным, чтобы медиатор имел высшее экономическое, психологическое или юридическое образование, а для более эффективной деятельности хотелось бы, чтобы он был квалифицированным специалистом во всех перечисленных выше областях.

Наличие пробелов в законодательстве мешает полноценному использованию данного инструмента для решения спорных ситуаций. Так, Закон о медиации не содержит четко определенного перечня стадий медиации и хода ее проведения, а необязательность исполнения медиативного соглашения не вызывает уверенности в результативности данной процедуры.

Отсутствие перечня сфер для применения процедуры медиации и правил поведения в конкретных видах споров приводит к непониманию, в каких именно конфликтах и каким образом возможно применение данной процедуры. Например, споры в рамках строительного подряда значительно отличаются от споров по поставкам продукции.

Для распространения применения процедуры медиации необходимо устранить перечисленные выше причины недостаточного использования данной процедуры на законодательном уровне.

Таким образом, применение медиации участниками спора в досудебном порядке является эффективным инструментом для его решения, что позволяет сократить время и денежные средства на судебное разбирательство, а также прийти к взаимовыгодному соглашению, удовлетворяющему все стороны конфликта, которое позволит сохранить деловые отношения между ними. Российское законодательство вводит и использует процедуру медиации для решения конфликтов, однако анализ положительных и отрицательных сторон указанной процедуры выявил несовершенство законодательства в данной сфере, а также показал необходимость его совершенствования для более эффективного применения данной услуги. Выявленные причины нераспространенного применения медиативного соглашения на территории Российской Федерации требуют их устранения, что также позволит повысить эффективность данной процедуры.

Список литературы

1. Егорова Т.З. Медиация в Российских условиях // Вестник Удмуртского Университета. – 2015. – Т. 25. – Вып. 6. – С. 131–135.

2. Елисеева Т.С. Развитие института медиации в отечественном праве: историко-правовой анализ // Вестн. Волгогр. гос. ун-та. Сер. 5, Юриспруд. – 2015. – № 3 (28). – С. 78–82.

3. Степанова И.А. Соглашения, заключаемые в рамках процедуры медиации: вопросы эффективности // Legal Concept. – 2018. – Т. 17, № 4. – С. 117–124.

4. Изместьева Е.М. Судебная медиация в России на современном этапе: анализ проблемных аспектов и возможные направления совершенствования // Актуальные проблемы современности: наука и общество. – 2018. – № 3. – С. 42–47.

5. Вирченко Ю.А., Самохвалов Н.А. Процедура медиации в Российской Федерации: плюсы и минусы // Актуальные проблемы современности: наука и общество. – 2016. – № 4. – С. 16–20.

6. Андреева М.А. Пути совершенствования института медиации в России // Prologue: Law Journal. – 2018. – № 2. – С. 35–41.

MEDIATOR STATUS IN MODERN RUSSIA

A.V. Linnikov

Russian legislation aimed at protecting the rights of citizens and enterprises has a number of shortcomings, since the judicial system is heavily loaded, which leads to an increase in time, complexity of procedures, as well as high legal costs. In such circumstances, the development of non-state procedures for resolving legal disputes and conflicts, such as concluding amicable agreements, negotiating, drawing up claims, resolving a dispute by an arbitration court or with the help of mediators, has become especially relevant. The Law on Mediation regulates civil matters, including entrepreneurial and other economic activities, labor and family disputes. The mediation procedure has its pros and cons, but its pre-trial use is an effective tool for resolving the conflict and allows you to reduce time and money for litigation, as well as come to a mutually beneficial agreement that satisfies all parties to the conflict, which will allow to maintain business relations between them.

Keywords: mediation, mediator, conflict resolution, the law on mediation, the pros and cons of mediation.

УДК 316

МОЛОДЕЖНЫЙ ПАРЛАМЕНТАРИЗМ КАК ОСНОВА ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА (НА ПРИМЕРЕ МОЛОДЕЖНОГО ПАРЛАМЕНТА ПРИ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОМ СОБРАНИИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)

М.В. Малинин
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматривается проблема молодежного парламентаризма в современной России. Данное явление понимается как элемент гражданского общества, представляющий собой механизм реализации молодёжной политики и оптимизации кадрового резерва в государственном управлении.

Ключевые слова: гражданское общество, молодежный парламент, парламентаризм.

Молодежный парламентаризм в Российской Федерации получил свое развитие в 90-е годы XX века. Цель данного явления заключается в активиза-

ции молодежного ресурса для решения модернизационных задач в современной России. Тема политического участия молодежи в делах общества занимает одно из важнейших направлений в западной и отечественной политической науке [1]. Молодежный парламент является относительно новым институтом общественно-политической жизни современного российского общества, в задачи которого входит формирование политической культуры граждан и развитие гражданского общества. Становление новых поколений политиков связано с появлением структур и форм, представляющих собой общественные объединения, которые составляют элементы гражданского общества. Именно молодежный парламентаризм является необходимым элементом в структуре гражданского общества, но не одновременно и в гражданском обществе, и в государстве. Гражданское общество – это система, в которой наличествует и постоянно расширяется область свободного волеизъявления граждан, где сфера государственного вмешательства в их деятельность ограничена и строго определена законом [2].

Генезис и формирование молодежного парламентаризма вызваны многочисленными предпосылками, появление которых следует относить к прошлому столетию. В теоретическом отношении учёные выделяют различные этапы становления молодёжного парламентаризма в нашей стране. В качестве наглядного примера обратимся к исследованию кандидата политических наук Л.С. Пастухова. Она выделяет несколько этапов: 1991 – 2001 гг.; 2001 – 2008 гг.; 2008 г. – по настоящее время. К середине 90-х гг., фактически, следует относить начало генезиса российской модели молодёжного парламентаризма [3]. Первый этап (1991 – 2001 гг.) ознаменован формированием основных положений МПр, активное появление молодежных структур на региональном уровне. Второй этап (2001 – 2008 гг.) характеризуется появлением Общественной молодёжной палаты, созданной при Государственной Думе Российской Федерации. Исследователи оценивают это, как свидетельство заинтересованности российской государственной власти в привлечении молодёжи к решению острых молодёжных проблем через развитие законодательной инициативы молодёжи. Третий этап (2008 г. – по настоящее время) ознаменован активной деятельностью действующих молодежных парламентов. Молодежный парламент при Государственной думе координирует работу на трех уровнях управления: муниципальном, региональном и федеральном.

Молодежь является основным драйвером развития молодежных организаций. Молодежный Парламент при Законодательном Собрании Нижегородской области рассматривается как консультативно-совещательный орган, призванный способствовать совершенствованию молодёжной политики в регионе.

Деятельность Молодежного парламента при Законодательном Собрании Нижегородской области ведется в семи комиссиях. Их работа направлена на развитие институтов гражданского общества в рамках, в том числе таких направлений, как нормотворчество, экология и природопользование, образование и культура [4]. В числе основных задач, стоящих перед Молодежным парламентом, участие его членов в нормотворческой деятельности и мониторинге правоприменения нормативных правовых актов, принятых Законодательным Собранием Нижегородской области, а также создание условий для обмена опытом и мнениями между представителями молодежи, проживающими в разных городах и муниципальных районах Нижегородской области. В основном работа в парламенте ведется по четырем основным направлениям деятельности: 1) нормотворчество; 2) мониторинг правоприменения нормативных правовых актов и анализ законодательства; 3) участие и организация публичных мероприятий; 4) реализация социальных проектов и инициатив.

В настоящее время в составе парламента 61 человек. Согласно соответствующим законодательным постановлениям, членом Молодежного парламента может быть лицо, являющееся гражданином Российской Федерации, относящееся к возрастному диапазону от 18-и до 30-и лет. При этом члену парламента, достигшему верхнего рубежа возрастного диапазона, предоставляется право сохранения полномочий вплоть до завершения их действия. Молодежь является активной частью населения. С 2000 года наметилась тенденция уменьшения количества молодежи. Особо заметно это среди молодых людей в возрасте от 15 до 19 лет. В 2015 г. общая численность этой возрастной группы сократилась примерно в 2 раза по сравнению со значением начала 2000-ых. Уменьшение происходит и среди молодых людей в возрасте от 20 до 24 лет (рис. 1, 2, 3).

В Нижегородской области прослеживается отрицательная динамика численность молодежи в возрасте от 15 до 29 лет. На представленных выше трех графиках видно, что независимо от места проживания и пребывания молодых людей (город или сельская местность) в обоих случаях они стремятся покинуть регион. С 2014 по 2019 г. в Нижегородской области в целом было 300178 мужчин и 283334 женщин. Для городского населения средние показатели: 238262 мужчин и 233960 женщин. Среди сельского населения Нижегородской области насчитывается в среднем 61916 мужчин и 49374 женщины. Сегодня 50 членов парламента представляют муниципальные районы и округа Нижегородской области. Среди критериев избрания последних значатся проживание на территории области, членство в действующих молодежных организациях и органах (преимущественно совещательного и консультативного характера), участие в конференциях, связанных с деятельностью последних [6].

млн. тонн, утилизированного за этот же период – 2157,1. Можно выделить следующие проблемы, связанные с отходами. Существующая система обращения с отходами не может справиться с реальным количеством мусора. Отсутствует государственная программа сортировки и переработки отходов: данная инициатива сейчас осуществляется волонтёрами и частными заводами по переработке. Главная причина проблем с отходами кроется в чрезмерном потреблении.

Потребление как категория анализа становится объектом не только экономического, но и социологического рассмотрения. С середины XX в. потребление становится не столько способом удовлетворения потребностей, сколько символом, практикой манипулирования знаками для создания определённого образа, что влечёт за собой практику «демонстративного потребления».

Т. Веблен в книге «Теория праздного класса» даёт определение демонстративного потребления как «излишнего материального потребления». Оно становится способом заявить о своём высоком материальном положении, которое таковым не является [3, 64]. Потребление – набор символов, который даёт людям информацию для идентификации образа потребления человека, а, значит, и образа его жизни. С помощью демонстративного потребления человек заявляет окружающим: «Я богат, респектабелен, успешен». В его основе лежит потребность человека принадлежать к группе богатых и могущественных. С переходом к постмодерну жизнь всё больше становится похожа на «соревнование потребления», что усиливает тенденцию потребления напоказ как средства символического обмена. От такого потребительского поведения в первую очередь страдает окружающая среда.

Потребительское поведение россиян начинает всё ярче приобретать демонстративный характер. По данным исследовательского центра компании «Делойт», 30% россиян – любители шоппинга, которые ходят по магазинам, даже если в этом нет необходимости [4, 6]. Большинство россиян (93%) положительно относятся к скидкам и распродажам; только 14% россиян не совершали в 2018 г. покупки в период распродаж [4, 25]. Распродажи тоже влияют на перепотребление, так как они оказывают сильное психологическое давление на человека, поощряя не всегда рационально оправданные покупки.

Осознанное потребление – ответ на демонстративное потребление и возможность решения конкретных экологических проблем, в том числе и проблемы отходов, так как эта концепция призывает отказываться от потребления, где это максимально возможно. Минималисты предлагают расчищать свои жилища под девизом «меньше, значит лучше», вести списки доходов и расходов, аргументированно и расчётливо подходить к каждой покупке, брать вещи напрокат. Осознанное потребление является своеобразной философией жизни, так как его

принципы распространяются и на нематериальные вещи, например, на ненужные разговоры, социальные сети, информационное загрязнение. Это новая категория социологического анализа. Осознанное потребление включает в себя 5 основных правил: отказ от потребления и использования одноразовых вещей; сокращение объёмов потребления; повторное использование; участие в переработке; компостирование [5, 41]. Следует обратить внимание, что в основе осознанного потребления лежит отказ и сокращение нерационального потребления.

Перед нами встаёт вопрос: какой тип потребления более присущ россиянам? Чтобы ответить на этот вопрос, для начала рассмотрим расходы домашних хозяйств на потребление вообще [6].

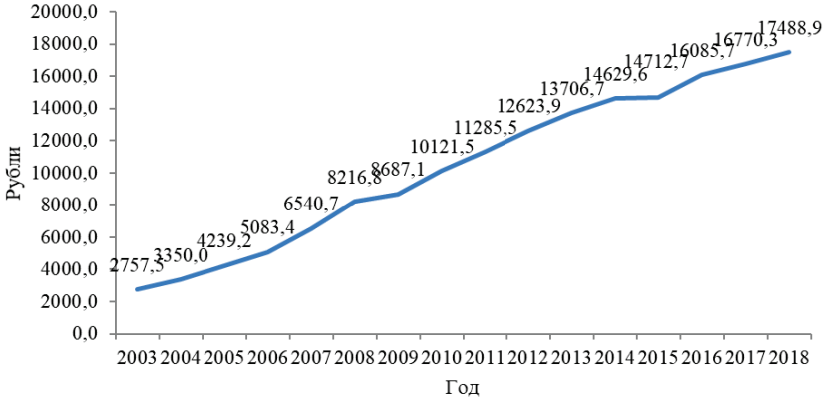

Рис. 2. Все потребительские расходы домашних хозяйств
в среднем на одного члена домохозяйства, руб. в мес.

Как видно из графика, минимальное число потребительских расходов на члена домашнего хозяйства зафиксировано в 2003 г. и составило 2757 руб., максимальное в 2018 г. – 17488 руб. В среднем за период с 2003 по 2018 гг. потребительские расходы россиян составили 10393 руб.

Потребительские расходы граждан с каждым годом увеличиваются приблизительно на 1000 рублей, при этом реальные доходы продолжают снижаться. Как отмечает главный экономист «Альфа-банка» Наталия Орлова, на август 2017 г. розничное кредитование растет достаточно быстро на протяжении последних четырех месяцев — примерно на 1% ежемесячно. Поэтому динамика потребления, по ее словам, не так сильно привязана к динамике доходов и зарплаты [7].

Такой рост потребительских расходов может как подтверждать факт стремления людей к осознанному потреблению, так и опровергать его. Например, если человек хочет вести осознанный образ жизни, нередко ему приходится сталкиваться с бо́льшими затратами на экологичные товары, обращать внимание на перерабатываемость упаковки и другие нюансы, которые увеличивают стоимость конечного товара. Или, наоборот, люди могут не задумываться об экологичности товаров, а тратить всё больше денег на них, а значит, совершать с каждым годом всё больше покупок и, следовательно, увеличивать объём отходов. Повышение потребительских расходов за счёт кредитов указывает на стремление россиян потреблять демонстративно, часто не соизмеряя потребительские желания с реальными доходами. Потребительские расходы следует рассматривать по категориям.

Структура потребления в России состоит из товаров краткосрочного и долгосрочного пользования, услуг. В отдельную группу иногда выделяют товары среднесрочного использования, срок эксплуатации которых занимает около года (табл. 1).

Таблица 1

Доля категорий личного потребления ведущих стран мира в 2014 г., %

	Товары длительного пользования	**Товары среднесрочного пользования**	**Товары кратковременного пользования**	**Услуги**
Россия	15	10	47	29
Китай	13	9	40	38
Франция	10	7	33	50
Япония	8	6	29	56
Германия	13	9	29	49
Канада	13	7	27	54
США	11	6	22	61
Развитые страны	10	7	26	57
Мир	10	7	32	51

Как видим, больше всего россияне потребляют товары кратковременного использования. Это товары, потребляемые за один или несколько раз. В развитых странах объём потребления товаров кратковременного использования почти вдвое меньше, чем в России – 26% [8, 9]. Рассмотрим потребление данной категории товаров на примере расходов домохозяйств на продукты питания и безалкогольные напитки [6] (рис. 3).

Потребительские расходы на продукты питания и безалкогольные напитки увеличиваются. По оценке исследовательского центра компании «Делойт» россияне покупают продукты питания в среднем 18 раз в месяц [4, 29].

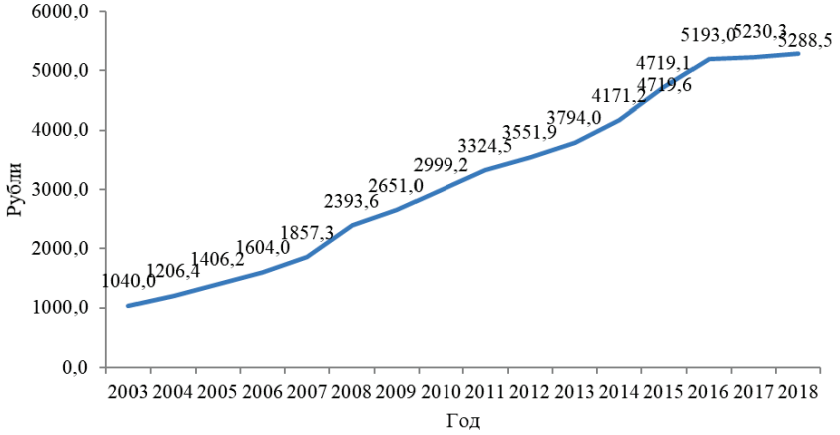

Рис. 3. Потребительские расходы на продукты питания и безалкогольные напитки в среднем на одного члена домохозяйства, руб. в мес.

Также увеличиваются расходы на товары длительного использования, к примеру, на одежду и обувь [6] (рис. 4).

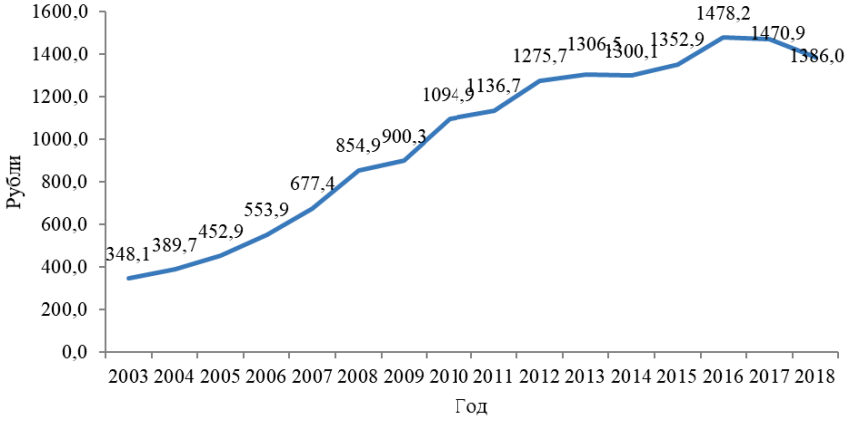

Рис. 4. Потребительские расходы на одежду и обувь в среднем на одного члена домохозяйства, руб. в мес.

По оценке исследовательского центра компании «Делойт», россияне покупают одежду и обувь в среднем около двух раз в квартал в офлайн-магазинах и столько же в интернете [4, 62].

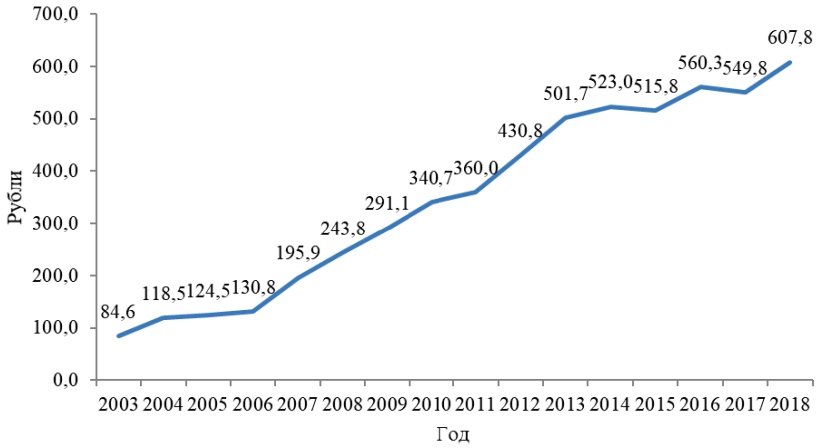

Рис. 5. Потребительские расходы на гостиницы, кафе и рестораны в среднем на одного члена домохозяйства, руб. в мес.

Потребительские расходы на гостиницы, кафе и рестораны тоже растут [6] (рис. 5). По оценке исследовательского центра компании «Делойт», 85% россиян посещают места общественного питания, 72% делает это во время обеденного перерыва, в среднем семь раз в месяц [4, 11].

Стоит заметить, что здесь мы рассматриваем затраты на потребление товаров различных категорий, а не количество конкретных предметов. Однако в случае с товарами длительного использования можно рассмотреть наличие таких товаров в домохозяйствах [9, 130] (табл. 2).

Таблица 2

Наличие предметов длительного пользования в домохозяйствах, на конец года, на 100 домохозяйств, штук

Год	Телевизор	Холодильник и морозильник	Персональный компьютер (+карманный ПК)	Мобильный телефон	Легковой автомобиль
2004	122	106	20	55	33
2005	127	108	26	104	33
2006	136	109	33	142	35
2007	143	109	40	178	40
2008	149	111	47	200	44
2009	156	112	54	217	47
2010	161	109	57	228	48
2011	168	110	64	237	50
2012	172	111	69	244	54
2013	176	111	72	250	57
2014	183	128	113	257	61
2015	197	129	-	256	60

Год	Телевизор	Холодильник и морозильник	Персональный компьютер (+карманный ПК)	Мобильный телефон	Легковой автомобиль
2016	193	132	-	245	58
2017	190	133	-	245	58

Как мы видим, количество всех приведённых в таблице товаров длительного пользования в домохозяйствах в целом увеличивается. В 2014 г. практически в каждом домохозяйстве было по два телевизора, более двух мобильных телефонов, более одного холодильника, включая морозильник, и более одного персонального компьютера, включая карманные.

Отдельное внимание уделим наличию автомобилей у россиян. Минимальное число автомобилей на 100 домохозяйств зафиксировано в 2004 – 2005 гг. и составило 33 автомобиля, максимальное в 2014 г. – 61 автомобиль. Среднее число автомобилей на 100 домохозяйств с 2000 по 2017 гг. – 50, то есть в среднем каждое второе домохозяйство владело личным автотранспортом в этот период.

До 2014 г. количество автомобилей увеличивалось, далее можно наблюдать плавное уменьшение их числа в домохозяйствах. Это предположительно может говорить о том, что россияне заботятся об экологии и предпочитают пользоваться общественным транспортом вместо личного автомобиля, а также арендовать его.

Из приведённых выше статистических данных сделаем следующие выводы. Российские потребители подвержены демонстративному потреблению. Капиталистическая экономическая модель диктует условия потребления, которые влияют на потребительское поведение, например, практику покупки товаров в кредит. Сегодня нельзя сказать, что россияне используют в своей повседневной жизни практику отказа от излишнего потребления или сокращение потребления. Даже в условиях снижения доходов граждане продолжают совершать покупки различных товаров, пользоваться услугами. Нельзя однозначно оценивать приоритет демонстративного или осознанного потребления в России. Потребительское поведение россиян должно быть изучено более детально.

Список литературы

1. О Целях устойчивого развития / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.gks.ru/sdg (Дата обращения: 18.12.2019).

2. Образование, использование, обезвреживание и размещение отходов производства и потребления в Российской Федерации 2003–2018 / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ре-

сурс]. Режим доступа: https://www.gks.ru/folder/11194 (Дата обращения: 17.12.2019).

3. Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: «Либроком», 2017. – 368 с.

4. Потребительский сектор в России. Динамика потребительской активности на фоне снижения реальных доходов населения / Под ред. О. Жупиной. – М.: Исследовательский центр компании «Делойт» в СНГ, 2019. – 85 с.

5. Johnson B. Zero Waste Home: The Ultimate Guide to Simplifying Your Life by Reducing Your Waste. – N.Y.: Scribner, 2013. – 304 с.

6. Доходы и расходы домашних хозяйств на потребление, уровень и структура потребительских расходов домашних хозяйств / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.gks.ru/folder/13397 (Дата обращения: 18.12.2019).

7. Потребительские расходы россиян растут на фоне снижения реальных доходов / Ассоциация российских банков [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://arb.ru/b2b/news/potrebitelskie_raskhody_rossiyan_ rastut_na_fone_ snizheniya_realnykh_dokhodov-10139421/ (Дата обращения: 18.12.2019).

8. Бюллетень социально-экономического кризиса в России. Динамика потребления населения России в условиях кризиса / Под ред. Л. Григорьева. – М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2015. – 23 с.

9. Россия в цифрах. 2018: Крат. стат. сб. / Под ред. А.Е. Суринова. – М.: Росстат, 2018. – 522 с.

THE NEED FOR ECO-FRIENDLY PRACTICES IN RUSSIA: REDUCING CONSUMPTION

K.O. Malysheva

The article deals with the problem of waste as a consequence of overconsumption in Russia. Statistical data of consumption of various categories of goods and services are given. Conscious consumption is also seen as a solution to the country's waste problems.

Keywords: overconsumption, conspicuous consumption, the problem of waste, conscious consumption.

УДК 316

КОНФЛИКТ КАК ДРАЙВЕР РАЗВИТИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Д.О. Мамлев
Нижегородский институт управления (филиал РАНХиГС)

Рассматриваются случаи и конкретные ситуации, когда конфликт в коммерческой организации, как во внутренней, так и во внешней среде, может стать одним из основных факторов развития организации. Приводится классификация конфликтов, их виды, трактовка с позиции разных наук, ключевые методологические подходы к рассмотрению конфликта как вида межличностного взаимодействия. По итогам научно-исследовательской и аналитической работы автором выделяются основные положительные функции конфликта для коммерческих организаций. Обозначены необходимые условия для того, чтобы конфликт послужил не во вред, а на благо, раскрывая тем самый как личностные потенциал сотрудников организации, так и самой коммерческой организации в целом.

Ключевые слова: развитие организации, конфликт, конфликтология, факторы конфликта, управление конфликтами, коммерческие организации.

Сегодня практически каждый человек знает, что скрывается за такими наименованиями, как Adidas и Puma. Сегодня это одни из крупнейших и успешных компаний на мировом рынке одежды и экипировки. Но мало кто знает, что за историями взлёта и успеха этих мировых гигантов одежды стоит конфликт. Данный конфликт заключался в отсутствии компромисса братьев-основателей в дальнейшей политике компании «Обувная фабрика братьев Дасслер в Герцогенауэрахе», следствием которого стал распад компании. Как итог, вместо одной типичной обувной фабрики, мир получил двух крупнейших игроков в мире на рынке спортивной и повседневной одежды. И вполне логичным теперь встаёт вопрос: всегда ли конфликт является негативным явлением? Может ли конфликт нести в себе положительные функции?

Согласно словарю Ожегова, конфликт представляет собой столкновение двух противоположных сил, подразумевающее различные взгляды, подходы, цели и позиции. Конфликты классифицируются, как внутриличностные/ межличностные, вертикальные/ горизонтальные, скоротечные/ затяжные, открытые/ закрытые, объективные и субъективные [1, 41]. Существуют дополнительные классификации конфликтов, но есть то, что объединяет все конфликты и становится причиной их становления и обострения – это предмет и субъекты кон-

фликта. Наличие субъектов, то есть противодействующих друг другу сторон, и служит одной из причин конфликта, обусловленное их различными притяжениями, целями, идеями или планами по конкретному объекту или процессу, которые можно назвать одним словом – предмет [2].

Так что же может быть полезного в противостоянии двух сторон, когда на первый план выходят обострение отношений, личные интересы, снижение производительности, значительные моральные, физические и материальные затраты?

Казалось бы, если конфликт всё же имеет негативные последствия, то почему бы просто не попытаться исключить возможности для наступления конфликтных ситуаций? Для ответа на данный вопрос уместно будет вспомнить труды Георга Зиммеля (1858–1918), в которых социолог отмечал, что конфликт в обществе неизбежен и в то же время многогранен, так как имея негативный окрас, он всё ж стимулирует положительные изменения в обществе. Согласно теории Льюиса Козера (1913–2003), обществу присуще постоянное социальное неравенство, а значит, при постоянном различии в обеспеченности разными ресурсами будет иметь место постоянная борьба индивидов за них, проявляющаяся в конфликте. В подтверждение этой теории уместно сослаться на труды Кеннета Боулинга, в которых философ приходит к идее, что конфликт неотделим от общественной жизни индивидов. Уместно будет вспомнить в рамках данной работы и Эрика Эриксона (1904–1994), который отмечал, что конфликты являются главными источниками развития. Хотя в рамках своей теории учёный рассматривал концепцию внутриличностного конфликта, тем не менее, определённые моменты поддаются интерпретации и во внутренней среде организаций [3].

Принимая во внимание концепции выдающихся ученых, посвятивших свои труды исследованию сути и установлению причин конфликта и обозначивших, что конфликты неизбежны, необходимо проводить работу по направлению конфликтовв полезное русло. Это возможно, если определить, какие положительные функции несут в себе конфликты в обществе, организации и внутри личности и в каких случаях их можно задействовать.

В рамках заявленной темы под организацией подразумевается объединение людей преимущественно для получения экономических благ, поэтому примеры будут соответствуенно из повседневной коммерческой деятельности.

Рассмотрим вопрос с глобальной точки зрения. Например, такое идеальное положение вещей, при котором компания занимает доминирующее положение на рынке, в разы превосходя по различным параметрам своих конкурентов, таит в себе серьёзную опасность как для самой компании, так и для внеш-

ней среды. Компания, осознавая свою безопасность на рынке в силу отсутствия достойных или серьёзных конкурентов, рано или поздно начинает сбавлять обороты в своём развитии при достижении определённой планки. А крупная компания своей апатией может ввергнуть в кризисное состояние целые отрасли государства. С другой стороны, когда у компании есть ряд реальных серьёзных конкурентов, она начинается искать различные способы оставаться в лидерах и достойно себя показывать в конкурентной борьбе. Это может проявляться и в предложении новых продуктов, и в применении рационализаторских предложений, и в диверсификации бизнеса. Иначе говоря, в любом «шаге вперед» в конфликтном противостоянии с конкурентами прослеживается идея оставаться более привлекательным для потребителей услуг, которые выступают в данном случае предметами конфликта конкурирующих компаний.

Изучим другую ситуацию, уже в локальных масштабах. Во многих компаниях и организациях имеются противоборствующие структурные подразделения. В ходе их производственной деятельности регулярно возникают спорные и конфликтные моменты по выполнению планов, заданий, при определении вектора развития организации, которые и будут являться предметами производственных конфликтов. До тех пор, пока эти конфликты остаются в конструктивном русле, организация будет обладать различными точками зрения по различным вопросам, а, значит, иметь б*о*льшую вариативность в принятии решений [4].

Таким образом, и первый, и второй примеры демонстрируют нам, что конфликт становится катализатором развития.

Если же продолжить разбирать второй пример, стоит отметить что конфликт может служить индикатором для руководства разовых и систематических противоречий в технологическом, процессном или нормативном устройстве организации, требующих регулирования. Стоит отметить, что нередки случаи, когда на конфликт идут специально, с целью что-то изменить в сложившемся устое организации в различных рабочих моментах, либо обратить внимание на накопившееся проблемы. Не зря опытные и матёрые управленцы говорят: «Если что-то хотите действительно разрешить или изменить – создайте конфликтную ситуацию». В этом аспекте можно обозначит ещё две полезные функции конфликта:

- индикация организационных проблем в компании (организации, социальной группе);

- стимулирование к изменениям.

Конфликт несёт в себе и другую положительную функцию для организаций, если продолжать разговор о влиянии предмета конфликта на деятельность,

как отдельных индивидов и подразделений организаций, так и организаций в целом. Исследования показывают, что во внутриорганизационных конфликтах в 70% случаев стороны данного конфликта выбирают стратегию, направленную на сотрудничество и минимизацию негативных последствий данного конфликта, что в свою очередь говорит о положительном, сплачивающем эффекте конфликтов в организации [5]. Если мы рассмотрим борьбу на рынке товаров и услуг, можно выявить следующую закономерность: если есть противостояние различных участников конфликта в борьбе за прибыль и клиента, то зачастую срабатывает принцип объединения против общего врага, что плодотворно сказывается на внутреннем климате организации. Руководитель, грамотно сделавший акценты необходимости превосходства компании над конкурентами, может перезагрузить кардинально внутренние механизмы взаимодействия организации, где будут опущены личные притязания к смежным подразделениям и отделам ради достижения общей цели. Данный принцип срабатывает в коммерческих организациях различного уровня и при ориентации на внешнюю среду: создание концерна «Русские машины» для объединения ряда крупнейших автопредприятий России с целью занятия более устойчивого положения на рынке автомобилей; объединение промышленников страны для отстаивания своих интересов в конфликте с государственными интересами; объединение ведущих мировых компаний в области производства железнодорожного оборудования и подвижного состава «Siemens» и «Alstom» для противодействия на столь специфичном рынке бурно развивающихся азиатских компаний. Факт признания данных явлений как положительной функции относительно субъективен, но, тем не менее, полностью игнорировать его нельзя, и в рамках данной работы он будет обозначен как 4-ая положительная функция конфликта [1; 6].

Как показывает практика, а также по наблюдениям исследователей, конфликт в организации носит и психологические положительные функции. В данном случае, конфликт, пройдя сначала предконфликтную стадию, когда возникла и была объективно осознана проблемная ситуация, и перейдя непосредственно в фазу обострения противоречий, будет являться своеобразным катарсисом в вопросе обострения претензий участников процесса друг к другу. Важно наличие грамотного и опытного руководителя либо третьей стороны, выступающей третейским судьёй, который в качестве модератора обеспечит конструктивное протекание конфликта, по итогам которого производственный процесс и отношения в затронутых подразделениях компании перейдут на более высокий уровень, а у участников конфликта останется чувство «восторжествовавшей справедливости». В третьей, послеконфликтной, стадии останется поспособствовать скорейшей нормализации отношении и выявления дивиден-

дов прошедшего конфликта. Таким образом, можно обозначить пятую положительную функцию конфликта как разрядка напряжённости между конфликтующими сторонами [5].

Таким образом, в рамках аналитической работы удалось выделить 5 основных положительных функций конфликта в организации:

1. конфликт является катализатором дальнейшего развития организации;
2. обнажает организационные проблемы в различных разрезах в компании (организации, социальной группе);
3. выявление посредством конфликта «узких» или проблемных мест стимулирует изменения в деятельности или устройстве организации;
4. сплочение малых групп, подразделений, организаций в силу обострения конфликта во внутренней или с внешней средой;
5. психологическая разрядка напряжённости между участниками производственного и трудового процесса посредством переживания процесса прохождения конфликта [7].

Важно отметить, несмотря на значительные плюсы конфликтов в организации, всё же они имеют и отрицательные последствия, которые необходимо принимать во внимание и включать в расчёты по управлению рисками организации. Не менее важно наличие третьей стороны конфликта, которая могла бы контролировать процесс, корректировать его и в случае необходимости вмешаться в конфликт подобно миротворческим войскам для предотвращения куда более значительных негативных последствий противостояния конфликтующих сторон [4].

Остаётся заключить, что конфликт – очень сложный многогранный процесс, который необходимо рассматривать в аспекте менеджмента, социологии, психологии и даже политологии. Несмотря на всю сложность конфликта, вывод очевиден: конфликт может и должен нести в себе положительные функции для организации, как в самой деятельности, так и в вопросах развития навыков, компетенций и карьеры её персонала.

Список литературы

1. Сорокина Н.Д. Конфликтология: Учебное пособие. – М.: ИТЦ МАТИ, 2012. – 208 с.
2. Конфликтология. История. Теория. Практика: Учебное пособие / А.С. Хохлов. – Самара: СФ ГБОУ ВПО МГПУ, 2014. – 312 с.
3. Тонгоёсов С.А. Роль конфликтов в современной организации и причины их возникновения [Электронный ресурс] // Проблемы науки. – 2018. – № 7 (31). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-konfliktov-v-sovremennoy-organizatsii-i-prichiny-ih-vozniknoveniya (Дата обращения: 28.01.2020).

4. Куспиц В.А. Функции конфликтов в организации и принципы их разрешения [Электронный ресурс] // Молодой ученый. – 2018. – № 22. – С. 281–283. URL https://moluch.ru/archive/208/51016/ (Дата обращения: 28.01.2020).

5. Мамедова В.Э. Позитивные функции конфликтов в организации [Электронный ресурс] // Аллея науки. – 2017. – № 15. URL: https: //elibrary.ru/item.asp?id=32300085 (Дата обращения 27.01.2020).

6. Агафонова М.С., Палёха А.К. Концептуальная модель управления конфликтами в организации [Электронный ресурс] // Концепт. – 2018. – № 8. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualnaya-model-upravleniya-konfliktami-v-organizatsii-1 (Дата обращения: 27.01.2020).

7. Аслаханова С.А., Горгиев Р.Т. Конфликты в организации: положительное и отрицательное влияние конфликтных ситуаций [Электронный ресурс] // Чеченский государственный университет. – 2019. – № 1 (13). – С. 18–24. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=37282934(Дата обращения: 27.01.2020).

CONFLICT AS A DRIVER OF COMMERCIAL ORGANIZATION DEVELOPMENT

D.O. Mamlev

In the article, the author considers cases, as well as specific situations, when a conflict in a commercial organization, both in the internal and external environment, can become one of the main factors of the organization's development. The article also provides a classification of conflicts, their types, interpretation from the position of different Sciences, and key methodological approaches to the consideration of conflict as a type of interpersonal interaction. Based on the results of research and analytical work, the author identifies the main positive functions of conflict for commercial organizations. The article also outlines the necessary conditions for the conflict to serve not for harm, but for good, thereby revealing the personal potential of the organization's employees, as well as the commercial organization itself as a whole.

Keywords: organization development, conflict, conflict study, factors of conflict, conflict management, commercial organization.

УДК 316

ФАКТОРЫ, ФОРМИРУЮЩИЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ ПРОДУКТОВ ЗДОРОВОГО ПИТАНИЯ

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

Рассматривается формирование потребительского поведения на рынке продуктов здорового питания. Анализируются социальные факторы, оказывающие влияние на потребление продуктов здорового питания, и стратегии населения, ведущего здоровый образ жизни.

Ключевые слова: потребительское поведение, правильное питание, здоровое питание, здоровый образ жизни.

Современный человек, живущий в больших городах, постоянно сталкивается с проблемами, ведущими к ухудшению качества его здоровья. Экологическая обстановка, продукты питания, которые не соответствуют потребностям организма, низкая физическая активность являются причинами быстрого старения, разрушения организма и преждевременной смерти. Согласно официальным данным Росстата, растет численность людей, страдающих заболеваниями, одной из причин которых является неправильное питание: болезни системы кровообращения, онкология, болезни эндокринной системы [1]. На формирование потребительского поведение и употребления здоровых продуктов питания могут оказывать влияние как факторы, связанные с показателями заболеваемости населения, так и социальные факторы, формируемые окружающей средой и нормативными представлениями о «полезной пище» и «здоровом образе жизни». Взаимосвязь между различными факторами, оказывающими влияние на формирование здорового питания населения, требует более глубокого изучения. Проектируемое нами исследование поможет приблизиться к ответу на следующий вопрос: что оказывает влияние на решение покупки продуктов здорового питания?

За последние годы отмечается рост проблемных тенденций, одной из причин которых является неправильное питание и употребление продуктов, которые не соответствуют потребностям организма. К таким заболеваниям относятся: болезни системы кровообращения, новообразования, болезни эндокринной системы и органов пищеварения [1]. Болезни органов кровообращения и новообразования являются самыми распространёнными среди смертельных бо-

лезней нашего времени [2]. По данным Росстата за 2018 г., 40% трудоспособного населения в России в возрасте от 19 до 60 лет имеют лишний вес из-за чрезмерного питания [3].

На фоне возрастания проблематики сохранения здоровья наблюдается рост интереса населения к здоровому образу жизни. Данный тренд становится одним из ведущих в развитии новых рынков, в том числе продуктов здорового питания.

В 2015 г. российские потребители стали больше внимания уделять потреблению натуральных продуктов питания: свежие овощи, фрукты, еда домашнего приготовления, продуктовая линейка сбалансированного питания (диетические продукты, без ГМО, продукты обогащенные витаминами). За последние три года в России возросли продажи творога более, чем на 50% в натуральном выражении, кефира (который является одной из крупнейших категорий на молочном рынке) – на 11%, йогуртов – на 21%. Доля продаж питьевой воды выросла за последние три года на 50%. Одновременно с этим снижаются на 6-8% продажи майонезов, супов и обедов быстрого приготовления, консервированных готовых блюд [4].

По данным исследования компании Nielsen [4], лидерами среди потребительских характеристик продуктов в России стали натуральность, отсутствие искусственных красителей, ароматизаторов и ГМО, а также продукты, обогащенные кальцием: более 90% россиян считают, что эти характеристики являются важными при выборе продуктов. Переплачивать за наличие приведенных выше характеристик продуктов готовы более 60% опрошенных. Около 80% россиян отмечают ряд дополнительных характеристик продуктов, важных при покупке и их употреблении. К ним относятся отсутствие глютена, низкая жирность и калорийность, низкое содержание протеина, соли, сахара, наличие в составе продукта цельного зерна.

Представления о правильном питании имеют субъективную природу и во многом зависят от социальных факторов потребителя. Различные группы населения демонстрируют разнообразие представлений о «здоровом питании». По данным исследования «ВЦИОМ-Спутник», проведенного по заказу международного концерна Bayer 26-27 сентября 2019 г., половина россиян отметили, что питаются правильно, но только каждый десятый связывает пользу продуктов с их питательными свойствами [5]. В структуре рациона питания россиян наиболее часто употребляемыми продуктами являлись хлеб, хлебобулочные изделия и растительные масла. Не реже двух раз в неделю их употребляли по 91% респондентов. Россияне не реже двух раз в неделю употребляли свежие овощи (87%), молоко и молочные продукты (81%), крупы и макаронные изде-

лия (81%). Мясо присутствовало в рационе не реже двух раз в неделю у 80% россиян, а фрукты и свежие ягоды – у 74%. Кондитерские изделия несколько раз в неделю едят 56% населения, столько же и с такой же регулярностью употребляют в пищу колбасы и мясные изделия; еще треть – свежую или замороженную рыбу (29%), а также рыбные или мясные полуфабрикаты (27%). Мнения россиян в оценке своего рациона питания разделились практически поровну: 48% считают его правильным и столько же – неправильным.

Под правильным питанием россияне понимают, в первую очередь, отказ от вредных продуктов. Около трети респондентов связывают данное понятие с принятием небольших порций пищи 4–5 раз в день, употреблением достаточного количества воды, потреблением только органических продуктов, умеренным питанием и контролем состава пищи. Реже правильный режим питания ассоциируется у россиян с контролем рациона на предмет наличия белков, жиров, углеводов, а также витаминов и минералов. Только 8% россиян придерживаются мнения, что понятие «полезные продукты» связано с их питательными свойствами, а 15% считают, что полезные продукты — те, что богаты витаминами. По мнению большинства россиян, полезны те продукты, в составе которых нет ГМО. Еще треть считают продукты полезными, если они содержат натуральные компоненты, не содержат агрохимикатов и пестицидов. Промышленные трансжиры или переизбыток соли и сахара в составе продукта тоже не позволяют отнести продукты к полезным, по мнению россиян. Сегодня можно говорить, что комплексе реализуемых мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни, и как следствие, правильное питание, сформировал в обществе соответствующий запрос. Увеличивается количество сторонников этого стиля жизни, но остается вопрос о грамотности населения в отношении норм и правил здорового питания.

Здоровый образ жизни как ценность современного человека формируется под влиянием окружающего мира и оказывает положительное влияние на процесс его жизнедеятельности. По своей структуре здоровье как ценность включает два основных компонента: первая – совокупность возможностей, которые могут быть реализованы при наличии полноценного здоровья; вторая – статусная роль в обществе, профессия, род занятий, продолжительность жизни. В современном обществе формирование здорового образа жизни во всех группах населения, достижение физического совершенства – социальная цель воспитания, нормативной основой которого являются общегосударственные программы [6]. Употребление здоровых продуктов питания является основной правильного питания. А организация правильного питания является важной и неотъемлемой частью перехода на здоровый образ жизни.

По данным ФОМнибус, проведенного в 2013 г. в 43 субъектах РФ с привлечением 1500 респондентов, наиболее быстрыми темпами популярность занятий спортом и здорового образа жизни формируется в больших городах. Наибольшее количество людей, ведущих здоровый образ жизни проживают в Москве, 52% считают, что стало больше таких людей за последнее время [7]. В городах с численностью населения более 1 миллиона человек около 37% респондентов считают, что появилось гораздо больше людей, которые ведут здоровый образ жизни и правильно питаются, в городах от 50 до 250 тыс. жителей около 39% из опрошенных, также придерживаются данного мнения. В селах и городах с населением менее 50 тыс. человек чаще считают, что ничего не изменилось и жители ведут прежний образ жизни. Это говорит о том, что жители крупных городов и городов с населением более 1 млн. человек более активно стараются вести здоровый образ жизни: следить за правильным питанием, употреблением качественных продуктов и активно заниматься спортом в отличие от жителей сел и небольших городов.

Правильное питание и занятия спортом являются частью здорового образа жизни. Как показал опрос ВЦИОМ, проведенный по заказу компании «Буарон» 21-24 ноября 2018 г., большинство россиян (61%) говорят, что ведут здоровый образ жизни [8]. В 2019 г. 37 % из опрошенных правильно питались и 39% опрошенных занимались спортом. По данным ЕМИСС (Фед.стат), доля граждан, которые вели в течение 2019 г., здоровый образ жизни составляет 12% [9]. Официальные условия ЗОЖ: отсутствие курения; потребление овощей и фруктов; адекватная физическая подготовка; нормальное потребление соли; употребление алкоголя не более 168 г чистого спирта в неделю для мужчин и не более 84 г для женщин.

Разнообразие используемых методик анализа здорового питания показывает, насколько результаты зависят от методов измерения и нуждаются в дальнейшем уточнении. В то же время вторичный анализ приведённой статистики позволяет сделать ряд выводов. Во-первых, потребность населения в здоровом образе жизни, в том числе питании, растет. Но этот рост сдерживается различием в бюджетном обеспечении семей, наиболее ярко проявляющемся в территориальной мощности рынков продуктов здорового питания. В-третьих, наблюдается расслоение населения в зависимости от комплекса ресурсов и средовых факторов. Так, менее обеспеченное население сдвигается в сторону принятие и поддержания представления о здоровом питании как натуральном, часть которого может быть выращена, в том числе и на приусадебном участке. Более обеспеченная часть населения в большей степени начинает выступать потребителями специализированных продуктов здорового питания с разнообразными

пищевыми компонентами. Существующее в обществе социальное расслоение воспроизводится на рынке продуктов здорового питания в виде разнообразных потребительских стратегий.

Вторичный анализ проведённых количественных исследований показывает явную необходимость проведения углубленных качественных исследований, направленных на изучение глубинных мотиваций и ценностных комплексов россиян, способствующих формированию разных стратегий потребления продуктов здорового питания. Исследовательский проект, разрабатываемый в рамках магистерской работы автора, предполагает проведение серии глубинных интервью с экспертами рынка продуктов здорового питания и посетителей магазинов здорового питания. В дополнение к информации, собранной в ходе интервью, предполагается проведение наблюдения и анализ интернет-источников. Полученные в ходе исследования данные могут использоваться как для разработки государственных программ поддержки здоровья населения, так и прикладных рекомендаций по продвижению продуктов здорового питания на рынках.

В настоящее время государство уделяет особое внимание здоровью населения через крупные государственные проекты, посвященные спорту, физической культуре и здоровому образу жизни. Углубленное понимание факторов, влияющие на стратегии населения в плане выбора здорово образа жизни, будет способствовать повышению эффективности данных программ. Все это может стать не только серьезным противовесом негативным тенденциям, прямо влияющим на уровень национальной безопасности нашей страны, но и переломить ее благодаря формированию нового стимула роста жизненной активности населения России, формированию нового стиля его жизнедеятельности.

Все больше современных потребителей предпочитают вести здоровый образ жизни. Тренд отказа от вредных привычек и переключение на правильное питание ощутимо влияют на развитие рынка продуктов здорового питания. Все теснее отслеживается взаимосвязь между здоровьем и современными технологиями. В революции здорового образа жизни производители продуктов для правильного питания играют важную роль, обеспечивая потребителей теми предложениями, которые помогут им заботиться о здоровье. Основываясь на факторах, формирующих потребительское поведение на рынке продуктов здорового питания, представители бизнеса инициируют рекламные кампании и новые бизнес-проекты, позволяющие управлять поведением потребителей.

Список литературы

1. Заболеваемость населения [online] / Доступ через <https://www.gks.ru/folder/13721> (Дата обращения: 01.11.2019).
2. Число умерших по основным классам причин смерти [online] / Доступ через <https://www.gks.ru/folder/13721> (Дата обращения: 01.11.2019).
3. Количество россиян, страдающих ожирением [online] / Доступ через <https://gks.ru/folder/313/document/70761> (Дата обращения: 15.11.2019).
4. Правильное питание: возможность превратить намерение в покупку [online] / Доступ через <https://www.nielsen.com/ru/ru/insights/article/2015/healthy-eating-new-opportunity-for-growth/> (Дата обращения: 01.12.2019).
5. Исследования о рационе питания россиян и представлениях о правильном питании [online] / Доступ через <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10047> (Дата обращения: 18.12.2019).
6. Братусь Б.С. Нравственное сознание личности (психологическое исследование). – М.: Знание, 1985. – 64 с. (Новое в жизни, науке, технике. Сер. «Этика». № 3).
7. Мониторинг социальных задач: здоровый образ жизни [online] / Доступ черезь <https://fom.ru/Zdorove-i-sport/10966> (Дата обращения: 15.11.2019).
8. Гомеопатия и здоровый образ жизни: конфликт или гармония [online] / Доступ через <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9465> (Дата обращения: 15.11.2019).
9. Доля граждан, ведущих здоровый образ жизни [online] / Доступ через <https://www.fedstat.ru/indicator/59457> (Дата обращения: 30.11.2019).

FACTORS THAT SHAPE THE CONSUMPTION OF HEALTHY FOOD PRODUCTS

I.V. Perepelitsa

The article considers the formation of consumer behavior in the market of healthy food products. The article is devoted to the analysis of social factors that influence the consumption of healthy food products and strategies of the population leading a healthy lifestyle.

Keywords: consumer behavior, proper nutrition, healthy diet, healthy lifestyle.

УДК 316

МИГРАЦИЯ МОЛОДЕЖИ КАК СПОСОБ ПРЕОДОЛЕНИЯ ТРУДНОСТЕЙ ПОЛУЧЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И ТРУДОУСТРОЙСТВА В МАЛЫХ ГОРОДАХ РОССИИ (ПО ДАННЫМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ РАНХИГС)

Д.А. Процив
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Молодежь из малых российских городов, несмотря на существующие преимущества проживания в них, вынуждена уезжать для получения высшего образования и дальнейшего трудоустройства в более крупные города. Многие молодые люди намерены навсегда остаться в новом городе. Вследствие этого происходит потеря трудовых ресурсов в небольших городах и усиливается разница в социально-экономическом развитии регионов России. На основе данных социологического исследования РАНХиГС выявлены конкретные причины намерений выпускников школ покинуть родной город: отсутствие в малом городе вуза или необходимой специальности, низкий уровень занятости и заработной платы, не способной обеспечить достойное проживание. Установлены основные направления миграции. В основном отток молодежи происходит в центр своего административного образования. Популярным направлением является региональный центр одного из соседних регионов. Кроме того, крупнейшие города России – Москва и Санкт-Петербург притягивают к себе значительную часть молодых людей.

Ключевые слова: миграция, малый город, молодежь, выпускник, образование, вуз, труд, заработная плата.

В современном мире миграция является сложным и динамичным социальным процессом, влекущим за собой определенные последствия для государства и общества. При миграции трудоспособного населения происходит перераспределение трудовых ресурсов, что оказывает воздействие на социально-экономическое развитие регионов. Потоки внутренней миграции, представляющей собой перемещение индивидов или социальных групп в пределах одной страны, имеют направление из села в город, из слаборазвитых в экономически более развитые регионы. Внутренняя миграция достигает больших масштабов. По данным Росстата 2018 г., общая численность внутренних трудовых мигрантов составляет 4,3 млн. человек [1].

Проблема миграции, особенно из малых городов, актуальна для множества стран, в том числе и для России. Малыми считаются те города, население

которых не превышает 50 тыс. человек [2]. По данным Всероссийской переписи населения 2010 г., в РФ 1100 городов, из которых 781 являются малым. В малых городах проживают 16,4 млн. человек, что составляет 17% от всего городского населения России [3]. Характерными чертами малого города являются сверхурочная и вторичная занятость, занятость в третичном секторе экономики (торговля и услуги), ведение личного подсобного хозяйства, практика образовательной и трудовой миграции молодежи [2].

В сравнении с крупными городами малые города экологически чище, имеют более низкую стоимость проживания, выполняют уникальную функцию хранителя национальных традиций и обычаев, местных ремесел и промыслов. Тем самым малые города играют значительную роль в социально-экономической, культурной и политической жизни России. Но, несмотря на множество преимуществ, существуют и неблагоприятные условия жизни в малых городах: отсутствие вуза, ограниченность направлений подготовки и специальностей в вузе при его наличии, отсутствие широкого выбора направлений профессиональной деятельности, низкий уровень заработной платы, отсутствие карьерного роста, высокий уровень безработицы, неразвитость социальной инфраструктуры. По результатам исследования «Внутрироссийская миграция» 2019 г., половина опрошенных, осуществлявших переезд из своего города в другой город России в возрасте от 18 лет и старше (50%), указали получение работы и образования в качестве основной причины миграции [4]. Ограниченность образовательных и трудовых возможностей является существенным недостатком малого города.

В условиях социально-экономической неразвитости региона выпускники школ малых городов часто не имеют возможности получить высшее образование и устроиться на ту работу, которая удовлетворила бы их физиологические и социальные потребности. Одним из способов решения данной проблемы является миграция из малых в более крупные города. Согласно данным исследования, посвященного внутрироссийской миграции 2019 г., самой мобильной категорией населения при миграции в пределах России является молодежь в возрасте от 18 до 24 лет, среди которой каждый четвёртый уехал из родного города (26%) [4]. Большинство иммигрантов из национальных республик РФ, проживающих не более 5 лет в Нижнем Новгороде – городе-миллионнике, находятся в возрастной категории от 18 до 24 лет, что обусловлено тем, что они обучаются в вузе или остались в регионе ради достойной заработной платы [5]. Молодежь является наиболее активной частью внутреннего миграционного процесса.

Выбор молодыми людьми вуза и забота о трудоустройстве после его окончания определяют образ жизни молодежи, ее место в социальной структу-

ре общества. Для большинства современных учащихся важно, чтобы будущая работа была не только интересной, но и способствовала карьерному росту. Большой город притягивает молодежь во многом благодаря предоставлению широкого выбора направлений деятельности. Молодые люди за время получения образования адаптируются к самостоятельной жизни, находят работу, создают собственную семью и часто предпочитают остаться в крупном городе России на всю жизнь, не возвращаясь в родительский дом [6].

Высокий уровень молодежи, покидающей малый город, – неблагоприятное явление, приводящее к большим потерям потенциальных трудовых ресурсов, к диспропорции в социально-демографической и экономической сфере регионов России.

Анализ данных социологического исследования РАНХиГС, проведенного в 2015 году и посвященного изучению трудовой мобильности населения малых городов России, показал, что 73,1% опрошенных выпускников малых городов после окончания школы решительно настроены на переезд в другой город России, а 21,4% не уверены, что останутся в своем родном городе. Это указывает на большой миграционный потенциал молодежи, проживающей в малых городах. При этом важно, что почти половина выпускников (47%) намерена навсегда покинуть свой город [7].

Молодым людям было предложено оценить свой город и дать ему высокую, среднюю или низкую оценку. Такой характеристике города, как наличие родственных и дружеских связей, была дана высокая оценка, что можно отнести к преимуществу малого города перед более крупным. В нем намного легче поддерживать тесный контакт с близкими и знакомыми. Однако большинство выпускников школ негативно оценили город по характеристике, связанной с возможностью получения высоких заработков (71,5% поставили низкую оценку). Большинством завершающих обучение в школе не была высоко оценена возможность получения высшего образования в своем городе (46% дали родному городу низкую оценку, 30,6% – среднюю), что и является основной причиной миграции [7].

Согласно данным опроса РАНХиГС, практически вся молодежь (90,7%) собирается поступать в вуз [7]. Планы девушек и юношей на переезд из своего города в целях получения высшего образования связаны с почти полным отсутствием вузов в малых городах. Например, в г. Сатка (Челябинская область) существует филиал, который не востребован выпускниками местных школ, а в г. Камень-на-Оби (Алтайский край) единственный филиал закрыт.

Почти половина молодежи, принявшей участие в вышеуказанном исследовании, считает приемлемой заработную плату размером от 25 до 50 тыс. руб-

лей (46,6%), одна треть опрошенных полагают, что лишь размер заработной платы более 50 тыс. рублей сможет обеспечить достойное проживание [7]. Указанная сумма не может быть заработана в малом городе даже после нескольких лет упорного труда. Такая заработная плата характерна лишь для нескольких регионов России, таких как Москва, Санкт-Петербург, Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа. В малых городах максимальная средняя заработная плата составляет 25 тыс. рублей [6].

Относительно направлений миграции молодежи, согласно результатам исследования РАНХиГС, в целом молодые люди чаще всего планируют переезд в столицу своего региона (43%). Однако выпускники школ г. Камень-на-Оби планируют переехать не в Барнаул, являющийся близким региональным центром, а в Новосибирск – равноудаленный, но более крупный региональный центр, с большим количеством вузов (49,2% опрошенной молодежи, живущей в г. Камень-на-Оби). Значимым центром миграции после окончания школы являются Москва и Санкт-Петербург. Особенно часто на выезд в эти города ориентируются выпускники городов Вязники (Владимирская область) и Ртищево (Саратовская область) – 24,3% и 24,6% соответственно, так как они ближе расположены к Москве и Санкт-Петербургу, чем города Сатка и Камень-на-Оби [7]. В больших городах молодежью часто приобретается жилье для последующего переезда всей семьи. Предпочтение отдается ближайшим городам, а также городам с большими возможностями, зачастую с крупнейшей численностью населения. Для большинства будущих студентов, работников и их родителей переезд в большой город является жизненной стратегией и долгосрочной перспективой. Возвращение обратно в малый город после окончания вуза является для многих крайним выходом, когда другие планы остались нереализованными.

Можно сделать вывод, что процесс внутрироссийской миграции молодежи имеет большой потенциал. Главным фактором, способствующим оттоку подрастающего поколения из малых городов России, служит отсутствие возможности получения высшего образования в своем городе, низкий уровень занятости и оплаты труда. Крупные города притягивают молодых девушек, юношей и их родителей, предоставляя широкий выбор направлений профессиональной деятельности и перспективу карьерного роста. Во избежание вымирания и ухудшения уровня жизни населения небольших городов, для привлечения в них молодых специалистов необходимо принимать всевозможные меры по развитию малых городов РФ.

Список литературы

1. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2018 году [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_107/Main.htm (Дата обращения: 18.11.2019).

2. Кодина И.Н. Образ жизни населения малого города: социальные практики и детерминанты (на материалах Ивановской области): Автореф. дис. … канд. социол. наук: 22.00.04. Н. Новгород, 2012. 26 с.

3. Итоги всероссийской переписи населения 2010 года [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистки. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm (Дата обращения: 18.11.2019).

4. Внутрироссийская миграция / Д.Д. Богоявленский, Е.А. Кваша, М.Ю. Межевова, Ю.Ф. Флоринская и др. // Демоскоп Weekly: демографический электронный журнал. 2019. № 819-820 [Электронный ресурс]. URL: http://www.demoscope.ru/weekly/2019/0819/opros01.php (Дата обращения: 21.11.2019).

5. Саралиева З.Х. Особенности и жизненные стратегии молодых мигрантов из национальных республик Российской Федерации, проживающих в Нижегородской области / З.Х. Саралиева, Т.К. Ростовская // Научный результат. Социология и управление. – 2018. – Т. 4, № 1. – С. 72–85.

6. Мкртчян Н.В. Миграция молодежи из малых городов России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2017. – № 1. – С. 225–242.

7. Трудовая мобильность населения малых городов России – 2015. Опрос выпускников [Электронный ресурс] // Портал социологических данных РАНХиГС. URL: https://social.ranepa.ru/tsentry-i-instituty/institut-sotsialnogo-analiza-i-prognozirovaniya/issledovaniya/77-trudovaya-mobilnost-naseleniya-malykh-gorodov-rossii-2015-opros-vypusknikov (Дата обращения: 10.03.2019).

YOUTH MIGRATION AS A WAY TO OVERCOME THE DIFFICULTIES OF OBTAINING HIGHER EDUCATION AND EMPLOYMENT IN SMALL RUSSIAN CITIES (ACCORDING TO THE RANEPA SOCIOLOGICAL RESEARCH)

D.A. Protsiv

Young people from small Russian cities, despite the existing advantages of living in them, are forced to leave for higher education and further employment in larger cities. Many young people intend to stay in the new city forever. As a result of this process, there is a loss of labor resources in small cities and a growing difference in the socio-economic development of Russian regions. Based on the data of the Ranepa sociological research, specific reasons for intentions of school graduates to leave their hometown were identified: the lack of a University or necessary specialty in a small

city, low employment and salary that is not able to provide decent living. The main directions of migration were also established. Most of the outflow of young people takes place in the center of their administrative formation. A popular destination is the regional center of one of the neighboring regions. In addition, the largest cities in Russia – Moscow and St. Petersburg attract some young people.

Keywords: migration, small city, youth, graduate, education, University, labor, salary.

УДК 316

ФОРМЫ ГРАЖДАНСКОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖИ

Д.О. Фролова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Изучены формы гражданской активности молодежи. Определены масштабы распространенности различных форм гражданской активности и отношение молодежи к этим формам, выделены основные факторы, влияющие на участие молодых людей в формах активности.

Ключевые слова: молодежь, активизм, гражданское общество, гражданская активность, гражданская идентичность, гражданская инициатива.

Гражданское самосознание молодежи является ключевым ресурсом гражданского общества, оно зависит от представлений молодого поколения о демократии, а также от отношения непосредственно к формам и способам реализации гражданской активности.

Ориентируясь на гипотезу лага Р. Инглхарта, можно утверждать, что события, которые переживает молодежь сейчас, повлияют на всю ее дальнейшую жизнь, поэтому изменения ценностей в обществе носит отложенный характер [1]. Когда через несколько десятков лет молодежь станет главным социальным актором, будет нести в себе и реализовывать именно те ценностные ориентации, которые сформировались во время ее взросления, поэтому так важно изучить взгляды молодежи, ценностные установки и ориентиры, а также готовность к проявлению гражданской инициативы.

Нельзя не отметить повышение участия молодых людей в протестных акциях. Ярким примером являются антикоррупционные протесты 26 марта и 12 июня 2017 г. [2]. Эти митинги запомнились массовым участием молодежи: студентов и школьников. Большое количество молодежи было отмечено на акции

у мэрии Москвы 27 июля 2019 г. [3]. Е. Омельченко связывает повышенные протестной активности молодежи с ощущением отсутствия перспектив в целом ряде сфер жизни – для роста, развития, высказывания, самореализации [4]. Недовольство молодых людей выходит за рамки их повседневных интересов.

Наряду с участием студентов и аспирантов в протестных акциях, в крупнейших вузах появляются альтернативные органы студенческого самоуправления, которые не только борются за права учащихся и решение бытовых вопросов, но и занимаются правозащитной деятельностью, например, собирают средства в поддержку студентов, задержанных на митингах или арестованных по политическим мотивам [5].

Помимо протестной активности растет и электоральная активность. Молодые люди хотят принимать участие в выборах представителей власти. Например, по сравнению с выборами президента, прошедшими в 2012 г., активность молодежи на выборах президента в 2018 г. возросла. Так, при среднем росте 3% явка составила 64.9% [6].

Среди молодежи распространяется практика участия в выборах в роли наблюдателей на избирательных участках [7], так как многие молодые люди не верят в открытость и честность выборов.

Молодежь активна не только на выборах и митингах, но и в благотворительности и волонтерстве. Согласно данным благотворительного фонда развития филантропии КАФ, молодые россияне активнее в благотворительных пожертвованиях и волонтерстве по сравнению со старшим поколением [8].

Актуально рассмотрение гражданской позиции молодежи как социального актора.

Для описания гражданской активности молодежи используем вторичные данные исследования об отношении молодежи к социально-политической ситуации в России, проведенного в формате анкетирования в 2017 г. ФСН ННГУ им. Н.И. Лобачевского (n=828), и данные авторского исследования «Отношение молодежи к ситуации в стране и формам гражданской активности», проведенного в формате полуформализованных интервью в 2019 г. (n=30).

Чтобы определить, как молодые люди относятся к происходящему в стране и готовы ли они проявлять свою гражданскую позицию, необходимо уточнить, заинтересована ли молодежь политикой и удовлетворена ли ситуаций в стране?

Молодежь не согласна с утверждением, что интерес к политике является непрестижным среди молодежи (67%) (табл. 1). «*Очень активно слежу за политической жизнью страны, так как считаю нужным знать данную информацию каждому гражданину страны*» (м, 21); «*Политической обстановкой*

интересуюсь, естественно, мне не все равно, что происходит стране, где мы живём» (ж, 21). Интерес к ситуации в стране у молодежи ассоциируется с неким необходимым долгом гражданина, неравнодушием к ситуации в стране и необходимостью использования этой информации в повседневной жизни. Отмечается и растущая тенденция вовлечения молодежи в общественно-политическую жизнь страны.

Таблица 1

Согласие с высказываниями о заинтересованности и вовлеченности в общественно-политическую жизнь, %

	Согласны	**Затрудняются ответить**	**Не согласны**
Интересоваться политикой непрестижно среди молодежи	10	22	67
С каждым годом все больше молодых людей вовлекаются в общественно-политическую жизнь страны	53	35	12

Чтобы иметь возможность оценить политическую ситуацию, молодым людям необходимо получить актуальную новостную информацию о происходящем в стране и мире. 53% молодежи следят за событиями в стране и мире с помощью социальных сетей, в общении с друзьями и близкими, в интернете. Однако, информации из данных источников может быть недостаточно для полноценного восприятия ситуации в стране. А попытка актуализировать ту или иную проблему, разместив данные о ней в интернете, может потерпеть крах, так как множество данных, размещенных в интернете, теряются в новостной ленте, заполненной рекламой и бесполезной информацией.

Больше трети молодых людей не поддерживают руководство страны и выбранный ими курс. Неудовлетворенность ситуацией в стране и недоверие к властным структурам (табл. 2), говорит о том, что молодые люди осознают наличие социальных проблем. *«Страна стоит на месте. В каких-то сферах власти пытаются провести изменения, но по факту страна не имеет развития. Разваливается сельское хозяйство, спорт, образование, в стране всем правят деньги»* (м, 22).

Таблица 2

Согласие с высказываниями об отношении молодежи к власти, %

	Согласны	**Затрудняются ответить**	**Не согласны**
Молодежь поддерживает руководство страны и выбранный им политический курс	15	47	39
Молодежь раздражена действующей властью в стране, воспринимает ее негативно	32	40	28

Категория «гражданская активность» молодежи в данной работе будет пониматься в широком смысле, как одна из форм общественной активности, которая проявляется в неравнодушном отношении к проблемам общества. Нами были рассмотрены некоторые подходы к классификации форм гражданской активности, в частности А.М. Евлегиной [9] и А.А. Фролова [10]. Основываясь на данных подходах, нами были выделены такие ключевые формы гражданской активности как: 1) участие в волонтерстве и благотворительности; 2) электоральная активность; 3) участие в политических и общественных организациях; 4) протестная активность; 4) Интернет-активность.

Обратим внимание на отношение молодежи к членству в политических партиях и общественных организациях. Не наблюдается сильного желания состоять в политических партиях и общественных организациях, всего 17% и 19% молодых людей хотят стать членами политической партий и организаций соответственно (рис. 1). Несмотря на то, что число молодых людей, состоящих или желающих состоять в какой-либо политической партии, не велико, именно молодежный парламентаризм представляется одной из наиболее перспективных форм вовлечения молодежи в общественно-политическую жизнь страны. Согласно данным исследования об отношении молодежи к социально-политической ситуации в России, больше половины молодых людей (58%) считают, что с помощью участия в деятельности молодежных организаций можно в будущем построить карьеру в политике.

Рис. 1. Желание состоять в политической партии или организации

Обратим внимание на электоральную активность молодежи. Больше половины молодых людей участвуют в выборах, однако, число тех, кто никогда не принимает участие в выборах, также достаточно большое – 37% (рис. 2).

Рис. 2. Участие в выборах представителей органов власти

Несмотря на то, что желающих принимать участие в выборах достаточно много, тех, кто верит в то, что можно как-то повлиять на обстановку в стране с помощью выборов, очень мало. «*Моя позиция такова: «если в выборах можно было на что-то повлиять – нам бы запретили в них участвовать!»* (м, 22). Подавляющая часть молодых людей говорят о том, что выборы – это фикция.

Таблица 3

Согласие с высказываниями об участии в митингах, %

	Согласны	**Затрудняются ответить**	**Не согласны**
Молодежь готова участвовать в протестных акциях, митингах только за деньги	17	38	45
Молодые люди готовы отстаивать свои права и интересы, участвуя в митингах, акциях протеста	66	39	15

Молодые люди заявляют о готовности отстаивать свои интересы с помощью участия в акциях протеста и митингах (табл. 3). Наибольшее одобрение вызывают согласованные митинги (43%) и митинги в поддержку нынешнего президента (42%). К несогласованным митингам молодежь относится преимущественно отрицательно (49%) (рис. 3).

Рис. 3. Отношение молодежи к митингам

Хотя молодые люди преимущественно положительно относятся к участию в митингах и акциях протеста, встречаются сомнения по поводу действенности данных форм выражения гражданских инициатив. «*Я не агрессивный человек и боюсь больших скоплений людей, и не представляю себя на всяких демонстрациях. Кто вообще сказал, что они действенны?»* (ж, 18); *«Я никогда не был на митингах, считаю, что с помощью них ничего нельзя решить»* (м, 21).

Необходимо отметить, что денежное вознаграждение за участие в митингах не привлекает молодых людей, не является мотивацией для участия (табл.3). Важным аспектом, влияющим на желание принять участие, является тема проводимых митингов и демонстраций. Молодые люди обращают внимание на личную заинтересованность в проблеме, освещаемой на митингах, демонстрациях и акциях протеста.

Волонтерство – это особый вид общественной деятельности, который осуществляется добровольно на благо социума без расчёта на денежное вознаграждение. Интерес к волонтерству возрос в последние несколько лет на фоне проведения в России крупных спортивных мероприятий. На государственном уровне волонтерские движения получали поддержку, вплоть до объявления 2018 г. «Годом волонтерства и добровольчества». Можно сказать, что в нашем обществе сформирован положительный образ волонтера, который является достаточно привлекательным для молодежи.

Среди молодежи много тех, кто уже занимался волонтерством (33%) и тех, кто желает принять участие (38%) в данной форме гражданской активности (рис. 4). *«Да, принимала. Акции-субботники, акции в помощь детям-сиротам, устраивали театральные представления для сирот, инвалидов, пожилых людей»* (ж, 20); *«Да, участвовала в деятельности Волонтёрского центра ИМОМИ, мы помогали в организации конференций и олимпиад»* (ж, 19).

Волонтерство связывается с благотворительностью как с активностью, в которой также оказывается помощь нуждающимся. *«Не участвовал в волонтерских акциях, но периодически стараюсь сдавать ненужные вещи в благотворительные фонды»* (ж, 19). Молодые люди хотят помочь материально, но отмечается недостаток материальных возможностей: «*Без проблем отдам ненужные вещи нуждающимся. А чтобы помогать материально, нужно иметь эти излишки. Пока работаю над этим»* (м, 23).

Невозможно игнорировать, что «*…общество с каждым днем становится все более зависимым от того, что происходит на просторах интернета*» (м, 21). Одной из форм гражданской активности нижегородской молодежи является интернет-активность.

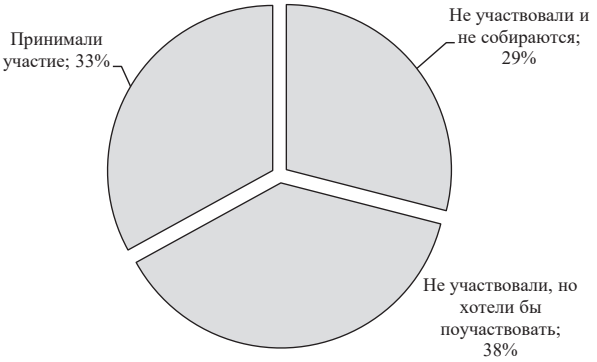

Рис. 4. Участие в волонтерской деятельности

Считается, что через интернет сложно решить реальные социальные проблемы и что «*интернет не самое лучшее место для политических дебатов, все уходит "в никуда"*» (ж, 19). Российский сегмент интернета считается мало приспособленным к грамотной коммуникации между народом и властью. Нехватка механизмов, которые могли бы помочь реализации гражданской позиции через интернет, не способствует развитию взаимодействий между властными структурами и людьми. «*Пока что наше общество до этого не дошло, чтобы решать насущные проблемы через интернет*» (м, 18). Некоторые представители молодежи считают, что интернет и социальные сети не предназначены для решения общественных проблем, не являются площадками выражения гражданской позиции. «*Не выражаю, так как считаю, что данные вопросы не могут решаться с помощью интернета*» (м, 21); «*Социальные сети мне нужны для общения, а не для того, чтобы показывать свою политическую активность*» (м, 22).

Однако, Интернет может рассматриваться как возможный канал влияния на обстановку в стране с помощью придания гласности тех или иных общественных проблем. «*Да, в наше время есть интернет. Я могу отснять видеоролик о какой-либо проблеме, и она моментально «раздуется» на весь город»* (м, 22). Открытость и возможность в короткое время придать информации широкую гласность является большим преимуществом интернета, которое может положительно влиять на решение освещаемой социальной проблемы. «*Нынче волна хэштегов в твиттере результативнее митинга на центральной площади*» (м, 20). В отличие от митинга интернет-инициатива не требует активных действий, поддержать ту или иную идею или поднять вопрос об актуальной проблеме можно не выходя из дома.

В связи с последними законопроектами об интернете и событиями, когда пост в интернете или лайк может стать причиной обвинения в экстремизме, нельзя сказать, что интернет дает полноценную свободы для выражения мнения и мысли [11]. Мемы и оценка действий властей теперь может довести до суда и тюремного заключения [12]. Страх, что за выражение своего мнения можно иметь негативные последствия, является препятствием для выражения гражданской позиции молодежи. «*Не выражаю свою гражданскую позицию в интернете, тут сажают за посты, освещающие власть. Я запуган, народ запуган*» (м, 19); «*Во-первых, достаточно страшно, что тебя могут вычислить за какие-то негативные высказывания и мемы. Ну, кому хочется сесть в тюрьму за шутку или за выражение своего мнения? Никому*» (ж, 18). Считается, что за выражение своего мнения и освещение проблемы скорее накажут, чем действительно займутся решением и обратят внимание на проблему. Здесь и встает вопрос о о доверии к власти.

Отметим наиболее значимые характеристики готовности молодежи к реализации политического и гражданского участия. Молодежь неравнодушна к ситуации в стране, ее представители преимущественно негативно оценивают и не доверяют деятельности властных структур, что сказывается на отношении к некоторым формам гражданской активности.

Несмотря на то, что желающих принять участие в выборах достаточно много, они не воспринимаются молодежью как честные и открытые, подчеркивается вероятность того, что исход выборов заранее предопределен и голоса избирателей ничего не решают.

Присутствует страх перед участием в митингах и акциях протеста из-за возможных негативных последствий. Скептицизм молодого поколения связан, прежде всего, с таким форматом активности, как несогласованные митинги**.** В целом молодежь готова к участию в согласованных митингах в том случае, если тематика будет для них актуальна.

В обществе сформирован положительный, привлекательный для молодого поколения образ волонтера, поэтому наиболее позитивные установки молодежи в отношении гражданской и политической активности касаются таких ее форм, как волонтерство и благотворительность. Однако, важно отметить, что молодые люди не имеют достаточной материальной возможности для активного участия в благотворительности.

Не наблюдается сильного желания молодежи состоять в политических партиях и общественных организациях, однако больше половины молодых людей считают, что благодаря опыту участия в них можно в будущем построить карьеру в политике.

Отношение к Интернет-активности у молодежи неоднозначно. Интернет считается каналом получения информации и эффективным механизмом для придания гласности социальных проблем. При этом молодые люди сомневаются в эффективности интернет-активности для выражения гражданских инициатив и беспокоятся о последствиях свободного выражения своих мыслей в интернете.

Список литературы

1. Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества // Политические исследования. – 1997. – № 4. – С. 6–32.
2. Ляленкова Т. Молодежный протест: почему Навальный? // Радио «Свобода» [Электронный ресурс]. URL: https://www.svoboda.org/amp/28629313.html (Дата обращения: 17.11.2019).
3. Кузнецова Е., Сироткин К, Дергачев В. Акция «за честные выборы» в Москве // РБК [Электронный ресурс]. URL: https://www.rbc.ru/politics/27/07/2019/5d3c8a7c9a7947630f84424a (Дата обращения: 17.11.2019).
4. Омельченко Е. Говорят, раньше молодые люди в России становились неформалами, а теперь – либералами. Это правда? Протест – новая субкультура? // Интернет-издание «Meduza» [Электронный ресурс]. URL: https://meduza.io/amp/feature/2019/10/14/govoryat-ranshe-molodye-lyudi-v-rossii-stanovilis-neformalami-a-teper-liberalami-eto-pravda-protest-novaya-subkultura (Дата обращения: 17.11.2019).
5. Кравцова И. Отважились повзрослеть. Московские студенты стали движущей силой летних протестов 2019 года – несмотря на противодействие вузов // Интернет-издание «Meduza» [Электронный ресурс]. URL: https://meduza.io/feature/2019/09/27/otvazhilis-povzroslet (Дата обращения: 17.11.2019).
6. Выбрали сильного президента: российская молодежь проголосовала за настоящего лидера России // Журнал «Слово и Дело» [Электронный ресурс]. URL: https://slovodel.com/508859-vybrali-silnogo-prezidenta-rossiiskaya-molodezh-progolosovala-za-nastoyashego-lidera-rossii (Дата обращения: 17.11.2019).
7. В Москве началось обучение общественных наблюдателей на выборы депутатов в городскую думу // Информационное агенство «Тасс» [Электронный ресурс]. URL: https://tass.ru/obschestvo/6762855 (Дата обращения: 12.11.2019).
8. Благотворительный фонд развития филонтропии: молодые люди стали драйвером частной благотворительности в России // Информационный портал «Такие дела» [Электронный ресурс]. URL: https://takiedela.ru/news/2019/02/12/drayver-blagotvoritelnosti/amp/ (Дата обращения: 17.11.2019).
9. Евлегина А.М. Гражданское участие: Актуальные вопросы содержания и типологии // Дискуссия. – 2016. – № 7 (70). – С. 66–72.

10. Фролов А.А. Индекс гражданской активности: результаты исследований в Ярославской области // Власть. – 2017. – Т. 25, № 9. – С. 120–126.

11. Замахина Т.В Госдуму внесли законопроект о наказании за оскорбление власти в интернете // Газета «RG.RU» [Электронный ресурс]. URL: https://rg.ru/2018/12/12/za-neuvazhenie-gosudarstva-v-internete-predlozhili-nakazyvat.html (Дата обращения: 12.11.2019).

12. Россиянин пойдет под суд за мем с патриархом Кириллом // Интернет-издание «Lenta.ru» [Электронный ресурс]. URL: https://lenta.ru/news/2018/08/03/begi (Дата обращения: 12.11.2019).

FORMS OF CIVIC ACTIVITY OF YOUTH

D.O. Frolova

The article is devoted to the study of forms of civic activity of youth. The prevalence of various forms of social activity and the attitude of young people to these forms were determined, and the main factors influencing the participation of young people in forms of activity were identified.

Keywords: youth, activism, civil society, civic engagement, civic identity, civic initiative.

УДК 314

РАЗВОД XX–XXI ВВ.: СОЦИАЛЬНО-ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

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

Рассмотрена трансформация законодательства бракоразводного процесса в России на рубеже XX-XXI вв. Обозначена роль нового семейного права в изменении отношения российского общества к разводу, который в настоящее время стал нормой для современного общества. Обозначены основные причины, препятствия развода, а также его негативное влияние на демографические показатели страны.

Ключевые слова: история, развод, право, законодательство, причины, препятствия, последствия.

Современный этап развития общества характеризуется трансформацией всех сфер жизнедеятельности, одной из которых является семья. В XX–XXI вв. формируется новая модель брачно-партнёрских союзов: увеличение возраста

вступления в брак, изменение отношения к расторжению официальных союзов, появление новых форм семейных отношений, т. е. радикальное изменение традиционных ценностей семьи.

Бракоразводными делами до 1917 г. занималась церковь. По существовавшему законодательству, развод мог быть осуществлён только по строго определённым поводам. Основной причиной, по которой допускалось расторжение брачного союза, было прелюбодеяние, причем не только жены, но и мужа. После Октябрьской революции 1917 г. был принят декрет «О расторжении брака», на основании которого бракоразводные дела передавались в ведение местных судов и отныне могли возбуждаться по одностороннему заявлению супруга [1].

С 1926 г. процедура расторжения брака стала ещё проще. Развод осуществлялся прямо в органах ЗАГСа, причем без обязательного присутствия второго супруга. Однако в 1944 г. эта процедура вновь претерпела изменения: брак расторгался лишь в случае признания судом необходимости его прекращения, а также была повышена пошлина за расторжение брачного союза [2]. Причиной этого, возможно, стали последствия Великой Отечественной войны 1941-1945 гг. для населения, а именно большие человеческие потери, которые до настоящего времени так и не восполнены. Это стало причиной дисбаланса половозрастной структуры населения, резкого снижения брачности и рождаемости [3].

Постановлениями от 1965-1966 гг. процедура развода снова была упрощена. Сначала отменили обязательность публикации объявления о разводе в газете, затем – суду первой инстанции было разрешено расторгать браки, а если он расторгался по взаимному желанию супругов, у которых не было общих детей, то развод осуществлялся органами ЗАГС. Введение в действие этих постановлений привело к резкому увеличению числа разводов: если в 1950 г. было зарегистрировано около 49 тыс. разводов, то в 1980 г. – уже 580 тыс. Наряду с повышением разводимости, с 1987 по 1992 гг. годовое число браков уменьшается на 30%, в 1992-1994 гг. показатель стабилизировался, но с 1995 г. он вновь начинает уменьшаться [2; 4].

С 1991 г. после распада Советского Союза было принято новое законодательство, регулирующее отношения в области брака и семьи. Семейное право было призвано адаптировать семейно-правовые нормы к тем социальным и экономическим изменениям, которые принесли с собой обретение независимости и радикальная политическая трансформация. Несмотря на это, Семейный кодекс РФ незначительно изменился: расторжение брака производится в органах записи актов гражданского состояния, а в случаях, когда у супругов есть

несовершеннолетние дети или один из супругов уклоняется от расторжения брака, осуществляется в судебном порядке [5].

В настоящее время в нашей стране количество разводов остается очень высоким, несмотря на наблюдаемую тенденцию их снижения с 2014 по 2018 гг. По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2002 г. было зарегистрировано 853,6 тыс. разводов, а в 2018 г. – 583,9 тыс. [4].

Толерантное отношение к разводам с каждым годом возрастает, о чём свидетельствуют статистические данные и мнение россиян. Так, в 2018 г. на 1000 браков приходится почти 654 тыс. разводов, в 1950-1960 гг. этот показатель не превышал 123 тыс., а согласно исследованию ВЦИОМ от 4 июля 2019 г., с каждым годом всё больше россиян считают, что разрыв брачного союза допустим и никаких препятствий для этого нет (36%). Всё же наиболее частым препятствием развода является невозможность «поделить» детей между родителями (34%), однако эта причина может уйти на последний план, так как репродуктивные планы как женщин, так и мужчин не выходят за пределы двухдетной модели. Среди основных препятствий для развода отмечается материальная зависимость одного из супругов и жилищный вопрос [6; 7].

Показатель разводимости снижается вместе с уменьшением числа официально зарегистрированных браков, которое в 2018 г. составило 893 тыс. человек [4].

Согласно данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ, за последнее время сожительство выступает в роли не только пробного брака, но и как альтернатива зарегистрированному союзу. Анализ данных мониторинга 2009-2015 гг. показывает, что средняя продолжительность незарегистрированных отношений составляет 8-9 лет, в то же время максимальная длительность такого союза составляет 63 года, то есть такие формы семьи нельзя рассматривать как пробные [7].

О росте толерантного отношения к сожительству россиян свидетельствует и опрос ВЦИОМ 2019 г., согласно которому респонденты в возрасте от 18 до 34 лет считают, что можно официально не регистрировать брак, но жить в семье, а опрошенные в возрасте 18-24 лет отдают предпочтение одиночеству. Всё же большая часть населения России (64%) придерживается мнения о необходимости вступления в брак [6], что не подтверждает, а скорее, наоборот, противоречит статистическим данным.

В России на протяжении 1960-1985 гг. возраст, в котором регистрировали брачный союз, продолжал снижаться, и к началу 1990-х гг. возрастные характеристики брака вернулись к низким значениям, наблюдавшимся столетием ранее: средний возраст регистрации первого брака для женщины составил 21-22

года [8]. Однако в период с 1990 г. по настоящее время всё реже заключаются браки молодыми людьми до 24 лет, возрастает число вступивших в брак в возрасте от 25 до 34 лет, а также растет группа заключающих брак после 35 лет [4]. Тенденция к увеличению возраста вступления в брачный союз объясняется тем, что молодые поколения нацелены в большей степени на образование и карьерный рост, чем на создание семьи.

С изменением брачного возраста изменились и причины развода: если более 50 лет назад распад семьи был связан с «легкомысленным отношением к браку, безответственностью» [9], то сегодня, по мнению россиян, наиболее веской причиной для развода является бедность семьи (46%), факторами, которой являются безработица (5%), отсутствие собственного жилья (6%) почти в равной мере. К основным причинам расторжения союза общество относит неумение идти на компромиссы (21%), измены, ревность (22%). [6]. Согласно данными исследования Левада-центра, мужчины (34%) более толерантны к изменам, чем женщины (16%). Супруги в возрасте 18-24 года нормально относятся к измене (30%), однако с возрастом данный показатель уменьшается [10]. В то же время, по результатам опроса ВЦИОМ от 13-14 января 2018 г. только 26% россиян готовы лояльно отнестись к изменам. Большинство опрошенных (64%) не хотят терпеть супружескую неверность [11].

Итак, появилось поколение рассудительной молодежи, которая не вступает в брак по неопытности, предпочитая «проверить» отношения во время сожительства без регистрации или же отдают предпочтение одиночеству (например, в связи с учёбой). Из этого следует, что основная причина развода, которая существовала более 50 лет назад, уходит на второй план.

В XX – начале XXI вв. произошла трансформация семейного законодательства в отношении расторжения брака. Это повлекло за собой изменение норм современного общества: развод перестал восприниматься как нечто негативное, а скорее, наоборот, выступая одним из важнейших компонентов семейной системы, в настоящее время является одним из способов разрешения конфликтов между супругами.

Список литературы

1. История разводов: от Древней Руси до России XX века // Дилетант [Электронный ресурс]. URL: https://diletant.media/articles/26021875/ (Дата обращения: 15.12.2019).

2. «Браки и разводы в России» (часть 1) // Народонаселение. – 1998. – № 2. – С. 3–13.

3. Захарова О.Д. Акопян А.С., Харченко В.И. Эволюция рождаемости в России во второй половине XX века: история, современность и перспективы // Пробл. прогнозирования. – 2002. – № 6. – С. 94–106.

4. Статистика браков и разводов // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: https://www.gks.ru (Дата обращения: 1.10.2019 г.).

5. Хазова О.А. Семейное право на постсоветском европейском пространстве: основные новеллы законодательства о браке и разводе // Государство и право. – 2011. – № 4. – С. 31–41.

6. Отношение к бракам и разводам: мониторинг // ВЦИОМ [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid =9793 (Дата обращения: 10.11.2019 г.).

7. Семейная экосистема человека: монография / З.Х. Саралиева, Г.Л. Воронин, С.А. Судьин, Д.А. Шпилев и др. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2018. – С. 34–53.

8. Эволюция семьи в Европе: Восток–Запад / Под науч. ред. С.В. Захарова, Л.М. Прокофьевой, О.В. Синявской; Независимый институт социальной политики. – М.: НИСП, 2010. – 392 с.

9. Грушин Б.А. Разводы в СССР. – М.: Изд-во МГУ, 1963. – С. 344.

10. Измены: табу или норма // Левада-центр [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.levada.ru/2015/02/19/izmeny-tabu-ili-norma/ (Дата обращения: 12.11.2019 г.).

11. Измены, однополые связи, аборты: табу или норма? // ВЦИОМ [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116695 (Дата обращения: 10.11.2019 г.).

DIVORCE XX-XXI CENTURY: SOCIO-HISTORICAL ASPECT

A.A. Shimanova

The article discusses the transformation of divorce laws in Russia at the turn of the XX-XXI centuries. The role of the new family law in changing the attitude of Russian society to divorce, which has now become the norm for modern society, is outlined. The main causes, obstacles to divorce, as well as its negative impact on the demographic indicators of the country are indicated.

Keywords: history, divorce, law, legislation, causes, obstacles, consequences.

РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕСЕ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ

УДК 159

К ПРОБЛЕМЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПОКОЛЕНИЙ X И Y

А.Е. Баранкина
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Цель исследования – выявить особенности мотивации трудовой деятельности поколений X и Y. В исследовании приняли участие 72 специалиста инженерно-технической сферы, среди которых равное количество представителей поколения X и поколения Y. Исследование проводилось с помощью методики «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир, модифицированной А.А. Реаном. Установлены значимые различия как среди первичных мотивов (избегание критики), так и среди мотивационных комплексов (внешняя отрицательная мотивация).

Ключевые слова: трудовая мотивация, внешняя положительная мотивация, внешняя отрицательная мотивация, внутренняя мотивация, специалисты инженерно-технического профиля, поколение X, поколение Y.

Важным аспектом в организационном развитии является формирование трудового потенциала, ориентированного на достижение стратегических целей компании. С этим актуальным вопросом тесно связана проблема эффективной трудовой мотивации персонала. На современном этапе при формировании системы мотивации персонала руководителям важно и необходимо учитывать его поколенную дифференциацию.

Каждое поколение формировалось в определенном социально-историческом контексте и вследствие этого обладает своим специфическим набором потребностей, целей, ценностей и качеств. Учет принадлежности работников к тому или иному поколению позволит разработать дифференцированный подход к методам и способам мотивации, применяемым в кадровой работе для увеличения производительности труда, удовлетворенности персонала трудом и повышения его лояльности.

Создатели теории поколений – демограф Н. Хоув и историк У. Штраус выделяют 6 возрастных групп. Анализ каждого поколения проводится с учётом

исторического периода, в котором рождались и проживали представители разных возрастов, а также социально-экономических и политических факторов, условий воспитания в рамках определенной семейной модели. Каждое поколение имеет свои особенности и ценности [см.: 1].

В качестве рабочего определения в данной статье будет использоваться дефиниция родоначальников обсуждаемой теории: «Поколение — это группа людей, родившихся в определенный период времени, общая социализация которых проходила под влиянием одинаковых исторических, политических и экономических событий, а также в определенной социокультурной среде» [2, с. 85]

Важно отметить, что, несмотря на уникальность психологических и поведенческих характеристик каждого поколения, представители разных возрастных группы взаимосвязаны и взаимозависимы друг от друга. На каждое новое поколение влияют ценности и опыт предшествующего [3].

К российской действительности предложенную модель адаптировали психолингвист Е. Шамис и психолог А. Антипов в 2004 г. [1]. В таблице 1 отражены временн*ы*е интервалы рождения представителей всех шести поколений.

Таблица 1

Периоды рождения представителей поколений по Н. Хоуву и У. Штрауссу

№	Поколения	Годы
1	Величайшее поколение	1903-1923
2	Молчаливое поколение	1923-1944
3	Бэби-бумеры	1945-1964
4	Поколение X	1965-1984
5	Поколение Y, или поколение Миллениума	1985-2002
6	Поколение Z	2003-наше время

Обращаясь к данным Федеральной службы государственной статистики, можно определить долю занятых в российской экономике поколений на 2018 год (рис. 1).

Поколение Y составляет примерно 48 % рабочей силы страны, представители поколения X – 36%. Еще достаточно долго работники поколения X будут доминировать в структуре трудовых ресурсов России, хотя их удельный вес постепенно сокращается. Вероятно, количественный и долевой состав поколения Y на протяжении нескольких лет не будет резко изменяться. Уже в ближайшие годы представители поколения Z достигнут трудоспособного возраста и также пополнят трудовые ресурсы нашей страны.

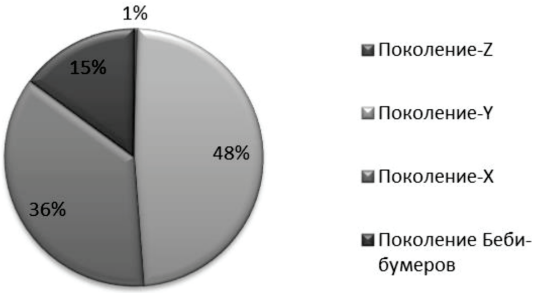

Рис. 1. Структура населения, занятого в трудовой деятельности по группам поколений на 2018 год [4]

Трудовым ресурсами нашей страны сегодня и в ближайшей перспективе можно считать поколения X и Y. Их представители, рождённые в период с 1965 г. по 2002 г., находящиеся в трудоспособном возрасте, составляют около 84% всех экономически активных граждан. Каждое из поколений имеет свою систему взглядов, факторов мотивации, потребностей и ценностей.

Выявление различий в трудовом поведении между поколениями, включая мотивацию их деятельности, представляет важную практическую задачу в работе корпоративных служб персонала, решить которую отчасти поможет данное исследование. Целью его является изучение особенностей внешней и внутренней мотивации трудовой деятельности представителей поколений X и Y.

*Описание выборки***.** В исследовании приняли участие 72 специалиста инженерно-технического профиля организаций Нижегородской области, которые равномерно распределены на 2 группы по поколениям: по 36 человек, относящиеся к поколению X и поколению Y. Выборки выравнены и по уровню образования (все участники исследования получили высшее образование). Минимальный возраст обследуемых поколения Y составил 21 год, средний – 25 лет, максимальный – 33 года. Минимальный возраст исследуемых, относящихся к поколению X составил 36 лет, средний – 42 года, максимальный – 57 лет.

Сбор данных производился с помощью методики «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир, модифицированной А.А. Реаном [5].

Для статистической обработки данных применялся непараметрический критерий Манна-Уитни (U-критерий), который рассчитывался в программе Statistica 10.0.

Анализ результатов и их обсуждение. При исследовании особенностей внутренней и внешней мотивации представителей поколений X (36-55 лет) и Y (18-35 лет) был выполнен анализ различий между выборками с помощью непараметрического критерия U-Манна-Уитни (табл. 2).

Результаты данного исследования демонстрируют, что между этими поколениями имеются существенные различия в актуальных мотивах и направленности мотивации трудовой деятельности.

Установлены достоверно значимые различия между поколением X и поколением Y в выраженности внешнего отрицательного мотива избегания критики, а также в выраженности внешней отрицательной мотивации. По другим мотивам и мотивационным комплексам достоверно значимых различий не выявлено.

Таблица 2

Анализ различий в характеристиках мотивов и мотивационных комплексов представителей поколения X и Y

Показатели	Значения	
	Критерий U-Манна-Уитни	**Уровень значимости (p)**
Первичные мотивы		
Денежный заработок	506,0	0,111
Продвижение по службе	597,0	0,570
Избегание критики	**465,5**	**0,040***
Избегание неудач	500,0	0,097
Достижение уважения	557,5	0,311
Процесс работы	545,0	0,248
Самореализация	642,0	0,951
Мотивационные комплексы		
Внутренняя мотивация	540,5	0,228
Внешняя положительная мотивация	535,5	0,207
Внешняя отрицательная мотивация	**465,5**	**0,040***

Примечание p*< 0,05

Мотив избегания критики преобладает у представителей поколения X (рис. 2). Сотрудники поколения X сильнее, чем работники поколения Y, обеспокоены негативной оценкой результатов их работы. Они готовы с полной отдачей вкладываться в работу, а также ставить интересы компании выше своих. Руководство уверенно в таких работниках, доверяет им самые сложные задачи и делегирует свои полномочия. Поколение X проявляет готовность передавать свой опыт, часто они выступают наставниками для менее опытных коллег [3; 6]. Для представителей этой возрастной группы важно, чтобы результаты их работы не подвергались критики и отрицательным оценкам.

Сотрудники поколения Y находятся в начале своего карьерного пути, принадлежат к молодой части личного состава организации. Для этих работников важна любая обратная связь, в том числе отрицательная, поскольку даёт им информацию для развития, совершенствования своего профессионального мастерства [7].

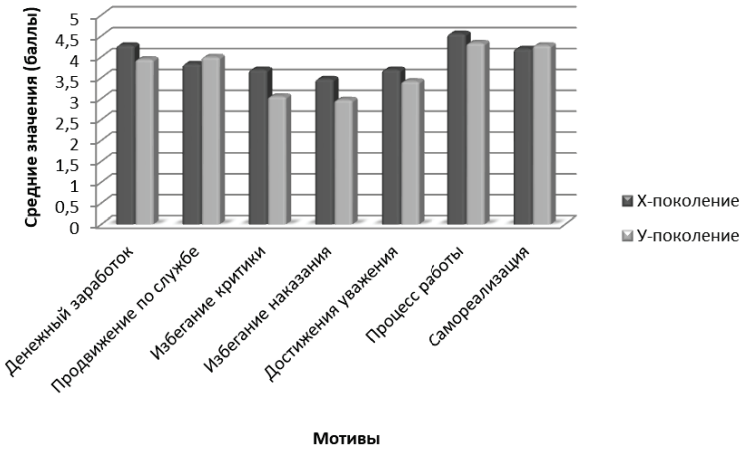

Рис. 2. Сравнительный анализ мотивов трудовой деятельности представителей поколений X и Y

При анализе характеристик мотивационных комплексов у представителей двух поколений установлены достоверно значимые различия в данных о выраженности внешней отрицательной мотивации. Значение внешней отрицательной мотивации у специалистов поколения X имеет большую выраженность, чем у представителей поколения Y, что свидетельствует о преобладании отрицательных мотивов (избегание критики, избегание неудач) у представителей поколения X (рис. 3).

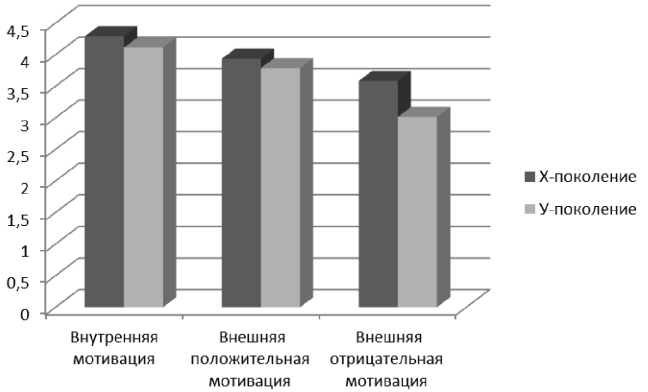

Рис. 3. Сравнительный анализ мотивационных комплексов у представителей поколений X и Y

Во внутренней мотивации и внешней положительной мотивации у сотрудников поколения X и поколения Y не было выявлено достоверно значимых различий.

Проведённое исследование позволяет сделать вывод о наличии определенной поколенных различий среди первичных мотивов (избегание критики) и мотивационных комплексов (внешней отрицательной мотивации).

Эти особенности следует учитывать при подборе персонала и разработке системы его мотивации.

Список литературы

1. См.: Митрофанова Е. А. Использование прикладных аспектов теории поколений при формировании социальной, корпоративной и государственной политики. – [электронный ресурс] http://demoscope.ru/weekly/2009/0381/student03.php (Дата обращения: 04.04.2020).
2. Волкова Н.В., Чикер В.А. Особенности карьерной мотивации в контексте теории поколений: результаты эмпирического исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. – 2016. – № 4. – С. 79–105.
3. Депутатова Л.Н., Шишкина К.А. Мотивация персонала в контексте теории поколений // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2019. – № 2. – С. 178–191.
4. Федеральная служба государственной статистики // Официальный сайт: URL:http://www.gks.ru/ (Дата обращения 20.03.2019 г.).
5. Реан А.А. Психология и психодиагностика личности: Теория, методы исследования, практикум. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. С. 84–86.
6. Bush C. Leading and motivating Generation Y employees //Accounting Basics Part 4: Net Present Value. – 2017. – p. 19.
7. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. – 2015. – № 3. – С. 57–64.

ON THE PROBLEM OF WORK MOTIVATION OF GENERATIONS X AND Y

A.E. Barankina

The aim of the investigation is to reveal the peculiarities of work motivation of X and Y generations. 72 engineering- technical specialists, being equally divided into X and Y generation representatives, took part in the research. The study was conducted with the questionnaire “Vocational activity motivation” of K. Zamfir, modified by A.A. Rean. The relevant differences were elicited both in primary motives (avoiding criticism) and motivational complexes (extrinsic negative motivation).

Keywords: work motivation, external positive motivation, external negative motivation, internal motivation, engineering specialists, generation X, generation Y.

УДК 159

ЗНАЧЕНИЕ РЕФЛЕКСИИ ДЛЯ ПРОЯВЛЕНИЯ ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ УЧИТЕЛЕЙ

Е.А. Волкова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Исследование посвящено изучению взаимосвязи профессиональной рефлексии с отдельными характеристиками труда учителей. Результаты свидетельствуют о важной роли рефлексии в выражении отношения к работе у педагогов.

Ключевые слова: профессиональная рефлексия, профессиональное выгорание, трудовая мотивация, профессиональная деятельность учителей.

Роль рефлексии в профессиональной деятельности в последнее время активно изучается [1; 2]. Современные исследования рефлексии указывают на ее отнесенность ко всем уровням психической организации, особенно в развитии и проявлении самосознания, в том числе и профессионального [3; 4; 5]. Проблема становления профессионального самосознания в настоящее время активно обсуждается в педагогической и психологической литературе. Проблема рефлексии в настоящее время очень актуальна в организационной психологии, в частности, в психологии профессиональной деятельности [6; 7]. На рефлексию указывают как на необходимый компонент в структуре профессионально важных качеств работников профессий группы «человек –человек», в том числе, учителей [8; 9; 10].

Данное исследование посвящено изучению взаимосвязи профессиональной рефлексии с отдельными характеристиками труда учителей. В нем приняли участие учителя начальной и старшей школы в количестве 37 женщин в возрасте от 25 до 57 лет. Выборка учителей начальных классов составила 11 человек, выборка учителей старших классов составила 26 человек. Исследование проводилось в виде группового тестирования. Статистический анализ различий между группами проводился с использованием критерия U Манна-Уитни. Также проводился корреляционный анализ по Ч. Спирмену.

Предметом данного исследования была профессиональная рефлексия. Она изучалась с помощью опросника «Оценка профессиональной рефлексии» О.М. Орловой [11]. Данная методика описывает профессиональную рефлексию как осознание себя в профессиональной деятельности. В опроснике 4 шкалы,

описывающих составляющие профессиональной рефлексии: межличностную (самоанализ взаимодействия с коллегами); клиентскую (самоанализ взаимодействия с учащимися и их родителями); трудовую (самоанализ себя в процессе труда); организационную (самоанализ своих мыслей и переживаний на месте руководителя).

В ходе исследования установлено, что практически все педагоги обеих групп по всем составляющим профессиональной рефлексии демонстрировали значения, соответствующие среднестатистической норме. При этом наблюдались достоверные ($p<0,05$) различия между группами по проявлению у них трудовой и организационной рефлексии. Учителя начальной школы больше учителей-предметников занимаются самоанализом, чаще анализируют свои профессиональные качества и трудовую деятельность (трудовая рефлексия), больше сосредоточены на своём профессиональном росте и качестве труда. Кроме того, они чаще пытаются поставить себя на место руководителя, сосредоточиваются на общешкольных проблемах, пытаются в них разобраться (организационная рефлексия).

Исследовались проявления профессионального выгорания у педагогов. Использовалась методика «Профессиональное выгорание» Н.В. Водопьяновой [12], построенная по модели К. Маслач и С. Джексон. У большинства учителей обеих групп симптомы профессионального выгорания проявляются слабо и близки к статистической норме. Вместе с тем наблюдаются достоверные ($p<0,05$) различия между группами педагогов по проявлению симптомов деперсонализации и редукции профессиональных достижений. В группе учителей начальной школы данные профессиональные деструкции проявляются меньше, чем у педагогов средней школы. Вероятно, это связано с меньшей загруженностью учителей начальной школы и большей ответственностью.

Основной задачей исследования было изучение взаимосвязей профессиональной рефлексии с характеристиками труда педагогов. Установлены достоверные ($p<0,05$) корреляции проявлений трудовой и организационной рефлексий с редукцией профессиональных достижений. Они говорят о том, что, чем выше трудовая и организационная рефлексия, тем меньше редукция персональных достижений. На основании этого можно предположить, что профессиональная рефлексия препятствует развитию данной профессиональной деструкции.

В данном исследовании мы изучали трудовую мотивацию педагогов исследуемых групп. Использовалась методика «Оценка мотивационной готовности» [13]. Установлено, что мотивация педагогов обеих групп в целом находится на среднем уровне. Обнаружены достоверные различия. Трудовая мотивация учителей среднего звена существенно меньше таковой у педагогов начальной

школы. Особенно это касается таких составляющих профессиональной деятельности, как мотивационная ответственность ($p<0,05$), готовность прилагать дополнительные усилия в своём труде ($p<0,01$), стремление повышать качество труда ($p<0,05$), наличие позитивных эмоций в процессе труда ($p<0,05$), готовность к профессиональному взаимодействию с другими людьми ($p<0,05$). В целом можно констатировать, что трудовая мотивация учителей начальной школы достоверно выше таковой у педагогов средней школы.

Анализировались корреляционные связи профессиональной рефлексии педагогов с трудовой мотивацией. В результате корреляционного анализа выявлено, что трудовая мотивация по большинству своих характеристик достоверно ($p<0,05$) связана положительными связями с проявлениями трудовой и организационной рефлексии. Можно предположить, следующее: чем больше преподаватели анализируют свои действия и поступки, пытаются разобраться в себе, чем чаще анализируют свою профессиональную деятельность, чем чаще пытаются поставить себя на место руководителя, сосредоточиваются на общешкольных проблемах и пытаются в них разобраться, тем выше у них трудовая мотивация, в том числе:

- выше трудовая ответственность,
- больше готовность прилагать дополнительные усилия для повышения эффективности работы и её качества,
- выше карьерные ожидания и готовность к профессиональному взаимодействию с коллегами,
- больше стремление к порядку
- больше позитивных эмоций, связанных с работой.

В данном исследовании изучалась удовлетворенность педагогов различными факторами труда. Использовалась методика В.А. Розановой [14]. Учителя, в целом, в слабой степени удовлетворены условиями труда, однако значения неудовлетворенности не выходят за пределы статистической нормы. Имеются достоверные различия по таким составляющим процесса труда, как «слаженность действий работников» и «профессиональное продвижение». У учителей среднего звена неудовлетворенность данными условиями труда немного, но достоверно ($p<0,05$), выше, чем у педагогов начальных классов.

Корреляционный анализ показал, что характер связи профессиональной рефлексии и неудовлетворенности трудом разнонаправлен. Трудовая и организационная формы рефлексии сказываются на удовлетворенности трудом скорее положительно, а межличностная рефлексия – отрицательно.

Установлены следующие взаимосвязи: чем выше трудовая и организационная рефлексия, тем больше удовлетворены работники условиями труда и

профессиональным продвижением. Соответствующие коэффициенты корреляции достоверны ($p<0,05$). Возможно, они отражают, что профессиональная рефлексия больше развита у настоящих профессионалов, опытных работников, достигших определенных профессиональных высот. Они, вероятно, больше удовлетворены своим положением, чем те, кто в организационной ситуации и в себе разбираются хуже.

Трудовая рефлексия, достоверно связана с удовлетворенностью коллегами и стилем работы руководителя. Вероятно, осмысление работником событий, возникающих в процессе труда, и отображение себя как субъекта труда, внутренняя сосредоточенность на своем профессиональном совершенствовании, контроль своих профессиональных недостатков, анализ успехов и неудач способствуют более адекватному восприятию организационных отношений, личности коллег и руководителя школы.

Установлены положительные достоверные корреляции межличностной рефлексии с неудовлетворенностью работой в целом и заработной платой, в частности. Можно предполагать, что работники с развитой межличностной рефлексией лучше понимают своих коллег, сильнее интегрированы в коллектив и больше сориентированы на коллективные действия. Возможно, данные корреляции показывают следующее: работники с развитой межличностной рефлексией в большей степени отражают мнение коллектива о неудовлетворенности заработной платой в своей позиции. Вероятно, педагоги с высокой межличностной рефлексией в большей степени ориентируются на мнение коллектива в демонстрации собственной позиции.

В целом результаты исследования свидетельствуют о важной роли рефлексии в выражении отношения к работе у педагогов. Трудовая и организационная формы рефлексии могут способствовать повышению качества и эффективности труда и удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Список литературы

1. Семенов И.Н. Тенденции психологии развития мышления, рефлексии и познавательной активности. Учебное пособие. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2000. – 64 с.

2. Карпов А.В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. – М: ИП РАН, 2004. – 424 с.

3. Растянников А.В., Степанов С.Ю., Ушаков Д.В. Рефлексивное развитие компетентности в совместном творчестве. – М.: ПЕР СЭ, 2002. – 320 с.

4. Степанов С.Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций. – М.: Наука, 2000. – 174 с.

5. Захарова Л.Н. Рефлексивное мышление: закономерности спонтанного использования и возможности развития // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2008. – № 3. – С. 17–23.

6. Чаусов Ф.С. Рефлексивный подход в управленческой деятельности. – СПб.: СПбВМИ, 2008. – 286 с.

7. Пьянкова Г.С. Развитие профессиональной рефлексии: учебное. – Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2009. – 276 с.

8. Кулюткин Ю.Н. Образовательные технологии и педагогическая рефлексия / Ю.Н. Кулюткин, И.В. Муштавинская. – СПб.: С.-Петерб. гос. ун-т пед. мастерства, 2002. – 46 с.

9. Захарова Л.Н. Психологическая подготовка педагога. – Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 1993. – 214 с.

10. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. – М.: Академия, 2004. – 318 с.

11. Орлова О.М. Возможности рефлексивного тренинга в профилактике профессионального выгорания и повышения трудовой мотивации у учителей начальных классов // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2014, № 3 (35). – С. 242–249.

12. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2005. – 336 с.

13. Орлов А. В., Башук Е.Н. Зависимость трудовой мотивации работников от их отношения к непосредственному руководителю // Материалы VI Международной научно-практической конференции «Современная психология в экономике, политике и социальной сфере», г. Нижний Новгород, 28 ноября 2012 г. – Н. Новгород, 2012. – С. 207–211.

14. Розанова В.А. Психология управления. – М: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 1999. – 352 с.

THE MEANING OF REFLECTION FOR MANIFESTATION OF THE ATTITUDE TO THE WORK OF TEACHERS

E.A. Volkova

This study is devoted to the study of the relationship of professional reflection with individual characteristics of teacher labor. The results of the study indicate the important role of reflection in expressing the attitude of teachers towards work.

Keywords: professional reflection, professional burnout, labor motivation, professional activities of teachers.

УДК 159

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИЗЫВНИКОВ СРОЧНОЙ И КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ

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

Обоснована актуальность исследований в сфере индивидуально-психологических характеристик граждан, поступающих на срочную и контрактную службу. Авторами описываются и анализируются результаты изучения личностных особенностей призывников срочной и контрактной службы. Выявлены сходства и различия.

Ключевые слова: призывники, контрактная служба, служба по призыву, личностные особенности.

Воинская деятельность требует от военнослужащего высокого уровня профессиональной подготовки, образования, состояния здоровья и психологической устойчивости. Для определенного вида Вооруженных Сил и рода войск профессионально важные качества военнослужащих имеют свои особенности. Основными требованиями, которые предъявляются к каждому военнослужащему, является высокий уровень боевого мастерства, дисциплинированность и психологическая подготовка.

Исходя из оснований приема на службу, военнослужащие объединены в две группы: проходящие военную службу по призыву и проходящие ее по контракту.

Военная служба по призыву — обязательная служба в рядах Вооружённых сил граждан призывного возраста в течение установленных сроков.

Военная служба по контракту — это военная деятельность в вооруженных силах, осуществляемая на добровольной основе, когда гражданин, желающий проходить службу, подписывает контракт на определенный период.

Форма воинской службы за последнее время качественно изменилась. Нововведения в вооруженных силах делает актуальным поиск новых решений для успешной воспитательной работы с военнослужащими. Поэтому проблема исследования индивидуально-психологических характеристик граждан, поступающих на срочную и контрактную службу, является актуальной в наше время [1; 2].

На основе кафедры общей и социальной психологии ФСН ННГУ им. Н.И. Лобачевского студенткой Н.С. Соличевой под научным руководством

к.психол.н, доцента С.В. Давыдова было проведено исследование с целью изучения личностных особенностей призывников срочной и контрактной службы.

В исследовании приняли участие 20 человек мужского пола в возрасте от 18 до 23 лет:

1) 10 граждан призывного возраста, поступающих на срочную военную службу;

2) 10 граждан поступающих на добровольной основе на контрактную военную службу.

Для выявления индивидуально-психологических особенностей личности испытуемых двух групп использовались психодиагностические методики:

1) Фрайбургский многофакторный личностный опросник (Тест FPI), предназначен для диагностики состояний и свойств личности, которые имеют первостепенное значение для процесса социальной адаптации и регуляции поведения [3].

2) Пятифакторный личностный опросник (Р. МакКрае, П. Коста) (Тест Big five), рассчитанный для объективного определения психологического портрета личности с помощью пяти личностных факторов темперамента и характера (нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, сотрудничество, добросовестность) [4].

Обратимся к полученным результатам по тесту «FPI» (рис.1). Для определения достоверности различий изучаемых свойств личности призывников срочной и контрактной службы мы применили U-критерия Манна-Уитни в программе STATISTICA 10.

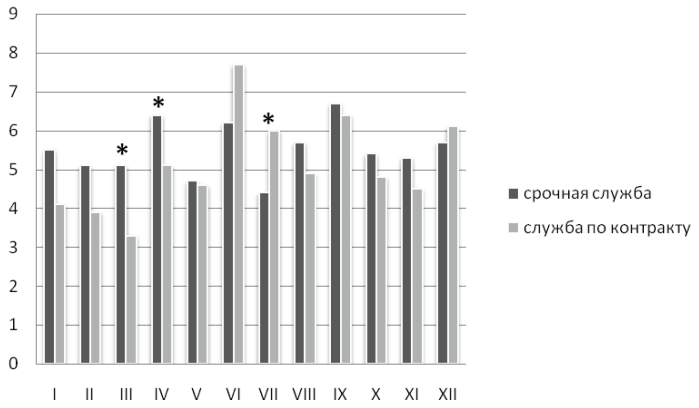

Рис. 1. Результаты оценивания достоверности различий изучаемых свойств личности призывников срочной и контрактной службы (Тест FPI) ($p < 0,05$)

Анализ данных позволил выявить некоторые сходства и различия в изучаемых свойствах личности призывников срочной и контрактной службы.

Сходства заключаются в том, что призывники срочной и контрактной службы демонстрируют средний балл по шкале «I-Невротичность», «II-Спонтанная агрессивность», «V-Общительность», «VIII-Застенчивость», «IX-Открытость», «X-Экстраверсия-интроверсия», «XI-Эмоциональная лабильность», «XII-Маскулинизм-феминизм».

Различия заключаются в том, что призывники контрактной службы имеют достоверно ниже оценку по шкале III (депрессивность), чем срочной службы призывники (U=18, p=0,017). Испытуемым этой группы свойственна приспособляемая, универсальная психика, непринужденность в межличностных отношениях, уверенность в своих силах, успешность в выполнении различных видов деятельности, требующих активности, увлечения и решительности. Мы можем объяснить это тем, что призывники по контракту вынуждены усиленно (по сравнению с призывниками срочной службы) приспосабливаться к окружающей среде, так как только в этом случае они будут действительно эффективно справляться со своей профессиональной деятельностью.

Призывники контрактной службы имеют достоверно ниже оценку по шкале IV (раздражительность), чем призывники срочной службы (U=23,5, p=0,049). Для испытуемых этой группы характерны такие черты, как обязательность, тщательность, стойкость моральных принципов. В своем поведении они руководствуются чувством долга, строго соблюдают этические стандарты, всегда стремятся к выполнению социальных требований. Это объясняется тем, что призывники контрактной службы готовы к большей служебной нагрузке, ответственности за результаты своей служебной деятельности. Значимость военно-профессиональной деятельности заставляет их более серьезно и ответственно относиться к жизни и службе, руководствоваться принципами морали и нравственности.

Призывники контрактной службы имеют достоверно выше оценку по шкале VII (реактивная агрессивность), чем призывники срочной службы (U=21, p=0,031). Этих испытуемых отличает тяга к наслаждениям и острым ощущениям сильнее всяких задержек и ограничений. Риск, неопределенность – это условия для деятельности военнослужащего. Существует практика материального поощрения военнослужащих по контракту за выполнение задач, связанных с риском для жизни.

Обратимся к полученным результатам по тесту «Большая пятерка» (рис.2). Достоверных различий характерологических признаков призывников

срочной и контрактной службы выявлено не было. Сходства заключаются в том, что призывники срочной и контрактной службы показали высокий балл по шкале «привязанность-обособленность», что говорит о позитивном отношении человека к людям. Такие лица испытывают потребность быть рядом с другими людьми.

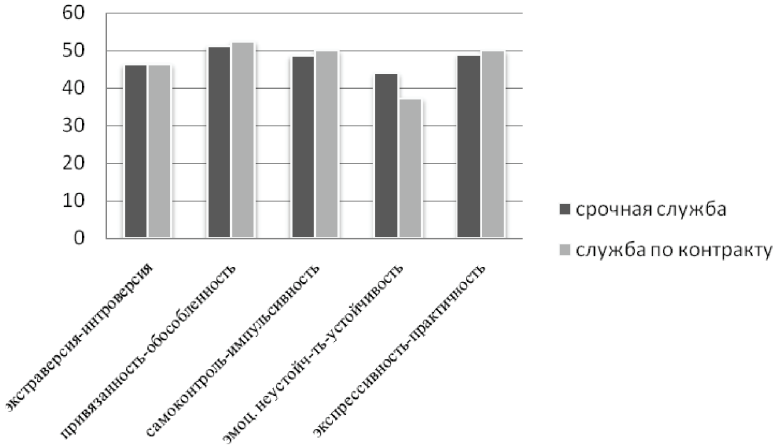

Рис. 2. Результаты изучаемых характерологических признаков призывников срочной и контрактной службы (Тест Big five)

Мы можем объяснить это возрастными особенностями испытуемых, которые соответствуют границам юношеского возраста (18-23 года). Юноши нуждаются в сильных эмоциональных привязанностях, проявляют интерес к познанию внутреннего мира другого. Юность – возраст ожидания любви. Любовь – это ощущение сильной привязанности, горячего сердечного интереса, влечение к определенному человеку [5].

Общее и в том, что испытуемые в обоих случаях демонстрируют средние балльные оценки по шкале «экстраверсия – интроверсия»; «самоконтроль – импульсивность»; «эмоциональная неустойчивость – эмоциональная устойчивость»; «экспрессивность – практичность».

Таким образом, выявлены сходства и различия в личностных особенностях призывников срочной и контрактной службы.

Сходства заключаются в том, что призывники срочной и контрактной службы обладают высоким уровнем такого характерологического признака, как привязанность, что говорит о позитивном отношении человека к людям.

Различия в том, что призывники контрактной службы (по сравнению с призывниками срочной службы) отличаются гибкостью и многосторонностью

психики, чувством ответственности, добросовестностью, стойкостью моральных принципов, обладают тягой к острым ощущениям, риску.

Полученные результаты имеют практическую значимость в психологическом отборе, разработке и реализации воспитательно-патриотических программ, проектов войсковых специалистов, занимающихся психологическим сопровождением военнослужащих контрактной службы.

Список литературы

1. Позднякова, Н.А. Профилактика дезадаптированности военнослужащих по контракту // Педагогическое образование в России. – 2015. – № 11. – С. 120–124.

2. Губин, В.А. Психологические особенности успешных и неуспешных в учебно-боевой деятельности военнослужащих, проходящих службу по контракту в инженерных войсках / В.А. Губин, Л.Ю. Гороховатский, А.В. Зудин // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. Серия «Педагогические науки», 2009. – № 1(35). – С. 185–189.

3. Практикум по экспериментальной и практической психологии: Учеб. пособие / Л. И. Вансовская, В. К. Гайда, В. К. Гербачевский и др.; Под ред. А.А. Крылова. – СПб: Издательство С.-Петербургского университета, 1997. – 312 с.

4. Пятифакторный опросник личности: Учебно-методическое пособие. Хромов А.Б. – Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2000. – 23 с.

5. Иконникова, Д. А. Представление о любви, семье и браке у современных юношей и девушек // Бюллетень медицинских интернет-конференций. – 2014. – № 5. – С. 887.

THE PERSONAL CHARACTERISTICS OF DRAFTEE OF CONSCRIPT SERVICE AND CONTRACT SERVICE

A.A. Voronova

The relevance of studies of individual psychological characteristics of recruits conscripts and contract servicemen is justified by the authors. The authors analyzed the results of the study of personality characteristics of military service conscripts and contract servicemen. Similarities and differences are found.

Keywords: conscripts, contract service, conscription service, personal characteristics.

УДК 159

СТРЕСС У ЖЕНСКОГО ПЕРСОНАЛА СТАРШЕГО ВОЗРАСТА В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ РАЗНОГО ТИПА

А.С. Заладина, М.М. Чердакова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлены результаты эмпирического исследования уровня стресса сотрудников промышленных и медицинских организаций с разным уровнем инновационности. В результате статистического анализа выявлено, что женщины одного возраста, которые работают в разных организационных культурах, существенно отличаются по уровню выраженности стресса. Для сотрудников предприятия с инновационной направленностью характерно стремление к усилению адхократического и рыночного компонентов, а также ослабление иерархической составляющей организационной культуры. Выявлено, что готовность к инновационному развитию не зависит от пола и возраста респондентов, находящихся в рамках одного предприятия.

Ключевые слова: организационная культура; трудовая вовлеченность; инновационный процесс; стресс; женский персонал.

В последнее время в условиях меняющегося технологического уклада и перехода к рыночно-инновационному типу экономики большую актуальность приобретает вопрос о жизнестойкости сотрудников в организации и жизнеспособности современных предприятий в целом. К работникам предъявляются новые требования, которые имеют существенные отличия от прежних, парадигмальные изменения могут быть рассмотрены в качестве фактора трудового стресса. Нестабильная ситуация является вызовом жизнеспособности предприятия и его персонала [1].

Сотрудник, который желает сохранить привычный стиль работы, будет относиться к постоянным изменениям как к фактору, угрожающему его привычному стилю работы и удовлетворению его потребностей, а значит, эта ситуация будет для него стрессовой. Как следствие, его поведение станет более ригидным, а эффективность его работы в условиях изменений будет снижаться. Такой работник уже не сможет быстро адаптироваться к меняющимся внешним условиям, а период мобилизации его ресурсов, вызванный необходимостью борьбы со стресс-фактором за счет неспецифических стресс-реакций, быстро сменится утомлением и прочими следствиями истощения от хронического стресса. «Чрезмерная сила стресса или длительная продолжительность травми-

рующих воздействий причиняет серьезные повреждения как организму в целом, так и самим адаптационным механизмам» [2].

Существуют различные реакции на одни и те же условия неопределённости при выполнении профессиональных задач. Помимо индивидуально-личностных причин этих реакций имеются и организационно-психологические условия, влияющие на поведение сотрудников в неоднозначных ситуациях. Известно, что при выраженном преобладании конкретного типа организационной культуры он является фактором, который удерживает в организации сотрудников с определёнными психологическими качествами, поддерживает сохранение этих качеств, определяя психологическую жизнеспособность персонала [3].

Цель исследования заключается в выявлении характера связи между уровнем стресса персонала и доминирующим типом организационной культуры в компаниях.

Для эмпирического исследования были выбраны крупные медицинские и промышленные организации г. Нижнего Новгорода, которые находятся на этапе организационных и технологических изменений. Всего в исследовании приняло участие 417 женщин (инженеры и врачи). Для определения доминирующего типа организационной культуры была использована методика OCAI, а для определения уровня выраженности стресса – шкала психологического дистресса Р. Кесслера.

По результатам проведённого эмпирического исследования можно установить, что между медицинскими и промышленными компаниями существуют статистически значимые различия по типу организационной культуры ($p \leq 0.05$). В рамках нашей работы медицинские учреждения и предприятия, имеющие выраженный рыночно-иерархический компонент организационной культуры, относятся к группе «инновационные». При этом адхократическая составляющая организационной культуры проявляется ярче, чем клановая. Вторая группа предприятий, отнесённых к «ординарным», включает в себя организации с иерархически-клановым компонентом организационной культуры, в которых слабее всего выражена адхократическая составляющая.

Различия по показателям стресса в организациях с разным уровнем вовлечённости в инновационные процессы находятся в зоне значимости. В группе инновационных организаций, вне зависимости от возрастных характеристик женского персонала, показатели по шкале стресса ниже, чем в группе ординарных предприятий ($p \leq 0.05$). В группе инновационных компаний среднее значение по уровню стресса составляет 19.5, а ординарных – 26.8.

При более подробном изучении профессионального и возрастного аспектов рассматриваемого вопроса все респонденты были распределены на группы по типу профессии и возрастным характеристикам. Выделено три группы: молодые –

сотрудники до 35 лет, сотрудники среднего возраста – от 35 до 55 лет, сотрудники старшего возраста – от 55 лет. По второму признаку было выделено две группы – инженеры, относящиеся к представителям типа профессий «человек–техника», и врачи, относящиеся к представителям типа профессий «человек–человек».

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Организационная культура выступает как значимый социально-психологический регулятор стресса. Его уровень среди женского персонала ниже у сотрудников предприятий, где в организационной культуре более выражен инновационный компонент, независимо от типа профессии и возрастной группы.

2. Максимальные различия по показателям стресса выявлены между молодыми инженерами в инновационных и в ординарных предприятиях ($p \leq 0.01$). Это позволяет говорить о силе влияния организационной культуры в исследуемых предприятиях на женский персонал старшего возраста.

3. В первой профессиональной группе не наблюдается статистически значимых различий между молодыми врачами инновационных и ординарных медицинских учреждений. Возможно, это связано с тем, что период первоначального вхождения врача в профессию при любой организационной культуре связан с более высоким уровнем стресса.

4. Инженеры среднего и старшего возраста инновационных предприятий статистически значимо отличаются от инженеров той же возрастной группы на ординарных предприятиях ($p \leq 0.05$).

Список литературы

1. Саралиева З.Х., Захарова Л.Н. Женщины как персонал современного предприятия: ценностный аспект // Женщина в российском обществе. – 2017. – № 3 (84). – С. 45–57.

2. Коган Б. М., Дроздов А. З., Дмитриева Т. Б. Механизмы развития соматических и психопатологических стрессовых расстройств: (половые и гендерные аспекты) // Системная психология и социология. – 2010. – Т. 1. – № 1.

3. Masten A.S., Cutuli J.J., Herbers J.E., Reed M.J. Resilience in development. Oxford handbook of positive psychology. – New York, Oxford University Press, 2009. – P. 117–131.

STRESS OF OLDER FEMALE STAFF IN DIFFERENT TYPES OF ORGANIZATIONAL CULTURES

A.S. Zaladina, M.M. Cherdakova

The results of an empirical study of the level of stress of employees of industrial and medical organizations with different levels of innovativeness are presented. The statistical analysis revealed that women of the same age who work in different

organizational cultures differ significantly in terms of the severity of stress. 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. It was revealed that readiness for innovative development does not depend on the gender and age of the respondents located within the same enterprise.

Keywords: organizational culture; labor involvement; innovation process; stress; female staff.

УДК 304

СОХРАНЕНИЕ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ СТРАНЫ И РЕГИОНА КАК ЗАДАЧА СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

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

Актуализируется проблема сохранения и развития культурного наследия страны и конкретного региона, на примере города Нижнего Новгорода. Цель исследования – определить способы повышения уровня знаний об исторических событиях, культурном наследии города и страны. В проведенном исследовании проблема анализируется с социальной стороны, а пути её решения – в сфере социального предпринимательства. Рассмотрены основные меры по поддержке социального предпринимательства, в частности инфраструктуры как один из главных видов помощи. В качестве метода исследования выбран анализ конкретного случая – цифрового проекта с элементами геймификации, направленного на изучение истории и культурного наследия города. Предложенные пути по повышению информированности и осведомленности в истории и культуре города могут быть перенесены на другие проекты.

Ключевые слова: социальное предпринимательство, социальная проблема, инфраструктура социального предпринимательства, история, культурное наследие, инновационность, Нижний Новгород, молодежь.

«Не зная прошлого, невозможно понять подлинный смысл настоящего и цели будущего», – так говорил великий писатель Максим Горький [1]. Одной из главных проблем современного общества является сохранение истории своей страны и развитие культурного наследия. В ходе инициативного всероссийского опроса «ВЦИОМ-Спутник», проведенного 6-7 сентября 2017 г., выборка которого составила 1200 респондентов старше 18 лет выявлено, что осведомлен-

ность россиян в истории и событиях своей страны ниже среднего [2]. На предложение респондентам оценить свой уровень знаний о главных исторических фактах, событиях России был получен схожий результат: 47 % дали низкую оценку своей подготовки по этим вопросам, 42 % от общего числа респондентов сочли свои знания на высоком уровне. При этом большинство участников исследования (96%) отметили необходимость, значимость и потребность в информированности об истории России. Проблему низкой осведомленности о культуре и истории родной страны можно обозначить как социальную, потому что проявляется расхождение между потребностями и возможностями общества [3]. Другим подтверждением послужит определение, данное Е. Рубингтоном и М. Вайенбергом, социальная проблема – сложившаяся ситуация, отличная от ценностей большинства людей, которые, в свою очередь, готовы предпринять меры по ее изменению [4].

Одним из подходов к решению поставленной задачи является социальное предпринимательство. Специалисты Фонда региональных социальных программ «Наше будущее» дали точное определение социального предпринимательства – это «предпринимательская деятельность, нацеленная на смягчение или решение проблем» [5]. Существуют различные меры по поддержке социального предпринимательства: субсидии, налоговые льготы, инфраструктура, повышение престижа, региональные и местные меры поддержки. Для осуществления активной предпринимательской деятельности, в качестве одного из основных видов помощи на этапе становления и реализации идеи в жизнь рассмотрим инфраструктуру. Востребованность данной меры заключается в ее необходимости, помощи социальному предпринимателю, так как она обеспечивает функционирование предпринимательства за счёт возможности взаимодействия с производителями, потребителями, другими предпринимателями, государством, то есть выступает в качестве некоторого посредника по коммуникациям между заинтересованными сторонами. Кроме того, в перечень инфраструктуры социального предпринимательства входит создание благоприятной атмосферы для формирования идеи и стремления к ее воплощению, что является стимулом для молодых предпринимателей. В России существует ряд основных инфраструктур по поддержке социального предпринимательства: Центры инноваций социальной сферы, Агентство стратегических инициатив, фонд «Наше будущее».

Для создания социального проекта необходимо обладать базой знаний в этой области, компетенциями (soft skills), чтобы суметь сгенерировать и продумать концепцию идеи. Для этого необходимо уделять особое внимание современным технологиям образования. Одним из лучших способов закрепления

информации является интерактивное обучение с применением ролевых, деловых игр, например, Scrum игра. На основе описанной методики с 2 по 6 сентября 2019 г. прошел в третий раз конкурс предпринимательских идей «Прояви себя. Стань лучшим!» от студенческого бизнес-инкубатора ННГУ «ИнтуицИЯ» [6]. В рамках Фестиваля я выступила с инициативой создания проекта в качестве лидера и сформировала команду. Мы решили создать социальный проект, который сможет помочь в решении социальной проблемы. В ходе обсуждения мы пришли к вопросу, насколько хорошо жители Нижнего Новгорода знают историю и культуру своего города? Результаты исследования, проведенного по России, показали низкий уровень, а какова ситуация в конкретном регионе? Наша команда сформировала гипотезу: жители Нижнего Новгорода оценивают свой уровень знаний об истории и культурном наследии своего города ниже среднего. Следующий этап – проведение онлайн-опроса в целях опровержения или доказательства выдвинутой гипотезы. Выборка исследования составила 82 человека, наибольшее количество респондентов, принявших участие в опросе, относятся к возрастной категории от 18 до 30 лет (рис. 1.).

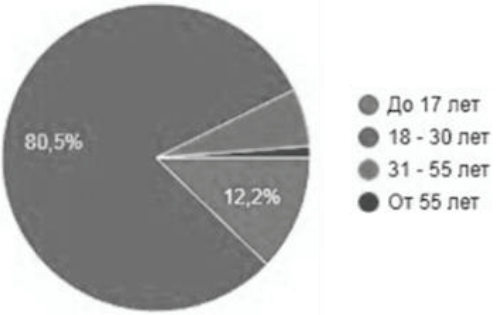

Рис. 1. Возраст респондентов в процентном соотношении

Вопрос звучал таким образом: «Оцените свои знания об истории и культуре Нижнего Новгорода по 5-ти балльной шкале, где 1 – совсем не знаю, 5 – знаю отлично». По результатам опроса было выявлено усредненное знание респондентов, 54.9% участников отметили свой уровень знаний – средний (рис. 2.). Данный показатель опроверг гипотезу, но ситуация является тревожной. Перед нами встала проблема низкой осведомленности о культуре города и ее составляющих, причём она охватывает как регион, так и страну в целом. Люди не помнят главных исторических фактов, путают хронологию событий – это недопустимо, важно повышать культуру населения России и сохранять в памяти народа подвиги наших предков, героизм и мужество которых дает нам светлое и мирное небо над головой.

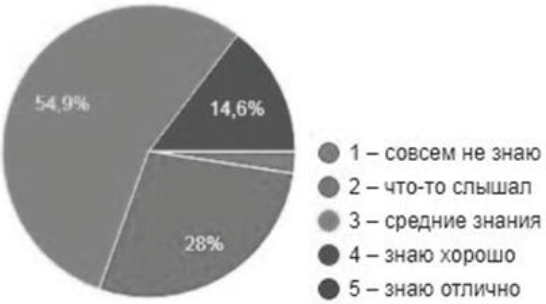

Рис. 2. Уровень знаний респондентов об истории и культуре Нижнего Новгорода, %

В рамках решения проблемы нами был предложен проект «Тайна города N». Цель нашего проекта: формирование комфортной и познавательной городской среды цифрового города. Мы хотим улучшить уровень знаний и облегчить способ получения информации о городе и его достопримечательностях для жителей и гостей Нижнего Новгорода. В данном случае необходимо обратить внимание на психологические особенности современной молодёжи, поколение «Z». XXI век – расцвет цифровизации, диджитализации. Современная молодежь «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» [7]. Соответственно, многие традиционные вещи в сферах жизнедеятельности изменяются под влиянием технологий. Все большую актуальность приобретает интерактивный вид или онлайн-формат обучения. Привлекают внимание онлайн-курсы, web-конференции, геймификация. Мы подошли инновационно к способу решения проблемы. Идея проекта состоит в том, чтобы разместить на значимых объектах Нижнего Новгорода QR-коды, отсканировав которые, человек сможет получить краткую, но интересную информацию о них (текстовый и аудио форматы) с возможностью выбора языка на сайте. Далее нам стало интересно, «будет ли спрос на данное нововведение среди населения Нижнего Новгорода»? Как правило, чтобы узнать культуру и достопримечательности города, люди обращаются в бюро экскурсий (за исключением образовательных программ). Наша команда решила посмотреть реакцию на использование QR-кодов в качестве получения информации о культурном наследии города и проанализировать полученные результаты. 2-ой вопрос, «Как бы Вы предпочли получить информацию о Нижнем Новгороде и его достопримечательностях: а) с помощью организованных экскурсий (автобусный/пешеходный тур с экскурсоводом по городу); б) через информацию с QR-

кодов (автоматическое перенаправление на сайт с информацией об объекте)»? В результате на 12,2 % QR-коды превзошли экскурсии (рис. 3.).

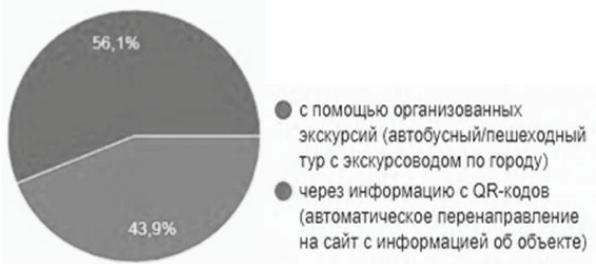

Рис. 3. Выбор респондентов предпочтительного способа получения информации о Нижнем Новгороде

В заключении респонденты ответили на вопрос: «Вам было знакомо понятие QR-коды ранее?» По полученным результатам, общество было осведомлено о данном понятии, что говорит о достаточно высоком уровне инновационного развития (рис. 4.).

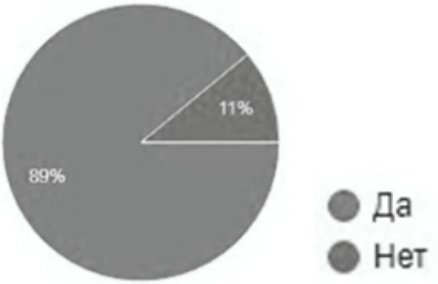

Рис. 4. Отражение уровня знаний о понятии «QR-код» среди участников опроса в процентном соотношении

На Фестивале предпринимательских идей «Тайна города N» получила призовое место в своей номинации. Ключевые особенности нашего проекта – это слияние диджитализации и геймификации в процессе получения информации о различных исторических объектах Нижнего Новгорода. Интересный тест в форме игры сделает процесс познания занимательным и привлекательным. В качестве дополнительной мотивации послужит получение эксклюзивного набора стикеров в социальной сети ВКонтакте, который дается только за полное прохождение всех этапов на сайте. Конечный продукт проекта «Тайна города N»– приложение, в котором будет статистика прохождения ежедневных заданий, карта всех исторических и культурных достопримечательностей Нижнего Новгорода, levels (уровни твоих знаний), с каждым переходом на новый уро-

вень будут выдаваться разные награды: например, скидки на билеты в театр и др. Предложенный тип инновационных проектов является современным способом решения такой социальной проблемы, как низкая информированность и осведомленность в истории и культуре страны, города.

Список литературы

1. Цитаты Горького Максима // Афоризмы и цитаты 2019 [электронный ресурс] Режим доступа: https://aforisma.ru/maksim-gorkij-citaty/ (Дата обращения: 10.03.2020 г.).

2. ВЦИОМ // История России // Историческая память. Оценки прошлого, ожидания от будущего [электронный ресурс] Режим доступа: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=3581 (Дата обращения: 14.03.2020 г.).

3. Симонова Т.М. Структура социальной проблемы и ее анализ // Вестник Челябинского государственного университета. Философия. Социология. Культурология. – 2009. – Вып. 12, № 18 (156). – С. 103–107.

4. Rubington E. The Study of Social Problems: Seven Perspectives / E. Rubington, M.S.Weinberg. – N.Y.: Oxford University Press, 2003. – 366 p.

5. Сестренский О. Социальное предпринимательство: сила новых идей // Электронный журнал «Деньги и благотворительность». – 2008. – № 3. – С. 14–19. [электронный ресурс] Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2010/10/19/1238548644/D&blagotv-68.pdf (Дата обращения: 17.03.2020 г.).

6. Фестиваль предпринимательских идей «Прояви себя. Стань лучшим!» [электронный ресурс] Режим доступа: https://fpk.unn.ru/festival-predprinimatelskih-idej/ (дата обращения: 20.03.2020 г.).

7. Калинина М.А. Диджитализация процесса формирования предпринимательских компетенций у молодёжи (на примере Всероссийского конкурса молодёжных предпринимательских проектов «Инноград») // Надежды: Сборник научных статей студентов. Вып. 13. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2019. – С. 183–190.

PRESERVATION OF THE CULTURAL HERITAGE OF THE COUNTRY AND THE REGION AS A TASK OF SOCIAL ENTREPRENEURSHIP

M.A. Kalinina

The article raises the problem of preserving and developing the cultural heritage of the country and a particular region, on the example of the city of Nizhny Novgorod. The aim of the study is to determine ways to increase the level of knowledge about historical events, the cultural heritage of the city and the country as a whole. The study analyzes the problem from the social side, and the ways to solve it - in the field of social entrepreneurship. The main measures to support social entrepreneurship, in particular infrastructure, as one of the main types of assistance are consid-

ered. The analysis of a specific case - a digital project with elements of gamification aimed at studying the history and cultural heritage of the city - was chosen as a method of research. Proposed ways to raise awareness and awareness in the history and culture of cities maybe moved to other projects.

Keywords: social entrepreneurship, social problem, infrastructure of social entrepreneurship, history, cultural heritage, innovation, Nizhny Novgorod, young people.

УДК 005

МЕТОДЫ ОНЛАЙН И ОФФЛАЙН ФОРМИРОВАНИЯ У МОЛОДЕЖИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

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

Тема молодежного предпринимательства широко обсуждается и является одной из приоритетных в современном обществе, поэтому один из наиболее важных вопросов развития экономики и образования – это формирование у молодежи предпринимательских компетенций. Они могут приобретаться и развиваться как на онлайн, так и на оффлайн курсах по предпринимательству. Какой метод эффективнее, есть ли между ними различия и какие компетенции чаще других развиваются на курсах по предпринимательству, рассмотрено в этой статье. Методологическая основа: концепция, разработанная Агентством международного развития США – набор компетенций высокоуспешных предпринимателей [1]. Основные методы научного исследования, использующиеся в данной статье: анкетирование, сравнение, анализ, классификация, абстрагирование.

Ключевые слова: предпринимательство, предпринимательские компетенции, онлайн-обучение, оффлайн-обучение, смешанный формат обучения, молодежь, эффективность.

Актуальность исследования: в 2019 г. вышел проект Указа Президента Российской Федерации "О проведении в Российской Федерации Года предпринимательства" [2]. Поэтому с 2019 г. в нашей стране идет активная разработка мероприятий по предпринимательской деятельности.

Цель: выявить, какой способ формирования предпринимательских компетенций у молодежи наиболее эффективен, и узнать, какие предпринимательские компетенции чаще других формируются и развиваются на обучающих курсах по предпринимательству.

Объект: методы формирования предпринимательских компетенций.

Предмет: онлайн и оффлайн методы формирования предпринимательских компетенций.

Гипотеза: наиболее эффективный способ формирования предпринимательских компетенций смешанный (онлайн + оффлайн). На курсах по предпринимательской деятельности каждый человек делает акцент на той компетенции, которая у него развита меньше всего.

Ядром экономики является человек с его знаниями, умениями, навыками. Без непрерывного образования и совершенствования компетенций невозможно самореализоваться и добиться успеха. Основополагающей, исходной позицией развития человеческого потенциала становится концепция обучения в течение всей жизни – Life Long Learning (LLL), суть которой можно выразить одной фразой: «Учиться – это никогда не рано и никогда не поздно» [3].

Почти любое государство в современном мире заинтересовано в развитии предпринимательства, поэтому достаточно распространены поддержка малого бизнеса и государственные программы содействия частному предпринимательству, различные льготы и субсидии. Увеличение количества ведущих активную деятельность небольших местных предприятий вызывает улучшение качества жизни граждан и рост экономических показателей в отдельно взятом городе. Большие корпорации же неспособны вовремя реагировать на изменения рыночной ситуации и быстро удовлетворить изменяющиеся потребности населения [4].

Стоит отметить, что 2020 год объявлен Годом предпринимательства. Об этом говорится в проекте указа президента РФ «О проведении в Российской Федерации Года предпринимательства» [2], опубликованном на официальном интернет-портале правовой информации**:** «Данное событие позволит провести системную работу по популяризации предпринимательской деятельности среди широких слоев населения, прежде всего молодежи, создать единую информационную среду для российских предпринимателей, придать импульс для активного продвижения компаний на зарубежные рынки», – говорится в документе [5].

Многие молодые люди еще до поступления в университет задумываются о будущей профессии и проходят различные курсы, которые повышают их компетентность в определенных сферах. Так, сейчас многим интересно открыть свой бизнес и получить необходимые предпринимательские компетенции [6; 7]. В мире нет других драйверов экономики, кроме предпринимателей. Поэтому для успешного развития следует подумать о площадках, на которых стало бы возможным выстраивание в России системы обучения предпринимательству [8]. Это становится важной составляющей современного образования. По сло-

вам Ричарда Брэнсона, британского предпринимателя, основателя корпорации Virgin Group «...предпринимательский успех зависит от довольно необычной комбинации личных качеств и инстинктивных умений, большинство из которых можно отточить в процессе работы и обучения...» [9].

Такие навыки можно получить как в оффлайн, так и в онлайн форматах. Ключевые различия онлайн и оффлайн обучения – это место обучения, сроки обучения, содержание обучения и обратная связь, взаимодействие с преподавателями и с другими «студентами», ценность для работодателей и отработка пропущенных занятий [10].

В Нижнем Новгороде, как и во всей России проводятся мероприятия, которые помогают молодежи узнать, что такое предпринимательство, какие ниши сейчас наиболее востребованные и с чего начать, чтобы открыть свое дело.

Чтобы получить ответы на главные вопросы статьи, был проведен опрос среди школьников старших классов, студентов и выпускников ВУЗов. Вопросы: какие курсы проходили они, мнение по поводу их эффективности и какой формат обучения лучше.

В опросе приняло участие 32 человека: 30 человек – жители Нижнего Новгорода и Нижегородской области, 2 человека - жители Керчи. Средний возраст – 18 - 25 лет (81.3 %).

Единого перечня предпринимательских компетенций не существует. В проведенном исследовании был составлен перечень предпринимательских компетенций на основе широкомасштабного кросс-культурного исследования, проведенного Агентством международного развития США [1]:

- Мотивация достижения (инициативность, забота о высоком качестве работы, ориентация на эффективность).
- Оперативное решение проблем.
- Настойчивость в достижении поставленных целей.
- Умение налаживать нужные отношения и организовывать деловое взаимодействие.
- Умение работать в команде, быть ответственными за себя и других.
- Креативность, нестандартное мышление.

В опросе принимали участие ребята, которые стали участниками одного или нескольких проектов:

- Фестиваль предпринимательских идей "Прояви себя. Стань лучшим!" – мероприятие в формате оффлайн: несколько дней интенсивной работы над проектом, Workshop «Генерация: старт», оценка от экспертов из бизнеса и администрации города. Проводится ННГУ им. Н.И. Лобачевского при поддержке

правительства Нижегородской области, администрации и Городской Думы Н. Новгорода, торгово-промышленной палаты Нижегородской области.

- Всероссийский конкурс молодежных проектов "Инноград: мой старт" – в течение 2 месяцев команда проходит 7 этапов конкурса от идеи по упаковки проекта в онлайн формате, молодые наставники контролируют процессы. Финал проходит в финале оффлайн. Организаторы студенческий бизнес-инкубатор «Интуиция» ННГУ им. Н.И. Лобачевского.
- Всероссийский фестиваль молодежных инноваций "ИнноФест" – всероссийская выставка-конкурс проектов и образовательная серия мастер-классов по инновационному предпринимательству в формате оффлайн. Организатор ННГУ им. Н.И. Лобачевского.
- Межрегиональный образовательный бизнес-курс "START UP" – о построении бизнес-проекта в уникальном формате. В курсе собраны пошаговые инструкции и знания о главных инструментах для развития своего проекта. Продолжительность – 2 месяца, формат – оффлайн. Автор и организатор «The GAME», разработчик образовательных сред.
- Несколько человек проходили курсы от вузов и дополнительные платные курсы.

В ходе исследования и ответов на вопросы было выявлено следующее:

1) 28.1 % – знают, 59.4 % опрошенных скорее знают, чем не знают, какими компетенциями должен обладать предприниматель. Остальные не знают (3 %) или сомневаются в том, что знают (9.4 %).

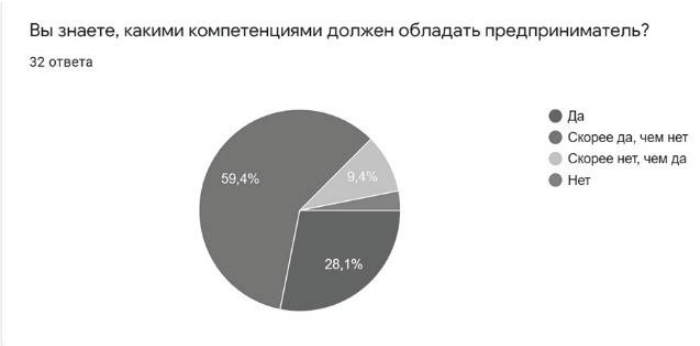

Рис. 1. Осведомленность о компетенциях,
которыми должен обладать предприниматель

2) Опрошенные считают, что мероприятия, которые они посетили помогли им повысить уровень их предпринимательских компетенций (37.5 %) или скорее помогли, чем не помогли (46.9 %).

3) После прохождения мероприятий уровень компетенций в среднем повысился на 2 (28.1 %), 3 (18.8 %) и 5 (21.9 %) баллов. Были и те, чей уровень компетенций не изменился совсем.

В ходе опроса было выявлено, что курсы по предпринимательской деятельности в основном влияют на такую компетенцию, как умение работать в команде, быть ответственными за себя и других. На втором месте – настойчивость в достижении поставленных целей. На третьем месте – креативность и нестандартное мышление, а также оперативное решение проблем.

Относительно формата обучения – большинство опрошенных предпочитают смежный формат (65.6 %). Между онлайн и оффлайн - проценты распределились примерно одинаково (18.8 % и 15.6 %).

Кроме того, опрошенным был задан вопрос, «Какие темы Вы бы добавили в обучение, чтобы оно стало наиболее эффективным?» Наиболее частые ответы – юридические основы предпринимательства и меры государственной поддержки; решение различных кейсов и ситуаций под руководством людей, которые уже достигли успеха в этой сфере; уроки по программированию; психология отношений и мотивация; построение бизнес-плана.

1) Мероприятия по предпринимательской деятельности – важный рычаг для развития предпринимательских компетенций у молодежи. В основном они влияют на такие компетенции, как умение работать в команде, быть ответственными за себя и других, на настойчивость в достижении поставленных целей.

2) Для более эффективного формирования предпринимательских компетенций у молодежи следует использовать смешанный формат, объединяющий в себе и онлайн, и оффлайн мероприятия.

Список литературы

1. Ревин И.А., Цыбулевская Д.Л. Развитие предпринимательских компетенций у студентов технического вуза // Электронный научный журнал «Современные проблемы науки и образования». – 2015. – № 2–1. URL: http://science-education.ru/ru/article/view?id=19415 (Дата обращения: 17.03.2020).

2. Проект Указа Президента Российской Федерации «О проведении в Российской Федерации Года предпринимательства» [Электронный ресурс] https://economy.gov.ru/material/dokumenty/proekt_ukaza_prezidenta_rossiyskoy_federacii_o_provedenii_v_rossiyskoy_federacii_goda_predprinimatelstva.html (Дата обращения: 17.03.2020).

3. HR-академия [электронный ресурс] https://hr-academy.ru/to_help_article.php?id=54 (Дата обращения: 25.03.2020).

4. Государственная поддержка малого бизнеса в России в 2020 году [электронный ресурс] https://volgoust.ru/malyj-biznes/gosudarstvennaya-podderzhka-malogo-biznesa-v-rossii-v-2020-godu.html (Дата обращения: 20.03.2020).

5. 2020 год может стать Годом предпринимательства в России [электронный ресурс] https://www.garant.ru/news/1271674/ (Дата обращения: 17.03.2020).

6. Прохорова М.В., Белоконь О.Л. Возрастная периодизация карьерного пути предпринимателей// Вестник Нижегородского Университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. – № 4-1. – С. 406–412.

7. Прохорова М.В., Белоконь О.Л. Психические детерминаты эффективной предпринимательской деятельности// Вестник Нижегородского Университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. – № 5-1. – С. 396–402.

8. Международная конференция «Формирование профессиональных предпринимательских компетенций молодежи в процессе обучения предпринимательству». Сборник тезисов докладов. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2014. – 282 с.

9. Официальный сайт Ричарда Брэнсона [электронный ресурс] http: //www.ng.ru/branson/2011-09-27/2_branson.html (Дата обращения: 27.03.2020).

10. Лисина В.С. Сравнительный анализ онлайн и оффлайн методов формирования предпринимательских компетенций у молодежи (на примере всероссийского образовательного конкурса молодежных предпринимательских проектов «Инноград») // Сборник Надежды: Сборник научных статей студентов – 2019. – С. 216–221.

ONLINE AND OFFLINE METHODS OF FORMATION OF ENTREPRENEURIAL COMPETENCIES AMONG YOUNG PEOPLE

V.S. Lisina

The topic of youth entrepreneurship is widely discussed and is one of the priorities in modern society, therefore, one of the most important issues in the development of the economy and education is the formation of entrepreneurial competencies among young people. They can be acquired and developed both online and offline courses on entrepreneurship. Which method is more effective? Are there any differences between them? What competencies are most often developed in courses on entrepreneurship? All these issues are covered in this article. Methodological basis: the concept, developed by the US Agency for international development " the set of competencies for highly successful entrepreneurs" [1]. The main methods of scientific research used in this article: questionnaire survey, comparison, analysis, classification, abstraction.

Keywords: entrepreneurship, entrepreneurial competencies, online learning, offline learning, mixed learning format, youth, efficiency.

УДК 159

ПСИХОЛОГИЯ ИМИДЖА: ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА, КЛАССИФИКАЦИЯ

Ю.С. Машкова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлены результаты пилотажного исследования по категориям «имидж» и «психология имиджа» в отечественной психологии. Исследование проводилось методом контент-анализа диссертаций на соискание учёной степени кандидата и/или доктора психологических наук, защищённых в период с 2009 по 2019 гг. Выявлены различные трактовки понятия «имидж», его структуры и классификации.

Ключевые слова: имидж, психологические закономерности, восприятие, психология, психология имиджа, контент-анализ.

Согласно определению Е.Б. Перелыгиной, «имидж – это символический образ субъекта, создаваемый в процессе субъект-субъектного взаимодействия» [1, с. 23]. Прежде всего, необходимо отметить, что имидж может быть позитивным, нейтральным, и негативным [2]. Первый выполняет функцию образца. Он также может рассматриваться как одно из средств репрезентации социально значимого опыта личности или организации, ценностей и смыслов. Нейтральный имидж характеризуется созданием образа, не обладающего ни резко позитивными, ни резко негативными характеристиками. Негативный имидж характеризуется отрицательными характеристиками.

Организационный имидж можно рассматривать как внутренний (формируемый в среде сотрудников) и внешний (формируемый в глазах потребителей и клиентов) [3]. Подобная классификация имиджа необходима для формирования чёткого представления о различных его видах. Создание определённого имиджа занимает значительное время. Это многоаспектный процесс, который ориентирован на деятельность и связан с физическим и творческим развитием, саморазвитием.

Психология имиджа – одно из направлений исследований в психологии. Его основная задача заключается в выявлении способов достижения успеха в профессиональном развитии и продвижении. Согласно мнению исследователя К.Н. Савина, «главными проблемами психологии имиджа <…> становятся вопросы социально-психологической природы, социального познания и управления имиджем» [4, с.2]. Автор считает, что психология имиджа, как и психоло-

гия образа, должна быть ориентирована на исследование особенностей имиджа, к числу которых относятся степень яркости, изменчивость, обобщённость [4].

Психология имиджа изучает и особенности восприятия имиджа и механизмы, его формирования [5]. К ним можно отнести два уровня: уровень восприятия (через механизмы социальной перцепции) и уровень самосознания (соответствие личностного имиджа и «Я-концепции»).

Теоретической основой исследования являются основные положения психологии социального познания (Г.М. Андреева [6], А.А. Бодалёв [7], Е.П. Белинская [8]), имиджелогии и психологии формирования имиджа (А.А. Деркач и Е.Б. Перелыгина, Е.Н. Богданов, В.Г. Зазыкин, А.Н. Лебедев-Любимов, В.М. Шепель).

Цель нашего исследования: охарактеризовать современное состояние направлений исследований имиджа в отечественной психологии посредством анализа диссертаций, защищённых в период с 2009 по 2019 гг.

В качестве метода исследования был использован контент-анализ. Этот метод обладает такими свойствами, как объективность, систематичность, точность и экономичность. На первом этапе исследования единицей анализа являлась совокупность диссертаций на соискание учёной степени кандидата и/или доктора психологических наук. Отбор диссертаций, защищённых в период с 2009 по 2019 гг., проводился на сайте научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU [6].

Для исследования было отобрано 136 докторских и кандидатских диссертаций, которые были продифференцированы по отраслям психологической науки за период с 2009 по 2019 г. (всего в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU на 08.04.2020 г. зарегистрировано 512 диссертаций, из них 126 докторских и 386 кандидатских).

При анализе докторских и кандидатских диссертаций было выявлено, что большая часть диссертаций относится к общей психологии (42%) и социальной психологии (31%), оставшаяся часть распределилась между психологией развития (11%), психологией труда (9%), педагогической (4%) и юридической психологией (3%).

Как правило, в социальной психологии имидж рассматривается как разновидность образа, который возникает в результате научного познания совокупности социальных явлений, отношений и фактов. С точки зрения общей психологии, образ – это субъективная картина мира или его фрагментов (людей, пространства, последовательности событий) [1].

В рамках социальной психологии исследователи рассматривают структуру имиджа как некую систему осознанных самооценок, неосознаваемых образов взаимодействия с окружающим миром, зависящих от различных внешних и

внутренних факторов. С точки зрения общей психологии, структура имиджа определяется как система, образующая совокупность предметной, групповой и личностной подсистем.

Структура имиджа может состоять из ряда компонентов: содержательный, оценочный, индикативный. В качестве примера была рассмотрена диссертация Е.А. Володарской [7]. Автор рассматривала социально–психологическую концепцию имиджа науки в обществе. В качестве содержательного компонента она отмечала информацию о науке (или об иной сфере деятельности), реальные или приписываемые характеристики. Оценочный компонент предполагает оценку выраженности когнитивных параметров представлений о науке (или об иной сфере деятельности). Данный компонент может варьироваться в рамках «позитивный– нейтральный–негативный». Индикативный компонент призван отразить знаковые формы восприятия науки (или об иной сфере деятельности), образует систему признаков, наличие которых способствует наполнению смыслом содержания воспринимаемого объекта.

В социальной психологии имидж имеет следующую классификацию: актуальный собственный имидж, идеальный желаемый имидж, имидж реальный, воспринимаемый реципиентом, и имидж идеальный, фиксируемый реципиентом [5].

Таким образом, контент-анализ диссертационных исследований по категориям «имидж» и «психология имиджа» позволяет констатировать, что с 2009 по 2019 гг. было выполнено свыше 500 исследований, каждая вторая работа отражает общепсихологическую тематику, каждая четвёртая работа социально-психологическую тематику.

Направления диссертационных исследований отражают востребованность обществом психологических исследований.

Список литературы

1. Перелыгина Е.Б. Психология имиджа: Учебное пособие. – М.: Аспект Пресс. 2002. – 223 с.

2. Симонова И.Ф. Формирование имиджа специалиста социально-культурной сферы в культурно-образовательном пространстве вуза: автореферат дис. ... канд. псих. наук. – Санкт-Петербург, 2014. – 24 с.

3. Колосова В.В. Социально-психологические аспекты восприятия имиджа вуза в современном информационном обществе // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2014. – № 2 (34). – С. 74–80.

4. Савин К.Н. Современные проблемы науки и образования. Психологические основы имиджелогии. – 2014. – № 2. – С. 27–34.

5. Гурчиани К.С. Структура профессионального имиджа руководителей среднего звена: автореферат дис. …канд. псих. наук. – Ярославль. 2011. – 27 с.

6. [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. URL: https://elibrary.ru/ (Дата обращения: 25.03.2020).
7. Володарская Е.А. Социально-психологическая концепция имиджа науки в обществе: автореферат дис. … докт. псих. наук. – М., 2009. – 48 с.

IMAGE PSYCHOLOGY: CONCEPT, STRUCTURE, CLASSIFICATION

Y.S. Mashkova

The article presents the results of a pilot study of research areas in the categories "image" and "image psychology" in Russian psychology. The study was conducted through content analysis of dissertations on competition of a scientific degree of the candidate and/or the doctor of psychological Sciences, protected in the period from 2009 to 2019. Various interpretations of the concept of "image", its structure and classification are revealed.

Keywords: image, psychological regularities, perception, psychology, image psychology, content-analysis.

УДК 159

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ГОТОВНОСТИ РАБОТАТЬ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

М.И. Молчанова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Выявлено влияние личностных особенностей на готовность работать на разных этапах организационного развития. В исследовании приняли участие 84 сотрудника производственного предприятия Нижегородской области. Для сбора данных использовались: 16-факторный опросник Р. Кеттелла (форма С), ситуационное интервью «Мотивация трудовой деятельности работника на разных этапах организационного развития» (СИМ) М. Прохоровой. Установлено слабое влияние личностных особенностей на готовность работать на разных этапах организационного развития.

Ключевые слова: личностные детерминанты, структура личности, мотивация трудовой деятельности, организационное развитие.

Актуальность исследования. Современными авторами проведен ряд исследований о структуре мотивации трудовой деятельности на различных этапах организационного развития [1; 2; 3; 4; 5]. Между тем мотивация представляет собой лишь подсистему в сложной системе субъекта труда [6], что определяет

актуальность изучения роли личностного в мотивационном в контексте готовности субъекта труда работать на различных этапах организационного развития. Исследование имеет практическую ценность для работодателей, им может быть предложена методика подбора, оценки персонала для формирования эффективных коллективов на различных этапах организационного развития. Перед проведением исследования была поставлена *цель* – выявить влияние личностных характеристик на готовность работать на разных этапах организационного развития.

Методология исследования. Исследование базируется на деятельностном подходе А.Н. Леонтьева [6], теории личности Р.Б. Кеттелла [7], ситуационном интервью «Мотивация трудовой деятельности работника на разных этапах организационного развития» (СИМ) М.В. Прохоровой [3; 8].

Методы сбора и обработки данных. Для диагностики личностных характеристик использовался 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла, форма С [9]. Для оценки мотивации трудовой деятельности работников производственного предприятия – интервью «Мотивация трудовой деятельности работника на разных этапах организационного развития» (СИМ) М.В. Прохоровой. Для оценки связи личностных характеристик с мотивами трудовой деятельности на разных этапах организационного развития применялся корреляционный анализ (r-Спирмена).

Выборка исследования. В исследовании приняли участие 84 респондента, среди которых 63 мужчин и 21 женщина. Все участники исследования работают на промышленном предприятии, относящемся к среднему бизнесу, с подразделениями в г. Нижнем Новгороде и в рабочем посёлке Нижегородской области.

Результаты исследования и их обсуждение. Между личностными факторами и готовностью работать на том или ином этапе организационного развития (формирование, рост, стабильность, спад) выявлены достоверно значимые связи, свидетельствующие о слабом влиянии и частичной обусловленности личностных характеристик на исследуемую готовность работать (табл. 1).

Ниже приводится описание достоверно значимых связей между личностными факторами и мотивами труда. Факторы сгруппированы по свойствам психики [9]:

Эмоциональные свойства. По фактору С: эмоционально нестабильные, внутренне слабые люди (со слабым «Я») предпочитают работать в организациях, находящихся на таком этапе организационного развития, как стабильность. Этап стабильности характеризуется малым количеством внешних изменений, предсказуемостью событий и устойчивостью. Эти условия позволяют эмоционально нестабильным людям сохранять работоспособность и избегать невротических реакций на внешние обстоятельства.

Таблица 1

Значимые корреляционные связи по шкалам 16-факторного личностного опросника Р. Кеттелла с готовностью работать по ситуационному интервью «Мотивация трудовой деятельности работника на разных этапах организационного развития» (СИМ) М.В. Прохоровой

Факторы опросника Р. Кеттелла	Название этапа организационного развития (СИМ)	Коэффициент корреляции Спирмена, r
C: эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность	Этап организационного развития: стабильность	-0.246*
N: прямолинейность – дипломатичность	Этап организационного развития: формирование	-0.266*
Q1: консерватизм – радикализм	Этап организационного развития: спад	0.314**
Q3: низкий самоконтроль — высокий самоконтроль	Этап организационного развития: стабильность	- 0, 250*

*Примечание. Уровень статистической значимости: **. p≤0,01; *.p≤0,05.*

Коммуникативные свойства. По фактору N: чем более наивен человек, тем он больше готов работать в организациях на стадии формирования организации. И напротив, сотрудники дипломатичные, проницательные, хитрые, расчетливые, умеющие себя вести с другими, предпочитают не работать на предприятиях на стадии формирования. Этап формирования характеризуется высоким риском потери вложенных средств для учредителей бизнеса и низкими доходами для сотрудников и необходимостью большого трудового вклада.

Интеллектуальные свойства. По фактору Q1: свободномыслящие люди, обладающие аналитическим мышлением, с интеллектуальными интересами имеют положительный мотив работать на такой стадии организационного развития, как спад. На этапе спада появляются сложные, интересные задачи, где востребованы интеллектуальные способности. Люди консервативного склада не готовы работать на стадии спада.

Регуляторные свойства. По фактору Q3: сотрудники с низким самоконтролем, недисциплинированные, с внутренней конфликтностью представлений о себе склонны к выбору работы на предприятиях, находящихся на стадии стабильности.

Заключение. Результаты исследования позволяют сделать вывод о существовании личностных детерминант готовности работать на разных этапах организационного развития в малой степени, из 16 свойств характеристик личности имеют корреляцию лишь 4 свойства. С большей степенью вероятности можно сделать вывод о влиянии эмоциональных и регуляторных свойств на готовность работать на стадии спада. Нет корреляции личных характеристик с готовностью работать на стадии роста организации. Для учета готовности работать на разных этапах организационного развития необходимо исследовать

иные параметры личных характеристик. Полученные результаты направлены на решение задач в области подбора и оценки, разработки систем мотивации и планирования карьеры персонала.

Список литературы

1. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. – М.: Academia, 2012. – 368 с.

2. Прохорова М.В., Чепьюк О.Р. Структура мотивации трудовой деятельности на этапе спада бизнеса // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. – 2013. – № 2 (14). – С. 78–91.

3. Прохорова М.В., Ким В.В. Структура мотивации трудовой деятельности на разных стадиях организационного развития // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2012. – № 1-1. – С. 363–369.

4. Прохорова М.В. Структура мотивации трудовой деятельности на этапе стабильности бизнеса // Сибирский психологический журнал. – 2014. – С. 196–210.

5. Прохорова М.В., Павленкова С.К. Структура мотивации трудовой деятельности на этапе формирования бизнеса // Креативная экономика. – 2014. – С. 98–103.

6. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Смысл, Академия, 2005. – 352 с.

7. Хьелл Л., Зиглер Д. Теория личности. – СПб.: Питер, 2014. – 607 с.

8. Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Сравнительный анализ социально-психологических методик диагностики мотивации трудовой деятельности // Психология и Психотехника. – 2016. – № 11. – С. 928–934.

9. Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. – СПб.: Речь. 2001. – 112 с.

PERSONAL DETERMINANTS OF READINESS TO WORK AT DIFFERENT STAGES OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

M.I. Molchanova

The article is devoted to identifying the influence of personal peculiarities on the willingness to work at different stages of organizational development. 84 employees of the Nizhny Novgorod region industrial enterprise took part in the investigation. Cattell's 16 Personality Factors Test (Form C) and M. Prokhorova's a situational interview “Motivation of an employee’s labor activity at different stages of organizational development” (SIM) were used to collect data. The weak influence of personality peculiarities on the willingness to work at different stages of organizational development is established.

Keywords: personality determinants, structure of personality, work motivation, organizational development.

УДК 159

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В КОНТЕКСТЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КОМПАНИИ

Д.С. Обидин
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматривается процесс адаптации персонала на рабочем месте. Адаптация вновь нанятого персонала, его обучение и акклиматизация – важные задачи, которые решаются в рамках профессиональных компетенций управления персоналом. Однако во многих работах этот вопрос рассматривается либо с точки зрения самих участников трудовых отношений, либо со стороны задач самой компании. Анализ научных публикаций показал, что адаптация персонала в компании напрямую зависит от корпоративной культуры компании. Успешная адаптация влияет на качество трудовой жизни и профессионального благополучия работника. Изучены актуальные вопросы, касающиеся типов и этапов адаптации персонала, а также подходы к разработке организационных программ улучшения и оптимизации процесса адаптации, снижения уровня стресса во время адаптации и повышения профессионального благополучия.

Ключевые слова: адаптация персонала, качество рабочей жизни, мотивация, корпоративная культура, профессиональное благополучие, стресс на работе, вовлеченность в работу.

В настоящее время в России происходят изменения в экономической и политической сферах. Следовательно, такие вопросы, как адаптация персонала на рабочем месте, качество трудовой жизни и профессионального благополучия актуальны, как никогда. Адаптация вновь нанятого персонала, его обучение и акклиматизация рассматриваются как важные задачи, которые решаются в рамках профессиональных компетенций управления персоналом. Кроме того, период адаптации играет важную роль даже для специалистов с вторичной адаптацией и с практическим опытом. Независимо от опыта предыдущей работы, успешная адаптация определяет эффективность нового работника и время пребывания нового работника в компании или организации. Очевидно, что адаптация персонала в той или иной компании или организации напрямую связана с корпоративной культурой, ее типологией и элементами.

Можно предположить, что качество трудовой жизни и профессиональное благополучие сотрудника зависят от его успешной адаптации. Все это влияет на работу компаний и экономическую жизнь общества. Следовательно, целью настоящего исследования является изучение процесса адаптации персонала на

рабочем месте, качество трудовой жизни и профессионального благополучия и их зависимость от корпоративной культуры.

Профессиональное благополучие – относительно новый предмет в научных исследованиях. Существует несколько серьезных работ в области психологии, связанных с профессиональной деятельности во время работы, которые стали появляться с конца 1980-х гг.

Кроме того, в исследованиях, которые описывают деятельность человека в профессиональном контексте [1–3], можно найти такую конструкцию, как мотивация. В настоящее время существуют десятки мотивационных теорий, описанных психологами. Их объективность сложно оценить, все зависит от мнения авторов по данному вопросу. Мотивация обычно описывает человеческие внутренние психологические силы, которые побуждают человека действовать. Организационная психология основана на мотивационных теориях, которые позволяют спрогнозировать поведение человека в определенных ситуациях, связанных с работой. Эти теории позволяют организовать значительно более эффективную систему стимулирования труда [4; 5].

В период, когда особенно быстро развиваются все связанные с бизнесом ресурсы, сотрудник сам становится одним из этих ресурсов. Важно понимать кадровые потребности, способы поддержки сотрудников и их мотивации, чтобы достичь новых высот; в общем и целом это все должно способствовать росту благосостояния компании. Это позволяет нам осознать важность понимания мотивации и потребностей персонала.

Как правило, адаптация интерпретируется как реакция на изменения в жизненных условиях человека; эта реакция противостоит реальному или возможному снижению эффективности деятельности [6]. Принимая во внимание исследования, можно сказать, что адаптация является сложным психологическим процессом при вступлении человека в новые профессиональные отношения в новой среде. В течение вторичной адаптации, предназначенной для опытных сотрудников, адаптация обычно занимает меньше времени и не требует какой-либо помощи со стороны руководителя.

Анализ публикаций позволил нам добавить понятие корпоративной культуры при ответе на основные вопросы, которые касаются адаптации персонала [7]. «Концепция корпоративной культуры шире, чем просто психологический климат в компании. Корпоративная культура является преобладающим набором идей компании, его основное утверждение во всей социальной системе, окружающая среда и социальные нормы. Эти социальные нормы установлены и стабилизированы с помощью внешней адаптации и внутренней интеграции» [8, p. 105–108].

Процесс адаптации часто связан со стрессом. Сотрудник в компании не может избежать стрессовых ситуаций во время процесса адаптации, когда он привыкает к новым условиям труда и новым обязанностям. Очень важно помочь персоналу адаптироваться к новой ситуации на рабочем месте, чтобы преодолеть стресс, укрепить самооценку и повысить уверенность в себе и в своей профессии, тем самым улучшая качество трудовой жизни и повышая благосостояние персонала.

Список литературы

1. Творогова, Н.Д. Психологическое благополучие личности // Психология здоровья: психологическое благополучие личности. – М.: УРАО, 2005. – С. 207–217.
2. Дружилов, С.А. Системный подход к изучению психологического феномена профессионализма // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2005. – № 1. – С. 56–62.
3. Березовская, Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические науки. – 2016. Т. 9. – № 45. URL: http://psystudy.ru/index.p hp/num/2016v9n45/1232. (Дата обращения: 20.03.2020).
4. Warr, P., Clapperton G. The joy of work? Jobs, happiness, and you. – London, Routledge, 2010. 190 p.
5. Warr, P 2014 Four-guadrant investigation of job-relaited afekts and behaviours / P. Warr // European Journal of Work and Ofganizational Psychology. – 2014. – № 23. – P. 342–63.
6. Веснин, Р.В. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Кнорус, 2009. 688 с.
7. Бородкина, Е. Осмысленность жизни как фактор субъективного благополучия // Молодой ученый. – 2009. – № 2. – С. 90–93.
8. Garleja, R. Darbs, organizācija un psiholoģija. – R.: Raka, 2010. – 213 p.

ADAPTATION OF PERSONNEL IN THE CONTEXT OF THE CORPORATE CULTURE OF THE COMPANY

D.S. Obidin

This article discusses the process of adaptation of personnel in the workplace. It is emphasized that the adaptation of newly hired personnel, his training and acclimatization are considered as important tasks that are solved within the framework of professional competencies of personnel management. However, in many works this issue is considered either from the point of view of the participants in the labor relations themselves, or from the side of the tasks of the company itself. Analysis of scientific publications showed that the adaptation of personnel in the company directly

depends on the corporate culture of the company. Successful adaptation affects the quality of working life and professional well-being of the employee. Topical issues regarding types and stages of personnel adaptation are considered, as well as approaches to the development of organizational programs that are aimed at improving and optimizing the adaptation process, reducing stress during adaptation and improving professional well-being.

Keywords: staff adaptation, quality of working life, motivation, corporate culture, professional well-being, stress at work, involvement in work.

УДК 159

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОСТРОЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

З.В. Пасечная
Нижегородская академия Министерства внутренних дел Российской Федерации

Современные политические, экономические, социальные условия диктуют новые правила рынку труда и критериям конкурентоспособности предприятий (организаций). Это вызывает необходимость преобразования существующих моделей управления персоналом. Цель этого преобразования – оптимизировать работу предприятий (организаций), повысить качество условий труда, адаптировать к новейшим тенденциям социально-экономического развития. Предлагаемая модель менеджмента предприятия учитывает ряд психологических аспектов, что повышает её социальную адаптированность и эффективность.

Ключевые слова: менеджмент, организация, психологические аспекты управления персоналом, имидж предприятия, квалифицированные управленцы, рынок труда, отношения работодатель – работник.

Сегодня мы являемся свидетелями ряда изменений, коренных реформ, которые обусловлены интенсивно протекающими процессами социальных, экономических, политических, культурных преобразований в обществе. Те или иные исторические условия преходящи, и в современных условиях технологического, экономического, социополитического развития особую актуальность приобретают проблемы оптимизации процесса управления организацией и, безусловно, его фундаментом, ядром – персоналом. В соответствии с этим, основная цель нашей работы – определение психологических аспектов управления трудовым коллективом и построение альтернативной модели данного

управления, которая учитывала бы все потребности информационного общества и могла бы успешно противостоять вызовам современности.

Начнём с того, что очертим круг факторов, которые, с нашей точки зрения, оказывают непосредственное и опосредованное влияние на внутриорганизационный процесс управления персоналом. К ним относятся:

1. Экономическое состояние и финансовые возможности (Очевидно, что руководитель организации (предприятия), то есть работодатель, с одной стороны, и работники – с другой в некоторой степени зависимы от капитала этой организации, от её реальных и потенциальных возможностей, и в конкурентной сфере в частности. Это объясняется тем, что в прямой зависимости от движения капитала, от наращивания экономической мощи предприятия зависят стабильность и комфортность условий труда рабочих. Объективности ради отметим, что данная закономерность выдерживается далеко не всегда, но улучшение условий труда при увеличении прибыли предприятия как некий идеальный вариант имеет право быть;

2. Не менее важным представляется имиджевый фактор – деловая репутация фирмы. Здесь тоже прослеживаются две стороны медали. Первый вариант – достаточно высокий авторитет руководителя организации, хорошая репутация привлекает более квалифицированные и прогрессивные кадры. Но также верно, что непосредственно труд работников организации, который может быть оценён и по качеству производимого товара, и по темпам производства, и по его объёмам, – это есть то, что формирует эту деловую репутацию, «имя» организации.

3. Психологический климат профессионального коллектива. И здесь не обошлось без биполярностей. Принято различать два уровня психологического климата – статический и динамический. Суть статического уровня составляют межличностные отношения коллег и отношение трудового коллектива в целом к труду. На этом уровне крайне важно участие руководителя или менеджера, то есть профессионального управленца, поскольку возможно оказать влияние на текущее отношение работников к выполняемой ими деятельности, внести некоторые коррективы, направить силы, инициативу и потенциал трудящихся в благое русло. Чего нельзя сказать о динамическом уровне. Контролировать его, своевременно сдерживать возникающие недоразумения, предупреждать и разрешать конфликты не представляется возможным, поскольку динамика как раз и подразумевает ежедневную смену обстоятельств. От настроения конкретного работника зависит, как сложатся его межличностные отношения и как будут выстраиваться коммуникации с коллегами.

4. Нельзя и исключать существования экзогенных, внешних факторов. Организация (предприятие) функционирует не изолированно, но в рамках тех правил игры, которые диктует современный рынок. Нельзя слепо игнорировать сложившиеся политические, социально-экономические условия, обстановку на валютных рынках, торговых биржах, рынках труда и капитала.

Тем не менее, последняя группа факторов в меньшей степени нас будет интересовать при достижении главной цели данного исследования.

В настоящее время в России функционируют механизмы рыночной экономической системы. Вопрос о том, был ли переход от плановой экономики к рыночной достижением или потерей, до сих пор остаётся дискуссионным в научных кругах. Не преследуя цель дать оценку этому историческому феномену, одно можно заключить точно – мы потеряли идею, потеряли то, что объединяло. Смысл работы современного сектора бизнеса в том, чтобы получить максимум прибыли при минимуме затрат. А среди достаточно широкого круга работников сформировался стереотип, что целью их деятельности является получение определённого дохода, служащего основой существования. То есть, на лицо отсутствие духовного фундамента, нравственно-этической подоплёки ведущейся деятельности. Подобное положение дел влечёт большой набор проблем: низкая инициативность работников, резкое разграничение их положения и положения работодателя, превращение любого рода занятий в рутину. И, как итог, выход на работу становится для многих не шансом для саморазвития, преобразования мира, а рутиной, вынужденной необходимостью. Если мы заглянем вглубь проблемы и рассмотрим с различных точек зрения процесс организации управления персоналом, то увидим, что во многом именно из-за непрофессиональной управленческой деятельности руководителя, менеджера описанные выше стереотипные установки проникают в профессиональный коллектив той или иной организации и «разъедают» её изнутри, подрывая её экономическую стабильность, целостность и конкурентоспособность на внутренних и внешних рынках [1, с. 73].

Итак, определим перечень проблем, с которыми чаще всего приходится сталкиваться в процессе управления персоналом.

Проблема 1. Низкая компетентность руководящего лица. На руководителя или управленца возлагается большая ответственность за чёткую организацию, анализ, планирование всех видов деятельности организации. Этого требует и жесткая экономическая конкуренция, однако всё чаще можно столкнуться с типом руководителя, характеризуемым узкопрофильной направленностью. По мнению Е.А. Шишаевой [2], происходящие в России социально-экономические преобразования требуют всестороннего профессионального развития сотрудни-

ка. Направлено это, прежде всего, на повышение быстроты ориентации сотрудника в вопросах производственно-технологического, программного, инфраструктурного характера. Кроме того, для руководителя нового типа чрезвычайно важно обладать компетентностью не только в профессиональных вопросах, но и владеть, так называемой, социально-психологической компетенцией, что означает быть способным сформировать устойчивый, благоприятный эмоционально-психологический фон в коллективе сотрудников. Этому вопросу посвящены работы Н.В. Лариной [3].

Проблема 2. Вопрос о дистанции между управляющим лицом и сотрудником [4]. В данном случае имеют место быть две крайности – либо руководитель стирает границы между собственным статусом и положением своих подчинённых, либо, напротив, чрезмерно увеличивает этот разрыв. При первом варианте развития событий управленец рискует потерять авторитет и «вес» собственного слова, рабочие процессы регулируются хаотично, спонтанно, самостоятельно силами сотрудников, принятие важнейших решений происходит без предварительного чёткого, поступательного планирования, анализа, разработки стратегии, невозможно проследить и выстроить единые тенденции развития организации (предприятия). Во втором случае – исключительная диктатура, она тоже не имеет больших положительных последствий. Реальна вероятность ограничения видения ситуации на предприятии (в организации) лишь рамками личного восприятия руководителя, невозможность объективной оценки риска и последствий принятия того или иного решения, предвидения всех возможных исходов развития проблемы, угнетение потенциала и инициативы подчинённых.

Проблема 3. Нерациональное распределение обязанностей. Каждый работодатель заинтересован в том, чтобы его работники обладали высоким уровнем знаний, профессиональных компетенций, активностью и креативностью. Но необходимо понимать, что современный рынок труда содержит незначительный процент работников, удовлетворяющих заданным критериям. Вследствие этого, условно говоря, «кадрового голода» талантливый сотрудник становится универсальным работником, выполняющим круг самых разрозненных, разнообразных задач, но при этом не принимается во внимание, что он так же, как и его коллеги, нуждается в пакете социальных гарантий.

Безусловно, перечень проблем в исследуемой области остаётся открытым, мы сформулировали лишь ключевые из них. Теперь попытаемся определить основные пути реформирования процесса управления персоналом, которые позволят наиболее эффективно и быстро разрешить имеющиеся противоречия.

1. Трудовая дисциплина. Работодателю, профессиональному управленцу необходимо сформировать собственную базу развития. Непрерывный процесс обучения, приобретение знаний, умений и навыков во всех, без исключения, вопросах производственной, торговой, промышленной или иной осуществляемой его организацией деятельности позволит заслужить авторитет и уважение подчинённых. Только после того, как достойный имидж управляющего лица сформирован, необходимо установить рамки отношений работодатель – работник, начальник – подчинённый. Выдерживая уважительную дистанцию, необходимо оставаться чутким и открытым по отношению к проблемам и неудачам своих подчинённых. Отчасти это создаёт почву для благоприятного психологического климата в коллективе [5]. Далее необходимо грамотно распределить обязанности в соответствии с профессиональными компетенциями сотрудников и установить контроль за порядком и качеством исполнения последними поставленных перед ними задач, установленного распорядка трудового дня, режима труда и отдыха.

2. Следующее – квалификация сотрудников. Генри Форд говорил: «Если ты не учишься, то незаметно станешь стариком, и не важно, тебе двадцать лет или восемьдесят. Когда ты учишься, ты всегда остаёшься молодым и прогрессивным» [6]. Не нужно возлагать весь груз работы на одного-двух сотрудников только по причине того, что лучше них в данной сфере никто не разбирается. Нужно создать площадку для развития образования каждого сотрудника, ведь инвестиции в образование всегда дают наибольшую прибыль.

3. Психологический климат коллектива – одна из наиболее проблемных областей управления персоналом. Изучение морально-психологических особенностей работников позволит разработать наиболее удачный вариант групп коллектива, из которых далее будут сформированы подразделения организации, что обеспечит конструктивную работу сотрудников, повысит её продуктивность, благоприятно скажется на показателях эффективности деятельности предприятия.

4. Необходим принципиально новый управленческий тип. Условно назовём его «социальный» тип управления. Смысл этой «идеальной» модели заключается в том, что работодатель вменяет себе в обязанность обеспечить хорошие условия труда, предоставить социальные гарантии, достойно оплачивать труд, предоставить защиту и покровительство своему сотруднику в случае возникновения той или иной критической ситуации, разработать некие мотивационные механизмы в форме премий, поощрений. Необходимо мыслить стратегически, разрабатывать проекты развития на среднесрочную и долгосрочную перспективу, поддерживать инициативу работников, помочь им выявить их

сильные стороны и развивать их, что также будет служить на благо организации. И всё это должно происходить вовремя. Время, порой, – самое ценное, что у нас есть. Часто многие руководители совершают большую ошибку, которая приводит к тому, что российский сектор малого и среднего предпринимательства теряет свои позиции по сравнению с аналогичными институтами Запада – они концентрируют свои силы и внимание на процессе, а не на результате. Например, руководитель поставил цель увеличить прибыль примерно на двадцать миллионов рублей в год. В течение этого года он ищет новые источники средств, увеличивает объёмы нагрузки работников, увеличивает продолжительность рабочего дня или вводит ночные смены, ищет новые рынки сбыта. По окончании года выясняется, что суммарную прибыль ему удалось увеличить на пятнадцать миллионов рублей. Никто не спорит, результат есть и он достаточно неплохой, но цель, которую он ставил изначально, была поставлена расплывчато, с некоторой долей неопределённости, и она не достигнута, а это значит, что всё, что им было предпринято, не имеет никакого значения. Кроме того, какая разница, на сколько больше вы стали зарабатывать, если ваши подчинённые страдают? Результат не тот, который должен был быть. И возьмём другого руководителя, который, планируя производственный процесс, взял за цель повышение прибыли чётко на двадцать миллионов рублей в год, за тот же год ввёл в производство ряд инноваций, окружил себя специалистами в конкретной области, оплатив курсы повышения квалификации некоторой части своих работников, выиграл различные тендеры, оказал материальную помощь сотрудникам, попавшим в тяжёлую жизненную ситуацию, или их семьям. За таким руководителем пойдут, благодаря такой политике управления сотрудники добровольно повысят качество и темпы производства, дипломатический склад характера позволит руководителю обеспечить свои производственные мощности новыми рынками сбыта, и цель будет достигнута. Таким образом, мы утверждаем, что в процессе крайне важно видеть результат, ориентироваться именно на него. Конечно, этот приём должен использоваться очень гибко, избирательно, «без фанатизма», применяться только к тем областям, которые требуют изменений.

Проведя небольшой анализ процесса управления персоналом, мы пришли к выводу о необходимости решения ряда вопросов, а именно: низкой компетенции руководящего лица, нерационального распределения обязанностей, разрыва во взаимоотношениях начальник – подчинённый, работодатель – работник. Успешно разрешить рассмотренные проблемы позволит разработка новой модели управленца, социально ориентированного, с повышенной гражданской и социальной ответственностью.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. – М.: Издательство «ЮРАЙТ», 2014. – 81 с.

2. Шишаева Е.А. Проблема компетентности руководителя и качества управленческой деятельности // Акмеология. – 2015. – 232 с.

3. Ларина Н.В. Влияние социально-психологической компетенции руководителя на управление организацией // Вестник Государственного технического университета. – 2014. – № 3(86). – С. 78–83.

4. Ахметова Г. З., Иванова И.В., Мачаева Т.А. Современные проблемы управления и развития персонала // Научно-исследовательские публикации. – 2014. – № 8(12). – С. 66–69.

5. Васильева Л.П. УМК Психологические основы социальной работы. Психология труда – Белорусский государственный университет. – 2016 – 115 с.

6. Генри Форд. Великий новатор, талантливый механик, человек с несгибаемой волей, успешный бизнесмен [сайт]. URL: https://www.sports.ru/tribuna/blogs/f1v3ttel/2544718.html (Дата обращения: 19.03.2020).

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF BUILDING AN ALTERNATIVE MODEL OF PERSONNEL MANAGEMENT

Z.V. Pasechnaya

Modern political, economic, and social conditions dictate new rules for the labor market and criteria for the competitiveness of enterprises (organizations). This makes it necessary to transform existing models of personnel management. The goal of this transformation is to optimize the work of enterprises (organizations), improve the quality of working conditions, and adapt to the latest trends in socio-economic development. The model of enterprise management proposed in this article takes into account a number of psychological aspects, which increases its social adaptability and effectiveness.

Keywords: management, organization, psychological aspects of personnel management, enterprise image, qualified managers, labor market, employer – employee relations.

УДК 37

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Д.Г. Петрова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматривается механизм формирования, сохранения и применения мотивации педагогических работников на основе различных методик.

Ключевые слова: мотивация, образовательное учреждение, управление персоналом, персонал, требования, уровень, подготовка, качество, работа.

Сегодня в связи с переходом на федеральные государственные стандарты и принятием профессиональных стандартов вопрос о профессионализме педагогов в сфере образования стоит наиболее остро. В документах как федерального, так и регионального уровней акцентируется внимание на потребности в педагогических кадрах, способных решать задачи модернизации образования на всех уровнях. Среди них обращают на себя внимание Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года [1]; Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2020-2030 годы [2].

На современном этапе развития образования особую важность приобретает проблема обеспечения школьных учреждений, различных вузов профессиональными, энергичными педагогическими работниками, способными на практике принимать эффективные и своевременные решения. Безынициативная позиция педагогов, низкий уровень их интереса к своей профессиональной деятельности, инертное поведение на педсоветах, семинарах – все это выливается в значительные проблемы как для образовательной организации, так и для самих педагогов [3].

В последнее время в системе работы с педагогами в образовательных организациях все больше внимания уделяют проблеме мотивации. Известно, что именно мотивация призвана повышать качество работы, результативность, уровень предоставляемых услуг, улучшать микроклимат в учреждении, а также помогать в достижении профессиональных целей, давать положительную перспективу, подготавливать педагогические кадры для инноваций, повышать самоуважение и, в конечном счете, повышать качество образования.

Профессиональная мотивация выступает своего рода двигателем профессионального и личностного развития, так как лишь при условии ее достаточной сформированности возможно говорить об эффективном развитии профессио-

нальной образованности и личностной культуры. Актуальность проводимого исследования обусловлена недостаточностью изучения теоретических и методологических аспектов систем мотивации педагогов в сфере образования, а также необходимостью их практического использования в учреждениях [4].

Современный преподаватель должен быть не только специалистом в конкретной области, но и человеком, всесторонне образованным, постоянно занимающимся самообразованием и повышением квалификации, знающим и владеющим информационными технологиями, инновационными методиками обучения. Значимую роль в реализации требований, предъявляемых к современному специалисту, имеет мотивация педагогических работников.

От четко разработанной системы мотивации зависит не только социальная и творческая активность педагогических работников, но и продуктивность образовательного учреждения в его многогранной деятельности, особенно в области организации инновационных процессов в образовании и повышении качества образования.

Особенности мотивации персонала образовательного учреждения, с одной стороны, определяются условиями существующей системы оплаты труда педагогических работников (ЕТС, система надбавок и премий), с другой стороны, психологическими особенностями специалиста. Учитывая потребности и психологические особенности сотрудников, руководитель может грамотно выстроить мотивационную среду организации и постепенно сформировать нужное организационное поведение.

Работников любой организации можно разделить на две группы:

1) работники, ориентированные на результат и, соответственно, на удовлетворение потребностей высшего порядка – в самовыражении и саморазвитии, в признании и самоутверждении, в принадлежности.

2) работники, прежде всего взвешивающие затраченные усилия и нацеленные на удовлетворение первичных потребностей (в защищенности, в материальном благополучии). Для эффективного ю мотивы их деятельности, как стремление повысить профессиональное мастерство, проявить свои способности и реализовать собственные идеи, организовать и вести за собой других (лидерство).

Основным способом мотивации является воздействие путем делегирования полномочий, поручения более сложных, ответственных заданий, причем слабоструктурированных, предоставляющих возможность свободы творчества [5].

Необходимо учитывать такие психологические особенности сотрудников данной группы, как отрицательное отношение к чрезмерному контролю со стороны руководителя, поэтому руководителю необходимо предоставлять больше

самостоятельности, поощрять инициативу, привлекать к участию в инновационной деятельности. Основными деятельными мотивами работников с потребностью в признании и самоутверждении являются ощущение успеха, достижения, публичное признание и одобрение, возможность действовать самостоятельно, наличие перспектив карьерного роста.

Для таких педагогов значимыми стимулами их деятельности являются аттестация на более высокую квалификационную категорию, особенно досрочную; премирование по результатам их работы; предоставление возможности работы в престижных классах, а также привлечение к управленческой деятельности и включение в резерв руководящих кадров.

Особо ценным для таких сотрудников будет сообщение об их достижениях на педсоветах, совещаниях, в средствах массовой информации. Если сотрудникам необходимо принадлежать к какой-либо группе людей, быть причастным к событиям, происходящим в школе, для них основными мотивами деятельности будут возможность полноценного общения, хорошие отношения с сотрудниками, информированность, участие в принятии решений. Такие педагоги будут активны в поддержании существующих традиций в школе, в общественной работе.

Для них большое значение будет иметь совместное проведение досуга, поздравление со знаменательными датами, а также повышение статуса образовательного учреждения.

Работая со второй группой педагогов, необходимо учитывать, что они будут работать ровно настолько, насколько их труд оплачивается, абсолютно не заботясь о конечном результате и престиже образовательного учреждения, если только это не вредит их собственному благополучию. Для повышения эффективности труда необходимо создавать такие условия, которые способствовали бы удовлетворению их потребностей [6].

Основными мотивами деятельности данной группы педагогов могут быть спокойная работа без стрессов и психологических напряжений; уверенность в завтрашнем дне; справедливость в отношениях с руководством; уровень заработной платы; возможность сохранения (улучшения) социально – бытовых условий; возможности для отдыха и поддержания здоровья. При мотивации таких сотрудников вполне подойдут традиционные формы работы, т. к. они не стремятся к инновациям.

Для них большое значение имеет наличие профсоюзной организации, коллективного договора и четко разработанных должностных инструкций, а также четко определенной системы материального стимулирования, системы доплат и надбавок. Работников данной группы стимулирует удобно составлен-

ное расписание, предоставление отгулов, отсутствие препятствий для заработков, а также корректное поведение руководителей образовательного учреждения.

При разработке системы мотивации персонала современному руководителю необходимо учитывать, что довольно быстрые изменения в экономической, политической и социокультурной жизни общества оказывают непосредственное воздействие и на мотивационную сферу педагогических работников, перестраивая традиционную иерархию потребностей.

Формируя мотивационное воздействие на педагогических работников, руководителю образовательного учреждения необходимо, прежде всего, определять тип мотивации преподавателя, принадлежность его к той или иной группе, составлять индивидуальную мотивационную карту для каждого педагога, осуществлять регулярный мониторинг изменения мотивационных предпочтений. Следует также помнить о возможности использования вариантов в системе мотивации труда.

Таким образом, в условиях реформирования системы образования особую роль приобретает управление персоналом, ориентированное на максимально эффективное использование трудового потенциала сотрудников. Это предполагает актуализацию новых ресурсов управления, важнейшим из которых является мотивация профессиональной деятельности. Создание новой управленческой культуры на основе управления мотивацией позволит добиться эффективных результатов в деятельности современной образовательной организации за счет повышения трудовой активности сотрудников [7].

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) «Об образовании семь в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Система один «Консультант Плюс» (01.02.2020).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

3. Бакулин С.А. Методы мотивации педагогического коллектива // Управление персоналом. – 2017. – № 4. – С. 14–17.

4. Блатов И.А., Старожилова О.В. Теория вероятностей и математическая статистика: учебное пособие. – Самара: ПГУТИ, 2017. – 276 с.

5. Артемова М.Н. Мотивация профессионального развития педагога как ресурс повышения качества образования // Национальные концепции качества жизни: сб. материалов VII международной научно-практической конференции. «Культ-информ-пресс». – 2017. – С. 45–47.

6. Боковня А.Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами (теор. и практ. формир. мотивир. орг. среды и созд. единой си ст. мотив. комп.): моногр. – М.: НИ Ц Инфра-М, 2018. – 144 с.

7. Беляков К.А. К вопросу изучения профессиональной мотивация педагогов // Актуальные проблемы теории и практики психологии и социологии: тезисы II Всероссийской студенческой научно-практической конференции. – 2017. – С. 36–38.

MOTIVATION OF STAFF IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

D.G. Petrova

The article deals with the mechanism of formation, preservation and application of motivation of teachers based on the use of various methods.

Keyword: motivation, educational institution, personnel management, personnel, requirements, level, training, quality, work.

УДК 159

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В КОЛЛЕДЖАХ СТУДЕНТАМИ ИЗ РЕСПУБЛИКИ МАВРИКИЙ И РОССИИ: ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

Пиллаи Самоо Сатхиа
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

В исследовании представлены результаты опроса студентов Республики Маврикий и России об их представлениях об организационной культуре. Был проведен опрос, в котором у студентов спросили, каким они видят свой колледж, каким хотели бы его увидеть, на каком предприятии они хотели бы работать и каковы их ожидания. Полученные результаты отражают, что, хотя, по-видимому, существуют различия в процентном соотношении оценок организационной культуры в различных контекстах, иерархия культур остается одинаковой между Республикой Маврикий и Россией.

Ключевые слова: организационная культура, культура колледжа, представление культуры, иерархия культуры, Республика Маврикий, Российская Федерация.

Актуальность: постоянная эволюция всегда была ключевым фактором процветания страны – готовность к переменам и инновациям. В то время как

компании постоянно претерпевают изменения, чтобы сохранить свое место в экономической гонке, эти изменения не часто приветствуются [1]. Организационная культура является одним из таких широко изучаемых феноменов, главным образом из-за ее большого влияния на организацию. Разные исследователи, такие как Т.Ю. Базаров, А.Л. Журавлев, Л.Н. Захарова и Т.С. Кабаченко постоянно вносят в эту область новые исследования, с точки зрения понятий и диагностических процедур [2]. Хотя, конечно, изучение организационной культуры на рабочем месте имеет важное значение, другой столь же важной сферой является образовательный контекст. В связи с этим автором проводится анализ организационной культуры технических колледжей Республики Маврикий и России (г. Нижний Новгород). В настоящее время на Маврикии происходят изменения в системе образования, и правительство уделяет больше внимания профессионально-техническому образованию, что вызывает большое сопротивление со стороны населения. В России тоже происходят изменения, направленные на развитие образования и государственной программы, рассчитанной до 2025 года, которая обновляет всю систему образования. Эти изменения направлены на реализацию текущих потребностей общества и изменение структуры российской экономики [2]. С учетом этих изменений, сейчас самое подходящее время для изучения организационной культуры в колледжах.

Цель исследования: выявить различные организационные культуры студентов профессионально-технических колледжей Республики Маврикий и России.

В опросе приняли участие 146 маврикийских студентов из 3 колледжей и 126 российских студентов из 3 профессионально-технических колледжей.

Методология: для оценки организационной культуры использовался инструментарий оценки организационной культуры (OCAI) [3], разработанный К.С. Камероном и Р.Э. Куинном. Студенты должны были ответить на OCAI на основе пяти вопросов: 1. На каком предприятии они скорее всего будут работать? (Реальный) 2. На каком предприятии они хотели бы работать? (Идеал) 3. Какой тип предприятий, по их мнению, был бы наиболее эффективным в современной экономике? 4. Как они видят свой колледж? 5. Каким бы они хотели видеть свой колледж? Для анализа данных использовались непараметрические методы Манна Уитни и Уилкоксона.

Результаты:

Вопрос 1: клановую культуру предпочитают студенты из обеих стран, причем доминирование клановой культуры на Маврикии составляет 29%, а в России – 30.5%. Остальные баллы были распределены почти равномерно среди других культур.

Вопрос 2: клановая культура снова предпочтительнее в идеальной рабочей культуре, где Маврикий набирает 30,5% доминирования, в то время как Россия набирает 33.4% доминирования.

Вопрос 3: Интересно, что и маврикийские, и российские студенты несколько выше оценили рыночную культуру, чем другие культуры, причем Маврикий набрал 26.1%, а Россия – 26.4%. Наименее подходящей культурой, выбранной обоими, является иерархия.

Вопрос 4: студенты из обеих стран оценили свои школы, как имеющие клановую культуру, хотя маврикийские студенты оценили их выше, с разницей в 2.6%.

Вопрос 5: в идеальной школьной культуре студенты также оценили клановую культуру как самую высокую: Маврикий – 31.7% и Россия – 30.7%.

Между идеальной компанией, в которой они хотели бы работать, и реальной компанией, в которой они собираются работать, маврикийские студенты хотят, чтобы их идеальная компания имела больше клановой культуры и адхократии, в то время как у них меньше рыночной культуры и культуры иерархии. Российские студенты тоже показали те же результаты, хотя они хотят почти на 3% меньше иерархической культуры на своем идеальном рабочем месте.

Вывод:

1. Несмотря на кажущиеся различия в процентном соотношении показателей организационной культуры в различных контекстах, иерархия культур между Республикой Маврикий и Россией остается неизменной.

2. Несоответствие между идеальной организационной культурой их будущего рабочего места (как Маврикий, так и Россия) и наиболее эффективной организационной культурой в современной экономике (как Маврикий, так и Россия) показывает, что, хотя студенты осознают, что рыночная культура была бы наиболее эффективной, они все же предпочитают клановую культуру в идеале и, следовательно, не двигаются к организационной культуре в обеих этих странах.

Список литературы

1. Очирова Л.И. Организационная культура и ценностные ориентации личности работника // Вестник Бурятского государственного университета. – 2015(5). – С. 66–69.

2. Колосова В.В., Пиллаи Самоо С. Социально-психологический климат и организационная культура как ресурс деятельности образовательных учреждений (обзор исследований) // Международная научно-практическая конференция «ЗДОРОВЬЕ КАК РЕСУРС: V. 2.0». – 2019. – С. 477–481.

3. Cameron K.S., Quinn R.E. Diagnosing and changing organizational culture based on the competing values framework. 3rd edition. – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2011.

REPRESENTATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN COLLEGES BY STUDENTS FROM THE REPUBLIC OF MAURITIUS AND RUSSIA: AN EXPERIMENTAL STUDY

Pillay Samoo S.

This study presents the results of a survey of students in the Republic of Mauritius and Russia about their views on organizational culture. In the survey conducted, students were asked how they see their college, how they would like to see it, what company they would like to work for, and what their expectations are. The results reflect that although there appears to be differences in the percentage of organizational culture assessments in different contexts, the cultural hierarchy remains the same between the Republic of Mauritius and Russia.

Keywords: organisational culture, college culture, representation of culture, hierarchy of culture, Republic of Mauritius, Russian federation.

УДК 159

УСПЕШНОСТЬ НЕПРОИЗВОЛЬНОГО ЗАПОМИНАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНО ОКРАШЕННОЙ ИНФОРМАЦИИ ПРИ ОПРЕДЕЛЕННЫХ УСТОЙЧИВЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ СФЕРЫ ЧЕЛОВЕКА

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

Исследуется влияние устойчивого типа эмоционального реагирования, доминирующего эмоционального состояния и личностной тревожности на успешность непроизвольного запоминания эмоционально окрашенного стимульного материала. Для этого был создан текст, верхняя часть которого имела преимущественно негативную, а нижняя позитивную эмоциональную окраску. Заданная характеристика стимульного текста была подтверждена процедурой экспертной оценки. Успешность его непроизвольного запоминания изучалась через непосредственное и отсроченное письменное воспроизведение, о необходимости которого испытуемые заранее предупреждены не были. Каждый этап исследования сопровождался диагностикой актуального состояния посредством методики САН и шкалы ситуативной тревожности методики «Исследование

тревожности» Ч. Д. Спилбергера. По результатам проведенного исследования и корреляционного анализа совокупности данных было получено, что личностная тревожность связана с большей успешностью отсроченного воспроизведения негативно эмоционально окрашенных слов текста.

Ключевые слова: процессы памяти, непосредственное и отсроченное воспроизведение, актуальное состояние, устойчивые особенности эмоциональной сферы.

Человек в процессе жизнедеятельности непрерывно взаимодействует с большим объемом информации, различной по своему источнику и характеристикам. Наши особенности эмоциональной сферы влияют на процессы восприятия и переработки информации, в том числе на мнемические процессы [1; 2]. Относительно процессов памяти, наиболее распространенными являются исследования их связи с актуальным состоянием, а более устойчивые характеристики эмоциональной сферы личности учитываются не часто [3]. Согласно Е.П. Ильину, устойчивые эмоциональные свойства – это характеристики эмоционального реагирования, преимущественно проявляющиеся у конкретного человека [4]. Анализ их влияния на мнемические процессы может помочь усовершенствовать технологии запоминания.

Основной целью работы является исследование успешности запоминания эмоционально окрашенной информации в зависимости от устойчивых характеристик эмоциональной сферы человека. Объект исследования: мнемические процессы. Предмет исследования: специфика непроизвольного запоминания эмоционально окрашенных стимулов в зависимости от устойчивых характеристик эмоциональной сферы.

Гипотеза исследования: доминирующее эмоциональное состояние, устойчивый тип эмоционального реагирования и личностная тревожность связаны с успешностью запоминания и воспроизведения эмоционально окрашенных стимулов.

Использовались следующие методы и методики: «Доминирующее состояние» Л.В. [5]; «Исследование тревожности» Ч.Д. Спилбергер; определение устойчивого типа реакции В. Бойко; методика САН [6].

В исследовании принимали участие студенты первого курса (18-20 лет). В общей совокупности 60 человек, из которых 24 человека обучаются по направлению «Психология», 14 человек по направлению «Психология служебной деятельности», 22 человека по направлению «Социология».

Диагностика особенностей эмоциональной сферы испытуемых проходила до первого этапа исследования по указанным методикам в отдельной аудитории.

Для проведения экспериментального исследования был подготовлен стимульный текст, содержащий 239 слов. Процедура экспертной оценки позволила выделить наиболее эмоционально окрашенные слова, на основе которых проверялась успешность воспроизведения. Для диагностики актуального состояния использовались методика САН и шкала ситуативной тревожности по методике «Исследование тревожности».

На первом этапе проходило ознакомление испытуемых с подготовленным стимульным текстом. От них требовалось прочитать текст и вернуть его. Временн*ы*е рамки ознакомления с текстом установлены не были. Затем следовала просьба письменно на отдельном листе воспроизвести прочитанный текст. В данном случае у испытуемых, по методике САН, преобладало «хорошее» актуальное состояние (56%) и умеренный уровень ситуативной тревожности (47%). Для анализа долговременного сохранения информации спустя две недели был проведен второй этап исследования, направленный на проверку успешности отсроченного воспроизведения текста, о чем испытуемым тоже предварительно не сообщалось. Актуальное состояние характеризовалось умеренным уровнем ситуативной тревожности (47%) и «отличными» показателями по методике САН (46%).

По завершении двух этапов исследования были получены: характеристики устойчивых свойств эмоциональной сферы; показатели актуального состояния на двух этапах; успешность запоминания стимульного материала. Затем указанные результаты анализировались в программе SPSS Statistic.

По результатам анализа количества воспроизведенных эмоционально окрашенных слов (выделены по результатам экспертной оценки), было получено достоверное преобладание успешности запоминания отрицательных слов при непосредственном и отсроченном воспроизведении стимульного текста (рис. 1).

По результатам корреляционного анализа по критерию Спирмена было получено:

- Прямая связь между личностной тревожностью (Ч. Д. Спилбергер) испытуемых и количеством отрицательно окрашенных слов при отсроченном воспроизведении текста (0,273). То есть при устойчивой тревожности в памяти с большей вероятностью сохраняется негативно окрашенная информация. Данный результат позволяет предположить влияние устойчивых характеристик в случае обработки информации долговременной памятью.
- Корреляционная связь между показателями ситуативной тревожности при восприятии текста и успешностью отсроченного воспроизведения отрицательно окрашенных эмоциональных единиц (0,269). Данный результат может

нальных 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, ключевые показатели оценки качества работы наставника. Основными методами сбора данных явились глубинное интервью и тестирование.

Ключевые слова: наставник, профессиографический анализ, молодёжный проект, предпринимательский проект, молодёжные инновации, профессионально важные качества.

Одной из первостепенных задач современного общества является необходимость создания принципиально новых рабочих мест, деятельность которых направлена на достижение определенного результата и ограничена во времени. Таким видом активности является работа наставника молодёжных предпринимательских проектов.

Актуальность развития наставничества обусловлена тем, что создание условий для реализации потенциала молодежи в социально-экономической сфере стоит среди задач государственной молодежной политики Российской Федерации – «развитие института наставничества в образовательных и других организациях» [1].

Важность и актуальность развития института наставничества в различных областях профессиональной деятельности были подчеркнуты на Всероссийском форуме «Наставник», организованном и проведенном агентством стратегических инициатив в феврале 2018 г.

Поскольку в целях развития экономики руководителям организаций и проектов, направленных на развитие молодежного предпринимательства, необходимо в короткие сроки найти, привлечь, подготовить, мотивировать специалистов, которые будут эффективно решать поставленные задачи, развитие института наставничества является первостепенной и наиболее значимой задачей. В связи с этим актуально изучение специфики профессионально важных качества наставника.

Для выявления специфики института наставничества нами была выбрана теоретическая основа работ, посвященных изучению: трудового поста (Е.А. Климов, Н.А. Рощина, С.А. Дружилов, О.Г. Носкова); развитию профессиограмм (Е.М. Иванов, Н.А. Митрохина); наставничества (М.В. Прохорова, И.В. Долгополова, Е. Бурмистрова, О.Р. Чепьюк); развитию предпринимательства (А.В. Бусыгин).

Летом 2019 г. было проведено пилотажное исследование, включающее изучение наставников. В исследовании приняли участие успешные наставники молодежных предпринимательских проектов в количестве 23 человек (возраст-

ной диапазон – от 25 до 57 лет). Среди наставников представители 5 регионов России (Нижегородской, Новгородской, Ростовской, Самарской областей, Пермского края). Среднее количество проектов, наставниками которыми стали участники исследования, – 40. Сбор данных включал использование глубинного интервью и тестирование. План интервью и его вопросы были разработаны на основе предложенной М.В. Прохоровой структуры профессиограммы [1]. Для сбора данных была подобрана батарея тестов, сформированная на основе проведённого ранее опроса 14 наставников молодёжных предпринимательских проектов конкурса «Инноград-2017» [2, 3], включала пять психодиагностических методик, направленных на оценку целой группы качеств. Для статистической обработки данных использовалось программное обеспечение Statistica 6.1. При обработке данных применялись: контент-анализ и анализ частот.

Согласно проведенному исследованию, получены следующие результаты о специфике трудового поста наставника.

Выраженность каждого качества анализировалась по трем уровням: высокий, средний, низкий. Проведенное исследование позволило дополнить профессиограмму наставника молодежных предпринимательских проектов. Согласно результатам исследования и анализа выраженности каждого качества по трем уровням, мы выяснили, что для наставников в наибольшей степени характерен адапторско-инноваторской стиль мышления. Мы получили, что 82% опрошенных «балансируют» между крайними адапторами и крайними инноваторами. Такие показатели нельзя отнести однозначно к «негативным» или однозначно «позитивным», поскольку наставник не обязательно должен уметь сам генерировать новые идеи. Более того, превалирование идей наставника в командной работе может стать методической ошибкой. Не стоит забывать, что основная задача наставника в том, чтобы члены команды смогли самостоятельно найти, обозначить и реализовать интересные и перспективные проекты в предпринимательской деятельности.

Было выявлено, что у большинства опрошенных наставников на высоком уровне находятся такие показатели, как развитие коммуникативных (67%) и организаторских (70%) навыков, а также эмпатических проявлений (89%).

Важным представляется результат, который показывает, что толерантность и лидерские навыки больше, чем у 80% испытуемых, находятся на среднем уровне по силе выраженности. С одной стороны, наставник должен терпимо относиться к неординарным проявлениям в поведении членов команды, с другой – не допускать нарушения субординации. В каждой команде проекта есть лидер, который собирает вокруг себя остальных молодых людей. Наставник не должен подменять собою этого человека.

Обобщая полученные результаты, мы приходим к выводу, что для успешной реализации предпринимательских идей наставникам необходимо иметь развитые на высоком уровне коммуникативные, организаторские способности, а также обладать определенным когнитивным стилем, сочетающем в себе качества адаптора и инноватора. Сила выраженности таких компетенций, как толерантность и лидерские навыки, должна быть на среднем уровне. Это означает, что залог успеха наставника в отсутствии крайних проявлений обеих указанных компетенций. Наставнику необходимо иметь развитую эмпатию.

Список литературы

1. Прохорова М.В. Психология труда: учебно-методическое пособие. – Н. Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2012. – 71 с.
2. Прохорова М.В., Баранова А.А., Пономарёва Л.Н. Проблема заданных целей и представлений о результате труда в деятельности куратора молодёжных предпринимательских проектов // Психолог. – 2018. – № 4. – С. 1–7.
3. 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. – Калининград: Изд-во Обособленное структурное подразделение «Балтийская государственная академия рыбопромыслового флота» федерального государственного бюджетного учреждения высшего профессионального образования «Калининградский государственный технический университет», 2018. – С. 415–422.
4. Климов Е.Л. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.
5. Рощина Н.А. Психодиагностика: учебное пособие / Федеральное агентство по образованию, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования Томский гос. педагогический ун-т. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Томск: Томский гос. педагогический ун-т, 2009. – 175 с.
6. Дружилов С.А. Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2005. – № 12. – С. 30–43.
7. Носкова О.Г. Психология труда: Учеб. пособие для студ. высш. учеб, заведений / Под ред. Е.А. Климова. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 384 с.
8. Носкова О.Г. Общепсихологическая теория деятельности и проблемы психологии труда // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2014. – № 3. – С. 104–121.
9. Иванова Е.М. Психологическая системная профессиография. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 208 с.

10. Митрохина Надежда Андреевна Психологическая структура профессиограммы в научных исследованиях // Психопедагогика вправоохранительных органах. – 2015. – № 2 (61). – С. 97–101.

11. Долгополова И.В. Компетентностная модель наставника как условие эффективного управления адаптацией персонала // Економічний часопис–XXI. – 2014. – 7–8–1. – С. 88–91.

12. Бурмистрова Е. Навыки высокоэффективных наставников // Справочник по управлению персоналом. – 2008. – № 11. – С. 74–77.

13. Бусыгин А.В. Предпринимательство: Учебник. – М.: Дело, 1999. – 640 с.

PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES OF YOUTH BUSINESS PROJECT MENTORS

L.N. Ponomareva, O.N. Selezneva

In the course of a pilot study, a professionogram of a new employment position was developed − a mentor of youth entrepreneurial projects. The study provides an idea of what kind of competencies, LOA should have a mentor of youth entrepreneurial projects. In the course of the study was formed a job analysis, which allows to realize the 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 growth of mentors – both vertically and horizontally, the key goal of the work, the process of forming a project group, as well as key indicators for evaluating the quality of the mentor's work. The main methods of data collection were in-depth interviews and testing.

Keywords: mentor, professional analysis, youth project, entrepreneurial project, youth innovations, professionally important qualities.

УДК 65

ТРЕНИНГ-МЕТОД «УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПОЕДИНКИ» КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ HR-МЕНЕДЖЕРА

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

Рассмотрены преимущества тренинг-метода «Управленческие поединки» в контексте возможностей для профессионального развития HR-менеджера, ключевые современные необходимые компетенции HR-менеджера, совершенствующиеся с помощью тренинг-метода. Исследование выполнено с помощью теоретического анализа и трудового метода на базе регионального этапа интеллектуальной олимпиады ПФО среди студентов по дисциплине «Управленческие поединки» во втором семестре 2019-2020 учебного года.

Ключевые слова: управленческие поединки, интеллектуальная борьба, публичное выступление, экспертная оценка, совершенствование навыков.

Интеллектуальный вид спорта под названием «Управленческие поединки», созданный В.К. Тарасовым – основателем и руководителем Таллиннской школы менеджеров, активно совершенствуется на протяжении 35 лет – с 1985 года [1].

Основной задачей тренинга является оттачивание навыка переговоров, совершенствование еще нескольких компетенций, которые необходимы современному HR-менеджеру; управление личным развитием, навык эффективного взаимодействия с другими людьми, способность грамотно разрешать конфликтные ситуации, гибкость мышления, навык публичного выступления, управление эмоциями и стрессом [2]. Все они помогают в конечном итоге специалисту достигать поставленных целей.

Специфика метода заключается в том, что это совершенно непривычный формат тренинга – интеграция публичного выступления, активной конкурентной интеллектуальной борьбы с достойными соперниками, оценки судей-экспертов в увлекательную комплексную деловую игру.

Система тренинга состоит из нескольких видов; классические управленческие поединки, экспресс-поединки и парные управленческие поединки. Основные преимущества использования тренинг-метода «Управленческие поединки» для профессионального развития HR-менеджера рассмотрены в данной статье.

Исследование проводилось с помощью теоретического анализа и трудового метода [3, с. 23-25] на базе регионального этапа интеллектуальной олимпиады ПФО среди студентов по дисциплине «Управленческие поединки» во втором семестре 2019-2020 учебного года. Респондентом исследования стал автор данной статьи – участник, призер (2-ое место) регионального этапа интеллектуальной олимпиады ПФО среди студентов по дисциплине «Управленческие поединки».

Далее приведена информация об особенностях выполнения деятельности от респондента, включенного в процесс участия в тренинг-методе в условиях олимпиады. Респондент выделяет основные преимущества и возможности тренинга для участников.

Игровой формат. Заведомо конфликтогенные ситуации, которые задаются участникам, смоделированы, максимально приближены к реальности. При этом, психологическое напряжение, создающееся в момент поединка, достаточно, чтобы участники могли наиболее реалистично проявить себя, учитывая, что последствия поведения и реакций никак не повлияют на их взаимоотношения с коллегами, начальством. Обстановка поединка не предполагает психологического давления, наоборот, может интеллектуально и эмоционально раскрепостить игрока в момент сражения.

Умение использовать «полезный» стресс. «Эустресс – кратковременное воздействие на организм полезного стресса, которое оказывает благотворное влияние. Он возникает от положительных эмоций и активизирует защитные механизмы организма. В этом состоянии человек знает, что способен решить проблему, он имеет силы, знания и уверенность в себе. После такого рода психического потрясения человек может испытывать прилив сил, мотивацию и вдохновение к действиям. В период стресса в организме человека запускаются механизмы, которые начинают использовать большой потенциал человеческих возможностей. В этот момент принятие решения будет правильным и наиболее оптимальным. Под действием эустресса можно быстро найти выход из сложной ситуации» [4, с. 111]. Экспресс- поединки длятся всего 1 минуту. За это время игрок не успевает вдумываться в суть ситуации – быстрые вопросы, реакции и ответы. В такой краткосрочный период отстаивания своей позиции на помощь организму игрока приходит эустресс. При условии, что организм преодолевает первые две стадии стресса – фазу тревоги и последующую за ней фазу стабилизации, стресс можно считать умеренным, оказывающим положительное влияние на организм и такие способности, как память, мышление и воля. По рефлексии респондента, если игрок может контролировать состояние стресса и правильно использовать свои внутренние ресурсы, это дает ему больше шансов на победу.

Оттачивание умения помнить о цели. В ходе наблюдения за участниками олимпиады респондент отметил, что во время поединка игроки очень часто теряют цель, которая прописана в заданной ситуации и данной им роли, забывая, чего в конечном итоге они должны достичь в ходе переговоров. Тотальное видение стратегии, особенно в классических поединках, помогает игроку вырабатывать установку целеполагания и целеустремленности.

Развитие гибкости мышления. Каждая ситуация, которая предлагается паре игроков, уникальна. Ознакомившись с ситуацией и ролями, игроки должны во время подготовки к переговорному процессу подобрать приемы для реализации выбранной ими стратегии, спрогнозировать возможное поведение и реакцию оппонента. В одной из заданных ситуаций у респондента была прописана ситуация вопроса руководителя к подчиненному: «Почему сотрудник все еще не пересел за рабочее место ближе к руководителю», и одной из тактик он выбрал изначально доброжелательное отношение к сотруднику, в первую очередь как наставника, а не начальника, тем самым аккуратно и гибко сменив роль начальника на наставника, не нарушая правил.

Наработка или совершенствование навыка публичных выступлений. Для HR-менеджера важной компетенцией будет развитой навык публичного выступления, умение работать с публикой, завоевать ее внимание. В процессе интеллектуальной борьбы за игроками следят наблюдатели, организаторы и судьи. По наблюдениям респондента, для людей, больше склонных к интроверсии, изначально сложно решиться на участие в таком мероприятии. Для людей, склонных к экстраверсии, мероприятие может стать настоящей ареной для самосовершенствования и самоутверждения.

Ключевым аспектом тренинг-метода «Управленческие поединки» как инструмента профессионального развития HR-менеджера является возможность игрока услышать конструктивную критику, а также самому обратить внимание на то, какие способности развиты недостаточно, узнать свои зоны роста.

Очень важно для современного специалиста в области управления персоналом саморазвитие и самосовершенствование. Поскольку специалист в этой области постоянно работает с людьми, его коммуникативные навыки должны быть максимально развиты.

Выставляя оценки, жюри комментирует свою позицию, давая комментарии по каждому игроку. Важно учитывать, что судьи разделены на несколько групп – «Нанимающихся на работу», «Отправляющих на переговоры» и «Доверяющих собственность», именно поэтому оценка игроков судьями достаточно конкретна и в то же время охватывает большой спектр оцениваемых компетенций [5].

Респондент отмечает, что после каждой оценки судей можно зафиксировать полезные и важные высказывания, чтобы улучшить недостаточно развитые навыки и способности, учесть оценку или критику судей в следующем поединке, а также в личной и профессиональной жизни в целом.

Тренинг-метод «Управленческие поединки» может стать полезным инструментом для профессионального развития современного HR-менеджера. Навыки и способности, которые могут совершенствоваться в процессе тренинг-метода «Управленческие поединки»:

- Целеполагание и целеустремленность;
- Гибкость мышления;
- Навык публичного выступления.

Список литературы

1. Сайт Федерации управленческой борьбы http://www.poedinki.ru/ (Дата обращения: 20.03.2020).
2. Ивонина А.И., Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard-skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников //Интернет-журнал «Науковедение». – 2017. – Т. 9, № 1. URL: https://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf (Дата обращения: 27.03.2020).
3. Дубровина О.И., Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебное пособие. Электронное издание. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015. – 224 с.
4. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса. – М.: Наука, 1983. – 370 с.
5. Тарасов В.К., Искусство управленческой борьбы в кармане. – М.: Добрая книга., 2014. – 432 с.

TRAINING METHOD "MANAGERIAL DUELS" AS A TOOL FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF AN HR MANAGER

I.A. Potapova

The advantages of the training method of "Managerial competition" in the context of opportunities for professional development, HR Manager key skills required of modern HR-Manager, developed by using the training method. The research was carried out using theoretical analysis and labor method based on the regional stage of the intellectual Olympiad of the VFD among students in the discipline "Managerial duels" in the second semester of the 2020 academic year.

Keywords: managerial duels, intellectual wrestling, public speaking, expert evaluation, skills improvement.

УДК 159

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ СОТРУДНИКОВ МЧС К ВЫПОЛНЕНИЮ СЛУЖЕБНЫХ ЗАДАЧ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

П.Р. Ручкина
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируются теоретические положения по проблеме психологической готовности к деятельности. Представлены различные подходы к определению понятия психологической готовности: функциональный, личностный и личностно-деятельностный. Проанализированы структурные компоненты феномена, представлены взгляды авторов – представителей перечисленных подходов к структуре феномена психологической готовности. Рассматриваются условия формирования психологической готовности к деятельности в экстремальных условиях.

Ключевые слова: психологическая готовность к деятельности, структурные компоненты, формирование психологической готовности.

Психологическая готовность к деятельности в экстремальных условиях играет большую роль в успешной ликвидации сотрудниками МЧС различных стихийных бедствий, катастроф и аварий. Данное качество формируется у спасателей в процессе профессиональной подготовки. Вопрос психологической готовности специалистов МЧС к выполнению служебных задач в экстремальных условиях затрагивается авторами в своих работах, однако более глубокое изучение его началось сравнительно недавно, поэтому феномен не имеет точной теоретической определённости.

Говоря об определении термина «психологическая готовность к деятельности», Б.Д. Парыгин [1] отметил, что точного его определения в психологических словарях пока нет (1999 г.). По его словам, это произошло потому, что в научной литературе и зучаемое нами понятие авторы часто употребляют как синоним феномена «установка». Б.Д. Парыгин рассматривает психологическую готовность к деятельности как характеристику меры настроенности человека на включение в деятельность и на полную отдачу при её выполнении. Психологическая готовность может проявляться только в деятельности и не сводится к сумме установок личности.

В.Н. Дружинин трактует термин «психологическая готовность» как «психическое состояние, которое характеризуется мобилизацией ресурсов субъекта деятельности на оперативное или долгосрочное выполнение конкретной дея-

тельности» [2]. Состояние психологической готовности к деятельности способствует успешному выполнению профессиональных обязанностей, правильному использованию знаний, умений и личных качеств, перестройке деятельности при появлении непредвиденных трудностей.

В большинстве научной психологической литературы феномен психологической готовности часто обозначается близкими, но не тождественными понятиями: «психологическая мобилизация», «предстартовое состояние», «подготовленность».

Среди направлений раскрытия понятия можно синтезировать три подхода: функциональный, личностный и личностно-деятельностный.

Если изучать психологическую готовность к деятельности в рамках личностного подхода, можно заметить, что приверженцы данного пути исследования рассматривают феномен психологической готовности как неотделимый компонент развития личности. Данный подход разрабатывался рядом учёных: М.И.Дьяченко, Л.А.Кандыбовичем [3], А.А. Деркачом [4].

Систематизируя мнения представителей этого подхода, можно говорить, что феномен рассматривается как комплекс личностно-значимых профессиональных свойств, где основное значение имеют качества личности, отражающие направленность человека на выполняемую деятельность. М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович считают, что в структуру готовности входят такие компоненты, как мотивационный, ориентационный, операционный, волевой и оценочный [3]. А.А. Деркач выделяет мотивационный, познавательный и эмоциональный компоненты психологической готовности [4].

Второй подход – функциональный – рассматривает феномен психологической готовности как состояние мобилизации всех психофизиологических систем организма, необходимых для эффективного выполнения деятельности. Основные теоретические положения этого подхода были сформулированы Д.Н. Узнадзе [5], Л.С.Нерсесяном, В.Н. Пушкиным [6].

Д.Н. Узнадзе [5], рассматривает психологическую готовность как признак установки, говоря, что психологическая готовность не может возникнуть без установки, направляющей личность. Л.С Нерсесян и В.Н. Пушкин понимают психологическую готовность как функциональное и психическое состояние, которое обеспечивает скорость выполнения трудового действия и заключается в постоянной направленности сознания на выполнение действий, включённых в профессиональную деятельность.

Некоторые учёные, например, О.Б. Дмитриева [7], Т.Б. Крюкова [8], для изучения психологической готовности предлагают дополнительно выделить личностно-деятельностный подход. К данному подходу относят: А.А.Деркача

[4], М.И.Дьяченко, Л.А.Кандыбовича [3], К.М. Дурай-Новикову [9]. В русле личностно-деятельностного подхода психологическая готовность к деятельности понимается как целостное единство проявлений личностных качеств, черт и свойств человека, которое даёт возможность быть эффективным в выполняемой деятельности.

О.Б. Дмитриева предложила включить в структуру готовности такие компоненты: мотивационно-ценностный, когнитивный, операционально-деятельностный [7].

Говоря о различных подходах к структуре психологической готовности нужно обратить внимание и на работу М.А. Красновой [10], где она попробовала систематизировать имеющиеся представления о структуре психологической готовности. По результатам исследования было отмечено, что чаще всего потребностно-мотивационный компонент учёные определяют как базовую часть психологической готовности. Следующим по значимости и частоте упоминаний выделяется эмоционально-волевой компонент, затем ориентационно-мобилизационный компонент.

Синтезируя взгляды разных авторов на структуру психологической готовности, мы выделим следующие компоненты:

- Мотивационный, включающий осознание значимости служебных задач, положительное отношение к выполняемой деятельности, стремление к успеху.

- Когнитивный (познавательный), обозначающий наличие необходимых для выполнения деятельности знаний.

- Эмоционально-волевой, включающий эмоциональную устойчивость к наличию психических нагрузок; наличие определённых моральных принципов, самоконтроль при выполнении профессиональных задач.

- Операционный (поведенческий), содержащий владение навыками, умениями, приёмами своей профессиональной деятельности.

Исследуя теоретические положения феномена психологической готовности, необходимо понимать, как эти знания применять на практике.

Профессиональная деятельность сотрудников МЧС относится к экстремальной, так как связана с выполнением служебных задач в условиях риска, дефицита времени, наличием ответственности за жизнь, здоровье и сохранность материальных ценностей, других людей. Исходя из этого для эффективного выполнения служебных задач, а также сохранения психического здоровья специалистов МЧС, необходимо формирование психологической готовности к выполнению профессиональной деятельности в экстремальных условиях. Данный процесс происходит в рамках психологической подготовки, которой занимается психологическая служба МЧС России. Актуальность исследований по данной

теме обусловлена тем, что целостных программ по формированию психологической готовности у сотрудников МЧС ещё не разработано. Однако, авторами делаются попытки вычленить методы и условия её развития.

Так, в работе Д.Р. Мерзляковой [11] выделяются следующие условия, которые должны быть выполнены для более полного формирования психологической готовности сотрудников МЧС в ходе психологической подготовки:

- проведение теоретических занятий, просмотр обучающих фильмов о различных видах условий, ситуаций и факторов служебной деятельности. Так происходит развитие когнитивного компонента психологической готовности;
- мотивационный компонент может развиваться в процессе формирования установки на успешную деятельность и преодоление сложностей, возникающих в деятельности сотрудника МЧС в экстремальных условиях;
- развитие операционного и эмоционально-волевого компонентов может происходить с помощью:
  - использования тренировочной площадки или полигона, позволяющих имитировать оперативно-служебные ситуации, максимально приближенные к реальным: проводить тренировочный процесс в искусственно созданных экстремальных погодных и климатических условиях, с воздействием задымления, огня, различных химических веществ, создавать ситуаций по спасению пострадавших (манекенов) из-под завалов, при действии огня, а также ликвидировать возгорания на манекенах;
  - проведения тренировочных мероприятий с помощью видео- и компьютерных имитаторов аварийных ситуаций;
  - применения методик для подготовки к деятельности в экстремальных условиях. В качестве основных из них можно назвать следующие:
    - полной рационализации будущего события, то есть его многократное осмысление с высокой степенью детализации выполняемых действий. Применение этой методики снижает уровень неопределённости, растерянности и беспокойства при попадании в экстремальную ситуацию;
    - имитационной игры, суть которой состоит в практическом проигрывании своих ролей участниками будущих ситуаций;
    - избирательного, позитивного вспоминания. Он заключается в анализе прошлого личного опыта человека, успешно решённых различных проблемных ситуаций. Чем детальнее ситуации были проанализированы и чем больше их было, тем более полной будет сформированность психологической готовности;

На основе вышеизложенных данных можно делать вывод, что большое количество авторов выделяют в структуре психологической готовности такие

элементы, которые соответствуют основным классам явлений психики и содержат компоненты эмоционально-волевой, когнитивной и мотивационной сфер психической жизни. Большое количество исследователей подчеркивают взаимосвязанность и взаимопроникающий характер составляющих компонентов готовности к деятельности. Именно благодаря этому личность способна интегрировать свои характеристики в единое целое согласно требованиям той или иной деятельности. Авторами выделяется ряд условий для успешного формирования психологической готовности к профессиональной деятельности в экстремальных условиях.

Список литературы

1. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. – СПб.: ИГУП, 1999. – 592 с.
2. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 256 с.
3. Дьяченко М.И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях / М.И. Дьяченко, А.А. Кандыбович, В.А. Пономаренко. – Минск: Университетское изд-во, 2005. – 348 с.
4. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала/ А.А. Деркач. – М.; Воронеж, 2004. – 752 с.
5. Смирнов Б.А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б.А. Смирнов, Е.В. Долгополова. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 276 с.
6. Нерсесян Л.С. Психологическая структура готовности оператора к экстремальным действиям / Л.С. Нерсесян, В.Н. Пушкин // Вопросы психологии. – 1989. – № 5. – С. 24–31.
7. Дмитриева О.Б. Формирование психологической готовности молодых специалистов к профессиональной деятельности: Дис. … канд. психол. наук: 19.00.13; Рос. академия гос. службы при Президенте Рос. Фед. – М., 1997. – 188 с.
8. Крюкова, Т. Б. Современные подходы к исследованию проблемы психологической готовности к деятельности в электроэнергетической сфере // Вестник ИГЭУ. – 2011. – № 1. – С. 155–160.
9. Дурай-Новикова К.М. Мотив и смысл (психолого-педагогическое исследование) / К.М. Дурай-Новикова. – М.: Наука, 1993. – 521 с.
10. Санжаева Р.Д. Психологическая готовность личности к деятельности как метакатегория // Образование. Личность. Общество. – 2012. – № 1. – С. 127–140.
11. Психологическая устойчивость человека в чрезвычайных ситуациях: учебное пособие / сост. Д.Р. Мерзлякова. – Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет», 2014. – 205 с.

PSYCHOLOGICAL READINESS OF EMERCOM EMPLOYEES TO PERFORM OFFICIAL TASKS IN EXTREME CONDITIONS

P.R. Ruchkina

The article is devoted to the analysis of theoretical positions on the problem of psychological readiness for activity. Various approaches to defining the concept of psychological readiness are presented: functional, personal, and personal-activity. The structural components of the phenomenon are analyzed, the views of the authors-representatives of the listed approaches to the structure of the phenomenon of psychological readiness are presented. The conditions of formation of psychological readiness for activity in extreme conditions are considered.

Keywords: psychological readiness for activity, structural components, formation of psychological readiness.

УДК 316

ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БУДУЩЕГО РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖЬЮ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

А.В. Савичева
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Современная молодежь развивается в условиях социально-экономической и общественной трансформации. Планирование профессионального будущего российской молодёжью является сложным процессом, который происходит под влиянием социальных и политических институтов. Исследование проводилось методом анкетирования, в котором приняли участие 86 учащихся общеобразовательных школ Нижнего Новгорода (представители поколения «Z»). Выявлено, что российская молодежь, планируя своё профессиональное будущее, ориентируется на изменения, происходящие в социальной и экономической сферах государства. У поколения Z сформирована мотивация на длительную трудовую деятельность и установка на стабильное профессиональное будущее.

Ключевые слова: поколение Z, планирование профессионального будущего, российская молодежь.

Социально-экономическое развитие Российской Федерации до недавнего времени происходило согласно целям и задачам государственной политики, зафиксированной в концепции долгосрочного развития на период до 2020 года

[1]. Модернизация коснулась многих сфер жизнедеятельности общества, в том числе социальной, науки и технологий, экономики. Без преувеличения можно сказать, что современная молодежь развивается в условиях социально-экономической и общественной трансформации, которые, несомненно, оказывают влияние на формирование её профессиональных ценностей и интересов.

Представляется важным изучение специфики планирования профессионального будущего молодыми людьми, это поможет оценить карьерные возможности и ограничения молодежи в рамках рынка труда будущего.

В данной работе под молодежью понимаются представители поколения «Z», которые рождены после 2004 г. Приведенный термин соответствует теории поколений, которая разработана на стыке социологических, психологических и экономических наук американскими учёными Н. Хоувом и В. Штраусом [2]. В основу теории положено представление о том, что благодаря воздействию социальных, исторических и экономических факторов формируются ценности и характеристики, которые объединяют представителей одного поколения. Теория поколений имеет практическое преломление в профоориентационной работе с использованием игровых приёмов [3].

Для выявления специфики планирования профессионального будущего российской молодежью было проведено пилотажное исследование методом анкетирования, в котором приняли участие 86 учащихся общеобразовательных школ Нижнего Новгорода (представители поколения «Z») [4]. Респонденты находятся в возрастной группе от 13 до 17 лет: 13 лет – 13 человек; 14 лет – 20 человек; 15 лет – 29 человек; 16 лет – 18 человек; 17 лет– 6 человек. Для статистической обработки данных использовалось программное обеспечение IBM SPSS Statistics 26.

Исследование школьников проводилось с учётом следующих критериев: наличие первичного профессионального опыта, предполагаемый возраст начала профессионального пути, возможность создания собственного бизнеса, наличие ситуаций профессиональной нестабильности (увольнение, сокращение), предполагаемый возраст окончания карьеры.

Несмотря на развитие эффективных форм и моделей вовлечения молодежи в трудовую деятельность и совершенствования нормативно-правовой базы, только 29 % опрошенных респондентов указали, что получили первичный профессиональный опыт, выполняя функции промоутера, помогая родителям в семейном бизнесем, занимаясь удалённой работой на дому (фриланс).

Среднее значение возраста начала профессионального пути, который отмечается представителями поколения, равно 15,5 годам. 76 % представителей поколения считают, что начали свой профессиональный путь в данном возрасте

либо ранее. Однако, молодые люди связывают его начало в 65 % случаев с получением школьных знаний по выбранным предметам для сдачи единого государственного экзамена, но не с конкретной трудовой деятельностью.

Одной из важнейших задач, зафиксированных в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года, является создание максимально благоприятных условий для предпринимательской инициативы, поскольку частный бизнес – одна из движущих сил экономического развития [1]. Подобное важно и для поддержки молодежных инициатив. Например, существует грантовый Всероссийский конкурс молодежных проектов, в котором могут принять участие лица от 14 лет. 26.6 % опрашиваемых планируют воспользоваться подобными видами поддержки и начать работать над авторским проектом либо создать собственный бизнес в будущем.

Необходимо отметить, что лишь 10 % опрошенных рассматривают наличие ситуаций профессиональной нестабильности (увольнение, сокращение) на своём профессиональном пути. Это можно рассматривать как установку молодых людей на стабильное профессиональное будущее.

Среднее значение предполагаемого возраста окончания карьеры, который выделяется опрошенной молодежью, равно 66 годам. 61.8 % представителей поколения считают, что закончат свой профессиональный путь в данном возрасте либо позднее. Можно предположить, что принятие в 2018 г. закона о повышении пенсионного возраста № 350-ФЗ за прошедшие полтора года способствовало формированию общей тенденции к увеличению продолжительности карьерного пути [5]. В современных исследованиях нашло отражение предположение о возникновении новых социальных рисков разной направленности вследствие изменения в Пенсионном законодательстве [6].

Обобщая полученные результаты, можно сделать вывод, что российская молодежь, планируя своё профессиональное будущее, ориентируется на изменения, которые происходят в социальной и экономической сферах жизни государства. Большое значение молодые люди придают своему школьному образованию. У поколения сформирована мотивация на длительную трудовую деятельность и установка на стабильное профессиональное будущее. Под влиянием этих факторов в будущем произойдёт трансформация рынка труда.

Список литературы

1. О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. От 28.09.2018). URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/ (Дата обращения: 09.03.2020).

2. Strauss W., Howe N. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. – New York: Morrow, 1991. – P. 649.

3. Савичева А.В., Прохорова М.В. Теория поколений. Модели поведений. Н. Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2020. – 41 с.

4. Савичева А.В., Прохорова М.В. Особенности восприятия своего профессионального становления поколением Y // Надежды: сборник научных статей студентов. Вып. 13. – Н. Новгород, 2019. – С. 257–265.

5. Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий" [Электронный ресурс]: № 350-ФЗ от 03.10.2018 (последняя редакция) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/ (Дата обращения: 09.03.2020).

6. Саралиева З.Х., Судьин С.А., Ермилова А.В. Пенсионная реформа как источник конструирования социальных рисков: когортный аспект // Личность. Культура. Общество. – 2019. – Вып. 1-2. – Т. 21. – С. 143–153.

PLANNING PROFESSIONAL FUTURE BY RUSSIAN YOUTH IN THE MODERN SOCIO - ECONOMIC CONDITIONS

A.V. Savicheva

Modern youth grows up in the conditions of socio-economic and public transformation. Planning professional future by the Russian youth is a complex process developing under the influence of social and political institutions. The investigation is conducted by means of questionnaire, in which 86 pupils (Generation Z) from secondary schools from Nizhny Novgorod take part. It is revealed, that the Russian youth, when, planning its professional future, is oriented on to changes, ongoing in social and economical fields of society. Motivation for a long term activity and mind set for stable vocational future is formed with Generation Z.

Keywords: Generation Z, planning professional future, Russian youth.

УДК 159

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДИК УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

К.А. Сорокина
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Даётся сравнительный анализ наиболее известных социально-психологических методик, используемых для оценки уровня удовлетворенности трудом. Собрана и упорядочена основная информация по каждой методике: а именно, название, год издания, разработчики, методы сбора информации и количество вопросов. Сравнительный анализ структуры и содержания каждой методики выделяет особенности их применения, а также отмечает сильные и слабые стороны. Выделен ряд характеристик, в соответствии с которыми проводится сравнение методик удовлетворенности трудом: предмет исследования; структура методики; время выполнения и обработки данных; решаемые задачи. Научная новизна и практическая ценность исследования состоит в выделении по предмету диагностики двух групп методик, оценивающих удовлетворенность трудом. Методики первой группы определяют общий уровень удовлетворенности трудом, а методики второй группы выявляют ее структуру. После сравнительного анализа методик даются краткие выводы о проделанной работе и даны рекомендации по их применению.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, методика удовлетворенности трудом, структура удовлетворенности трудом.

Изучение удовлетворенности трудом персонала – важная задача руководителей любого уровня. Данный показатель способствует выстраиванию эффективной и результативной деятельности организации, потому что является отражением того, что предъявляемые к работнику требования и предоставляемые ему возможности отвечают его потребностям и соответствуют его ориентациям, социальным установкам, направленности интересов (из определения удовлетворенности трудом отечественных ученых В.А. Ядова и А.А. Киссель) [1, с. 78–89].

Отечественные и зарубежные психологи, социологи и экономисты, изучая вопрос удовлетворенности трудом, разработали широкий спектр методик, направленных на ее диагностику. Импульсом к созданию, апробации и внедрению такого рода методик послужили первые попытки поднять объем производства, начатые в 30-е годы прошлого века американским психологом и социологом Э. Мейо [см.: 2], и выделение в науке самого понятия удовлетворенность трудом.

Накопившийся за несколько десятилетий опыт в сфере удовлетворенности трудом, а также полученное многообразие методик по данному вопросу ставят современного исследователя в сложную ситуацию выбора эффективного инструмента для решения научных или прикладных задач. При выборе методики рекомендуется учитывать: психометрические свойства инструмента; поставленные задачи исследования; особенности выборки; организационные аспекты проведения [3].

Среди широкого спектра методик удовлетворенности трудом было отобрано восемь наиболее популярных и подробно описанных в научной литературе инструментов (табл. 1). Стоит отметить, что нами были подобраны для исследования методики, имеющие схожий метод сбора данных – опрос.

Таблица 1

Исходные данных методик измерения удовлетворенности трудом

	Наименование методики	Год издания	Авторы	Метод сбора информации	Количество вопросов
1	Методика определения интегральной удовлетворенности трудом	2005	А.В. Батаршев	Выбор из 3-х предложенных вариантов	18
2	Опросник для изучения степени удовлетворенности своим функционированием в различных сферах	2004	И. Колер	Ответы по 5-ти балльной шкале	45
3	Оценка удовлетворенности работой	2003	В.А. Розанова	Ответы по 5-ти балльной шкале	14
4	Опросник удовлетворенности работой	1985	П. Спектор	Ответы по 6-ти балльной шкале	36
5	Возможность реализации мотивов	2003	В. Доминяк	Ответы по 10-ти балльной шкале	15х2
6	Миннесотский опросник удовлетворенности трудом (сокращенный)	1967	Д. Вейсс, Р. Доуис, Л. Лофтквист	Ответы по 5-ти балльной шкале	20
7	Тест на удовлетворенность работой	2003	Р. Кунин	Ответы «да» или «нет»	10
8	Шкала общей удовлетворенности работой	1983	Т. Камман	Ответы по 7-ми балльной шкале	3

Для определения диагностического потенциала рассматриваемых методик целесообразно провести детальный и последовательный анализ инструментов с учётом следующих характеристик: предмет диагностики; структура методики; время выполнения заданий и обработки данных; преимущества и недостатки.

Методика определения интегральной удовлетворенности трудом А.В. Батаршева [см.: 4] раскладывает общую удовлетворенность трудом на 8 составляющих: в том числе интерес к работе; удовлетворенность достижениями в работе, взаимоотношениями с коллегами. Методика состоит из 18 вопросов с

выбором одного варианта ответа из трех предложенных. Время, затраченное на заполнение опросника, не более 5 минут. Столько же требуется на обработку полученных ответов и их интерпретацию. Преимуществом методики является доступность вопросов для восприятия и относительная легкость интерпретации полученных ответов. Недостатки методики связаны с высокой вероятностью получения социально одобряемых ответов.

Опросник для изучения степени удовлетворенности своим функционированием в различных сферах И. Колера [см.: 5], который рассматривает общий уровень удовлетворенности применительно к 4 сферам жизнедеятельности: супружеская жизнь, взаимоотношения с родственниками, профессиональная сфера, социальная сфера. Опросник включает в себя 45 утверждений, оценить которые респонденту предлагается по пятибалльной шкале. На проведение данного опросника уходит около 20 минут вместе с подведением результатов. Преимуществом данной методики является тщательное изучение каждой сферы жизнедеятельности – примерно по 11 вопросов на каждую. Недостатками – некорректные вопросы про личную жизнь, небольшое количество выделяемых структур удовлетворенности трудом и большое количество времени на ее проведение.

Оценка удовлетворенности работой В.А. Розановой [см.: 6]. Методика направлена на изучение удовлетворенности трудом работника по 14 параметрам: в том числе содержание деятельности, взаимоотношениями с руководителями и коллегами, возможностью профессионального роста. Опросник состоит из 14 утверждений, ответы на которые даются по пятибалльной шкале. На проведение методики уходит не более 6 минут: 3 на выполнение заданий и примерно столько же на их обработку. Преимущества: удобный формат вопросов в виде таблицы, упрощающий степень восприятия информации и способствующий ее оперативной интерпретации, а также оперативность проведения. Недостатки: узкость и конкретность предложенных вопросов (один вопрос на проверку одного аспекта удовлетворенности трудом).

Опросник удовлетворенности работой П. Спектора [7]. Опросник позволяет оценить общую удовлетворённость трудом сотрудника по 9 ее компонентам: в том числе зарплата, продвижение, руководство, дополнительные льготы. На каждое утверждение предлагается дать ответ по шестибалльной шкале, по 4 вопроса на каждый раздел. На проведение методики и обработку полученных данных уходит примерно 15 минут, из которых 10 на обдумывание ответов и 5 на подсчет баллов и интерпретацию результатов. Преимущества методики: доступность вопросов, легкость перевода ответов в баллы и широкий охват изучения структуры удовлетворенности трудом. Из недостатков – возможность получения социально одобряемых ответов.

Возможность реализации мотивов В. Доминяка [8]. Респонденту предлагается заполнить 2 таблицы (возможность реализации мотивов в организации и оценку значимости этих же мотивов для респондента), состоящие из 15 утверждений. Свое мнение можно отразить по десятибалльной шкале. Кроме того, методика подразумевает построение полученных профилей возможности и значимости на одной радиальной координатной сетке, что позволяет наглядно представить полученные результаты. На выполнение рассматриваемой методики и подсчет полученных результатов уходит 5 минут. Построение профилей и анализ полученной сетки отнимает от 10 до 15 минут. Преимущества: удобная форма опросника в виде таблицы и доступность вопросов. Значимых недостатков не выявлено, за исключением относительной затратности временных ресурсов на полное проведение данной методики.

Миннесотский опросник удовлетворенности трудом (сокращенный) [9]. Полная форма опросника состоит из 100 высказываний, сокращенная же сохраняет лишь 20 утверждений, разделенных на 2 подшкалы: 12-пунктовую подшкалу интринсивной удовлетворенности (раскрывает способности и ощущения достижений в работе) и 8-пунктовую подшкалу экстринсивной удовлетворенности (зарплата, возможности продвижения и др.). Ответы на утверждения предлагается дать по пятибалльной шкале. Проведение методики не отнимает более 8 минут: 4 на ответы, столько же на перевод их в балльную форму. Недостатком методики является направленость на изучение общей удовлетворенности трудом.

Тест на удовлетворенность работой [10]. Методика состоит из 10 вопросов, ответы на которые даются в дихотомической шкале («да» или «нет»). Данная методика не занимает более 3 минут. Ее преимуществом является доступность вопросов, легкость интерпретации и скорость проведения. Недостатком – поверхностное изучение удовлетворенности трудом.

Шкала общей удовлетворенности работой [11]. Данная методика является частью «Мичиганского опросника организационной оценки». Респонденту предлагают дать ответ по семибалльной шкале на 3 общих вопроса. Отсюда следуют такие преимущества методики, как быстрота проведения и анализа результатов (в среднем около 2 минут). Значительным же недостатком является то, что данная методика направлена на измерение лишь общей удовлетворенности трудом.

Выводы:

1. Методики диагностики удовлетворенности трудом по предмету исследования можно разделить на две группы: те, что выявляют лишь общий уровень удовлетворенности, и те, что позволяют провести детальный анализ изучаемого трудового аспекта.

2. Выбор методики удовлетворенности трудом детерминируется задачами исследования, его характером (научное или прикладное) и условиями проведения.

Список литературы

1. Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворённость работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // СОЦИС. – 1974. – № 1. – С. 78–88.
2. См.: Бурганова Л.А., Савкина Е.Г. «Человеческие отношения»: уроки Хоторнского эксперимента // ВЭПС. – 2007. – № 3. – С. 91–103.
3. Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Сравнительный анализ социально-психологических методик диагностики мотивации трудовой деятельности // Психология и Психотехника. – 2016. – № 11. – С. 928–934.
4. См.: Интегральная удовлетворенность трудом / 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.
5. См.: Карвасарский Б.Д. Клиническая психология. Учебник. – М., 2004. – 553 с.
6. См.: Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2003. – 448 с.
7. Spector P.E. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology. – 1985. – 13(6). – P. 693–713.
8. https://dominyak.com/methods.html (Дата обращения: 16.02.2020)
9. Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist. L. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies on Vocational Rehabilitation), University of Minnesota, Industrial Relations Center. – 1967. – Vol. 22. – P. 109–113
10. Харский К. Благонадежность и лояльность персонала. – СПб.: Питер. 2003. – 138 с.
11. Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J., Assessing the attitudes and perceptions of organizational members, In S. Seashore, E. Lawler, P. Mirvis, and C. Camman (eds.) Assessing Organizational Change: A guide to methods, measures and practices. – New York: John Wiley & Sons, 1983. – 563 p.

COMPARATIVE ANALYSIS OF JOB SATISFACTION METHODS

K.A. Sorokina

The article is devoted to a comparative analysis of the most well-known socio-psychological techniques used to assess the level of job satisfaction. In the course of this work, the authors of the article collected and ordered the basic information for each method: namely, name, year of publication, developers, methods of collecting

information and the number of questions. A comparative analysis of the structure and content of each methodology highlights the features of their application, and also notes the strengths and weaknesses. The authors identified a number of characteristics, in accordance with which the methods of job satisfaction are compared: the subject of research; structure of the methodology; runtime and data processing; tasks to be solved. The scientific novelty and practical value of the research consists in distinguishing two groups of techniques on the subject of diagnostics that evaluate job satisfaction. The methods of the first group determine the general level of satisfaction with work, and the methods of the second group reveal its structure. After a comparative analysis of the methods, brief conclusions are written about the work done and recommendations are given for their application.

Keywords: job satisfaction, job satisfaction methods, job satisfaction structure.

УДК 374

ВЫЯВЛЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА БАЗЕ НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ И В ЦЕНТРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ

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

Исследуются особенности процесса обучения персонала и организационной культуры. Кратко описана актуальность данной проблемы, в особенности для молодых специалистов. Раскрываются цели, задачи и методы исследования, приводится краткое описание исследуемых организаций и выборки. Представлены результаты обработки методики диагностики организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна и метода бипараметрической оценки эффективности обучения. На основе проведенного исследования предлагается выявить связь между организационной культурой и эффективностью обучения персонала в исследуемых организациях.

Ключевые слова: обучение персонала, организационная культура, внутрифирменное обучение, корпоративный университет.

Совершенствование технологий в 80-90 годы XX века изменило способы ведения бизнеса. Конкуренция усилилась, потому что потребители стали располагать информацией о товарах и услугах, которые могут предложить корпорации не только из самых разных регионов, но и из других стран. В этот мо-

мент многие предприятия, являющиеся лидерами в своих отраслях, отчетливо осознали, что их главным конкурентным преимуществом должны стать ценные кадры.

Корпоративное обучение – мощное оружие влияния на интересы сотрудников: во время обучения они фактически принимают участие в разработке стратегии компании. Это объединяет их цели с целями организации и создает понятную корпоративно-деловую культуру.

Проблема обучения персонала в современной среде становится актуальной прежде всего для молодых специалистов, потому что именно они в большей степени нуждаются в новых знаниях и практике. У них еще довольно мало профессионального опыта, они первый раз оказываются в организационной среде, о которой не так много знают. В то же время именно молодым специалистам проще и легче дается усвоение новой информации. Но иногда может так случиться, что, окунувшись в рабочую атмосферу, молодой сотрудник теряет уверенность в своих силах, понимает, что недооценил сложность выбранной профессии и начинает думать о поиске более подходящей работы. В такой ситуации работнику необходимо оказать соответствующую поддержку. Оставлять сотрудника самому разбираться со своими личными и профессиональными сложностями ни в коем случае нельзя. Будет лучше подготовить кратковременные практические курсы с отрывом от производства, на которых работнику просто и понятно объяснят и покажут на практике, как работать с той или иной программой, какие трудности существуют и как с ними справляться [1].

В рамках своей выпускной квалификационной работы я провожу исследование на базе двух организаций: организация №1 (научно- производственное предприятие) и организация №2 (центр дополнительного образования для учеников 1-11 классов). Целью данной работы является анализ особенностей, возникающих при обучении персонала организации, а также выявление зависимости процесса обучения персонала и организационной культуры компании.

Объектом исследования являются сотрудники отдела персонала в количестве 20 человек от каждой организации (всего 40 человек).

Предметом исследования является особенности обучения персонала организации.

Основные задачи данного исследования:

1. Кратко описать проблему исследования, ее актуальность.

2. Провести в организации исследование на выявление типа организационной культуры.

3. Выявить зависимость между процессом обучения персонала и организационной культурой компании.

Методы исследования – теоретический анализ, анкетирование с помощью методики диагностики организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна, оценка эффективности обучения с помощью методики бипараметрической оценки Мак Ги.

Результаты исследования.

В таблице 1 представлены результаты обработки ответов респондентов на анкету диагностики организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна [2].

Таблица 1

Первичные результаты обработки ответов респондентов на анкету К. Камерона и Р. Куинна

	Клановая культура	Адхократическая культура	Рыночная культура	Бюрократическая культура	Кол-во респондентов
Организация № 1	16	10	22	52	20
Организация № 2	25	51	23	19	20

Ниже результаты опроса представлены в графической форме.

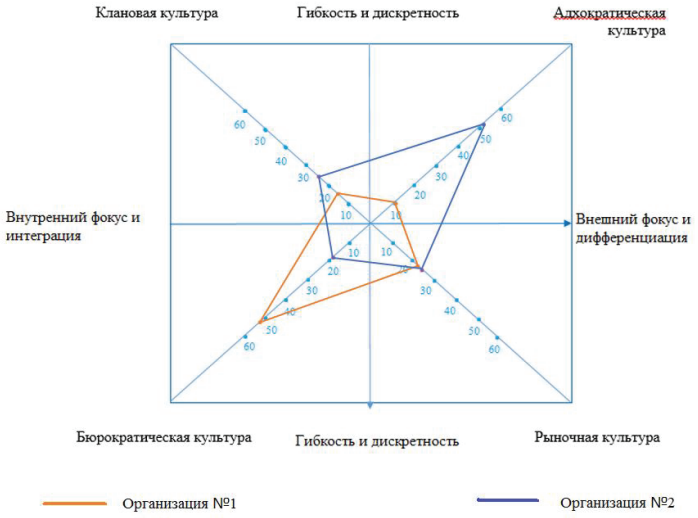

Рис. 1. Графическое представление результатов опроса

Видно, что научно-производственному предприятию свойственен бюрократический тип организационной культуры, а центру дополнительного образования – адхократический.

Для определения эффективности обучения персонала в условиях выявленных организационных культур была применена методика бипараметрической оценки Мак Ги [3].

Для расчета экономической эффективности обучения была использована следующая формула:

$$\varepsilon_N = \frac{C_0 - C_t}{C_e},$$

где C_0 – стоимость бизнес-процесса (единицы производимой продукции) до обучения, ден. ед.; C_t – стоимость бизнес-процесса после обучения, ден. ед.; C_e – стоимость программы обучения (затраты компании на содержание учебного центра), ден. ед.

Таким образом, если $\varepsilon_N < 1$, то обучение неэффективно, если $\varepsilon_N > 1$, тогда обучение эффективно.

Таблица 2

Результаты оценки эффективности обучения с помощью метода бипараметрической оценки

	C_0	C_t	C_e	ε_N
1	2	3	4	5 (2–3)/4
Организация № 1	2 184 500	2 054 600	125 000	1,0392
Организация № 2	680	450	15 000	0,01533333

Можно сделать вывод, что обучение персонала на научно-производственном предприятии, где бюрократическая организационная культура, является эффективным, а программа обучения в центре дополнительного образования, где адхократический тип организационной культуры, неэффективна.

Список литературы

1. Бармин Н.Ю. Образование взрослых в условиях новой экономики: социально-философский анализ: Моногр. – Нижний Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2010. – 155 с.

2. Методика Осаі К. Камерона и Р. Куинна [Электронный ресурс] URL: https://helpiks.org/7-53653.html (Дата обращения: 12.03.2020).

3. Фильчак С.А. Развитие персонала. Методика бипараметрической оценки. [Электронный ресурс] URL: http://masters.donntu.org/2011/iem/filchak/diss/index.htm (Дата обращения: 12.03.2020).

IDENTIFICATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE EFFECTIVENESS OF STAFF TRAINING AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE BASIS OF A RESEARCH AND PRODUCTION ENTERPRISE AND IN THE CENTER OF ADDITIONAL EDUCATION FOR SCHOOLCHILDREN

A.N. Turgashkina

The article is devoted to the study of the peculiarities of the personnel training process and organizational culture. The relevance of this problem, especially for young professionals, is briefly described. The goals, objectives, and methods of research are disclosed, and a brief description of the organizations and sample is provided. The results of processing the methodology for diagnosing the organizational culture of K. Cameron and R. Quinn and the method of biparametric evaluation of training effectiveness are presented. Based on the conducted research, it is proposed to identify the relationship between organizational culture and the effectiveness of personnel training in the studied organizations.

Keywords: personnel training, organizational culture, in-house training, corporate university.

УДК 159

АНАЛИЗ ТЕМПОРАЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК В МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ю.А. Феошина
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Дан теоретический анализ отечественных и зарубежных концепций профессионального развития и трудового стажа, влияющих на мотивацию трудовой деятельности. Выделяются основные аспекты, этапы и фазы профессиональной периодизации личности. Отечественные авторы рассматривают этапы профессионализации человека с его профессиональным становлением, а в зарубежных подходах профессионализация человека растягивается в течение жизни.

Ключевые слова: профессиональная периодизация; профессиональное становление; формирование личности; этапы профессионализации, профессиональное самоопределение.

Формирование личности как профессионала неразрывно связано со становлением самой личности, её развитием. Существуют стадии профессиональ-

ного развития, которые соответствуют стадиям психического развития человека и его возрастному периоду. Опираясь на уже известные исследования, стоить отметить два главных утверждения по данной тематике: первое гласит, что созревание личности как профессионала – это жизненный процесс, который растягивается в течение всей жизни; второе говорит о том, что весь профессиональный путь безоговорочно связан со становлением личности и её возрастным развитием. Из этого вытекает поставленная перед нами методологическая проблема в профессиональной периодизации на основе временн*ы*х характеристик, к которым относятся возраст и трудовой стаж профессиональной деятельности субъекта труда.

Сложный, многогранный процесс на протяжении всей жизни и есть профессиональное развитие человека. Из задач возрастного развития вытекают задачи профессионального. Научные подходы с проблематикой профессионального развития, а также основные аспекты отечественных и зарубежных концепций профессионального развития индивида представлены ниже.

Отечественные концепции профессионального развития

Концепция профессионального развития Л.М. Митиной. Автор, опираясь на положение С.Л. Рубинштейна о двух способах жизни, выдвигает авторскую модель адаптивного поведения и профессионального развития [1]. При адаптивном поведении происходит доминирование тенденции к подчинению профессиональной деятельности внешним обстоятельствам. Прошлый опыт, то есть ранее наработанные алгоритмы поведения, стереотипы и шаблоны осуществляют профессиональную деятельность. Данная модель подвержена трём стадиям: профессиональной адаптации, профессиональному становлению, профессиональной стагнации. Существующая модель, по мнению автора, является неконструктивной на всех стадиях профессионального становления.

Модель профессионального развития характеризуется способностью увидеть собственную профессиональную деятельность в целом, предполагает три стадии: самоопределения – способность личности объективно сравнить себя с другими, осознать необходимость в собственных изменениях и преобразованиях; самовыражения – соотнесение личного поведения с мотивационной и волевой сферами; самореализации – определение своего жизненного кредо как субъекта профессионализации. Автор считает, что профессиональное развитие индивида осуществляется в результате противоречий Я – концепции.

Концепция профессионального становления Т.В. Кудрявцева. Основополагающим фактором при создании данной концепции стали кризисные ситуации [2]. Т.В. Кудрявцев считает, что они обусловлены диссонансом между ожидаемым и достигаемым результатом, дисбалансом внутренней концепции и

формированием новой. Хронологический возраст индивида является центром периодизации профессионального развития, которая ограничена во времени. Стадии, выделенные автором: возникновения профессиональных намерений – обоснованный выбор профессии человеком; профессионального обучения – изучение, усвоение профессиональных знаний, умений и навыков; активного вхождения в профессию, когда достигаются высокие показатели профессиональной деятельности, психологический комфорт и уровень развития профессиональных важных качеств являются критериями оценки данной стадии; реализации личности в профессии. Реализация включает в себя: овладение профессионалом операционной сферой, творческий подход к работе, формирование индивидуального стиля деятельности, стремление к самосовершенствованию.

Концепция «Становление личности профессионала» Ю.П. Поварёнкова. По мнению автора, профессионализация – это «процесс формирования личности и деятельности профессионала» [3, с. 203]. Критериями развития личности профессионала в данной концепции являются профессиональная идентичность, профессиональная эффективность и профессиональна зрелость. Единицами периодизации являются стадии, периоды и фазы. Стадии совпадают с этапами профессиональной социализации (подготовка к профессии, её поиск, выбор учебного заведения, профессиональное обучение, сама профессиональная деятельность). При конкретизации концепции возникают периоды, являющиеся частью стадий. Автор выделяет четыре основных периода: профессиональная адаптация, устойчивый рост, пик достижений, период спада. Так как фазы являются конкретизацией ситуации профессионального становления личности, они связаны с решением более частных задач профессионального развития. В свою очередь, в зависимости от поставленной к решению задачи, период делится на фазы. Ю.П. Поварёнков считает, что системообразующим фактором профессионального становления личности является связь объективных (социальных) и субъективных (индивидуальных) факторов, соотношение которых меняется в результате профессионализации личности. Основанием периодизации в данной концепции является длительность профессионализации, которая превалирует над общетрудовым стажем [3].

Концепция Э.Ф. Зеера. Периодизация профессионального развития основывается на хронологическом возрасте человека. Выделенные автором стадии профессионального развития возникают из социальной ситуации развития, а также уровня осуществления профессиональной деятельности [4].

Периодизация Е.А.Климова. Автор выделяет два больших этапа развития субъекта труда: допрофессиональное и профессиональное развитие, которые делятся на ряд стадий. Допрофессиональная этап длится до 11-12 лет. Профессиональный этап начинается от 11-12 лет и продолжается до завершения карье-

ры. Стадия, которые входят во второй этап: оптации, адепта, адаптации, интернала, мастерства, авторитета, наставничества [5].

Концепция А.А. Ростунова. Разрабатывая данную концепцию, автор исходит из проблемы профессиональной пригодности как большой системы, состоящей из четырёх блоков-подсистем: профориентация, профотбор, профподготовка и профадаптация, которые обеспечивают функционирования системы в целом. Цели данных подсистем: профориентации – в подготовке индивида к выбору профессии и обучению ей; профотбора – выявить соответствие между индивидуальными особенностями личности и спецификой будущей профессии; профподготовки – раскрыть сущность деятельности и модели подготовки к ней; профадаптации – ознакомление, начало самостоятельной деятельности, профессиональная самостоятельность, мастерство [см.: 3].

Периодизация Росстата. В сборнике Росстата, который подготовлен Федеральной службой государственной статистики на основе первичных статистических данных, получаемых территориальными органами от организаций и населения путем проведения сплошных и выборочных обследований приведены статистические данные о возрастных группах. Определение возрастной группы осуществляется путём увеличения хронологического возраста на пять лет, начиная от 15 лет и заканчивая 73 годами. Данное деление получено эмпирическим путём, в результате анализа статистики [6].

Зарубежные концепции профессионального развития

Теория Э. Гинцберга. Автор считает, что профессиональный выбор – это длительный процесс, который продолжается больше десяти лет и подразумевает взаимосвязанные решения [см.: 7]. Необратимость этого процесса особо отмечена Э. Гинцбергом. По его мнению, существует успешное и неуспешное самоопределение. Успешное характеризуется широким спектром позитивных ценностей, которые значимы для личности, а неуспешное узким спектром или его отсутствием. Для подтверждения данной теории Э. Гинцберг использовал метод интервьюирования подростков, в котором регистрировалась эмоциональная окрашенность проблем и их решение под влиянием профессионализации. В результате исследования автор получил представление о профессиональном развитии, как протекании последовательных фаз, критерием различия которых стали индивидуальные импульсы в профессиональных желаниях.

Впоследствии Д. Сьюпер, взяв за основу концепцию Э. Гинцберга, создал собственную теорию, учитывая недостатки рассмотренной ранее концепции.

Концепция «карьерной зрелости» Д. Сьюпера. Д. Сьюпер под профессиональным развитием подразумевает длительный процесс развития личности, выделяя четыре стадии профессионального развития: «пробуждения», «исследо-

вания», «сохранения», «снижения». Все стадии автор соотносит с этапами жизненного пути, то есть возрастом человека. Д. Сьюпер вводит понятие профессиональной зрелости, которое относится к личности, поведение которой обусловлено задачами профессионального развития данного возраста. Особое внимание автор уделяет индивидуальным профессиональным предпочтениям и типам карьеры как способам реализации индивидом «Я» - концепции [8].

Типологическая теория Д. Холланда. Автор считает, что процесс профессионального развития ограничивается личностным типом индивида, к которому он относится; профессиональной сферой, которая соответствует собственному типу; выбором уровня профессионально сферы, который определяется самооценкой и уровнем развития интеллекта [см.: 3]. Комплексные ориентации личности (типы), по Д.Холланду: реалистическая ориентация (активность, агрессивность, физическая активность); интеллектуальная (избегание общения, абстрактное мышление, слабая физическая и социальная активность); социальная (социальная ответственность, потребность в общении, социальные и вербальные способности); конвенциональная (предпочтение знаковой или вербальной деятельности); предпринимательская (руководство, сила, вербальные способности); ориентация на искусство (потребность в самовыражении, чувствительность).

Автор утверждал, что через исследование сочетаний типов личности и окружения могут быть определены такие индивидуальные исходы, как профессиональный выбор, уровень достижений, которые, в свою очередь, формируют продвижение различной системы убеждений. Данное убеждение нашло своё отражение в создании «Личной теории карьеры», которая и подразумевает собрание идей, убеждений и предположений, направляющих человека в выборе его профессии.

Отечественные периодизации стажевых групп

Хронологические рамки имеют описание стажевых этапов, кризисов профессионального становления и возрастных этапов. Универсальным временным критерием для выявления динамики содержания структуры мотивации профессиональной деятельности является стаж работы по профессии. Изначально градация стажевых групп осуществлялась на основе периодизации Д.Н. Завалишиной.

Концепция Д.Н. Завалишиной. Данная концепция рассмотрена с точки зрения категории онтологического субъекта. Д.Н.Завалишина выделила три стадии профессионализации личности: адаптация человека к профессиональной деятельности – трудовой стаж работы до 5 лет; идентификация личности с про-

фессией – стаж работы до 10 лет; выбор субъектом способа существования в профессии – стаж работы более 10-15 лет [9].

Концепция А.В. Горбушиной. В основу концепции легла идея перехода от стадии к стадии в результате кризисных изменений. В структуре мотивации профессиональной деятельности выделены эти кризисные моменты, в связи с чем и произведено деление на следующие стажевые группы:1-я группа – стаж работы до 1 года; 2-я группа − стаж работы от 1 года до 2 лет; 3-я группа – стаж работы от 2 до 3 лет; 4- я группа – стаж работы от 3 до 4 лет; 5-я группа – стаж работы от 4 до 5 лет; 6-я группа – стаж работы от 5 до 6 лет; 7-я группа – стаж работы от 6 до 7 лет; 8-я группа – стаж работы от 7 до 10 лет; 9-я группа – стаж работы от 10 до 15 лет; 10-я группа – стаж работы от 15 до 20 лет; 11-я группа – стаж работы от 20 до 30 лет; 12-я группа – стаж работы свыше 30 лет.

Существует ещё один вариант разделения на стажевые группы, который предложен и узаконен государственными органами РФ. Деление стажа трудовой деятельности происходит по следующему принципу: менее 1 месяца от 1 месяца; до 1 года; от 1 года до 3 лет; от 3 до 5 лет; от 5 до 10 лет; 10 лет и более. Данное деление получено эмпирическим путём в результате анализа статистики [10; 11; 12].

Анализируя рассмотренные выше периодизации и концепции отечественных и зарубежных авторов, можно сделать вывод, что профессиональное становление подразумевает длительное последовательное развитие личности с принятием себя и осознанием своего места в данной профессии. Профессиональное становление протекает под воздействием накопления опыта, освоения знаний и приобретения профессиональных черт. Значимость данных периодизаций состоит в том, что они отображают цикл профессионального становления и реализации субъекта труда, специфику развития и реализации субъекта труда в рамках конкретной профессиональной деятельности. Но выделенные периодизации подвергаются и серьезной критике. К недостаткам существующих периодизаций относят: ориентация на моноцикличность профессионального развития, привязанность к хронологическому возрасту человека, рассогласованность приверженностей общего и профессионального развития, частичный охват основных стадий профессионализации. Подразумевается, что «идеальная» периодизация профессионального становления должна быть комплексной, то есть при ее разработке необходимо учесть выделенные недостатки каждой периодизации и отталкиваться от их преимущества. Стоит отметить, что все вышеуказанные периодизации могут применяться в качестве теоритической основы дальнейших исследований.

Список литературы

1. Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. – М.; СПб.: Нестор-История, 2014. – 376 с.
2. Кудрявцев Т.В., Шегурова В.Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности // Вопр. психол. – 1983. – № 2. – С. 51–59.
3. Поваренков Ю.П. Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов // Ярославский педагогический вестник. – 2014. – № 3. – С. 200−205.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 240 с.
5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Academia, 2012. – 304 с.
6. Труд и занятость в России. 2019: Стат. сб. / Росстат Т78. – М., 2019. – 135 с.
7. Козырева О.А. «Концепции профессионального развития» // Образовательные технологии и общество. – 2007. – № 5. – С. 1–5.
8. Super D.E. The Psychologie of careers. – N.Y.: Harper Row, 1957.
9. Завалишина Д.Н. Модели профессионального развития человека // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – С. 508−516.
10. Горбушина А.В. Аспекты генетического анализа динамики системы мотивации профессиональной деятельности педагогов с разным трудовым стажем / А.В. Горбушина, Г.И. Корчагина // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2018. – № 6. – С. 239–255.
11. Горбушина А. В. Динамика структуры мотивации педагогов на разных этапах профессионализации // Взаимодействие академической и практико-ориентированной психологии в сфере образования: материалы национальной науч.-практ. интернет-конф. с междунар. участием / под науч. ред. В.А. Мазилова. – Ярославль: ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2018. – С. 70–75.
12. Горбушина А.В. Системогенетический анализ мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа // Ярославский педагогический вестник. – 2018. – № 4. – С. 205–215.

THEORETICAL ANALYSIS OF TEMPORAL CHARACTERISTICS OF WORK MOTIVATION

Y.A. Feoshina

The article is devoted to the theoretical analysis of domestic and foreign authors of the concepts of professional development and work experience that affect the motivation of work. The main aspects, stages and phases of professional periodization of the individual are highlighted. Domestic authors consider the stages of profes-

sionalization of a person with his professional development, and in foreign approaches, the professionalization of a person stretches over the course of life.

Keywords: professional periodization; professional formation; personality formation; stages of professionalization, professional self-determination.

УДК 159.99

СМЫСЛООБРАЗУЮЩИЕ МОТИВЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ. ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

О.С. Шамина
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Выявлены гендерные особенности смыслообразующих мотивов трудовой деятельности инженерно-технических специалистов. В исследовании приняли участие 84 человека, равное количество мужчин и женщин, все на инженерно-технических должностях, имеют высшее образование. Сбор данных проводился с помощью методики «Словарь» И.Г. Кокуриной. Для статистического анализа данных использовался непараметрический критерий U-Манна-Уитни. Установлены значимые различия в уровне выраженности мотива достижения. Достоверно значимых различий между выраженностью мотивов преобразования, коммуникации, утилитарности, кооперации и конкуренции не выявлено. Иерархия смыслообразующих мотивов у мужчин и женщин имеет сходное строение. Значимых различий в смысловых ориентациях труда не выявлено. В обеих группах прослеживается преобладание результирующей ориентации над процессуальной.

Ключевые слова: инженерно-технические специалисты, гендерные особенности, смыслообразующие мотивы, мотивация трудовой деятельности, иерархия мотивов, смысловые ориентации труда.

Отличительной особенностью современного общества, в частности экономической среды, является его постоянная изменчивость, которая влияет на смысловые ориентации женщин и мужчин. С каждым годом все четче наблюдается тенденция к сближению мужских и женских социальных ролей, статусных позиций в трудовой деятельности, в том числе и в инженерно-технической сфере [1].

Инженерно-технические специалисты являются ключевыми сотрудниками любой инновационной организации, что обусловливает актуальность иссле-

дования. Именно они обеспечивают эффективность и бесперебойную работу предприятия, разрабатывают новые технологические процессы и обеспечивают их внедрение, разрабатывают методики контроля над качеством работ, устанавливают очередность и порядок выполнения работы для достижения лучшего результата, создают техники оптимизации затрат ресурсов, тем самым двигают техническую сторону развития компании. В работе этих сотрудников множество нюансов, которые зависят не только от образования, опыта, квалификации и профессионализма, но и от условий работы.

Повышение производительности труда сотрудников организации, тем самым и самой организации, требует индивидуального подхода к каждому работнику [2], в частности, учета гендерных особенностей персонала. Одним из самых доступных и динамичных компонентов управления бизнесом, который получает все большее развитие, является управление человеческими ресурсами, в том числе через мотивирование сотрудников [3].

Многие годы мотивация трудовой деятельности активно изучается, однако направленность мотивации нередко рассматривается как динамический процесс, который зависит от особенностей личности и актуальной социальной ситуации [4]. Кроме этого, многие авторы отмечают рассогласование результатов исследований, посвященных гендерным аспектам мотивации трудовой деятельности [5]. Не уделяется достаточного внимания исследованию особенностей смыслообразующих мотивов инженерно-технического персонала, поэтому данная проблематика требует изучения и уточнения.

Методологической основой исследования стали положения о мотивации А.Н. Леонтьева и классификация смыслообразующих мотивов И.Г. Кокуриной.

А.Н. Леонтьев, анализируя структуру человеческой деятельности и установив объективные отношения между ее компонентами, показал две категории мотивов — смыслообразующие, осуществляющие побуждение и смыслообразование, и «мотивы-стимулы» – исключительно побуждающие [6]. При этом смыслообразующие мотивы являются устойчивыми предикторами поведения [7].

В своей концепции смыслообразующих мотивов труда И.Г. Кокурина выделяет шесть базовых смыслов любой человеческой деятельности: преобразование, коммуникация, прагматика, кооперация, конкуренция и достижение. Каждый смысл имеет ориентацию, которая отражает результирующую или процессуальную позицию человека [8].

Целью данной работы является выявление гендерных особенностей смыслообразующих мотивов трудовой деятельности инженерно-технических специалистов.

В работе были использованы психодиагностические и статистические методы. Для выявления смыслообразующих мотивов трудовой деятельности и их

ориентации, была использована методика И.Г. Кокуриной «Словарь», которая базируется на стимульно-смысловой модели трудовой мотивации. Методика включает 108 пар житейских утверждений, которые распределены по трём сферам стимуляции: труд, деньги и коллектив [9].

Статистический анализ данных осуществлялся в программе «Statistica» 10, для оценки различий между группами мужчин и женщин был применен непараметрический критерий Манна-Уитни.

В исследовании приняли участие 84 человека, среди которых равное количество мужчин и женщин. Все испытуемые работают на инженерно-технических должностях, имеют высшее образование. Средний возраст в группе женщин – 31 год, максимальный возраст – 60 лет, минимальный возраст – 21 год. Средний возраст в группе мужчин – 30 лет, максимальный возраст – 59 лет, минимальный возраст – 21 год. Средняя продолжительность трудового стажа в группе женщин – 115 месяцев, максимальная продолжительность – 492 месяца, минимальная – 3 месяца. Средняя продолжительность трудового стажа в группе мужчин – 101 месяц, максимальная продолжительность 480 месяцев, минимальная – 3 месяца.

Результаты и их обсуждение. Применение непараметрического критерия Манна-Уитни позволило выявить значимые различия между женщинами и мужчинами по одному смыслообразующему мотиву – мотиву достижения (табл. 1). Мотив достижения имеет более высокие значения в группе мужчин (рис. 1.), что указывает на то, что мужчины в большей степени, чем женщины, готовы к преодолению преград, стремятся ставить перед собой сверхзадачи, а также самосовершенствоваться в своей профессиональной деятельности. Других значимых различий смыслообразующих мотивов не выявлено.

Таблица 1

Особенности смыслообразующих мотивов мужчин и женщин (инженерно-технических специалистов)

Смыслообразующий мотив	Критерий Манна-Уитни, U	Уровень значимости различий, p
Преобразование	805,00	0,49
Коммуникация	718,00	0,14
Утилитарность	702,00	0,11
Кооперация	835,00	0,68
Конкуренция	843,00	0,73
Достижения	596,50	0,01**

*Примечание. ** – p<0,01*

Иерархия смыслообразующих мотивов в обеих группах имеете схожее строение (рис. 1). В группе женщин наибольшее значение имеют мотивы ко-

операции, утилитарности и преобразования. В группе мужчин ведущими мотивами стали: кооперация, достижения и мотив утилитарности.

Таким образом, как для мужчин, так и для женщин важно, чтобы их труд приносил пользу их близким и обществу в целом, а также способствовал удовлетворению потребностей, не связанных с профессиональной деятельностью, сохранял здоровье. Кроме этого, в обеих группах наименьшее значение имеют мотивы коммуникации и конкуренции (рис.1).

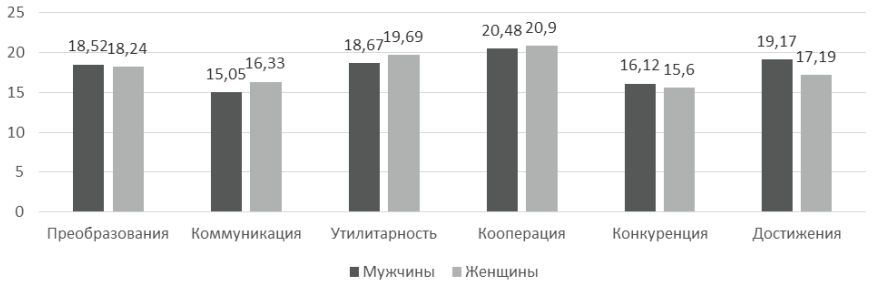

Рис. 1. Средние значения смысообразующих мотивов мужчин и женщин (инженерно-технические специалисты)

Применение непараметрического критерия Манна-Уитни показало отсутствие различий в выраженности как результирующей, так и процессуальной ориентации мотивов (табл. 2).

Таблица 2

Особенности ориентации смыслообразующих мотивов мужчин и женщин (инженерно-технических специалистов)

Ориентация смыслообразующих мотивов	Критерий Манна-Уитни, U	Уровень значимости, p
Результирующая	704,50	0,11
Процессуальная	707,00	0,12

В обеих группах результирующая ориентация преобладает над процессуальной (рис. 2). Тем самым, как мужчины, так и женщины склонны занимать активную позицию в своей профессиональной деятельности, выходить за пределы своих трудовых функций и должностных обязанностей.

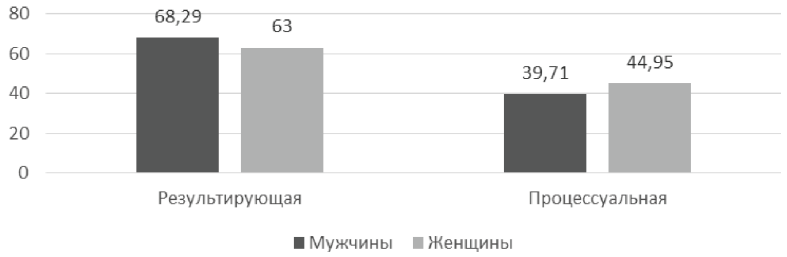

Рис. 2. Средние значения смысловых ориентаций труда мужчин и женщин (инженерно-технических специалистов)

Выводы. В процессе проведенного исследования удалось выявить гендерные аспекты смыслообразующих мотивов трудовой деятельности на примере инженерно-технических специалистов. Мужчины более склонны стремиться к достижениям, чем женщины. Остальные смыслообразующие мотивы (преобразование, коммуникация, утилитарность, кооперация, конкуренция) не связаны с разделением выборки по полу. Иерархия смыслообразующих мотивов мужчин и женщин имеет схожее строение.

Значимых различий смысловых ориентаций труда не выявлено. В обеих группах инженерно-технических специалистов прослеживается преобладание результирующей ориентации над процессуальной. Испытуемым свойственно занимать активную позицию в своей профессиональной деятельности, что способствует их эффективности.

Полученные результаты позволяют вынести рекомендации о целесообразности учёта гендерного аспекта в мотивации инженерно-технического персонала при постановке задач, планировании работ, организации профессиональных соревнований и конкурсов.

Список литературы

1. Прохорова М.В. Смыслообразующие мотивы трудовой деятельности женщин и мужчин // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. – 2017. – № 3. – С. 314–318.

2. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика смыслообразующих мотивов трудовой деятельности // Russian Journal of Education and Psychology. – 2015. – № 6 (50). – С. 256–269.

3. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Особенности внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2016. – № 3. – С. 53–57.

4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002. – 508 с.

5. Леонтьев Д.А. Понятие мотива у А.Н. Леонтьева и проблема качества мотивации. // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2016. – № 2. – С. 3–18.

6. Волков А.А., Волков М.А. Ценность как реальный мотив – источник личностного роста и совершенствования. // Прикладная психология и психоанализ: электронный научный журнал. – 2016. – № 2. – С. 26–29.

7. Кокурина И.Г. Социально-психологический анализ смыслообразующей функции мотивации жизнедеятельности социального индивида // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2007. – № 1. – С. 73–87.

8. Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Сравнительный анализ социально-психологических методик диагностики мотивации трудовой деятельности // Психология и Психотехника. – 2016. – № 11. – С. 928–934.

9. Stefko R., Bacik R., Fedorko R., Gavurova B., Horvath J., Propper M. Ender differences in the case of work satisfaction and motivation// Polish Journal of Management Studies. –2017. – 16 (1). – P. 215–225.

THE SENSE-FORMING MOTIVES OF ENGINEERING AND TECHNICAL SPECIALISTS' WORK ACTIVITY. GENDER ASPECT

O.S. Shamina

The aim of the study is to identify the gender peculiarities of the sense-forming motives of work activity of engineering and technical specialists. 84 employees took part in the investigation, including an equal number of men and women. All the respondents work on engineering and technical positions and have higher education. Data collection was carried out using the test "Dictionary" I.G. Kokurina. Statistical data analysis was performed using the non-parametric U-Mann-Whitney criterion. Significant differences in the level of representation of the achievement motive. No significant differences in the manifestation of transformation, communication, utilitarianism, cooperation and competition motives were elicited. The hierarchy of sense-forming motives of men and women has similar structure. Relevant differences in the sense-forming motives of labor orientations were not revealed. Predominance of the resultant orientation over the process is traced.

Keywords: engineering and technical specialists, gender characteristics, meaning-forming motives, motivation of labor activity, hierarchy of motives, semantic orientation of labor.

РАЗДЕЛ 3. ИННОВАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С РАЗЛИЧНЫМИ ГРУППАМИ НАСЕЛЕНИЯ

УДК 364

ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ КАК СПОСОБ РЕАБИЛИТАЦИИ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ (НА ПРИМЕРЕ ДЕТЕЙ С ДЦП В Г. НИЖНЕМ НОВГОРОДЕ)

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

Актуализируется проблема реабилитации детей с ДЦП в сфере физической культуры и спорта, в частности, рассматривается опыт работы с данной категорией населения в г. Н. Новгороде на примере работы М.В. Курниковой

Ключевые слова: инвалид, физическая реабилитация, детский церебральный паралич, лечебная физическая культура, водолечение.

В настоящее время одной из важнейших проблем в мире является рост численности лиц с ограниченными возможностями здоровья, о чем свидетельствуют статистические данные – 23% от всего населения планеты (более 1 млрд. людей) составляют инвалиды. Статистика инвалидов в России насчитывает более 12 млн. человек, при этом, по данным ВОЗ, их численность каждый год увеличивается преимущественно за счет инвалидов третьей группы и несовершеннолетних. Анализ статистических данных инвалидов по стране показывает, что у нас их гораздо меньше, чем в европейских государствах. Однако, несмотря на то, что отечественные показатели одни из самых низких в мире (9.2% о численности населения), в то время как в Финляндии – 32.2%, Великобритании – 27.2%, Франции – 24.6% [1], особую тревогу вызывает тенденция увеличения инвалидов именно за счет детского населения в РФ. Так, например, детей-инвалидов на 2012 г. насчитывалось 560 тыс., а в 2019 г. уже 670 тыс. [2].

Уровень инвалидизации растет, и он очень специфичен по заболеваниям. В последние годы самыми распространённым заболеваниями среди детского населения являются ДЦП, болезни систем кровообращения, новооброзования, психические расстройства и расстройства поведения, болезни нервной системы.

Следует понимать, что ДЦП – это название целой группы неврологических нарушений. Детский церебральный паралич ДЦП – это заболевание цен-

тральной нервной системы, которое возникает в результате поражения одного или более отделов головного мозга [3]. Это наиболее распространенная форма ограниченных возможностей у детей. С точки зрения общей моторики, уровень тяжести заболевания детей может быть разным: от легкой до тяжелой формы.

Статистика ДЦП демонстрирует постепенное увеличение численности больных людей. По данным Всемирная организация здравоохранения, количество рожденных детей с диагнозом ДЦП составляет 3-4 случая на 1000, 27% от общего количества 12,946 млн. инвалидов. Следует указать, что статистический учет детей, являющихся представителями данной категории населения, в нашей стране не ведется, что может осложнять жизнедеятельность как детей с ДЦП, так и их семей [2].

В связи с тем, что среди несовершеннолетних инвалидов ДЦП занимает лидирующую позицию, в частности в РФ, многие авторы, исследовательские коллективы направили свое внимание на изучение данной проблематики: Е.А. Добрынина [3], О.В. Быкова [4], А.В. Ермилова и Е.В. Барсукова [5], М.В. Курникова [6].

Такое заболевание, как детский церебральный паралич, уже достаточно хорошо исследовано, в настоящее время продолжается изучение основных причин и механизмов развития этого заболевания. Основным предрасполагающим фактором для развития ДЦП является внутриутробное нарушение, развивающееся вследствие неблагоприятного течения беременности.

Основным фактором, способствующим развитию ДЦП, является гипоксия. В случае недостаточного снабжения плода кислородом наблюдается отмирание целых участков головного мозга, что и приводит к появлению тех или иных синдромов, наблюдающихся при ДЦП.

Физическая реабилитация является одним из основных методов лечения ДЦП, которая начинается сразу после постановки диагноза. Ведущие ученые считают, что причиной возникновения нарушений опорно-двигательного аппарата является длительная акинезия – невозможность произвольных движений или их изменения по силе, объему, скорости, связанная с иммобилизацией конечностей, постельным режимом и вызывающая вторичные изменения в тканях. Специалисты выделяют следующие средства коррекции двигательной дисфункции: лечебная физкультура, игровые занятия, тренажеры, физиотерапия, рефлексотерапия, лечебный массаж, гидрокинезотерапия и водолечение.

Лечение ДЦП с помощью спортивной реабилитации ориентировано на улучшение двигательных навыков. Занятия проводятся в группах и индивидуально с мячами, гантелями, на ковриках или тренажерах. Комплекс рекомендованных упражнений зависит от клинических проявлений недуга. Основная цель

– предупредить атрофию мышц, развитие контрактур, восстановить мышечный тонус и силу [7].

В России всего 99 клиник, занимающихся реабилитаций детей с ДЦП, мало бассейнов, имеющих доступную среду и соответствующих специалистов по гидрореабилитации. Существует проблема дефицита квалифицированных кадров в области гидрореабилитации.

Тем не менее, хотелось сосредоточить внимание на практическом опыте физической, спортивной реабилитации детей с ДЦП, имеющийся в г. Н. Новгороде. Современные города имеют необходимую материально-техническую базу для создания отделений и групп для детей-инвалидов на базе муниципальных физкультурно-спортивных учреждений (детско-юношеских спортивных школ, дворцов спорта, учреждений дополнительного образования), расположенных в каждом районе городе и находящихся в «шаговой» доступности для проживающих в этом районе инвалидов [6]. Возможность посещать физкультурно-спортивное учреждение – мощный фактор социализации детей и подростков с инвалидностью, они чувствуют себя равноправными членами общества, «как все» занимаются спортом [8].

Плавание является наиболее популярным видом адаптивного спорта. Умение плавать расширяет возможности досуга и активного отдыха. Вода – это упругая среда, она облегчает движения из-за отсутствия ощущения веса тела и тем самым является источником положительных эмоций. В то же время не надо забывать, что вода не является естественной средой обитания человека, может нанести вред здоровью и быть угрозой для жизни [9].

Было проведено исследование на базе муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец спорта для детей и юношества «Заречье» Ленинского района города Нижнего Новгорода, который располагает двумя бассейнами различной глубины и необходимым инвентарем, позволяющими моделировать упражнения для обучения плаванию. Контингент – дети и подростки в возрасте от 4 до 18 лет с органическим поражением центральной нервной системы, синдромом Дауна, врожденными аномалиями развития опорно-двигательного аппарата. У всех детей имеются двигательные расстройства средней и тяжелой степени, снижение интеллекта, нарушения речи. Тренировки проводятся 2 раза в неделю по 45 мин. в течение учебного года. Летние месяцы – каникулы. Для обеспечения психологического комфорта и безопасности детей и подростков тренировки в бассейне проводятся совместно с родителями. Занятия начались в феврале 2013 г. и продолжаются по настоящее время.

Были достигнуты следующие результаты:

1. за период от начала занятий по настоящее время группа увеличилась с 12 до 25 детей и подростков, сформирован постоянный состав занимающихся;

2. за все время занятий не было травм и угрозы жизни ребенка и родителя на воде, в душевых и раздевалках бассейна;

3. все дети и подростки научились плавать самостоятельно или со вспомогательными средствами;

4. не зарегистрированы конфликтные ситуации между родителями, детьми, персоналом и здоровым контингентом физкультурно-спортивного учреждения;

5. двое воспитанников в декабре 2015 г. приняли участие в областных соревнованиях по плаванию среди инвалидов с поражением опорно-двигательного аппарата и заняли призовые места;

6. родители отмечают расширение диапазона двигательной активности в повседневной жизни у всех занимающихся детей, в частности это: умение самостоятельно ходить, подъем-спуск по лестнице без помощи, самостоятельный захват кистью предметов, увеличение амплитуды движения в суставах;

7. отмечается повышение социальной активности родителей: они стали принимать участие в городских мероприятиях вместе с детьми; чаще выходить на прогулки, выезжать за город, на естественные водоемы; приобрели навыки здорового образа жизни [10].

Данный опыт организации группы по плаванию в условиях муниципального физкультурно-спортивного учреждения может быть использован и внедрен в практику работы по привлечению детей и подростков с инвалидностью к систематическим занятиям массовым адаптивным спортом.

Список литературы

1. Положение инвалидов // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/ (Дата обращения 24.11.2019).

2. Статистика инвалидов: данные социальных служб по странам [Электронный ресурс]. URL: https://vawilon.ru/statistika-invalidov-v-mire/ (Дата обращения 24.11.2019).

3. Хольц Р.Помощь детям с церебральным параличом.: пер. с нем. – М.: Теревинф, 2007. – 333 с.

4. Перечень заболеваний для получения инвалидности в 2019-2020 году: полный список, последние новости [Электронный ресурс]. URL: http://lgoty-vsem.ru/lgoty/perechen-zabolevanij-dlya-polucheniya-invalidnosti.html (Дата обращения 25.11.2019).

5. Формы ДЦП их характеристика [Электронный ресурс]. URL: https://infotables.ru/meditsina/1114-formy-dtsp#hcq=klh1A (Дата обращения 25.11.2019).

6. Перечень заболеваний по инвалидности в 2019–2020 году: новый закон о инвалидности 1, 2 и 3 группа инвалидности, классификация группы [Электронный ресурс] URL: http://lgoty-vsem.ru/lgoty/perechen-zabolevanij-dlya-polucheniya-invalidnosti.htm (Дата обращения 20.11.2019).

7. Курникова М.В. Фомичева Е.Н., Оринчук В.А. Перспективы развития адаптивной физической культуры в г. Нижний Новгород // Современные подходы реабилитации, адаптивной физической культуры в работе с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья. Материалы V Международной научно-практической конференции (Н. Новгород, 25 марта 2014 г.). – Н. Новгород: типография ООО «Цветной мир», 2014. – 163 с.

8. Реабилитационные центры в Нижнем Новгороде [Электронный ресурс]. URL: https://nn.zoon.ru/medical/type/reabilitatsiya/ (Дата обращения: 22.11.2019).

9. Винник Дж.П. Адаптивное физическое воспитание и спорт / Под ред. Джозефа П. Винника; пер. с англ. И. Андреев. – К.: Олимп. лит., 2010. – 608 с.

10. Курникова М.В. Практический опыт организации работы группы по плаванию для детей и подростков с инвалидностью на базе муниципального физкультурно-спортивного учреждения // Адаптивная физическая культура. – 2016. – № 1 (65). – С. 46–47.

PHYSICAL CULTURE AND SPORT AS A WAY OF REHABILITATION OF PERSONS WITH DISABILITIES (ON THE EXAMPLE OF CHILDREN WITH CEREBRAL PALSY IN NIZHNY NOVGOROD)

M.A. Bazlova

The problem of rehabilitation of children with cerebral palsy in the field of physical culture and sports is actualized, in particular, the experience of working with this category of the population in Nizhny Novgorod on the example of the work of M.V. Kournikova is considered.

Keywords: disabled person, physical rehabilitation, cerebral palsy, physical education, hydrotherapy.

УДК 369

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

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

Проводится анализ нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность социальных учреждений и обеспечение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в Российской Федерации и Нижегородской области. Приводятся подпрограммы и мероприятия, которые направлены на благоприятное улучшение положения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Ключевые слова: дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, социальное сиротство, социальное обеспечение, правовое регулирование.

Проблема реального и социального сиротства всегда будет одной из наиболее острых социальных проблем в Российской Федерации, так как от воспитания нового поколения зависит будущее страны. Обратимся к официальной статистике с сайта Федеральной службы государственной статистки и сайта «Усыновление в России», чтобы проанализировать ситуацию на 2019 г.

На графике можно проследить тенденцию к уменьшению детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, число которых было выявлено за год. За 9 лет их количество уменьшилось почти в 2 раза. На 1 марта 2020 г. число детей-сирот составляет 44303, информация о которых содержится в федеральном банке данных. На основании этого можно сделать вывод, что все больше детей воспитываются в родных семьях или принимаются на попечение в замещающие семьи.

Тем не менее, численность детей, у которых родители лишены родительских прав или ограничены в них, достаточно велика.

Социальные сироты, несомненно, составляют большую часть детей, оставшихся без попечения родителей, а от общего числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, это около 75%.

Что касается Нижегородской области, по последним данным (за 2018 г.), 10471 ребенок причисляется к категории детей-сирот и детей, оставшихся без

попечения родителей [3, 139]. 91% детей из этого числа воспитываются в приемных семьях или семьях опекунов. 84 % – это социальные сироты [3, 139].

График 1. Динамика сиротства за последние 9 лет [1]

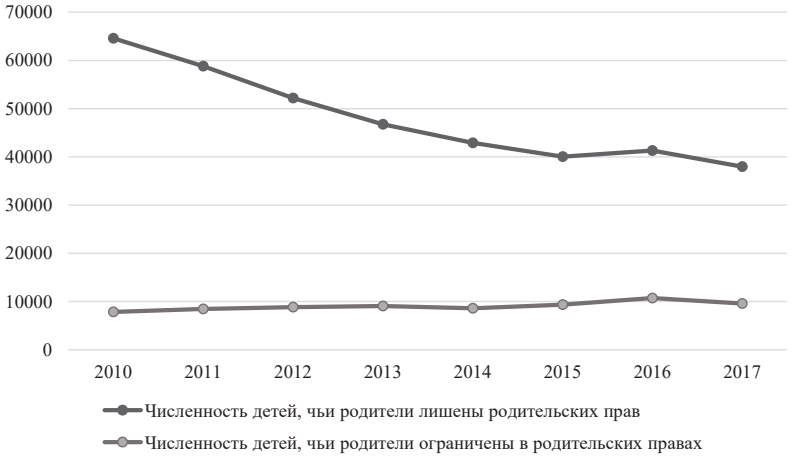

График 2. Социальное сиротство в РФ [2]

Для любого государства сиротство детей как массовое явление – огромная проблема. Ее решение является одной из первостепенных задач социальной политики как Российской Федерации, так и Нижегородской области. Организация деятельности и разработка нормативно-правовых актов, которые урегули-

руют этот процесс, необходима, так как любая категория социальной помощи закреплена юридически.

В соответствии с «Конвенцией о правах ребёнка», Россия признает, что для полноценного развития личности ребёнка необходимо растить в семье, в атмосфере любви и понимания, поэтому первостепенной задачей социальных учреждений является помещение таких детей в семьи под опеку, где максимально будут удовлетворены все их потребности [4; 5].

Наиболее четко права несовершеннолетних прописаны в «Семейном кодексе РФ», по которому любой ребёнок обладает правом жить и воспитываться в семье, поддерживать контакт с родителями и другими родственниками, быть под защитой [6, Гл. 11]. «Семейный кодекс» также регулирует жизнеустройство ребёнка в случае потери родителя, лишения его родительских прав. Глава 18 посвящена порядку выявления таких детей, постановки их на учёт, а также их устройство в соответствующие учреждения или в замещающую семью. Отдельно, более подробно устройству детей, оставшихся без попечения родителей, посвящена Глава 22, к которой можно обратиться за уточнением процедуры помещения таких детей в специальные организации (образовательные, медицинские, социальные), деятельности данных организаций, а также прав детей, находящихся в них [6].

Оказанием социальных услуг детям, оставшимся без попечения родителей, занимаются следующие государственные учреждения: управления социальной защитой населения (в Нижегородской области (далее НО) действует более 50 таких учреждений), дома-интернаты для умственно отсталых детей (три по НО), социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних (27 учреждений данного типа в НО), областные и районные центры социальной помощи семье и детям (13 учреждений в НО), социальные приюты для детей и подростков, а также детские дома (28 учреждений в НО). Главной задачей этих социальных учреждений является оказание комплексной поддержки детям-сиротам, так как они сталкиваются с такими проблемами, как нарушение социализации, социальной адаптации, отклонения в личностном и физическом развитии, несформированностью системы ценностей, одиночество. Это, в первую очередь, отражается на том, как он вступит во взрослую жизнь. Целью педагогов, специалистов по социальной работе, социальных педагогов и психологов является недопущение, минимизация данных проблем.

Эффективность деятельности учреждений, оказывающих социальную поддержку и помощь детям, оставшимся без попечения родителей, напрямую зависит от качественной нормативно-правовой базы [7].

Ключевым документом, согласно которому осуществляется защита прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, является Федеральный Закон РФ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» [8, Ст. 2]. Дети, оставшиеся без попечения родителей, могут рассчитывать на дополнительные гарантии их прав в области образования (например, прохождение конкурса на поступление вне основной квоты), жилищного вопроса (получение жилья), медицинского обеспечения (бесплатная медицинская помощь, получение бесплатных путёвок в санатории и дома отдыха), трудоустройства, а также судебной защиты (бесплатная юридическая помощь).

На региональном уровне издаются законы, которые нацелены на улучшение благополучия данной социальной категории. Основным документом, регулирующим организацию деятельности и обеспечение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, является Закон «О мерах социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в Нижегородской области» [9]. Этот документ закрепляет выплату ежемесячного пособия на опекаемых детей, дополнительные гарантии на образование, жилое помещение. Кроме того, в данном нормативно-правовом акте прописан порядок предоставления и финансирования мер социальной поддержки.

Важную роль в социальном обеспечении данной категории населения Нижегородской области играет Постановление № 315 «Об обеспечении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей… на территории Нижегородской области» [10]. В соответствии с соответствующим Постановлением, после достижения восемнадцати лет ребёнок-сирота может получить жильё, написав заявление и тем самым «вставая» в специальную очередь. Полностью дееспособными дети-сироты считаются с 23 лет, поэтому только до этого возраста возможно получить жилое помещение от государства. Право получить жильё остаётся и у приёмного или находящегося под опекой ребёнка, поэтому зачастую приёмные родители не хотят идти на усыновление, так как в этом случае ребёнок не сможет рассчитывать на реализацию этого права. Кроме того, квартиру или дом нельзя будет приватизировать или продать, так как помещение предоставляется по договору социального найма. Только по истечении действия договора (5 лет), квартира/дом переходят в бессрочное пользование. Стоит учитывать, что жилое помещение, которое предоставляется лицу из числа детей-сирот, должно соответствовать определённым требованиям: быть отдельным, иметь водоснабжение и водоотвод, электроснабжение, отопление.

В Нижегородской области реализуется подпрограмма «Выполнение государственных обязательств по обеспечению жильем отдельных категорий граж-

дан, установленных законодательством Нижегородской области» (2015-2024 гг.) [11]. Одной из целевых групп являются дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, а также лица из числа детей-сирот, так как после выпуска из социального учреждения (детского дома, приюта и т.д.) молодому человеку приходится адаптироваться в новых условиях самостоятельно в виду отсутствия родительской семьи. В 2020 г. планируется обеспечить жильём 734 детей-сирот, что несколько больше по сравнению с 2019 г. (665 человек). Ждут своей очереди 2,8 тысяч детей-сирот, которые уже достигли 18 лет и обладают правом на получение дома или квартиры.

В Российской Федерации проблема обеспечения детей-сирот жильём считается одной из самых актуальных, так как по официальным данным 269 653 человек нуждаются в его получении, а срок ожидания может растянуться от 5 до 10 лет, что влияет на социальную напряжённость. Так, например, в Хабаровске летом 2019 г. лица из числа детей-сирот объявили голодовку в качестве протеста против многолетнего ожидания, так как посчитали этот способ наиболее действенным [12]. Одна из протестующих рассказала, что ждёт жильё с 2012 г., обращалась в суд, но это оказалось малоэффективным. В большинстве регионов предоставление дополнительных гарантии не осуществляется, поэтому молодым людям приходится рассчитывать только на себя. Неблагоприятная ситуация складывается в Республике Алтай, Марий Эл, где ежегодно увеличивается очередь на жильё, в Республике Хакасия, в которой было зафиксировано более 300 нарушений, а также выявлены необоснованные отказы лицам из числа детей-сирот [12]. По мнению Е.Ю. Васильевой и Е.В. Фроловой, необходимо просвещать детей-сирот о наличии у них прав, развивать уровень правовой грамотности, так как в будущем для большинства становится проблемой обратиться за судебной защитой своих прав и интересов, особенно в жилищном вопросе [12].

В России существует государственный банк данных о детях, куда заносится достоверная информация о детях, оставшихся без попечения родителей и подлежащих устройству на воспитание в замещающую семью. На сайте указаны имена детей, подробно расписано, чем увлекается ребёнок, состояние его здоровья, его достижения, фото и видео. Из этих параметров создаётся видеопаспорт ребёнка, который заносится в общую базу и с которым могут ознакомиться потенциальные приёмные семьи. Данная система позволяет будущим приёмным родителям познакомиться с ребёнком заочно, особенно это актуально, если ребёнок из другого города или области. Это значительно увеличивает случаи, когда ребёнка усыновляют или берут в приёмную семью. Регулирует государственный банк данных ФЗ РФ «О государственном банке данных о де-

тях, оставшихся без попечения родителей», который содержит документированную информацию о детях, оставшихся без попечения родителей, а также отдельных людях, которые хотят принять на воспитание детей в свои семьи [13]. На 1 января 2020 г. информация в банке данных содержится о 44 389 детях-сиротах, которые нуждаются в семье и семейной поддержке.

Дети, оставшиеся без попечения родителей, имеют право на социальные выплаты и льготы, процедура получения которых прописана на сайте Министерства социальной политики Нижегородской области [7]. Ежемесячная выплата осуществляется в размере 8804 рубля детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, обучающимся в школах, ВУЗах и колледжах после достижения ими 18-летнего возраста [14]. Кроме того, ребёнок, относящийся к данной категории, может получить однократную выплату на бесплатное прохождение подготовительных курсов, получение второго среднего профессионального образования, где готовят квалифицированных рабочих. За данной категорией закреплено право на увеличение размера стипендии, на компенсацию проезда к месту учёбы, на 100 % оплату жилья и коммунальных услуг (кроме электроснабжения) [14].

Стоит отметить, что данные документы не отвечают требованиям решения проблемы сиротства в современной России, так как большинство из вышеперечисленных документов были приняты более двадцати лет назад, даже несмотря, на внесённые последние изменения. В первую очередь нормативно-правовые акты должны быть направлены на улучшение взаимодействия между семьёй, медиками, педагогами, специалистами по социальной работе, психологами и другими специалистами для решения проблемы социального сиротства.

Т.А. Михайлова и А.А. Ковлежова считают, что для уменьшения числа сирот необходимо предпринять ряд мер, которые в первую очередь будут включать изменения в законодательстве и способствовать поддержке государством семей с несовершеннолетними детьми. В России требуется увеличить количество социальных учреждений для семей и детей, где будут оказываться социальные услуги высокого качества, Эффективным будет и создание различных групп просвещения молодых семей путём тренингов, лекций и консультаций по оказанию различных услуг социальными учреждениями, чтобы каждый человек знал, куда ему в случае проблемы можно обратиться за помощью. Целесообразным будет и создание социальной рекламы для укрепления нравственных ценностей семьи (для предупреждения проблемы безнадзорности и беспризорности), пропаганды здорового образа жизни (профилактика алкоголизма и наркомании), направить все силы на устранение межведомственных барьеров

при осуществлении социально-правовой помощи реальным и социальным сиротам [15, 80-81].

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что поддержка государства направлена на детей, оставшихся без попечения родителей: выплата льгот и пособий, обеспечение жильём после выпуска из социального учреждения. Но высокий уровень социального сиротства требует от государственных органов разработки новых нормативно-правовых актов, которые отвечали бы новым запросам. Необходимо анализировать деятельность в области семейной и социальной политики для совершенствования не только нормативно-правовых актов, но и улучшения реальной ситуации. Трудные жизненные ситуации, в которых оказываются реальные и социальные сироты, требуют особого внимания со стороны государства и специалистов социальных и образовательных учреждений, так как проблема сиротства может породить массу других проблем, в том числе беспризорность, наркоманию и преступность. Необходима профилактика социального сиротства, чтобы эта проблема не стала еще более масштабной.

Список литературы

1. Усыновление в России. Департамент государственной политики в сфере защиты прав детей. URL: http://www.usynovite.ru/ (Дата обращения: 21.02.2020).

2. Федеральная служба государственной статистики: URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/# (Дата обращения: 24.02.2020).

3. Доклад о положении детей и семей, имеющих детей, в Нижегородской области в 2018 году. URL: http://ds28.edu.ru/doc/psim4.pdf (Дата обращения: 24.02.2020).

4. Михайлова Т.А., Ковлежова А.А. Основные проблемы системы социально-правовой поддержки и помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей // Социальные отношения. – 2015. – № 4 (15). URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=25006133 (Дата обращения: 24.02.2020).

5. «Конвенция о правах ребенка» (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) (вступила в силу для СССР 15.09.1990) – Преамбула. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9959/8dd76fa744c4a215c388d6a7b97017be1e8fe80d/ (Дата обращения: 19.02.2020).

6. «Семейный кодекс Российской Федерации» от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8982/83966821943b9b65c6ad4d1d4041a3075283ed01/ (Дата обращения: 20.02.2020).

7. Министерство социальной политики Нижегородской области. URL: https://minsocium.ru/ (Дата обращения: 25.02.2020).

8. ФЗ РФ от 21.12.96 №159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12778/1bb27b95421dd0544ba654c0125ddc6eced9f108/ (Дата обращения: 25.02.2020).

9. Закон Нижегородской области от 10.12.2004 N 147-З «О мерах социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на территории Нижегородской области». URL: http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW187;n=14413 (Дата обращения: 25.02.2020).

10. Постановление от 28 мая 2010 года № 315 «Об обеспечении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, жилыми помещениями». URL: http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW187;n=43102;dst=100001#02792982206522667 (Дата обращения: 22.02.2020).

11. Постановление от 30 апреля 2014 г. № 302 Об утверждении государственной программы «Развитие жилищного строительства и государственная поддержка граждан по обеспечению жильем на территории Нижегородской области». URL: https://minsocium.ru/index.php/zhiljo/518-dom-001 (Дата обращения: 19.02.2020).

12. Васильева Е.Ю., Фролова Е.В. Обеспечение жильем детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: ключевые проблемы и региональные практики // Социальная политика и социология. – 2019. – Т. 18, № 3 (132). – С. 101–110. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=41504141 (Дата обращения: 18.02.2020).

13. ФЗ РФ № 44-ФЗ «О государственном банке данных о детях, оставшихся без попечения родителей». URL: http://www.consultant.ru/ document/cons_doc_LAW_31188/ (Дата обращения: 03.03.2020).

14. Закон Нижегородской области от 10 декабря 2004 года № 147-З «О мерах социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на территории Нижегородской области». URL: http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW187;n=14413#07264935818557128 (Дата обращения: 25.02.2020).

15. Михайлова Т.А., Ковлежова А.А. Основные проблемы системы социально-правовой поддержки и помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей // Социальные отношения. – 2015. – № 4 (15). URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=25006133 (Дата обращения: 19.02.2020).

ORGANIZATION OF ACTIVITIES AND LEGAL REGULATION OF SOCIAL SECURITY OF ORPHANS AND CHILDREN WITHOUT LEFT PARENTAL CARE IN THE RUSSIAN FEDERATION AND THE NIZHNY NOVGOROD REGION

V.S. Kuvaeva

The article analyzes the legal acts that regulate the organization of social institutions and the provision of orphans and children left without parental care in the Russian Federation and Nizhny Novgorod region. Subprograms and activities that are aiming at the favorable improvement of the situation of orphans and children left without parental care are given.

Keywords: orphans, children without parental care, social orphanhood, social security, legal regulation.

УДК 364

ИННОВАЦИОННЫЕ СРЕДСТВА РЕАБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ

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

Исследуются инновационные средства реабилитации инвалидов и распространенность применения их инвалидами. Показано, насколько популярными в использовании являются те или иные инновационные средства, обозначены их плюсы и минусы.

Ключевые слова: инвалиды, реабилитация, инновационные технические средства реабилитации.

Окружающая среда с течением времени меняется, и людям с инвалидностью необходимо приспосабливаться к новым условиям. Наряду с техническими средствами, установленными Федеральным Законом от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», в разных странах и в регионах РФ появляются инновации. «Классическими» техническими средствами реабилитации считают литературу для слепых, протезно-ортопедическую обувь, глазные протезы и слуховые аппараты, кресла-коляски [1]. Инновации для инвалидов совершенствуют его самообслуживание и интеграцию в общество. Рассмотрим, где и как применяются нововведения, которые помогут людям с инвалидность в приспособлении к изменяющимся условиям [2].

1. Тренировочная квартира. Такая квартира находится в Государственном бюджетном учреждении Республики Хакасия «Республиканский дом-интернат для умственно-отсталых детей «Теремок». В интернате для тренировочной квартиры выделено отдельное помещение, и оборудовано оно как настоящая квартира: спальное и гостиное помещение, кухонный и санитарный блоки. Каждый день дети с 10 до 18 лет обучаются заправлять кровать, готовить пищу. Квартира построена с учетом ограничений по здоровью, и занятия проводятся с учетом индивидуальной программы реабилитации. Плюс данной инновации в том, что дети-инвалиды учатся быть самостоятельными и в будущем опека старших и здоровых членов семьи минимизируется. Минус – не каждое учебное учреждение может позволить себе специальное помещение и персонал, потому что количество инвалидов увеличивается, и оказание помощи всем вызывает трудности.

2. Нейрокомпьютерный интерфейс, или «мозг-компьютер» – система обмена информацией между мозгом человека и электронным устройством. Данное устройство позволяет с помощью импульсов передавать «мысленно» информацию в устройство. Например, парализованный человек может самостоятельно пить с помощью механической руки, мысленно управляя ею. Плюсом ИМК (интерфейс-мозг-компьютер) является самообслуживание, преодоление нарушенных функций организма. Минус – без имплантации электродов движение и передача информации замедленные.

3. Робототехнический костюм. Компьютеризированное одеяние, в котором есть не просто компьютер с набором необходимых функциональных программ, но и блок питания, помещается в виде ранца за спиной инвалида. Данная инновация приводит в действие электрические «мышцы». Компьютер передает сигналы от мозга человека, поступающие на кожу, и переводит их в работу искусственных суставов, так совершаются необходимые движения. Профессор кибернетики университета Florida Gulf Coast Януш Залевский считает, что роботехнические костюмы являются перспективной технической новинкой для включения инвалидов в активную жизнь. Люди, прикованные к инвалидному креслу, могут научиться ходить с помощью этого костюма. Японские ученые считают, что костюм не только дает возможность передвигаться, но и помогает тренировать собственные моторные системы человека. Стоимость костюма на рынке около 120 тыс. евро. Цена за занятие (90 минут) составляет 500 евро, для эффективного воздействия занятий для инвалида необходимо 60 занятий. Именно это является минусом данной инновации.

4. Система DynaVox EyeMax. Данное устройство помогает людям после инсульта общаться с родственниками и врачами. После перенесенного присту-

па человек какое-то время может двигать только глазами. Следя за глазами, инновация позволяет набрать сообщение. С помощью системы DynaVox EyeMax пациент может сообщить о своих нуждах. Минусов в использовании не установлено.

5. Электронный поводырь. На 2018 год в Российской Федерации насчитывалось около полутора миллионов человек с инвалидностью по зрению [3]. Буквально недавно единственными помощниками служили собаки-поводыри и трости. Трость может получить каждый инвалид, но не во всех ситуация она может помочь так же эффективно, как собака-поводырь. Собака-поводырь – отличный помощник инвалиду, но получить его сложно в связи с обучением собак и малым их количеством. С развитием высоких технологий стали разрабатываться и выпускаться электронные поводыри. Они существуют нескольких видов: очки, GPS-устройство, устройства с датчиками, трости. При помощи ультразвукового сигнала и навигатора данные устройства помогают обнаружить предметы и проложить маршрут, не используя помощь посторонних людей. Единственным минусом электронного поводыря является высокая стоимость – до нескольких тысяч долларов. Поэтому большинство незрячих людей вынуждены пользоваться классическими средствами – белой тростью, собакой-поводырем, помощью зрячих людей.

6. Умное инвалидное кресло. В начале XXI века Дин Кеймен продемонстрировал миру новое изобретение – инвалидное кресло iBot, способное передвигаться по лестнице, преодолевать дорожные бордюры и ездить по траве. При всех своих плюсах (не нужна посторонняя помощь при перемещении по зданию с лестницами, последние версии способны объезжать препятствия) у умного кресла имеются минусы, которые мешают массовому производству – сложность в управлении и высокая стоимость.

В заключение отметим, что инновационные средства реабилитации имеют большой спрос, но их применение ограничено своей высокой стоимостью. Изучение выдвинутой проблемы носит постановочный характер и нуждается в комплексном исследовании в будущем.

Список литературы

1. Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с посл. изм. от 31.12.2005г.) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru (Дата обращения: 23.03.2020).

2. Инновации для людей с ограниченными возможностями [Электронный ресурс]. URL: https://viafuture.ru/katalog-idej/innovatsii-dlya-invalidov (Дата обращения: 23.03.2020).

3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики // Распределение признанных инвалидами по преимущественным основным видам стойких нарушений функций организма человека [Электронный ресурс]. URL: https://www.gks.ru (дата обращения: 23.03.2020).

INNOVATIVE REHABILITATION MEANS OF DISABLED PEOPLE

N.V. Levova

Innovative means of rehabilitation for disabled people and the prevalence of their use are being explored. It shows how popular these or those innovative means are in use, their pros and cons are indicated.

Keywords: disabled people , rehabilitation, innovative technical means of rehabilitation.

УДК 316

ЗАМЕЩАЮЩАЯ СЕМЬЯ: КРИТЕРИИ ВЫБОРА ФОРМЫ

Е.Е. Павлова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируются критерии, определяющие выбор формы замещающей семьи в практике социальной работы. На основании нормативно-правовых документов и данных авторского пилотажного исследования «Формирование замещающей семьи», проведенного методом анкетного опроса замещающих родителей в 2020 г., выделяются объективные и субъективные критерии выбора. Выявлены обстоятельства, играющие основную роль в принятии ребенка в семью, зафиксирован факт влияния специалистов на выбор формы замещающей семьи потенциальными родителями, проанализированы обстоятельства, которые делают ту или иную форму привлекательной для кандидатов в замещающие родители.

Ключевые слова: сиротство, социальное сиротство, дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, замещающая семья, опека, попечительство, усыновление, мотивация, приемная семья, кандидаты в замещающие родители.

Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, были всегда, проблема сиротства – не проблема сегодняшнего дня. Некоторыми исследователями отмечается, что в настоящее время Россия переживает третью волну сиротства, первые две обусловлены биологическими факторами (первая – гражданская война, вторая – Великая Отечественная война), третья, начавшаяся в начале XXI

в., носит социальный характер [1]. Кризис института семьи, который является результатом радикальных изменений общества в конце XX-нач. XXI вв., стал одной из причин появления социального сиротства. Социальные сироты – особая категория детей, у которых есть родители, но в силу различных причин, например, экономических, социальных, психологических и физических, они не могут о них заботиться [2]. Данное явление опасно своими последствиями, обусловливает девиантный, нередко делинквентный характер социализации детей. Учитывая все еще большое число детей данной категории детей, данная проблема остается значимой. Пик социального сиротства пришелся на начало 2000-х гг. Так, в 1990 г. выявлено и учтено 49 100 тыс. детей, в 2000 г. – уже 134 611 тыс. чел., далее постепенно число детей сокращается, и в настоящее время достигло уровня 90-х гг.: 2018 г. – 49106 тыс. чел., 2019 г. – 47 640 тыс. чел. [3, 184].

Опека и попечительство как технология работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, предполагает помимо государственного, возможность их семейного устройства, которое является приоритетным и предполагает следующие формы: усыновление, опека/ попечительство, приемная семья [4].

Согласно данным Министерства просвещения Российской Федерации, на 2019 г. насчитывается более 352 137 тыс. замещающих семей различных форм по всей стране. На территории Нижегородской области в 2019 г. было 9 383 тыс. замещающих семей. В Нижнем Новгороде 3 027 тыс. таких семей [5].

Формы замещающей семьи имеют свои особенности, как следствие, интересны нормативные (объективные) и субъективные критерии, определяющие предпочтительность выбора формы как самими семьями, так и специалистами.

Для начала стоит выделить формальные критерии, основанные на законодательных документах. Сравнение форм дает основание говорить о двух объективных критериях: правовой статус ребенка и правовой статус кандидата, или требования к последнему. Правовой статус ребенка подразумевает присвоение ему статуса сироты (смерть обоих или единственного родителя), оставшегося без попечения родителей (родители лишены родительских прав), а также это могут быть дети, родители которых ограничены в своих правах (временное ограничение родителей в правах). В зависимости от принадлежности ребенка к той или иной категории решается вопрос, под какую форму он может быть передан, а под какую это невозможно. Например, под усыновление попадают дети-сироты и дети, чьи родители лишены родительских прав или только с их согласия (см. Семейный кодекс РФ ст. 129); под опеку могут быть переданы все три категории детей. Правовой статус кандидата включает в себя особые требования, предъявляемые к гражданину со стороны органов опеки и попечительства, и закрепленные в законодательстве. Следовательно, в зависимости от

формы семьи эти требования могут быть более или менее жесткими. Так, к усыновителям требования более строгие, чем к опекунам и приемным родителям, не соответствие им лишает человека права выбора желаемой формы.

Данные критерии носят объективный характер и определяют условия выбора формы, которые нельзя изменить. Несмотря на закрепленные законодательством критерии, они не прописывают все ситуации и оставляют возможность выбора формы, с одной стороны, за специалистами, а, с другой – за самими родителями. Соответственно встает вопрос, как происходит этот выбор? Так появляется необходимость изучения, выявления и рассмотрения неформальных критериев, анализ которых может дать ответ на поставленный вопрос.

Используя данные авторского исследования, попытаемся проследить, как происходит этот выбор. На базе учреждений Нижнего Новгорода (НООО «Семейный центр «Лада», ГБУ «Областной центр социальной помощи семье и детям «Журавушка», ГКУ СРЦН «Ласточка») были опрошены замещающие родители (N = 60): 69% (42 чел.) представляли приемные семьи, 27% (16 чел.) – семьи с безвозмездной опекой, 1 человек (2%) был усыновителем и 1 человек (2%) не дал ответа. Основными участниками опроса были женщины – 49 чел. (82%).

По количеству приемных детей распределение следующее: 1 ребенок у 71% опрашиваемых (43 чел.), 2 – 16% (10 чел.), 3 – 9% (6 чел.), 4 – у 4% (3 чел.). В семье дети находятся до 5-ти лет у 30% респондентов (или 19 чел.), 5-10 лет у 40% (24 чел.) и более 10 лет 30% (19 чел.). Состав семьи респондентов следующий (без учета приемных детей): 56% (34 чел.) замещающих родителей имеют супруга и 53% (32 чел.) имеют родных детей, а также 7% (4 чел.) имеют расширенный состав семьи.

Данные опроса показали, что около половины замещающих родителей принимали решение осознанно, обдумывая и советуясь с родными 47% (28 чел.). Следующий по популярности ответ – принятие ребенка родных/ близких в связи с их смертью или иными обстоятельствами, мешающими им самостоятельно осуществлять родительские права по отношению к своим детям, 31% (19 чел.), 11% (7 чел.) приняли решение спонтанно – «просто захотел (-а)», оставшаяся часть респондентов отметили, что они всегда хотели стать замещающими родителями.

В качестве основного мотива принятия ребенка замещающие родители чаще всего называют «любовь к детям», это означает, что включение ребенка в семью в основном не является вынужденным, через замещающую семью граждане не пытаются улучшать уровень своего благосостояния, по крайней мере, в этом признается лишь 4 % опрошенных (табл. 1). Иначе говоря, замещающая семья создается в основном исходя из положительных мотивов, которые способствуют эффективному ее функционированию.

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос «Мотивы принятия ребенка?», %

Варианты ответа	Не повлияло	Повлияло не сильно	Сильно повлияло
Любовь к детям	0	13	59
Ребенок родных	29	0	38
Желание сделать доброе дело	13	13	29
Жалость к детям	16	9	27
Невозможность иметь своих детей	27	4	13
Потеря своего ребенка	31	2	11
Желание иметь большую семью	16	16	11
Желание воспитывать ребенка другого пола	38	–	7
Улучшить уровень благосостояния семьи	33	4	4

Большинство опрошенных, 53% (31 чел.), изначально знали, под какую форму желают принять ребенка, 32% (19 чел.) приняли решение только после консультации со специалистом, у 11% (8 чел.) были сомнения относительно формы, в том числе у 2% (1 чел.) они остались даже после общения со специалистами и 1 чел. затруднился ответить на данный вопрос.

Большинство респондентов, 82% (49 чел.), отметили, что не изменили решения относительно формы с момента первого визита к специалисту, и лишь у 13% (8 чел.) оно поменялось. Что же способствовало его укреплению или изменению? Так, 36% (22 чел.) в качестве причины назвали осмысление своих возможностей, на 33% (20 чел.) респондентов повлиял процесс прохождения обучения, на 29% (17 чел.) – мнение специалистов и на 4% (3 чел.) – мнение ближайшего окружения.

Относительно мнения ближайшего окружения о принятии ребенка в семью респонденты отметили, что в основном данное решение одобряемо как со стороны собственной семьи (супруг (-а) 46% – 28 чел. и родные дети 60% – 36 чел.), так и со стороны остальных родственников (69% – 41 чел.) и друзей (62% – 37 чел.). Ответ «не одобряют» чаще встречался именно со стороны окружения семьи (в общей сумме 24%, 14 чел.), нежели со стороны ее членов.

Наиболее важными обстоятельствами, делающими форму более-менее привлекательной, оказались: самостоятельное переосмысление, поддержка со стороны государства и мнения специалистов, в то время как нормативные условия и законодательные преграды почти для трети респондентов оказались не столь значимыми условиями при выборе формы замещающей семьи. Такое обстоятельство, как «поддержка со стороны государства», вступает в противоречие с ранее заданным вопросом относительно мотивации. Респонденты отметили, что мотив улучшения благосостояния семьи за счет принятие ребенка не имеет особого значения для них, но в то же время больше половины (42 чел.)

опрашиваемых отметили, что данное обстоятельство все же сыграло роль при принятии решения выбора формы замещающей семьи (табл. 2).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «Насколько следующие моменты определили ваш выбор формы замещающей семьи», %

Варианты ответа	Не важно	Трудно сказать	Важно
Самостоятельное переосмысление	4	18	68
Поддержка со стороны государства	8	20	67
Мнения специалистов	15	22	56
Нормативные условия, законодательные преграды	40	11	31

При этом 87% (52 чел.) замещающих родителей устраивает форма принятия ребенка и лишь 11% (7 чел.) изменили бы свое решение, 1 чел. уклонился от ответа на поставленный вопрос. Данные результаты говорят о том, что замещающие родители, еще будучи кандидатами, приняли правильное решение, а, значит, описанные ранее обстоятельства в действительности делают ту или иную форму более-менее привлекательной.

Анализ законодательства позволил выделить формальные критерии. Исследование позволило выявить неформальные критерии, а также определить дальнейшие перспективы исследования: более детальное изучение влияния мнений специалистов на кандидатов при их выборе формы замещающей семьи. В качестве рекомендаций стоит отметить необходимость учета мотивации кандидатов при выборе формы, поскольку прослеживается противоречие относительно материального аспекта принятия ребенка. Исследование можно использовать в качестве мониторинга формирования замещающей семьи (как она формируется сейчас и что будет через определенное количество лет).

Список литературы

1. Закомолдина Т. О. Проблема социального сиротства в современной России // Вестник Самарской гуманитарной академии. – 2008. – № 2. – С. 3–9.

2. Бреева Е.Б. Социальное сиротство. Опыт социологического обследования // Социологические исследования. – 2004. – № 4. – С. 44–51.

3. Российский статистический ежегодник. 2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 2018. – 694 с.

4. Раздел VI, гл. 18 Семейный Кодекс РФ [Электронный ресурс]. Доступ через: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8982/ (Дата обращения: 12.03.2020).

5. Форма Федерального Статистического Наблюдения № 103-РИК «Сведения о выявлении и устройстве детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей за 2018 г., 2019 г. по Нижегородской области» [Электронный ресурс]. Доступ через: https://docs.edu.gov.ru/document/b7b4176c2b3349c8370ec1f393aa2071/ (Дата обращения: 15.03.2020).

SUBSTITUTE FAMILY: CRITERIA FOR SELECTION OF A FORM

E.E. Pavlova

The article analyzes the criteria that determine the choice of the form of a substitute family in the practice of social work. Objective and subjective criteria of selection are distinguished on the basis of normative legal documents and data of the author's pilot study «Formation of a substitute family» conducted by the method of questionnaire survey of substitute parents in 2020. The circumstances that play the main role in the adoption of a child into the family are revealed, the fact of the influence of specialists on the choice of the form of a substitute family by potential parents is recorded, the circumstances that make this or that form attractive to candidates for substitute parents are analyzed.

Keywords: orphanhood, social orphanhood, orphaned children, children left without parental care, substitute family, guardianship, guardianship, adoption, motivation, foster family, candidates for substitute parents.

УДК 364

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВЕТЕРАНОВ ТРУДА В СРАВНЕНИИ НИЖЕГОРОДСКОЙ И ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТЕЙ

Е.И. Салаев
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Проанализированы уровни правового регулирования социального обеспечения ветеранов труда Нижегородской и Владимирской областей. Рассматриваются основные аспекты правовых отношений в области социальной работы по отношению к пожилым ветеранам труда.

Ключевые слова: право, социальное обеспечение, ветеран труда, социальная работа, пожилые граждане.

В настоящее время тема исследований по проблемам пожилых граждан является одной из самых актуальных в Российской Федерации. Одним из направлений можно считать изучение правовых аспектов социального обеспечения ветеранов труда в конкретном регионе, а именно в Нижегородской области. Защита пожилых граждан на законодательном уровне имеет схожие темы с защитой ветеранов труда, так как теоретически обе эти группы являются пред-

ставителями одного основного направления в социальной работе и отличаются своими особенностями лишь частично. Основные положения прописаны в федеральном закон «О ветеранах» [1], в частности в статье 7, где излагаются положения ветерана труда, а в главе 2 частично с ветеранами Великой Отечественной войны, оформлены правовые аспекты их социальной защиты. Ветеран труда имеет б*о*льшие правовые привилегии, чем обычный пожилой гражданин Нижегородской области, и это небезосновательно. Перейдем к анализу и общим представлением о ветеранах труда.

Звание «Ветеран труда» обозначает один из высших вариантов благодарности гражданину Нижнего Новгорода за долговременную добропорядочную службу на работе в различных областях деятельности в ходе развития тех или иных учреждений области или Российской Федерации в целом. Получение звания представляет собой достаточно сложный процесс и делится на несколько этапов, которые подробно прописаны в «Положение о порядке присвоения звания «Ветеран труда Нижегородской области» от 5 сентября 2011 г. №698 [2]. Для получения звания необходимо быть гражданином РФ, который проживает в Нижегородской области и имеет трудовой стаж более 40 лет (для мужчин) и 35 лет (для женщин).

В Нижегородской области представлена широкая сеть правового социального обеспечения пожилых граждан, в частности ветеранов труда. Система социального обеспечения, основываясь на юридических законах Нижегородской области, представляет социальную защиту, помощь, страхование, благотворительность, льготирование и иные формы социального обслуживания.

Для более успешного раскрытия темы попробуем сравнить льготы ветеранов труда Нижегородской и Владимирской областей. Так, ветеран труда в Нижегородской области получает следующие льготы [3]:

1. Денежная выплата каждый месяц в размере 508 руб. дополнительно к пенсии;
2. Специальное пособие в размере 557 руб. как надбавка к пенсии;
3. Оплата государством каждый месяц половины налога на квартиру и коммунальные услуги;
4. Предоставление путевок в различные социальные учреждения (реабилитационные и оздоровительно-курортные);
5. Бесплатный проезд на общественном транспорте;
6. Преимущества при вступлении в различные жилищные кооперативы и иные некоммерческие объединения;
7. Бесплатное протезирование в государственных учреждениях;

8. Внеочередной прием в различные социальные учреждения (Дом-интернат, центры социального обслуживания, надомные социальные услуги);

9. Оплата в размере 591 руб. на топливо (уголь или дерево) в случае проживания ветерана труда в частном доме, где отсутствует отопление;

10. Денежная компенсация на оплату местной телефонной связи;

11. Данное льготирование оформляется ветеранам труда, которые имеют доход ниже, чем среднедушевой денежный доход по Нижегородской области (32 172 руб.).

Стоит обратить внимание, что льготирование и возможности оплаты дополнительных средств ветеранам труда очень зависит от уровня экономики страны и уровня бюджета той или иной области (Нижегородская), в связи с этим данная категория клиентов социальной работы испытывает трудности с получением достойного материального обеспечения.

Перейдем к рассмотрению правового регулирования социального обеспечения ветеранов труда во Владимирской области. Так, исходя из постановления губернатора Владимирской области от 18 мая 2006 г. № 370 «Об утверждении положения о порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда»» [4], ветераны труда получают:

1. Денежная выплата каждый месяц в размере 392 руб. дополнительно к пенсии;

2. Оплата государством каждый месяц половины налога на квартиру и коммунальные услуги;

3. Бесплатный проезд только на поездах и электричках; на общественный транспорт данный пункт не распространяется;

4. Бесплатное протезирование в государственных учреждениях;

5. Оплата в размере 419 руб. на топливо (уголь или дерево) в случае проживания ветерана труда в частном доме, где отсутствует отопление;

6. Получение лекарственных средств по рецепту лечащего врача по специальной льготной цене.

7. Предоставление дополнительный льгот в случае нетрудоспособности ветерана труда.

Сравнивая правовой аспект социального обеспечения в обоих регионах, стоит обратить внимание, что в Нижегородской области список льгот шире, чем во Владимирской области, однако некоторые пункты, которые представлены в перечне, не совпадают и индивидуальны для каждой области. К 2020 г. губернатор Владимирской области планирует расширить возможности льготирования ветеранов труда и приблизить к Нижегородской структуре социальной защиты путем издания ряда указов.

В соответствии с законодательными положениями социальной политики Нижегородской области в настоящее время увеличивается число мероприятий, которые рассматривают труд с положительной точки зрения и мотивируют на него более молодое население с приглашением на такие собрания ветеранов труда, делящихся жизненным опытом и умениями с подрастающими поколениями. Подобные мероприятия проводятся и во Владимирской области, однако там их гораздо меньше и направлены больше на патриотическое воспитание.

В Нижегородской области особенно рассматривается вопрос медицинского страхования ветеранов труда [5]. Однако существуют и иные направления социального страхования, а именно на выплату расходов в случае появления страхового случая, оформление платного медицинского обслуживания и помощь в случае лишения или снижения до минимального уровня среднемесячных денежных выплат [6]. Почти точно такая же система представлена во Владимирской области, так как этого требуют федеральные законы.

Не менее важным является тот факт, что в Нижегородской области в различных стационарных учреждениях социального обслуживания ветеранам труда предоставляются различные привилегии в качестве материальных подарков на праздники или иные важные события, размер которых прописан непосредственно в положениях того или иного учреждения. Одним из таких стационарных учреждений является «Сормовский дом-интернат для престарелых и инвалидов», где на Новый Год и «День победы» ветеранам труда предоставляются на выбор денежные средства или различные предметы удобства [7]. Во Владимирской области дома-интернаты занимаются только вопросами социального обслуживания, которые предписаны в юридических актах учреждений, однако, по моему мнению, начиная с 2020 г. данная политика может измениться, и правовой аспект пополнится дополнительными сведениями о подобных нижегородскому опыту домов-интернатов и получит свое развитие во владимирских социальных организациях.

Одной из важных особенностей последнего времени в правовом аспекте, которая может повлиять на социальное обеспечение ветеранов труда в будущем, является направление заявки Правительства Нижегородской области 16 декабря 2019 г. на присвоение Нижнему Новгороду звания «Город трудовой доблести». В настоящее время активно проводится сбор подписей за присвоение этого звания. Собрано больше 680 000 подписей. Присвоение данного звания может способствовать росту социальных гарантий и внесению в юридические положения дополнительных пунктов льготирования ветеранов труда.

Проведя сравнение правового регулирования социального обеспечения в Нижегородской и Владимирских областях можно сделать вывод, что нижего-

родская сеть правового регулирования социального обеспечения ветеранов труда хорошо развита и имеет целый ряд законодательных актов, закрепляющих права ветеранов труда на различные льготы, в то время как во Владимирской области правовой аспект социального обеспечения находится на достаточно неплохом уровне и руководство области старается ориентироваться на нижегородскую правовую систему, готовя указы и положения в 2020 г. Предоставление широкого спектра защищенности на законодательном уровне данных областей является одним из важных аспектов гаранта социального благополучия ветеранов труда и пожилых граждан в целом.

Список литературы

1. Федеральный закон «О ветеранах» от 12.01.1995 № 5-ФЗ (последняя редакция). Доступ через: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW _5490/ (Дата обращения: 15.03.2020).
2. О порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда» на территории Нижегородской области (с изменениями на 4 февраля 2020 года). Постановление от 21 июня 2006 года № 203. Доступ через: http://docs.cntd.ru/document/944926892 (Дата обращения: 15.03.2020).
3. О мерах социальной поддержки ветеранов (с изменениями на 4 февраля 2020 года). Закон от 29 ноября 2004 года № 133-З. Доступ через: http://docs.cntd.ru/document/944921693 (Дата обращения: 15.03.2020).
4. Об утверждении Положения о порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда» (с изменениями на 22 августа 2019 года). Постановление от 18 мая 2006 года № 370. Доступ через http://docs.cntd.ru/document/965006351 (Дата обращения: 16.03.2020).
5. О бюджете Территориального фонда обязательного медицинского страхования Нижегородской области на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов (с изменениями на 3 декабря 2019 года). Закон от 6 декабря 2018 года № 140-З. Доступ через: http://docs.cntd.ru/document/465586957 (Дата обращения: 15.03.2020).
6. Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования». Доступ через: http://www.consultant.ru/document/cons_doc _LAW_4059/ (Дата обращения: 15.03.2020).
7. Положение о государственном бюджетном учреждении «Сормовский дом-интернат для престарелых и инвалидов». Доступ через http://soc52.ru/sorm-di-documents/statement/item/461-statement-of-sorm-di (Дата обращения: 15.03.2020).

ORGANIZATION OF ACTIVITIES AND LEGAL REGULATIONS OF SOCIAL SECURITY OF LABOR VETERANS COMPARED TO NIZHNY NOVGOROD AND VLADIMIR REGIONS

E.I. Salaev

The levels of legal regulation of social security of labor veterans of the Nizhny Novgorod and Vladimir regions are analyzed. The basic aspects of legal relations in the field of social work in relation to elderly labor veterans are considered.

Keywords: law, social security, labor veteran, social work, senior citizens.

УДК 316

КРЕАТИВНЫЙ СТАРТАП КАК ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ ДЛЯ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ

Ю.Г. Ставоровская
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассмотрены различные проблемы пожилых граждан и явление «креативный стартап», которое является инновационной практикой для пожилых людей в социальной работе. Детально рассмотрены такие понятие, как «креативность» и «стартап». Были выявлены специфические характеристики данных понятий и определены критерии «креативного стартапа» для пожилых людей. Проведено сравнение уже сформировавшихся практик с инновационной практикой «креативный стартап». На основании этого сравнения выявлены как плюсы, так и минусы практики «кретивный стартап». Предложен вариант реализации в различных социальных учреждениях, определены потенциальные затруднения, которые могут возникнуть в ходе реализации практики.

Ключевые слова: практики социальной работы, пожилые люди, креативность, стартап, социальные учреждения, социальные практики, досуг, проблемы пожилых людей.

Изменение социального положения пожилого человека, как показывает практика, негативно сказывается на его моральном и материальном положении, отрицательно влияет на психическое состояние, снижает его сопротивляемость к заболеваниям и адаптацию к изменениям окружающей среды (к подобным изменениям относятся: утрата положения в социуме, завершение профессиональной деятельности, ухудшение здоровья самого пожилого человека или его

близких, изменение отношений внутри семьи, сужение круга общения и интересов, ухудшение экономических условий жизни и бытовые изменения) [1]. Всё это ведет к обеднению жизни, уходу из нее положительных эмоций, появлению чувства одиночества и ненужности, поэтому основными проблемами пожилых людей являются психологические, материальные и, конечно же, проблемы со здоровьем.

Стоит отметить, что, если для решения материальных проблем и проблем со здоровьем предпринимаются различные меры в виде выплаты льгот и пособий, то решению психологических проблем уделяется намного меньше внимания. После выхода на пенсию у многих пожилых людей теряется мотивация к продолжению активной жизни, что объясняется следующим: как правило, пожилой человек уже многого достиг, у него закончился карьерный рост, выросли дети, многие цели в жизни достигнуты. Однако после выхода на пенсию пожилым людям начинает не хватать разнообразия в жизни: зачастую они не понимают, чем они могли бы занять свое свободное время, их жизнь превращается в однообразную рутину, что приводит к замыканию в себе.

Стоит отметить, что существуют различные практики, программы и проекты, которые направлены на организацию досуга пожилых. Мы выделили некоторые из них:

- Социальная практика «Клуб путешествий», которая реализуется в “Комплексном центре социального обслуживания населения» в г. Первоуральске Свердловской области. Она направлена на пропаганду здорового образа жизни, установление новых знакомств, дружеских контактов среди пожилых граждан. Суть проекта заключается в путешествии пожилых людей по разным туристическим местам.
- Социальная программа «Клубная работа», которая реализуется в Омской области в «Комплексном центре социального обслуживания населения Русско-Полянского района». Программа направлена на оказание помощи пожилым людям в преодолении одиночества, замкнутости, на предоставление возможности общаться, помощи в установлении новых социальных связей. Суть программы состоит в том, что пожилые люди направляются в различные группы по интересам и занимаются тем, что приносит им удовольствие. Это может быть как вязание, так и скандинавская ходьба.
- Практика «Электронный социальный помощник» реализуется в «Комплексном центре социального обслуживания населения города Чебоксары». Практика направлена на формирование условий для доступа в информационное пространство пожилых граждан. Основной целью являются обучение

клиентов старшего возраста навыкам работы на компьютере, получение ими нового опыта социальной адаптации [2].

Данные практики имеют как свои преимущества, так и недостатки. Они хорошо помогают пожилым людям справиться с проблемами одиночества и невостребованности. Однако, на наш взгляд, они скорее добавляют немного разнообразия в жизнь пожилого человека, чем полностью решают проблему одиночества.

Альтернативой существующим практикам и программам может стать реализация «креативного стартапа». Уточним понятия «креативность» и «стартап», а также дадим наше определение «креативного стартапа».

Анализ психолого-педагогической литературы свидетельствует, что в настоящее время отсутствует единое мнение о том, что считать креативностью. Так, Э. Фромм понимал под креативностью «способность удивляться и познавать, находить решения в нестандартных ситуациях, это нацеленность на открытие нового и способность к глубокому осознанию своего опыта» [3]. С.Л. Рубинштейн дает следующее определение креативности: то, что создает в деятельности «нечто новое, оригинальное, что притом входит не только в историю развития самого творца, но в историю развития науки, искусства и т.д.» [3].

Е.П. Ильин полагает, что «креативность (от лат. Creatio – созидание) – это способность человека порождать необычные идеи, находить оригинальные решения, отклоняться от традиционных схем решения» [4].

Понятие «стартап» у многих ассоциируется с интернет-проектами, однако, стартап представляет собой временную структуру, которая занимается поиском воспроизводимой, прибыльной, рентабельной бизнес-модели [5]. Применение стартапов не сводится к какой-либо определенной области рынка.

Мы предлагаем следующее определение понятия «креативный стартап»: необычная идея, которая потенциально может быть монетизирована.

Креативный стартап, созданный пожилыми людьми, должен обладать следующими характеристиками:

1. Готовый продукт должен производить положительное впечатление и желание его приобрести.
2. Затраты на реализацию готового продукта должны быть небольшими, поскольку пожилые люди не обладают значительными финансовыми ресурсами.
3. Продукт должен быть актуальным к моменту реализации.
4. Процесс создания нового должен доставлять удовольствие пожилым людям.
5. Стартап должен приносить доход.

На наш взгляд, наиболее продуктивно люди старшего поколения могут проявить себя в сфере народных художественных промыслов, в частности, вязание по непопулярной сложной технологии или создание необычных предметов.

Для успешной реализации проекта пожилых людей необходимо обучить работе на компьютере или смартфоне, поскольку данные технические устройства будут активно использоваться для продвижения готовой продукции, получения оплаты, коммуникации с заказчиками.

Выделяются следующие достоинства практики «креативный стартап»:

- Данная инновационная практика поможет пожилым людям заново социализироваться в обществе;
- Практика поможет уменьшить разрыв между поколениями;
- Практика поможет обрести пожилому человеку новую мотивацию в жизни;
- Поможет решить проблему нехватки денег на пенсии;
- Пожилой человек снова будет чувствовать себя нужным и востребованным.

Существенные затруднения могут возникнуть в процессе ее организации, поскольку большинство пожилых людей лишены необходимого технического оборудования, а также помощи профильных специалистов. В комплексных центрах социального обслуживания в отделениях дневного пребывания, где предлагается реализовывать практику, недостаточно компьютеров. Организационный процесс является сложным, однако, несмотря на это, создание такой практики на базе комплексных центров социального обслуживания будет актуальным в наше время. С помощью этой практики мы сможем помочь пожилым сформировать активную жизненную позицию, а также решить ряд других проблем.

Список литературы

1. Киселева Н.А. Люди пожилого возраста как объект социальной работы // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 1. – С. 31–35. URL: http://e-koncept.ru/2016/16007.htm (Дата обращения: 26.03.2019).

2. Энциклопедия социальных практик поддержки пожилых людей в Российской Федерации / Е.И. Холостова, Г.И. Климантова. – М.: Дашков и К, 2016. – 352 с. URL: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=532949 (Дата обращения: 27.03.2020).

3. Захарова О.Г. Определение понятия «креативность» в научной литературе // Аспекты и тенденции педагогической науки: Материалы II Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июль 2018 г.). – СПб.: Свое издательство, 2018. – С. 15–17. URL: https://moluch.ru/conf/ped/archive/216/12734/ (Дата обращения: 03.03.2020).

4. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности. – СПб: «Питер», 2009. – С. 78–80.
5. Бланк С, Дорф Б. Стартап: Настольная книга основателя. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 616 с.

CREATIVE STARTUP AS A SOCIAL WORK PRACTICE FOR THE ELDERLY

Y.G. Stavrovskaya

The article discusses various problems of senior citizens and how the phenomenon of "creative startup", which is an innovative practice for elderly people in social work, can help cope with them. Such concepts as "creativity" and "startup" are considered in detail, and specific characteristics of these concepts were identified. They were also compared with existing practices that were taken from the "Encyclopedia of social practices for supporting elderly people in the Russian Federation" with the innovative practice "creative startup" and its pros and cons were identified. Several options were also suggested how this practice could be implemented in various social institutions.

Keywords: social work practices, older people, creativity, startup, social institutions, social practices, leisure, problems of elderly people.

УДК 316

INSTAGRAM КАК СФЕРА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

О.М. Устинова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассмотрен феномен использования социальной сети Instagram в качестве площадки для ведения бизнеса, а именно статистические данные, общественное отношение, произведен вторичный анализ исследования по проблеме.

Ключевые слова: блогер, Интернет, работа, фриланс, бизнес-площадка, Instagram, блог, блогинг, креативная экономика.

В настоящее время отмечается тенденция цифровизации и научно-технического прогресса**.** Интернет набирает широкую аудиторию, активно развивается. Во всем мире в 2019 г. количество пользователей составило 4,388

миллиарда, что на 9,1% больше, чем в предыдущем году [1]. По данным Федеральной службы государственной статистики, в России с 2011 г. на сентябрь 2019 г. количество активных абонентов Интернет выросло почти в 2 раза. Рост пользователей Интернета ведет к увеличению доли продаж через Интернет: в общем объеме оборота розничной торговли с 2014 г. увеличилась более чем в 2 раза [2]. Продажи осуществляются через социальные сети и популярные Интернет-ресурсы. В марте 2019 г. исследовательским центром Mediascope было проведено исследование в России, что позволило выделить 10 наиболее популярных социальных сетей и ресурсов. С развитием Internet можно проследить тенденцию изменения занятости населения по разным видам экономической деятельности [1]. По данным Росстата, с 2005 г. снизилось количество занятого населения в сельском хозяйстве, добыче сырья, рыболовстве, обрабатывающей промышленности, строительстве, однако, вырос уровень занятого населения в сфере услуг, знаний. Это связано с активным развитием сети Internet. С помощью интернета активно развивается туризм, транспорт, торговля, проводятся научные и маркетинговые исследования, Internet становится площадкой продвижения товаров и услуг, их рекламой, поэтому данные сектора активно растут [2].

В качестве частного случая будет рассмотрен набирающий популярность феномен использования социальной сети Instagram в качестве площадки для ведения бизнеса. Он оказался на 8-ом месте – 30,7 млн. пользователей в месяц, однако, социальные сети и ресурсы, находящиеся выше, являются по большей части мессенджерами, платформами для общения, просмотра фильмов, прослушивания музыки и получения новой информации. Многие публичные личности используют эту социальную сеть в качестве дополнительного способа заработка с помощью рекламы, продвижения товаров и услуг [3]. Даже Росстат, готовясь к всероссийской переписи населения в 2020 г., планирует привлекать блогеров и лидеров общественного мнения для продвижения и пропаганды переписи населения. В 2017 г. площадка Instagram была признана самой быстрорастущей платформой среди прочих социальных сетей. Появляются так называемые блогеры, которые уже считают «блогинг» профессией, которая приносит им популярность и доход с помощью активного общения с аудиторией, то есть возникает новая сфера занятости [4]. В связи с тем, что активно такой вид деятельности начал развиваться около 2-3х лет, тема является малоизученной и тем самым актуальной.

Итак, работа в Instagram связана с ведением своего блога.

Блог – веб-сайт, основное содержимое которого — регулярно добавляемые записи (посты), содержащие текст, изображения или мультимедиа [5]. Од-

нако, в настоящее время, понятие блога достаточно размыто. Им называют интернет-дневник, страничку в социальной сети и тому подобное, где человек, а именно блогер, делится со своими подписчиками темами личной жизни, увлечениями, рассказывает про какие-то товары, услуги или делится впечатлениями. Блог может быть не только в печатном формате, но и в формате видео. Соответственно блогер – это человек, размещающий информацию, описанную выше. Под блогером чаще всего понимаются люди, которые имеют большое количество подписчиков и зарабатывают на своем блоге с помощью рекламы, продвижения собственной продукции или оказанием услуг.

В 2017 г. было проведено исследование, посвященное теме блогов и блогеров. В опросе принимали участие россияне в возрасте от 18 лет. Всего 1200 респондентов. Было отмечено, что понятие «блогер» с годами становится все более общепринятым: за 4 года с 26% до 6% сократилось число тех, кто не знаком с ним вовсе, и одновременно с 41% до 69% увеличилась суммарная доля ответов респондентов, способных дать ему какое-либо определение [6].

Тяга к сочинительству, ранее считавшаяся основным побудительным мотивом к написанию блогов (с этим соглашались 43%), сегодня отошла на второй план (36%), в то же время чаще у авторов блогов отмечается стремление «пропиариться» (42% в 2017 г. против 35% в 2013 г.). Сегодня образ блогера связан с деньгами: 47% опрошенных (рост с 14% в 2013 г.) считают, что блоги пишут с целью заработать [6].

По уровню доверия традиционные СМИ пока существенно уступают блогам: 61% опрошенных скорее поверят блогерам. С точки зрения изучения возрастных групп отмечается, что чем моложе респонденты, тем больше они доверяют информации в блогах и меньше – в традиционных СМИ [7].

Роль блогеров в обществе оценивается неоднозначно: так, 29% опрошенных полагают, что, высказывая свое мнение по общественно-политическим вопросам, они не влияют на жизнь общества, 37% – в равной степени приносят пользу и вред. Преимущественно положительно их оценивают 8% всех опрошенных, в то же время среди 18-24-летней молодежи и людей, читающих блоги, эта доля заметно выше, чем среди остальных [6].

С развитием новой сферы занятости – блогинга социологи стали обращать внимание на данный феномен. А.В. Кульминская защитила кандидатскую диссертацию по теме «Социальная общность блогеров: становление и развитие в российском обществе». Она отмечает, что в настоящее время в социальных науках блоги определяются как источник информации и средство обучения. Она исследовала блогеров как особый вид социальный общности, а именно

особенности становления и развития этой общности. Было проведено анкетирование 800 человек и взято 16 глубинный интервью [8].

В результате проведенного исследования были сделаны следующие выводы.

Интернет-коммуникация является особым видом социального взаимодействия, который отличается анонимностью участников, снижением значимости географического фактора, выступает определяющим условием для формирования новых социальных общностей.

В структуре интернет-сообществ блогеры являются элементом глобального социального объединения, социальной общностью, которая сформировалась на основе включения больших масс людей в социальную коммуникацию, используя новейшие технические средства.

А.В. Кульминская дала авторское определение общности блогеров. По ее мнению, это взаимосвязь пользователей Интернета, основанная на интернет-коммуникации, объединенная сходным образом жизни, наличием осознанной причины для вступления в общность, большим социально-политическим потенциалом, нерегулярной солидарностью и наличием репутации. Стоит отметить, что социально-политический потенциал формируется за счет стремления ее членов к постоянному расширению социального взаимодействия.

Сделан вывод о том, что различие стратегий социального взаимодействия между российскими блогерами обусловливает процесс дифференциации общности и приводит к появлению новых социальных групп внутри нее. Выделяются группы:

- по типу самопрезентации: блогер-определенная личность, блогер-призрак, коллектив блогеров;
- по типу публикуемого контента и его содержания: создатели и компиляторы (заимствование с переделкой текста);
- по степени обладания специфическим ресурсом: лидеры мнений, эксперты, обычные пользователи;
- по типу отношения к блогингу: профессиональные блогеры (блогеры по найму или фрилансеры), блогеры-любители (восприятие блогинга как хобби) [8].

Как итог была построена структурно-функциональная модель взаимодействия блогеров. Она отражала механизм социального взаимодействия, который связан с общественно значимыми событиями. Итак, основными элементами выступали сами блоги, то есть проводники взаимодействия; записи и комментарии в блогах, то есть акты взаимодействия; блогеры и пользователи Интерне-

та, то есть коммуникаторы; и нормы общения в блоге, то есть регуляторы взаимодействия.

Определены тенденции развития блогинга:

- рост политизированности блогосферы из-за развития социально-политического потенциала общности;
- формирование особой группы блогеров, для них ведение записей становится основным видом деятельности, который приносит доход;
- выделение блогеров, которые отказываются от анонимного социального взаимодействия в Интернете из-за необходимости создания и поддержания репутации, а социальные статусы, которые были приобретены в общности, дополняются традиционными статусами;
- появление общностно неодобряемой подгруппы, которая рискует репутацией и публикует недостоверные данные [8].

После проведенной работы со вторичными источниками данных складывается план работы над собственным исследованием. В качестве объекта исследования будут выступать блогеры как представители новой сферы занятости, а предмета – стратегии выстраивания и продвижения бизнеса через Instagram. Цель исследования – описание особенностей Instargam как новой сферы занятости. В качестве метода исследования будет использован контент-анализ постов блогеров в Instagram, которые каким-либо образом работают, используя данную социальную сеть.

Список литературы

1. Проникновение Интернета в России [online]. Доступ через <https://www.gfk.com/ru/insaity/press-release/issledovanie-gfk-proniknovenie-interneta-v-rossii/> (Дата обращения: 25.11.2019).

2. Рынок труда, занятость и заработная плата [online]. Доступ через <https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries> (Дата обращения: 25.11.2019).

3. Социальные сети в 2018 году: глобальное исследование [online]. Доступ через <https://www.web-canape.ru/business/socialnye-seti-v-2018-godu-globalnoe-issledovanie/> (Дата обращения: 25.11.2019).

4. Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2018 // Стат. сб. / Росстат. – М., 2018. – 142 с.

5. Блог [online]. Доступ через <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/ 5501> (Дата обращения: 25.11.2019).

6. Блогер – призвание или профессия? [online]. Доступ через <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=1623> (Дата обращения: 25.11.2019).

7. Блоги – или традиционные СМИ: чему больше доверяет интернет-аудитория? [online]. Доступ через <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=997> (Дата обращения: 25.11.2019).

8. Кульминская А.В. Социальная общность блогеров: становление и развитие в российском обществе: Автореф. дис. … канд. социол. наук: 22.00.04. – Екатеринбург, 2012. – 20 с.

INSTAGRAM AS AN EMPLOYMENT SECTOR

O.M. Ustinova

The article is devoted the phenomenon of using the Instagram social network as a platform for doing business, namely statistical data, public relations, and a secondary analysis of the study are examined.

Keywords: blogger, the Internet, job, freelance, business platform, Instagram, blog, blogging, creative economy.

УДК 316

НЕБЛАГОПОЛУЧНАЯ СЕМЬЯ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Т.В. Шарова
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассмотрена проблема семейного неблагополучия. Проанализированы критерии семьи, находящейся в социально опасном положении, из которых выделены актуальные проблемы неблагополучных семей (нехватка денежных средств на покупку предметов длительного пользования, задолженность по алиментам, заболеваемость алкоголизмом, алкогольными психозами и наркоманией, неисполнение обязанностей по воспитанию детей, лишение или ограничение в родительских правах), рассмотрен принцип работы по выявлению неблагополучной семьи.

Ключевые слова: семья, неблагополучная семья, социально опасное положение, алименты, алкоголизм, наркомания, правонарушение, лишение родительских прав, развод, социальная работа.

Семейное неблагополучие является актуальной проблемой в обществе, а выявление его на ранних этапах, пока еще есть возможность не допустить перехода семьи в социально опасное положение, является важной задачей, с кото-

рой приходится работать сотрудникам правоохранительных органов, работникам социальной сферы, общеобразовательных и медицинских учреждений.

По данным опроса Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) об отношении россиян к проблеме семейного неблагополучия от 8 июля 2018 г., в 2013 г. 4% опрошенных ответили, что среди их знакомых есть неблагополучные семьи и их большинство, а в 2018 г. процент увеличился до 16% [1]. Главным критерием неблагополучной семьи, по мнению тех, у кого в окружении есть такие знакомые, является низкий уровень жизни, нехватка денег на самое необходимое (47%). В качестве причин неблагополучия опрошенные также называют высокий уровень безработицы (17%), алкоголизм и наркотическую зависимость – 12% [1].

Неблагополучная семья – это не только семья, материальная жизнь которой далека от нормальной, но и утратившая веру в возможность изменения своей жизни в лучшую сторону, продолжая идти к полному краху. Безверие в собственные силы и отсутствие помощи со стороны увеличивают уверенность в невозможности жить по-другому, формируют соответствующий образ жизни, который усваивают и дети.

Семейное неблагополучие — нарушение работы семьи, проявляющееся в неспособности семьи качественно выполнять возложенные на нее функции.

В письме Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в высшие органы государственной власти субъектов Российской Федерации №12-1/10/П-8395 от 11.12.2017 г. даны критерии семьи, находящейся в социально опасном положении:

– неисполнение родителями своих обязанностей по жизнеобеспечению детей (отсутствие у детей необходимой одежды, регулярного питания, несоблюдение санитарно-гигиенических условий);

– пьянство, употребление наркотических средств, аморальный образ жизни;

– задолженность по алиментам;

– жестокое обращение родителей с детьми (нанесение физического, психического и морального ущерба ребенку);

– семьи, в которых дети совершили правонарушение или преступление;

– семьи, где родители ограничены в родительских правах [2].

Поскольку проблема неблагополучных семей остро стоит перед обществом, следует более подробно рассмотреть данные выше критерии семьи, находящейся в социально опасном положении, с точки зрения статистических данных, которые представлены на сайте Федеральной службы государственной статистики.

По данным Федеральной службы государственной статистики, доля малоимущих домашних хозяйств с детьми в возрасте до 16 (18) лет в общей численности малоимущих домашних хозяйств в 2016 г. составляла 78,8%, в 2017 г. показатель изменился до 81%, причем по степени удовлетворенности своим финансовым положением отмечаются примерно одинаковые показатели: не хватает денег на еду (2016 г. – 1%, в 2017 г. – 0,9%), затруднительно покупать одежду и оплачивать жилищно-коммунальные услуги (2016 г. – 20,5%, в 2017 г. – 19,2%), не могут позволить покупку товаров длительного пользования (2016 г. – 47,6%, в 2017 г. – 49,5%), не хватает денег на покупку автомобиля, квартиры (2016 г. – 26,6%, в 2017 г. – 26,6%), средств достаточно, чтобы купить все, что считают нужным (2016 г. – 3%, в 2017 г. – 2,9%) [3].

Выходит, что удовлетворить минимальные потребности у малообеспеченной семьи получается, но с другой стороны не все могут позволить себе купить то, что считают нужным, а также предметы длительного пользования (стиральные машины, телевизоры, микроволновые печи).

Один из приведенных критериев – пьянство, употребление наркотических средств, аморальный образ жизни привлекает к себе пристальное внимание, поскольку такой образ жизни несет в себе объективную опасность разрушительного воздействия на общество, на семью, на формирование жизненных установок подрастающего поколения, перед глазами которого есть такой негативный пример.

Минздрав России на 2018 г. приводит следующую статистику заболеваемости населения алкоголизмом, алкогольными психозами и наркоманией. В 2018 г. взято под диспансерное наблюдение больных впервые в жизни установленным диагнозом – 75,8 тыс. человек с алкогольной зависимостью, с наркотической зависимостью – 15,1 тыс. человек; больные, состоящие на учете в лечебно-профилактических организациях – 1208,6 тыс. человек с алкогольной зависимостью, с наркотической зависимостью – 223,1 тыс. человек [4].

Минздрав России приводит статистику и на 2018 г. заболеваемости детей психическими расстройствами и расстройствами поведения, связанными с употреблением психоактивных веществ, всего детей с диагнозом алкоголизм и алкогольные психозы – 180 человек, с диагнозом наркомания – 567 [5].

По данным МВД России, Генеральной прокуратуры Российской Федерации, представленных на сайте Федеральной службы государственной статистики, в 2018 г., в органы внутренних дел за совершение правонарушений были доставлены 45 050 несовершеннолетних за распитие спиртных напитков или за появление в общественных местах в состоянии алкогольного опьянения [5].

Семья, в которой родители злоупотребляют алкогольными напитками, имеют наркотическую зависимость или ведут аморальный образ жизни, несет разрушительный характер и негативный пример для формирования личности ребенка, который вынужден в этой семье жить. Такой семье необходима помощь специалистов, не только для родителей, имеющих зависимость, но для детей, для предотвращения детского алкоголизма и наркомании.

Рассмотрим более подробно следующий критерий – задолженность по алиментам. В последние годы в России стабильно расторгается большое количество браков. Дети, остающиеся под опекой одного из родителей, во многих случаях не получают алименты от другого родителя.

По данным Федеральной службы государственной статистики, количество разводов в России в 2017 г. составило 611 436, в 2018 г. их число уменьшилось – 583 942, при этом на 2018 год супружеские пары с детьми составляют – 67,3%, матери с детьми – 29 %, отцы с детьми – 3,7 % [6].

По сведениям об обращениях граждан и представителей организаций, поступивших в Федеральную службу судебных приставов (ФССП) за январь – октябрь 2019 г., на рассмотрении находятся 21 424 обращения о задолженности по алиментам, рассмотренных обращений – 491, по розыску должников по алиментам (за январь-октябрь 2019 г.): остаток розыскных дел – 49 294, заведено розыскных дел – 49 773, прекращено розыскных дел – 47 975. ФССП на официальном сайте представляет в открытом доступе сведения о движении отдельных категорий исполнительных производств имущественного характера, в которых можно найти такой показатель, как взыскание алиментных платежей, отражающий количество исполнительных производств по алиментным задолженностям (январь-октябрь 2019 г.) – 1 444 055 и сумму задолженности по алиментам (за этот период) – 195 191 729 рублей [7].

Исходя из приведенных выше статистических данных, можно сделать вывод, что после развода родителей в большинстве случаев дети остаются с матерью, реже с отцом. Из приведенных далее данных ФССП о задолженности по алиментам за январь-октябрь 2019 г. можно сделать вывод, что не все родители готовы платить своему ребенку алименты. Каждая приведенная цифра в данной статистике – это ребенок, который недополучает денежных средств на свое содержание, соответственно родитель, с которым живет ребенок, не всегда может обеспечить его всем необходимым.

Рассмотрим такой критерий, как жестокое обращение с детьми со стороны родителей (нанесение физического, психического и морального ущерба ребенку). Проблема жестокого обращения с детьми в семье принадлежит к числу

острых социальных проблем современного общества, поскольку дети являются наиболее незащищенными членами общественных отношений, ребенок зависит от взрослых, нуждается в поддержке и защите со стороны семьи.

По данным МВД России, Генеральной прокуратуры Российской Федерации, представленных в Федеральной службе государственной статистики, число зарегистрированных преступлений, совершенных в отношении несовершеннолетних: неисполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего в 2017 г. было 1 620, в 2018 г. уменьшилось до 1 579; выявлено нарушений закона об охране жизни, здоровья, защите семьи, материнства, отцовства и детства в 2017 г. – 304 341, в 2018 г. – 346 878 [5].

Из данных МВД России, Генеральной прокуратуры Российской Федерации мы видим, что в 2018 г. выросло число нарушений закона об охране жизни, здоровья, защите семьи, материнства, отцовства и детства, отсюда следует, что это социальная проблема, которую надо решать изменением ценностных ориентаций и института семьи, являющегося залогом благоприятного функционирования личности ребенка и успешного развития общества и государства [8].

Из критерия жестокого обращения с детьми со стороны родителей, вытекает следующий критерий, который тоже нужно внимательно рассмотреть – это семьи, в которых дети совершили правонарушение или преступление.

По данным МВД России, представленным в Федеральной службе государственной статистики, число состоявших на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел и поставленных на учет лиц составило в 2018 г. 497 183 человек, из которых: несовершеннолетних – 281 577 человек, родителей или иных законных представителей – 215 606 человек [5].

Из вышесказанного следует, что число несовершеннолетних (56,6%) и родителей (43,4%), состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних, довольно большое, перевес идет в сторону несовершеннолетних, тем не менее необходимо проводить работу не только с ними, но и с родителями для дальнейшего предупреждения правонарушений и преступлений. Следует усовершенствовать нравственно-психологический климат в семье, так как семья – самое главное, важное звено в деле воспитания человека. Исключительное значение семьи состоит в том, что именно в семье формируется сознание, от которого будет зависеть развитие полноценной личности или личности с отклонениями в поведении.

Рассмотрим такой критерий как ограничение родителей в родительских правах. Родительские права являются срочными, так как возникают с момента рождения ребёнка и прекращают своё действие в случае применение такой санкции, как лишение родительских прав [9].

По данным Минобрнауки России, предоставленных Федеральной службой государственной статистики, численность детей, родители которых лишены родительских прав, на 2016 г. составляло – 41 302, а в 2017 г. количество детей уменьшилось до 37 966 человек, а численность детей, родители которых ограничены в родительских правах, тоже имеет положительную динамику на уменьшение, в 2016 г. – 10 736 человек, 2017 г. – 9 616 человек. Можно рассмотреть численность приемных родителей, с которыми досрочно расторгнуты договоры по инициативе органа опеки и попечительства по причине возникновения в приемной семье неблагоприятных условий для содержания, воспитания и образования ребенка (детей), в 2016 г. были расторгнуты 364 договоров, в 2017 г. – 298 [5].

На основе приведенной выше статистики, мы можем сделать вывод, что количество детей, родители которых лишены либо ограничены в родительских правах, уменьшается, как и численность расторгнутых договоров между органами опеки и приемными семьями по причине возникновения в приемной семье неблагоприятных условий для содержания, воспитания и образования ребенка (детей).

Рассмотрев более детально каждый критерий семьи, оказавшейся в социально опасном положении, можно сделать вывод, что существует множество актуальных проблем, с которыми сталкивается семья, однако не каждой семье удается справиться с этими проблемами, что в дальнейшем ведет ее к разрушительному процессу, в результате которого страдают дети.

Для сокращения количества неблагополучных семей в стране, по данным исследования Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) об отношении россиян к проблеме семейного неблагополучия от 8 июля 2018 г., опрошенные предлагают, прежде всего, бороться с безработицей (24%), повышать уровень зарплат, пенсий и уровень жизни людей (11%). Предлагается оказать материальную помощь (8%), усилить контроль органов опеки (7%), бороться с алкоголизмом и наркоманией, заниматься воспитанием молодежи (по 4%) [1].

Чтобы своевременно выявить и сократить количество неблагополучных семей, специалистам разных ведомств следует на ранних этапах принимать меры в работе с семьей, пока она не достигла социально опасного положения. Чем раньше выявлена семья с угрозой/наличием семейного неблагополучия, тем выше социальный эффект в деятельности специалиста по работе с семьей.

Выявление семей с несовершеннолетними детьми, находящихся на ранней стадии семейного неблагополучия, осуществляют специалисты учреждений

социального обслуживания населения, медицинских и образовательных организаций, сотрудники иных организаций и население[8]:

- в ходе исполнения основной служебной деятельности;

- в ходе проведения межведомственных мероприятий (рейдов, плановых проверок) по профилактике безнадзорности несовершеннолетних и социального сиротства;

- по сообщениям, поступившим от физических и юридических лиц.

О факте раннего семейного неблагополучия в семье с несовершеннолетними детьми сообщается в орган, уполномоченный по организации работы по профилактике раннего неблагополучия семей с несовершеннолетними детьми в любой форме (заявление несовершеннолетнего либо его родителей (иных законных представителей) о необходимости оказания помощи, устное (письменное) сообщение в произвольной форме и т.д.).

В целях оперативного получения информации при уполномоченном органе организуется работа круглосуточного телефона доверия (8-800-2000-122), информация о работе которого должна быть размещена в средствах массовой информации.

Сбор, обработку и учет сведений о выявленных фактах семейного неблагополучия осуществляет ответственное лицо, назначенное руководителем уполномоченного органа. Ответственное лицо регистрирует поступившую информацию в журнале первичного учета по установленной форме, а также на электронных носителях.

Специалисты уполномоченного органа в течение трех дней осуществляют проверку поступившей информации о факте раннего семейного неблагополучия путем проведения обследования материально-бытовых условий жизни семьи с несовершеннолетними детьми с участием специалистов заинтересованных ведомств, при необходимости запрашивают дополнительную информацию о семье, проводят анализ ресурсов семьи, полученную информацию выносят на рассмотрение координационного совета (консилиума).

Консилиум определяет орган (учреждение), ответственный за работу с семьей с несовершеннолетними детьми, находящейся на стадии раннего семейного неблагополучия, исходя из ее проблем, поручает ответственному органу (учреждению) разработать и реализовать индивидуальный план проведения профилактической и (или) реабилитационной работы с указанной семьей, определяет сроки проведения работы.

Таким образом, в данной работе были даны и проанализированы критерии семьи, находящейся в социально опасном положении, из которых были выделены актуальные проблемы неблагополучных семей (нехватка денежных

средств на покупку предметов длительного пользования, задолженность по алиментам, заболеваемость алкоголизмом, алкогольными психозами и наркоманией, неисполнение обязанностей по воспитанию детей, лишение или ограничение в родительских правах), рассмотрен принцип работы по выявлению неблагополучной семьи, из которого следует, что для предупреждения проблемы развития семейного неблагополучия необходима четко спланированная работа разных ведомств (правоохранительных органов, сферы социального обслуживания, медицинских и общеобразовательных учреждений).

Список литературы

1. Неблагополучные семьи: кто виноват и что делать? ВЦИОМ. [Электронный ресурс]. URL: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9200 (Дата обращения: 30.11.2019).
2. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации: первый заместитель министра/ Высшие органы государственной власти субъектов Российской Федерации// № 12-1/10/П-8395 от 11.12.2017г. [Электронный ресурс]. URL: http://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_1230291.pdf. (Дата обращения: 09.12.2019).
4. Уровень жизни. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: https://www.gks.ru/folder/13397 (Дата обращения: 09.12.2019).
5. Здравоохранение. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: https://www.gks.ru/folder/13721(Дата обращения: 09.12.2019).
6. Семья, материнство и детство. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: https://www.gks.ru/folder/13807 (Дата обращения: 09.12.2019).
7. Демография. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: https://www.gks.ru/folder/12781(Дата обращения: 09.12.2019).
8. Открытые данные Федеральной службы судебных приставов [Электронный ресурс]. URL: http://opendata.fssprus.ru/ (Дата обращения: 09.12.2019).
9. Марчук Ю.Н. Жестокое обращение с детьми в семье как социальная проблема // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по мат. XXVIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 9 (28). URL: https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/9(28).pdf (Дата обращения: 16.12.2019).
10. Юрина А.В. Актуальные проблемы правового регулирования родительских прав и обязанностей // Право: история, теория, практика: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июль 2017 г.). – СПб: Свое издательство, 2017. – С. 80–83. URL https://moluch.ru/conf/law/archive/227/ 12716/ (Дата обращения: 16.12.2019).

DYSFUNCTIONAL FAMILY AS A SOCIAL PROBLEM OF MODERN SOCIETY

T.V. Sharova

The problem of family dysfunction is considered, in this work the criteria of a family in a socially dangerous situation are given and analyzed, from which the urgent problems of dysfunctional families are highlighted (lack of funds for the purchase of durable goods, alimony debt, incidence of alcoholism, alcoholic psychoses and drug addiction, failure to fulfill responsibilities for raising children, deprivation or restriction of parental rights), the principle of work to identify unsafe family.

Keywords: family, dysfunctional family, socially dangerous situation, alimony, alcoholism, drug addiction, offense, deprivation of parental rights, divorce, social work.

УДК 316

ПРОБЛЕМЫ СТАТИСТИКИ И ДИАГНОСТИКИ РАССТРОЙСТВ АУТИЧЕСКОГО СПЕКТРА

А.Д. Широков
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Общемировая статистика показывает, что количество людей с расстройством аутического типа увеличивается. В социальной работе с такими людьми важную роль играет своевременная диагностика и постановка диагноза. Раскрываются трудности оказания помощи людям с РАС в России; анализируются классификации данного типа расстройства.

Ключевые слова: детский аутизм, расстройство аутического спектра, диагностика, статистика.

Расстройство аутистического спектра (РАС) — это расстройство нервной системы, которое характеризуется дефицитом в социальных взаимодействиях и коммуникацией с наличием стереотипий (повторяющихся действий) [1].

В работе с людьми с РАС наиболее часто используются два справочника с описанием первазивных расстройств развития и их подтипов:

• Руководство по диагностике и статистике психических расстройств, 4-е издание (DSM-IV), опубликованное Американской психиатрической ассоциацией;

• Международная классификация болезней 10-го пересмотра (МКБ-10), опубликованная Всемирной организацией здравоохранения [2].

Таблица 1

Связь между клиническими терминами и их источниками

Первазивные расстройства развития (Pervasive Developmental Disorders)	
DSM-IV	**МКБ-10**
Аутическое расстройство	Детский аутизм
Расстройство Ретта	Синдром Ретта
Дезинтегративное расстройство детского возраста	Дезинтегративное расстройство детского возраста
Расстройство Аспергера	Синдром Аспергера
Первазивное расстройство развития неуточнённое (включая атипичный аутизм)	Атипичный аутизм
-	Другие первазивные расстройства развития
	Первазивные расстройства развития неспецифицированные
-	Гиперактивное расстройство, сочетающееся с умственной отсталостью и стереотипными движениями

Первазивное расстройство развития (неуточнённое) из DSM-IV включает атипичный аутизм, другие первазивные расстройства развития и первазивные расстройства развития неспецифицированные из МКБ-10.

Синдром Ретта, дезинтегративное расстройство детского возраста и гиперактивное расстройство, сочетающееся с умственной отсталостью и стереотипными движениями, считаются редкими. Ведутся дискуссии о том, являются ли они частью аутического спектра.

«Высокофункциональный аутизм» (ВФА) приписывают к диагнозу детский аутизм при IQ>70. Он не входит в качестве формальной категории ни в одну из двух классификаций [2].

В мае 2019 г. был представлен МКБ 11, который вступит в силу в 2022 г. Руководство по диагностике и статистике психических расстройств (DSM-5, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) вышло в мае 2013 г. И МКБ-10, и DSM-V содержат в себе описания клинических проявлений аутизма. Это главные мировые классификации, которые немного отличаются друг от друга. В МКБ-10 (которую используют в России) симптомы аутизма объединены в 3 группы, в так называемую «аутистическую триаду»: нарушения социального взаимодействия, нарушения коммуникации и особенности деятельности. МКБ 11-го пересмотра, которая скоро войдет в употребление, будет очень похожа на DSM-V и объединит клинические проявления аутизма в две группы (социальные нарушения и особенности поведения). Тогда существующие различия в классификациях исчезнут.

В МКБ 10 диагноз РАС не имеет «аналогов» во взрослом возрасте, в связи с чем по достижении совершеннолетия диагноз изменяется на другой.

В отличие от прошлой версии МКБ-11 введена новая рубрика «Нейроонтогенетические расстройства», «в которую входят расстройства интеллектуального развития, РАС, нарушения развития речи и моторных навыков. Группа РАС расширилась: теперь в неё входят ранний детский аутизм, атипичный аутизм, синдром Аспергера. Это сделано для акцентуации внимания на сохранности интеллекта, чтобы в будущем подобрать для пациента более подходящий образовательный маршрут» [3].

Рассмотрим проблемы, описанные выше, и дополним их. Самой первой проблемой, с которой сталкивается социальная работа с людьми с РАС, является статистика.

Отсутствие адекватных статистических данных о количестве людей с РАС, разрыв имеющихся данных с реальной картиной. «По данным Минздрава РФ, распространенность расстройств аутистического спектра (РАС) в России (как и в мире) составляет около 1% детской популяции. Исходя из этой информации, в фонде содействия решению проблем аутизма «Выход» приблизительно рассчитали, насколько диагностика РАС отстает от реального положения дел. Например, в Москве может проживать 21,6 тыс. детей с аутистическими расстройствами, но на июнь 2017 г. диагноз поставлен только 2,6 тыс., заявили в фонде «Известиям»» [4]. В разных странах сбор данных происходить поразному, используются отличные друг от друга классификации, что является препятствием к выявлению общей картины в целом. Например, проблема аутизма в США привела к созданию системы ADDM в 2000 г. С тех пор CDC(Центры по контролю и профилактике заболеваний США) финансирует грантополучателей в штатах Алабама, Аризона, Арканзас, Колорадо, Флорида, Мэриленд, Миннесота, Миссури, Нью-Джерси, Северная Каролина, Пенсильвания, Южная Каролина, Теннесси, Юта, Западная Вирджиния и Висконсин.

Основные действия по эпидемнадзору на всех участках сети ADDM сосредоточены на детях в возрасте 8 лет, поскольку базовое исследование распространенности ASD, проведенное MADDSP, показало, что это возраст пиковой распространенности. ADDM преследует несколько целей: 1) предоставить описательные данные по классификации и функционированию популяции детей с РАС, 2) для мониторинга распространенности РАС в различных районах США и 3) для понимания влияния РАС в США.

На основании комбинированных данных со всех 11 сайтов распространенность аутистического расстройства составляла 16,8 на 1000 (один из 59) детей в возрасте 8 лет. Общая предполагаемая распространенность ASD была самой высокой в Нью-Джерси (29,3). Данное исследование достаточно наглядно показыва-

ет ситуацию с детьми, имеющими РАС. Однако стоит учитывать, что это статистика среди детей в возрасте 8 лет в ряде штатов, что не позволяет сделать точное утверждение по общему количеству людей, имеющих аутизм в США.

Можно привести результаты систематического обзора исследования распространенности расстройств аутистического спектра 2004 г. В нем собраны статистические исследования разных стран, проводимые в разное время и использующие различные классификации для установления диагноза. Общая таблица результатов всех исследований наглядно демонстрирует сходства и различия данных, собранных в разных странах и в одной стране, используя разные критерии. И как и в предыдущем примере, в этих данных отсутствует единство исходных показателей, что очень затрудняет понимание распространенности проблемы в стране. Однако, и такие показатели уже позволяют начать выстраивание системы диагностики, оказания помощи и создание поддерживающей среды для людей имеющих РАС.

К сожалению, в России нет официальной статистики по всей стране и по регионам по данному заболеванию. Проблемы возникают уже на стадии диагностики. Детский психиатр Елисей Осин утверждает, что при должном уровне распространения информации родители сами могут заподозрить аутизм у ребенка и проверить его на риски, например, скрининговым инструментом M-Chat, онлайн версию которого запустил фонд «Выход». Поняв, что у ребенка есть определенные нарушения, родители, педиатры, педагоги отправляют его на диагностику. В процессе диагностики специалист должен ответить, что происходит с ребенком, как это называется и, самое главное, что с этим делать.

В упрощенном виде распознавание РАС включает в себя 3 этапа:

1. распространение информации;
2. скрининг;
3. диагностика.

Если вам доводилось видеть картинки фонда «Выход», вы знаете, что на них показано прогнозируемое количество – сколько должно быть поставлено диагнозов в разных регионах, исходя из показателя распространенности РАС на 1% детской популяции; и есть реальность – сколько на самом деле поставлено диагнозов, в том числе в крупных городах. Разрыв между этими цифрами – примерно в 9-10 раз. Понятно, что прогнозируемое количество и количество поставленных диагнозов не обязательно должны совпадать. Понятно, что кто-то просто мог не дойти до психиатра. Понятно, что у кого-то проблемы минимальны, поэтому родители не бьют тревогу – ведь мы знаем, что проявления аутизма сильно разнятся, неспроста говорят именно про «спектр». Но такой колоссальный разрыв нельзя объяснить только этими причинами.

Основными сложностями с работой с людьми с РАС можно считать:

- Слабая осведомленность граждан о данной проблеме, ее признаках и алгоритмах действия. Например, житель США в среднем пять раз в день получает напоминание о такой проблеме, как аутизм. При таком уровне общественного внимания к проблеме взрослые моментально обращают внимание на необычное поведение ребенка, что приводит к своевременной диагностике и установлению проблемы.
- Необразованность представителей медицинских профессий в диагностике и установлении диагноза РАС.
- На государственном уровне РАС считается разновидностью шизофрении, что в корне не правильно. Аутизм – это такое расстройство, при котором есть определенные общие проявления в виде нарушения поведения, например. Во всем мире это называется расстройством аутистического спектра, и нигде в мире это не считают шизофренией. У нас же в России людям с РАС, достигшим 18 лет, диагноз «аутизм» меняется на диагноз «шизофрения».
- Отсутствие ранней помощи детям с РАС. Международный опыт говорит о том, что если реабилитация начинается непосредственно после постановки диагноза в возрасте от года, то шансы полностью реабилитировать этого ребенка и обеспечить ему полноценную жизнь в обществе очень высоки.
- Отсутствие маршрута жизни для людей с РАС. Сегодня в России в качестве жизни в обществе взрослому человеку с РАС предлагают психоневрологический интернат (ПНИ) пожизненно. И когда у такого человека умирают родители, он попадает в ПНИ, потому что больше ему помочь некому. А некоторые пожилые родители сами приводят своих взрослых детей в ПНИ, потому что у них уже нет ресурса справляться с проблемным поведением взрослого аутиста. А что происходит в ПНИ? Там их залечивают таблетками, не понимая, что аутизм – это не психиатрия

Подводя итог, хотелось бы сказать, что проблема аутизма в России, как и во всем мире, приобретает значительные масштабы. Однако при правильной диагностике, коррекционной работе и всестороннем сопровождении и помощи люди, имеющие РАС, смогут адаптироваться в обществе. Создание государственной стратегии помощи людям с РАС является первым шагом к улучшению положения данной категории граждан.

Список литературы

1. Diagnostic Statistical Manual of Mental Disorders Fifth Edition. Washington, DC: American Psychiatric Press, 2013.

2. Критерии диагностики РАС в DSM-IV и МКБ-10 // Коалиция помощи детям и взрослым с РАС в России [Электронный ресурс]. URL: http://autisminrussia.org/ICD-10 (Дата обращения: 08.12.2019).

3. Психические расстройства детского возраста в МКБ-11 // Психиатрия & Нейронауки [Электронный ресурс]. URL: http://psyandneuro.ru/novosti/neurodevelopmental-disorders (Дата обращения: 08.12.2019).

4. Число детей с аутизмом в России занижено в 10 раз // Известия [Электронный ресурс]. URL: https://iz.ru/683643/valeriia-nodelman-roman-kretcul/chislo-detei-s-autizmom-v-rossii-zanizheno-v-10-raz (Дата обращения: 08.12.2019).

5. Семь главных проблем аутизма в России // Детская психология [Электронный ресурс]. URL: http://childpsy.ru/lib/articles/id/32834.php (Дата обращения: 08.12.2019).

PROBLEMS OF STATISTICS AND DIAGNOSTICS OF AUTO SPECTRUM DISORDERS

A.D. Shirokov

Global statistics show that the number of people with autism is increasing. In social work with such people, timely diagnostics and diagnosis play an important role. The difficulties of helping people with ASD in Russia are revealed; the classifications of this type of disorder are analyzed.

Keywords: Childhood autism, autism spectrum disorder, diagnosis, statistics.

УДК 364

ВЫСШЕЕ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ КАК СУБЪЕКТ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Ю.В. Ширяева
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлена проблема содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью: исследование деятельности структурных подразделений высших учебных заведений, содействующих трудоустройству студентов и выпускников с инвалидностью; направления работы подобных подразделений в сфере трудоустройства студентов и выпускников с инвалидностью на примере нескольких ВУЗов России.

Ключевые слова: инвалиды, студенты, выпускники, трудоустройство, содействие трудоустройству, ВУЗ.

В современном обществе остается актуальной проблема занятости молодых людей с инвалидностью. После завершения обучения в образовательных учреждениях и при выходе на рынок труда инвалиды сталкиваются с рядом трудностей, самостоятельно справиться с которыми они не всегда в состоянии. Это может привести к возникновению новых, куда более серьезных проблем, которые ухудшают условия жизнедеятельности молодых людей с инвалидностью.

По данным Росстата, на начало учебного года (2018-2019 гг.) численность инвалидов, обучающихся по профессиональным образовательным программам высшего образования, составила 22893 студентов. Число выпускников ВУЗов с инвалидностью на 2018-2019 учебный год – 3525 человек [1]. Можно сделать вывод, что в настоящее время одним из ключевых субъектов, который должен содействовать трудоустройству молодых людей с инвалидностью, проходящих или завершающих обучение, является высшее учебное заведение.

Сегодня во многих ВУЗах России функционируют структурные подразделения, направленные на содействие трудоустройству студентов и выпускников и их профессиональному развитию. Их деятельность типична, однако, в зависимости от ВУЗа могут быть представлены дополнительные карьерные проекты, мероприятия, программные и методические разработки. Можно выделить основные направления работы подобных структурных подразделений:

- мониторинг регионального рынка труда и выявление тенденций его развития;
- организация таких карьерных мероприятий и программ, как кейс-чемпионаты, Ярмарки вакансий, Дни карьеры, деловые игры, медиапроекты, программы наставничества, лекции и семинары, мастер-классы, презентации организаций;
- консультирование студентов и выпускников по вопросам составления резюме, профессионального развития, построения карьеры;
- содействие трудоустройству и развитию карьеры студентов и выпускников, повышению их конкурентоспособности;
- установление и поддержание прямых связей с предприятиями, организациями и учреждениями, которые могут предоставить вакансии или организовать стажировки для студентов и выпускников университета;
- информирование студентов и выпускников об актуальных вакансиях, практиках и стажировках;
- ознакомление студентов с методами самопрезентации и уверенного поведения на рынке труда, подготовкой к собеседованию;

- подготовка аналитических и статистических материалов по вопросам трудоустройства, востребованности, карьерного роста молодых специалистов;
- участие в формировании образовательной политики университета с учетом потребностей рынка труда;
- внедрение современных технологий, содействующих эффективному трудоустройству и карьерному продвижению выпускников университета.

Вышеперечисленные направления деятельности являются общими для всех студентов и выпускников ВУЗов, поэтому студенты и выпускники, имеющие инвалидность, тоже могут обращаться за помощь в подобные структурные подразделения и участвовать в разнообразных карьерных мероприятиях и проектах.

Особое внимание следует обратить на то, что многие структурные подразделения ВУЗов, содействующие профессиональному развитию студентов и выпускников, помимо вышеперечисленных направлений деятельности, разрабатывают специальные программы и методические материалы, реализуют проекты и мероприятия, которые нацелены исключительно на студентов и выпускников, имеющих инвалидность.

Ниже будут представлены примеры структурных подразделений нескольких ВУЗов России, участвующих в профессиональной социализации студентов и выпускников с инвалидностью и содействующих их трудоустройству и профессиональному развитию. Выбор ВУЗов был осуществлён случайным образом, за исключением ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Случайный выбор на начальной стадии исследования позволит сделать первые шаги в попытке классификации ВУЗов по направлениям работы в сфере трудоустройства студентов и выпускников с инвалидностью.

Одним из таких ВУЗов является Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» в г. Москве. Студенты и выпускники с инвалидностью данного образовательного учреждения могут получить поддержку в вопросах профессионального развития и трудоустройства в Центре развития карьеры НИУ ВШЭ [2].

Для студентов и выпускников с инвалидностью на сайте Центра развития карьеры доступна брошюра «Как найти работу молодым специалистам с инвалидностью», которая была создана совместно с РООИ «Перспектива» (г. Москва) и Советом бизнеса по вопросам инвалидности (г. Москва). Для специалистов с инвалидностью в брошюре подробно и доступно описаны этапы поиска работы: изучение ситуации на рынке труда, определение цели поиска работы, написание резюме, продвижение на рынке труда [3].

На сайте Центра развития карьеры указан список разнообразных порталов, которые могут помочь студентам и выпускникам с инвалидностью найти актуальные вакансии и получить другую полезную информацию в сфере трудоустройства и занятости. Одним из таких порталов является Онлайн-платформа Everland [4], которая помогает молодым специалистам с инвалидностью развивать коммуникативные и профессиональные навыки, составлять портфолио для открытого рынка труда.

Рассмотрим деятельность подразделений, занимающихся трудоустройством студентов и выпускников, в том числе и инвалидов, в Санкт-Петербургском государственном архитектурно-строительном университете. В нем функционирует Служба содействия трудоустройству студентов и выпускников (далее – ССТ) [5]. В СПбГАСУ существует программная разработка для организации работы в сфере трудоустройства студентов и выпускников с инвалидностью. «Программа содействия трудоустройству выпускников СПбГАСУ из числа инвалидов и лиц с ОВЗ на период 2017-2020 гг.»[6] содержит описание организации работы по содействию трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ и производственной практики инвалидов, а также план основных мероприятий ССТ по реализации данной программы. В соответствии с программой, организация работы по содействию трудоустройству инвалидов включает в себя следующие пункты:

- предоставление студентам, имеющим инвалидность, информации о состоянии рынка труда с целью обеспечения максимальной возможности их трудоустройства;
- проведение организационных мероприятий, способствующих целенаправленному устройству выпускников с инвалидностью и лиц с ОВЗ, по полученной специальности;
- индивидуальный прием и консультирование выпускников, имеющих инвалидность, по вопросам трудоустройства [6].

Основными мероприятиями ССТ по реализации программы являются: мониторинг и анализ рынка труда для лиц инвалидностью, информационное обеспечение инвалидов по имеющимся вакансиям, организация психологических консультаций, участие в городских ярмарках вакансий, проведение встреч выпускников с инвалидностью и работодателей, проведение мониторинга трудоустройства выпускников с инвалидностью [6].

В Национальном исследовательском Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского действует Центр карьеры [7], выступает в качестве соорганизатора конкурса «Путь к карьере», на котором разнообразные «компании отбирают молодых квалифицированных специалистов из числа лю-

дей с инвалидностью для прохождения стажировок или трудоустройства на открытые позиции» [7]. Главными организаторами данного мероприятия стали НРООИ «Ковчег», РООИ «Перспектива» и Совет бизнеса по вопросам инвалидности.

На базе Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина функционирует структурное подразделение Центр взаимодействия с работодателями [8]. Центр практикует встречи выпускников УрФУ, имеющими инвалидность, с представителями Екатеринбургского центра занятости. Встреча проводится в виде тренинга. Специалисты ЕЦЗ рассказывают о программе Свердловской области «Сопровождение инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействие в последующем трудоустройстве на 2017–2020 годы». В завершении встречи специалисты Центра взаимодействия с работодателями УрФУ проводят профориентационую игру «Представь другого», которая направлена на отработку навыка самопрезентации [8].

Структурное подразделение, которое помогает студентам и выпускникам успешно строить свою карьеру, функционирует и в Красноярском государственном педагогическом университете им. В.П. Астафьева [9]. Центром трудоустройства студентов и выпускников разработана «Программа содействия трудоустройству и постдипломному сопровождению выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ» [10], в соответствии с которой ведется работа по содействию трудоустройству студентов и выпускников с инвалидностью. В программе указан перечень мероприятий, направленных на содействие трудоустройству и постдипломное сопровождение студентов выпускников с инвалидностью и лиц с ОВЗ. К таким мероприятиям относятся:

- создание базы данных организаций, готовых принять на работу выпускников-инвалидов;
- информирование обучающихся, выпускников-инвалидов о возможностях трудоустройства;
- проведение встреч с работодателями для трудоустройства выпускников-инвалидов;
- мониторинг результатов промежуточной и итоговой аттестации инвалидов [10].

По данным мониторингов трудоустройства выпускников, проводимых в вышеперечисленных образовательных учреждениях, было выявлено, что, в зависимости от ВУЗа, от 77% до 95% выпускников по окончании университета, вышедших на рынок труда, трудоустроились. Однако мы видим, что ВУЗы предоставляют общую информацию о трудоустройстве выпускников, не клас-

сифицируя их по категориям, поэтому возникает трудность в определении эффективности деятельности структурных подразделений ВУЗов, содействующих трудоустройству и занятости студентов и выпускников с инвалидностью.

Итак, в ВУЗах России в данный момент функционируют структурные подразделения, целью которых является содействие трудоустройству и профессиональное развитие студентов и выпускников. Подразделения организуют разнообразные карьерные мероприятия, реализуют проекты и программы, направленные на формирование у обучающихся ВУЗов конкурентоспособности, профессиональных навыков. Они активно взаимодействуют с работодателями для получения информации об актуальных вакансиях, стажировках, практиках, конкурсах. Важно, что направления деятельности названных структурных подразделений являются общими для всех студентов и выпускников образовательных учреждений, поэтому студенты и выпускники, имеющие инвалидность, имеют доступ ко всем ресурсам подобных подразделений.

Стоит отметить, что в некоторых ВУЗах разработаны специальные программные документы и методические разработки с целью содействия трудоустройству выпускников из числа инвалидов. Некоторые ВУЗы организуют мероприятия, нацеленные только на студентов и выпускников, имеющих инвалидность.

Список литературы

1. 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).

2. Официальный сайт Центра развития карьеры НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. URL: https://career.hse.ru (Дата обращения: 16.03.2020).

3. Брошюра «Как найти работу молодым специалистам с инвалидностью» // Официальный сайт Центра развития карьеры НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. URL: https://career.hse.ru/data/2017/06/07/1170624243/ Брошюра.pdf (Дата обращения: 16.03.2020).

4. Платформа Everland [Электронный ресурс]. URL: https://evland.ru/elem-lyudyam-s-invalidnostyu/ (Дата обращения: 16.03.2020).

5. Служба содействия трудоустройству студентов и выпускников // Официальный сайт Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета [Электронный ресурс]. URL: https://www.spbgasu.ru/Vypusknikam/Trudoustroystvo/ (Дата обращения: 16.03.2020).

6. Программа содействия трудоустройству выпускников СПбГАСУ из числа инвалидов и лиц с ОВЗ на период 2017–2020 гг. // Официальный сайт

Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета [Электронный ресурс]. URL: https://www.spbgasu.ru/upload-files/studentlife/dostup_sreda/programma_sodeistviy_trud_vupusk_invalid_2017-2020_1.pdf (Дата обращения: 16.03.2020).

7. Официальный сайт Центра карьеры ННГУ им. Н.И. Лобачевского [Электронный ресурс]. URL: http://www.career.unn.ru/o-centre-karery/ (Дата обращения: 21.03.2020).

8. Центр взаимодействия с работодателями // Официальный сайт Уральского государственного университета [Электронный ресурс]. URL: https://career.urfu.ru/ru/centre/ (Дата обращения: 21.03.2020).

9. Центр трудоустройства студентов и выпускников // Официальный сайт Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева [Электронный ресурс]. URL: http://www.kspu.ru/division/profakcent/ (Дата обращения: 21.03.2020).

10. «Программа содействия трудоустройству и постдипломному сопровождению выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ» // Официальный сайт Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева [Электронный ресурс]. URL: http://www.kspu.ru/upload/documents/2017/10/19/bd1fa6424092eb3a89c969d06c4df1ec/programma-sodejstviya-trudoustrojstvu-i-postdiplomnomu-soprovozhdeniyu-vyipuskni.pdf (Дата обращения: 21.03.2020).

HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION AS A SUBJECT OF PROMOTING EMPLOYMENT FOR DISABLED GRADUATES

Yu.V. Shiryaev

The article is devoted to the problem of promoting the employment of graduates with disabilities. The purpose of this article is to study the activities of structural divisions of higher educational institutions that promote the employment of students and graduates with disabilities. Consider the areas of work of such units in the field of employment of students and graduates with disabilities on the example of several universities in Russia.

Keywords: disabled people, students, graduates, employment, employment promotion, university.

УДК 369

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ ПОСТПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

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

Рассматриваются особенности и перспективы трудоустройства лиц постпенсионного возраста. Анализ проводится на основе данных Федеральной службы государственной статистики за 2018-2020 гг.

Ключевые слова: граждане пожилого возраста, лица пенсионного возраста, пенсионная реформа, трудоустройство, сфера занятости, обеспечение граждан пожилого возраста.

Согласно Федеральному закону от 03.10.2018 N 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» [1], с 1 января 2019 г. проведена пенсионная реформа, где возраст выхода на пенсию увеличился на 5 лет. Введенная в России пенсионная реформа стала одним из ключевых и обсуждаемых событий 2019 г.

Новые поправки должны были решить ряд следующих проблем: во-первых, увеличить рост пенсионного обеспечения граждан, во-вторых, сбалансировать пенсионную систему в аспекте ее финансирования, в-третьих, увеличить бюджет страны и улучшить демографическую ситуацию. Однако планируемых результатов пока достигнуть не удалось, а вот ряд проявлений негативных оценок гражданами пожилого возраста возник. Одной из причин этого стало отсутствие необходимого подготовительного периода, в течение которого граждане могли бы адаптироваться к изменениям в их жизненной ситуации. Отсутствие времени на адаптации спровоцировало рост недовольства граждан и усиление уровня дезадаптации «двойной» порцией стресса. Например, жители Липецка обратились в городской Октябрьский районный суд с требованием взыскать с правительства Российской Федерации 1 млн. руб. в качестве принесенного морального вреда из-за введенной реформы и повышения пенсионного возраста. Жители заявили, что, по данным официального сайта Росстат, средняя продолжительность жизни пожилых граждан составляет 67,5 года на 2018 г., и многие могут даже не дожить до пенсии [2].

Жители Нижнего Новгорода тоже выступили с протестом против реформы. Во-первых, это связано с тем, что продолжительность жизни в Нижегородской области составляет примерно 70 лет, следовательно, пользоваться пенсионным обеспечением граждане смогут лишь 5 лет [3].

В связи с этим граждане РФ стали подписывать петицию против пенсионной реформы с требованием вынести вопрос на общенациональный всенародный референдум: по данным сайта «Change.org» число подписавших составляет более 1 млн. человек [4].

Стоит отметить, что идею повышения пенсионного возраста поддерживает всего лишь каждый десятый россиянин, по данным сайта Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [5]. И при этом большинство граждан считают, что реформа ухудшает социальное и финансовое положение миллионов людей. Так, пенсионная реформа привела к росту социального неравенства и напряжения в стране, особенно среди граждан пенсионного возраста. Социальное самочувствие пожилых россияне ухудшилось. На основе этого возникает исследовательский интерес – как изменилась статистика работающих людей до и после пенсии, какие перспективы ждут граждан пожилого возраста в сфере занятости в будущем. Авторское исследование было осуществлено на основании данных Федеральной службы государственной статистики (далее – Росстат).

По данным Росстата, численность работающих пенсионеров в 2019 г., состоящих на учете Пенсионного Фонда РФ, составляет 9667 тыс. человек. Если смотреть годами ранее, то число работающих было значительно выше. Это связано с тем, что вступил в силу Федеральный закон от 29.12.2015 г. № 385-ФЗ «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий» [6], предусматривающий неиндексацию пенсий работающим пенсионерам. Но с повышением пенсионного возраста подразумевается, что пожилые граждане будут вынуждены работать, и считается, что это приведет к увеличению численности работающих.

Проведем анализ по каждой сфере занятости граждан пожилого возраста до пенсии и после пенсии, по данным Росстата за 2018 г. Сначала рассмотрим сферу руководства, в нее входят следующие: руководители высшего звена, высшие должностные лица и законодатели; управляющие в корпоративном секторе; руководители подразделений в сфере производства и специализированных сервисных услуг; руководители в гостиничном и ресторанном бизнесе,

розничной и оптовой торговле. Так, число граждан допенсионного возраста категории от 55 до 59 лет составляет 2 251,8 тыс. человек; при наступление пенсионного возраста от 60 до 64 – 1 318 тыс. человек, а возрастной категории от 65 и старше – 773,8 тыс. человек [7]. Таким образом, после выхода на пенсию вынуждены были уйти с руководящих должностей, а, следовательно, отказаться от высокого уровня доходов и социального статуса половина пожилых граждан, и каждые 5 лет эта тенденция сохраняется.

В сфере администрирования и бизнеса, науки и техники, образования, в области права, гуманитарных услуг и культуры, а также в области информационно-коммуникативной технологии категория от 55 до 59 включает 503 тыс. человек, пожилых граждан возраста от 60 до 64 – 302 тыс. человек, а от 65 и старше – 227,9 тыс. человек [7]. Можно увидеть, что большинство граждан пожилого возраста в этой сфере сохраняют свой уровень дохода и социальный статус достаточно долгое время, поскольку бизнес, культура, наука чаще подразумевают умственную нагрузку, нежели физическую.

Сфера медицинского персонала и социальной работы в возрастной категории от 55 до 59 включает 211 тыс. человек, в категории от 60 до 69 – 127 тыс. человек, а от 65 и старше 70,7 тыс. человек [7]. По мере увеличения возрастного периода многие граждане вынуждены покидать рабочие места в данной сфере, поскольку профессия достаточно серьезная и требует большого труда, затрат умственных, эмоциональных и даже физических, и не все пожилые могут справляться. В данных профессиях высок уровень ответственности за благополучие другого человека, что требует высокой концентрации, а, значит, и ресурсов здоровья, что недоступно пожилым гражданам.

Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности, возрастной категории от 55 до 59 составляют 146,3 тыс. человек, от 60-64 – 81 тыс. человек, а от 65 и старше – 33, 1 тыс. человек [7]. В данной сфере большинство граждан пожилого возраста тоже сохраняют свой статус и доход, так как сфера услуг не требует переобучения и переквалификации, большой физической и интеллектуальной нагрузки.

Сфера промышленности, строительства, транспорта включает следующее: от 55 до 59 – 338,7 тыс. человек, от 59 до 64 – 173 тыс. человек, а от 65 и старше 82,6 тыс. человек [7]. Большинство пожилых вынуждены были уйти из данной сферы, так как она требует больших физических нагрузок.

И, наконец, сфера производственных установок и машин, сборщиков и водителей возрастной категории от 55 до 59 включает 395,2 тыс. человек, категории от 60 до 64 – 178,3 тыс. человек, а от 65 и выше 58 тыс. человек [7].

Большинство граждан пожилого возраста отходят от сферы производства и переходят в сферу услуг, тем самым снижая свой доход и статус.

Можно отметить и категорию неквалифицированных работников, где в возрастной категории от 55 до 59 – 352 тыс. человек, в категории от 60 до 64 – 281,8 тыс. человек, а от 65 и выше 194,7 тыс. человек [7]. Данная категория дольше всего остается на рынке труда, потому что люди без профессиональной квалификации обычно занимают такие должности, как продавцы, охранники, почтальоны, дворники, уборщики и так далее. Данная сфера не требует редких специфических навыков, поэтому большинство пожилых сохраняют свой доход.

Итак, по полученным данным можно сделать вывод, что возрастная категория пожилых граждан от 55 до 59 отличается большей занятостью, чем граждане, уже вышедшие на пенсию. В возрастной группе старше 60 лет выше вероятность потери статуса и дохода в таких сферах, как руководство, управление, здравоохранение и производство. А сферами, в которых пожилые до и после пенсии не меняют профессии, являются: сфера услуг, образование и наука, право, неквалифицированный труд. Можно предположить, что шансы проработать до 60-63 лет у людей интеллектуальных профессий выше, а люди рабочих специальностей вряд ли смогут трудиться долго по состоянию здоровья, в конечном счете им придется либо переучиваться, либо стать обслуживающим персоналом. В связи с проводящимися реформами, большинство лиц пенсионного возраста частично хотели бы, частично вынуждены дальше работать по своей профессии, но у них всё чаще возникают проблемы, связанные с возрастной дискриминацией на рынке труда. Прекращение получения дохода от основной трудовой деятельности, очевидно, обостряет финансовые проблемы граждан преклонного возраста, что нередко вынуждает их переучиваться на более низкоквалифицированные профессии и принимать более низкий уровень оплаты труда. У пожилых практически нет шансов карьерного роста, возможности повысить свой доход или квалификацию предлагаются более молодым, в обход пожилых сотрудников. Поэтому перед обществом и государством стоит задача – обеспечить человека равными возможностями для реализации личностного и профессионального потенциала независимо от его возраста.

Создаются социальные программы по профессиональной переквалификации и адаптации. Примером является программа под названием «Комплексный подход к обеспечению занятости пенсионеров и людей предпенсионного возраста» [9]. Главными задачами данной программы является: повышение профессионального уровня; обучение новых специалистов; предоставление пенсионерам, испытывающим трудности в поиске работы, дополнительных услуг, в

том числе направление на обучение и занятия по программе профилактики и восстановления когнитивных функций; помощь в повышении конкурентоспособности на рынке труда.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации разработало программу «Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года» [10]. Данная программа состоит из 100 проектов по профессиональной переподготовке и повышению квалификации. Все программы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и профессионального обучения для лиц предпенсионного возраста разработаны преподавателями-практиками в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, профильного законодательства и ФЗ №273 «Об образовании» [11]. В рамках подписанного Президентом РФ указа «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» в Центре занятости города Нижнего Новгорода в 2020 г. реализуется Федеральный проект «Старшее поколение» [8]. В рамках мероприятий по этому проекту у граждан пожилого возраста появится возможность бесплатно переквалифицироваться в соответствии с потребностями рынка или же получить новое образование. Однако нельзя не отметить, что для переобучения чаще предлагаются специальности из сферы низко квалифицированного труда.

Современная политика занятости в интересах граждан постпенсионного возраста должна учитывать, с одной стороны, желание пожилых сохранять и улучшать свой профессиональный статус и доход, при этом соблюдая интересы других возрастных групп, а также учитывать специфические проблемы пожилых граждан, например, их физическое состояние, имеющийся опыт, статус и квалификацию.

Список литературы

1. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» от 03.10.2018 № 350-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/ (Дата обращения: 14.01.2020).

2. Иванов С.Ф. Пенсионная реформа-2019: детерминаты, последствия, альтернативы // Демографическое обозрение. 2019 [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/pensionnaya-reforma-2019-determinanty-posledstviya-alternativy/viewer (Дата обращения: 14.01.2020).

3. Официальный сайт «Ожидаемая продолжительность жизни по регионам России» [Электронный ресурс]. URL: https://zen.yandex.ru/media/cifra/ oji-

daemaia-prodoljitelnost-jizni-po-regionam-rossii-5ba38692b51d5e00a90fdc30?utm_source=serp (Дата обращения: 14.01.2020).

4. Официальный сайт «Change.org. – глобальная платформа для ваших компаний» [Электронный ресурс]. URL: https://www.change.org/ (Дата обращения: 14.01.2020).

5. Официальный сайт «Аналитический обзор» [Электронный ресурс]. URL: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10091 (Дата обращения: 14.01.2020).

6. Федеральный закон «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий» от 29.12.2015 N 385-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/ (Дата обращения: 14.01.2020).

7. Официальный сайт «Федеральная служба государственной статистики» [Электронный ресурс]. URL: https://www.gks.ru/ (Дата обращения: 14.01.2020).

8. Официальный сайт Федеральная программа «Старшее поколение» [Электронный ресурс]. URL: http://www.csomo.ru/news/federalnaya-programma-starshee-pokolenie-perspektiva-na-5-let/ (Дата обращения:14.01.2020).

9. Официальный сайт «Фонд президентских грантов» [Электронный ресурс]. URL: https://президентскиегранты.рф/public/application/item?id=dd76 efa0-502b-4ee8-9a37-4b7e3d7ca98b (Дата обращения:14.01.2020).

10. Официальный сайт «Академия бизнеса и управление системами» [Электронный ресурс]. URL: https://www.akbiz.ru/publications/besplatnoe-obuchenie (Дата обращения:14.01.2020).

11. Официальный сайт Федеральная программа «Старшее поколение» [Электронный ресурс]. URL: http://www.csomo.ru/news/federalnaya-programma-starshee-pokolenie-perspektiva-na-5-let/ (Дата обращения:14.01.2020).

FEATURES OF EMPLOYMENT OF PERSONS AFTER PENSION AGE

A.A. Shchegol

The article deals with the features and prospects of employment of persons of post-retirement age. The analysis is based on the data of the Federal State Statistics Service for 2018-2020.

Keywords: elderly citizens, persons of retirement age, pension reform, employment, employment, provision of elderly citizens.

УДК 316

СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, В СФЕРЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЖИЛЬЕМ

В.А. Щёголь
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются направления деятельности государства в области обеспечения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Нижегородской области, в сфере обеспечения жильем. Анализ проводится на основе данных Федеральной службы государственной статистики за 2019-2020 гг.

Ключевые слова: сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, социальное обеспечение, правовое регулирование, жилье, социальная гостиница.

Вопрос социального сиротства сегодня является одним из острейших. По Нижегородской области число несовершеннолетних сирот по состоянию на 1 января 2019 г. составляет 696 человек [1] На плечи государственных социальных учреждений Нижегородской области ложится важная ответственность по защите прав таких детей.

Защита государством и обществом основ детства выступает одной из важнейших политических и социальных задач, поэтому в России существует специальная система государственных гарантий по социальной поддержке сирот. Рассмотрим перспективы правового обеспечения социальной защиты детей, живущих без родителей, отдельного региона РФ, а именно Нижегородской области.

Согласно закону Нижегородской области №147-З от 10 декабря 2004 г. «О мерах социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» [2], ребёнку, который потерял обоих или единственного родителя в период учебного года, каждый месяц предоставляется ежемесячное пособие, он имеет дополнительные гарантии права на образование и жилое помещение и наделен мерами социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг.

Стоить обратить внимание, что ежемесячная выплата пособий детям-сиротам во многом зависит от ресурсов и экономического уровня отдельного региона, поэтому каждая область самостоятельно определяет объём назначаемого пособия. В Нижегородской области сумма ежемесячных денежных выплат для незащищенной категории детей, обучающихся в учреждениях общедоступ-

ного среднего (полного) общего образования, после исполнения 18 лет составляет 8804 руб. [3].

Вызывает исследовательский интерес сопоставление ежемесячных денежных выплат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и обучающихся в учреждениях среднего и общего образования с прожиточным минимумом ребёнка в Нижегородской области и с регионами ПФО (Кировской области и Самарской области). Согласно статистике, величина прожиточного минимума ребёнка в Нижегородской области в 2020 г. составила 15 595,5 руб., в Кировской – 10 330 руб., Самарской – 11 004 руб., что ниже стандартного социально приемлемого уровня жизни для обычного ребёнка на территории этих областей. Следует предположить, что государство берёт в расчёт различные льготы, которые получает ребёнок-сирота.

В соответствии с Постановлением Правительства Нижегородской области детям-сирот предоставляется следующий ряд различных льгот [4]:

– право бесплатного обучения на курсах подготовки к поступлению в вузы и сузы;

– выплата детям стипендий, находящимся на очном обучении, размер которой увеличивается не менее чем на 50% по сравнению с размером стипендий (например, в ННГУ им. Н.И. Лобачевского такая стипендия составляет 8500 руб. ежемесячно) [5];

– выплата денежной компенсации в размере 25 000 руб. на покупку одежды, обуви и инвентаря при выпуске из образовательных учреждений;

– предоставление компенсации на проезд к месту учебы не более 150 руб. ежемесячно;

– предоставление путевок в различные лагеря, студенческие и школьные выезды, палаточные лагеря. Кроме того, 218 нижегородских ребёнка путевками в санаторные учреждения обеспечили благотворители [6].

Не мало важно, что помимо системы социального обеспечения и деятельности социальных учреждений, в Нижегородской области уделяется внимание реализации программы реструктуризации системы государственных образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: закрытие детских домов и интернатов с малым количеством детей (до 30 воспитанников) и создание наиболее подходящих условий для успешной социализации воспитанников. К 1 января 2018 г. в Нижегородской области закрыты 43 детских дома и одна специальная (коррекционная) школа-интернат, воспитанники которых определены в семьи либо переведены в другие детские дома и школы-интернаты [7].

На этом фоне, с нашей точки зрения, является актуальным вопрос обеспеченности одиноких детей жильём в Нижегородской области, поскольку, по данным различных источников, в регионе существенна проблема с задолженностями гарантированного жилья со стороны государства и региона. Защита прав детей-сирот на жилое помещение заключается в закреплении и обеспечении квартирой или домом каждого подопечного, для чего в Нижегородской области был принят закон от 07.09.2007 г. № 123-З «О жилищной политике в Нижегородской области: в статье 15 указывается, что жилые специализированные помещения в виде квартир и жилых домов, построенных согласно условиям названного пункта, выделяются детям-сиротам, которые достигли 18-летнего возраста. Данные помещения даются детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, вне очереди по договору социального найма из государственного и муниципального жилищного фонда [8].

Стоит обратить внимание, что обеспечение жилищными помещениями детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, является достаточно напряженным и сложным процессом в Нижегородской области, который часто поднимается на заседаниях постоянной комиссии городской Думы по бюджетной, финансовой и налоговой политики. Так, с 2012 г. по 2016 г., администрация Нижнего Новгорода приобрела и предоставила по договорам социального найма жилых помещений квартиры для 283 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [9]. Количество квартир, которые должны быть куплены, определяется на региональном уровне. На 2020 г., по словам заместителя министра социальной политики Нижегородской области, предварительно запланировано 321,6 млн. рублей, что позволит приобрести 163 квартиры; в 2021 г. – на 356,2 млн. рублей планируется приобрести 179 квартир. В реальном эквиваленте выделенных субвенций недостаточно для приобретения квартир всем детям-сиротам, поскольку в Нижегородской области насчитывается 2896 льготников. Таким образом «нехватка метров» – это одна из самых главных проблем, которая требует дополнительного выделения средств городского бюджета в бо́льшем размере [10].

В целях решения жилищного вопроса Постановлением Правительства Нижегородской области от 28 мая 2010 г. № 315 «Положение о порядке обеспечения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, жилыми помещениями» [11]. По состоянию на 1 октября 2019 г. жилыми помещениями в Нижегородской области обеспечены 304 выпускника детских домов. Как уже отмечалось, в настоящее время нуждаются в жилье еще 2896 детей-сирот, из них в возрасте 18-23 лет – 2566 человека, старше 23 лет – 330 человек. Средний

срок ожидания жилья составляет от 2 до 5 лет в зависимости от района [12]. «Радует, что правительство комплексно смотрит на этот вопрос и сейчас разрабатывает варианты не только изыскания дополнительных средств в бюджете», – говорит заместитель председателя Законодательного собрания Нижегородской области Ольга Щетинина [13].

Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, могут получить судебную защиту, если их права на получение должного жилищного помещения были нарушены. Обратим внимание на пример обращения гражданки К. с исковым заявлением к администрации г. Дзержинска об обязательстве предоставить жилье лицу из числа детей-сирот. Несмотря на то, что гражданка К. уже в 2014 г. достигла совершеннолетия, только в 2018 г. она была включена в списки детей-сирот для предоставления жилого помещения. Понадобилось решение городского суда, строго обязавшего администрацию г. Дзержинска предоставить сироте жилое помещения, отвечающее необходимым требованиям для проживания [14]. К сожалению, описанный случай не единственный, только за 1 полугодие 2019 г. прокурорами в целях защиты жилищных прав сирот подано 3 протеста, внесено 47 представлений, в суд направлено 35 исковых заявлений [12].

Вышеприведенная статистика и данные показывают, что органы местного самоуправления пока не справляются со своей задачей, что вынуждает детей-сирот обращаться в Нижегородский областной суд за судебной защитой. При этом сегодня по 86 детям имеются судебные решения, обязывающие администрацию предоставить жилье [12].

Проблему выделения бесплатных жилых помещений детям-сиротам можно наблюдать по всей России. Возможностью временного решения проблемы становится создание социальных гостиниц – специальных учреждений, временного проживания детей, которые выпустились из интернатов, но не получили гарантированного жилья. Такие гостинцы содействуют в социальной адаптации, бывшим воспитанникам оказывается психологическая поддержка и помощь в поиске работы, осуществляется их подготовка к самостоятельной жизни. Достоинство таких гостиниц в том, что в них достаточное количество мест для временного проживания большей части нуждающихся, которые еще не получили свое жилое помещение.

Пока опыт социальных гостинец недостаточно широко распространён в Российской Федерации, хотя Совет Федерации уже призывал органы государственной власти субъектов РФ рассмотреть вопрос о создании в каждом субъекте регионального фонда специализированных жилых помещений временного

пребывания (социальных гостиниц) в целях обеспечения детей-сирот жильем на период ожидания положенных по закону жилых помещений [15].

Например, в Калужской области областной центр постинтернатного сопровождения предлагает социальную гостиницу для временного проживания выпускникам интернатов, детских домов семейного типа, ребятам из приемных и опекунских семей [16]. Для постепенного решения жилищных проблем калужская социальная гостиница предоставляет молодежи спальные комнаты, кухни, комнаты отдыха и бытового обслуживания. Сироты получают полную самостоятельность, а за их адаптацией и социализацией следят социальные работники гостиницы. Срок проживания в такой гостинице для каждого ребенка определяется индивидуально.

Социальная гостиница отрылась и в Костромской области, где помещения были специально переоборудованы для комфортного проживания 24 ребят со всей области [17]. В такой гостинице дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, смогут дождаться получения собственной квартиры и при необходимости получить помощь социальных педагогов.

Социальные гостиницы находятся также в Ивановской, Московской, Кировской и Санкт-Петербургской областях, Ставропольском крае, Республики Саха (Якутия), Алтайском крае. Во многих регионах, например, в Алтайском [18] и Ставропольском [19] крае, даже разработано специальное положение о социальных гостиницах.

К сожалению, во многих регионах РФ, в том числе в Нижегородской области, пока нет такого опыта, хотя директор фонда «Начало жизни» Наталья Зайченко отмечала, что необходимо заниматься не столько бытовой адаптацией детей-сирот, сколько психологической, поэтому крайне необходимо запустить деятельность социальных гостиниц [20]. Фонд даже предложил программу по строительству социальной гостиницы, где воспитанники детского дома могли бы жить первое время после достижения совершеннолетия. Там бы с ними работали юристы, психологии и другие специалисты, которые помогли бы сиротам после детских домов освоиться в большом мире. Более того, даже было выбрано место под социальную гостиницу – это дом с участком в Богородском районе рядом с поселком Новинки. Данная программа не была реализована.

Можно сказать, что перспектива развития и реформирования сиротских учреждений необходима, чтобы продвигать различные формы детского устройства, такие как социальные гостиницы. Создавать же эти новые формы нужно именно на базе действующих детских домов и интернатов, используя их кадровый потенциал и опыт.

Положительной тенденцией Нижегородской области является активная реструктуризация детских домов и обустройство детей-сирот в приемные семьи. В приемных семьях дети воспитываются в домашней обстановке, а значит, в будущем смогут создать свои семьи и стать полноценными членами общества. Однако нерешенным остается вопрос предоставления жилья выпускникам социальных учреждений как в Нижегородской области, так и по всей России. В Нижегородской области данной проблеме уделяется внимание, но недостаточное, даже один не обеспеченный жильем ребенок, оказавшись на улице, свяжет свою жизнь с противоправными деяниями, поэтому, по моему мнению, государство должно решать эту проблему не частично, а полностью.

Список литературы

1. Число воспитанников нижегородских детдомов за 4 года снизилось вдвое // Официальный сайт NewsNN.ru [Электронный ресурс]. URL: https://newsnn.ru/news/society/25-04-2018/chislo-vospitannikov-nizhegorodskih-detdomov-za-4-goda-snizilas-vdvoe (Дата обращения: 20.03.2020).

2. Закон Нижегородской области «О мерах социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (с изменениями на 5 марта 2019 года) от 10 декабря 2004 года № 147-З // Правовой портал «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW187;n=14413#03361835968456557 (Дата обращения: 20.03.2020).

3. Министерство социальной политики: официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: https://www.minsocium.ru/index.php/posobiya-i-vyplaty/family/436-kids-021 (Дата обращения: 20.03.2020).

4. Постановление Правительства Нижегородской области от 23 декабря 2004 г. № 288 «О порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия на опекаемых детей, ежемесячной денежной выплаты и предоставления мер социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, а также лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и порядке обеспечения проездом детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в образовательных учреждениях Нижегородской области» (в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 29 декабря 2015 г. № 897) // Правовой портал «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLAW187&n=6186#06394499880824922 (Дата обращения: 22.03.2020).

5. Приказ № 27-ОП от 30.01.2019 «О размерах стипендий» // Официальный сайт ННГУ им. Н.И. Лобачевского [Электронный ресурс]. URL:

http://www.unn.ru/site/about/ofitsialnye-svedeniya-i-dokumenty/sveden/grants (Дата обращения: 22.03.2020).

6. Доклад «О положении детей и семей, имеющих детей, в Нижегородской области в 2016 г. в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 27 сентября 2012 г. №675 «О докладе о положении детей и семей, имеющих детей, в Нижегородской области» // Официальный сайт Правительство Нижегородской области [Электронный ресурс]. URL: https://government-nnov.ru/?id=196599 (Дата обращения: 22.03.2020).

7. Постановление Правительства Нижегородской области от 23 декабря 2004 г. № 288 «О порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия на опекаемых детей, ежемесячной денежной выплаты и предоставления мер социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, а также лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и порядке обеспечения проездом детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в образовательных учреждениях Нижегородской области» (в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 29 декабря 2015 г. № 897) // Правовой портал «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base= RLAW187&n=6186#04824122885947022 (Дата обращения: 22.03.2020).

8. Закон Нижегородской области от 07.09.2007 N 123-З «О жилищной политике в Нижегородской области» (принят постановлением ЗС НО от 30.08.2007 № 671-IV) // Правовой портал «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. URL:http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLAW187&n=25229#01384155279773076 (Дата обращения: 22.03.2020).

9. Администрация Нижнего Новгорода планирует купить 31 квартиру для детей-сирот // Официальный сайт Газета «Патриоты Нижнего» [Электронный ресурс]. URL: http://nn-patriot.ru/?id=17215&query_id=36859 (Дата обращения: 22.03.2020).

10. Более тысячи детей-сирот нуждаются в обеспечении жильем в Нижнем Новгороде // Официальный сайт Городская дума Нижнего Новгорода [Электронный ресурс]. URL: http://www.gordumannov.ru/?id=75616 (Дата обращения: 23.03.2020).

11. Постановление «Об обеспечении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, жилыми помещениями (с изменениями на 5 июля 2019 года)» от 28 мая 2010 года № 315 // Информационно-правовой портал «Кодекс» [Электронный ресурс]. URL: http://docs.cntd.ru/document/944946283 (Дата обращения: 23.03.2020).

12. Нижегородские дети-сироты отстаивают право на жилье в судах // Официальный сайт «NewsNN.ru» [Электронный ресурс]. URL: https://newsnn.ru/article/general/24-10-2019/nizhegorodskie-deti-siroty-otstaivayut-pravo-na-zhilie-v-sudah (Дата обращения: 23.03.2020).

13. Сироты в зале ожидания // Официальный сайт Газета «Патриоты Нижнего» [Электронный ресурс]. URL: http://nn-patriot.ru/?id=17609 (Дата обращения: 23.03.2020).

14. Администрацию Дзержинска суд обязал предоставить жилое помещение сироте // Официальный сайт «Нижегородский областной суд» [Электронный ресурс]. URL: http://oblsudnn.ru/index.php/press-sluzhba/novosti/ 2897-administratsiyu-dzerzhinska-sud-obyazal-predostavit-zhiloe-pomeshchenie-sirote (Дата обращения: 23.03.2020).

15. Регионам рекомендовали создать социальные гостиницы для детей-сирот до получения ими жилья // Официальный сайт Благотворительный центр «Соучастие в судьбе» [Электронный ресурс]. URL: http://souchastye.ru/regionam-rekomendovali-sozdat-socialnye-gostinicy-dlya-detej-sirot-do-polucheniya-imi-zhilya/ (Дата обращения: 23.03.2020).

16. Официальный сайт Центр постинтернатного сопровождения «Расправь крылья!» [Электронный ресурс]. URL: http://souchastye.ru/regionam-rekomendovali-sozdat-socialnye-gostinicy-dlya-detej-sirot-do-polucheniya-imi-zhilya/ (Дата обращения: 23.03.2020).

17. Официальный сайт «Социальная гостиница для детей-сирот» [Электронный ресурс]. URL: http://www.kosoblduma.ru/press/article/socialnaia_ gostinica_dlia_ deteiisirot.html (Дата обращения: 23.03.2020).

18. Положение о социальной гостинице для временного пребывания лиц из числа детей, завершивших пребывание в КГБУ «Панкрушихинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» // Официальный сайт Краевое государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающее, социальные услуги «Панкрушихинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» [Электронный ресурс]. URL: http://detipan.ru/doc/polo_o_socgos.pdf (Дата обращения: 23.03.2020).

19. Положение о социальной гостинице для выпускников детских домов и интернатных учреждений Ставропольского края [Электронный ресурс]. – URL: http://12sdd.ru/storage/app/uploads/public/5b4/c91/691/5b4c 916918c69277751917.pdf (Дата обращения: 23.03.2020).

20. Доброй пожаловать в реальную жизнь // Официальный сайт «Комсомольская правда» [Электронный ресурс]. URL: https://www.nnov.kp.ru/ daily/26263.4/3140960/ (Дата обращения: 23.03.2020).

SOCIAL SECURITY OF ORPHANS AND CHILDREN DEPRIVED OF PARENTAL CARE IN NIZHNY NOVGOROD REGION IN THE AREA OF HOUSING PROVISION

V.A. Shchegol

The article discusses the areas of State action in the housing for orphans and children deprived of parental care in Nizhny Novgorod region. The analysis is based on data from the Federal State Statistics Service for 2019-2020.

Keywords: orphans, children without parental care, social security, legal regulation, housing, social hotel.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

РАЗДЕЛ 1. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Апполонова Ксения Михайловна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Бекарев А.М., д.филос.н., профессор, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.

Воробьев Денис Сергеевич – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Исакова И.А., к.соц.н., доцент кафедры общей социологии и социальной работы.

Герасимова Екатерина Олеговна – студент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* КутявинаЕ.Е., к.соц.н., доцент, доцент кафедры общей социологии и социальной работы.

Жабина Анастасия Михайловна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Саралиева З.Х., д.ист.н., профессор, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.

Ивашечкина Дарья Евгеньевна – аспирант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Судьин С.А., д.соц.н., доцент, зав. кафедрой общей социологии и социальной работы.

Клюева София Алексеевна – студент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Воронин Г.Л., д.соц.н., доцент, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.

Кравцова Евгения Александровна – студент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Ермилова А.В., к.соц.н., доцент, доцент кафедры общей социологии и социальной работы.

Крамер Анастасия Дмитриевна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Воронин Г.Л., д.соц.н., доцент, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.

Кучина Анна Юрьевна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Ермилова А.В., к.соц.н., доцент, доцент кафедры общей социологии и социальной работы.

Линников Александр Владимирович – магистрант факультета управления, Нижегородский институт Управления (филиал РАНХиГС). *Научный руководитель:* Новикова В.Н., к.э.н., доцент, доцент кафедры цифровой

экономики, Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева.

Малинин Михаил Владимирович – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Судьин С.А., д.соц.н., доцент, зав. кафедрой общей социологии и социальной работы.

Малышева Ксения Олеговна – магистрант кафедры отраслевой и прикладной социологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Придатченко М.В., к.соц.н., доцент кафедры отраслевой и прикладной социологии.

Мамлев Дмитрий Олегович – магистрант факультета управления, Нижегородский институт Управления (филиал РАНХиГС). *Научный руководитель:* Петухов В.И., к.э.н., доцент, доцент кафедры государственного управления и менеджмента.

Перепелица Ирина Владимировна – магистрант кафедры социологии проектной деятельности и проконкурентного регулирования факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Теодорович М.Л., д.соц.н., доцент, зав. кафедрой социологии проектной деятельности и проконкурентного регулирования.

Процив Диана Андреевна – студент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Воронин Г.Л., д.соц.н., доцент, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.

Рябинская Елена Сергеевна – аспирант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* СаралиеваЗ.Х., д.ист.н., профессор, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.

Фролова Дарья Олеговна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Судьин С.А., д.соц.н., доцент, зав. кафедрой общей социологии и социальной работы.

Шиманова Анна Александровна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Егорова Н.Ю., к.соц.н., доцент, доцент кафедры общей социологии и социальной работы.

РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕСЕ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ

Баранкина Анна Евгеньевна – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Волкова Екатерина Александровна – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Орлов А.В., к.биол.н., доцент кафедры психофизиологии.

Воронова Ангелина Александровна – аспирант кафедры общей и социальной психологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Маркелова Т.В., д.психол.н., профессор, зав. кафедрой общей и социальной психологии.

Заладина Анна Сергеевна – аспирант кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Захарова Л.Н., д.псих.н., профессор, зав. кафедрой психологии управления.

Калинина Майя Александровна – студент кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Захарова Л.Н., д.псих.н., профессор, зав. кафедрой психологии управления.

Лисина Валерия Сергеевна – студент кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Машкова Юлия Сергеевна – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Колосова В.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Молчанова Марина Илларионовна – студент кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Обидин Дмитрий Сергеевич – студент кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Патаракин Е.Д., д.пед.н., доцент, профессор кафедры психологии управления.

Пасечная Злата Валерьевна – студент факультета подготовки специалистов по расследованию экономических преступлений, Нижегородская академия МВД России. *Научный руководитель:* Федосеева О.И., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии и педагогики.

Петрова Дарья Геннадьевна – студент кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Захарова Л.Н., д.псих.н., профессор, зав. кафедрой психологии управления.

Пиллаи Самоо, Сатхиа – студент кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Колосова В.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Полюхова Александра Игоревна – студент кафедры социальной безопасности и гуманитарных технологий факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Сергеева О.М., к.псих.н., старший преподаватель кафедры социальной безопасности и гуманитарных технологий.

Пономарева Лидия Николаевна – аспирант кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Потапова Ирина Антоновна – студент кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Сайгина Е.В., к.псих.н., доцент кафедры психологии управления; Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Ручкина Полина Романовна – студент кафедры общей и социальной психологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Харитонова Т.Г., к.психол.н., доцент, доцент кафедры общей и социальной психологии.

Савичева Анастасия Вячеславовна – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Селезнева Ольга Николаевна – студент кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Сорокина Ксения Александровна – студент кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Тюргашкина Анастасия Николаевна – студент кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Стоюхина Н.Ю., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Феошина Юлия Анатольевна – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Чердакова Марьяна Михайловна – студент кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Захарова Л.Н., д.псих.н., профессор, зав. кафедрой психологии управления.

Шамина Ольга Сергеевна – студент кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководи-*

тель: Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

РАЗДЕЛ 3. ИННОВАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С РАЗЛИЧНЫМИ ГРУППАМИ НАСЕЛЕНИЯ

Базлова Марина Александровна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Ермилова А.В., к.соц.н., доцент, доцент кафедры общей социологии и социальной работы.

Куваева Валентина Сергеевна – студент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Саралиева З.Х., д.ист.н., профессор, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.

Левова Наталья Владимировна – студент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Кутявина Е.Е., к.соц.н., доцент, доцент кафедры общей социологии и социальной работы.

Павлова Евгения Евгеньевна – студент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Егорова Н.Ю., к.соц.н., доцент, доцент кафедры общей социологии и социальной работы.

Салаев Егор Игоревич – студент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Ермилова А.В., к.соц.н., доцент, доцент кафедры общей социологии и социальной работы.

Ставоровская Юлия Григорьевна – студент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Попель А.А., к.психол.н., доцент, доцент кафедры общей социологии и социальной работы.

Устинова Ольга Михайловна – магистрант факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель*: Куликова А.В., к.соц.н., доцент кафедры социологии проектной деятельности и проконкурентного регулирования.

Шарова Татьяна Владимировна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Судьин С.А., д.соц.н., доцент, зав. кафедрой общей социологии и социальной работы.

Широков Александр Дмитриевич – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Саралиева З.Х., д.ист.н., профессор, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.

Ширяева Юлия Валерьевна – студент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Мигунова А.В., к.соц.н., доцент кафедры общей социологии и социальной работы.

Щёголь Ангелина Алексеевна – студент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Исакова И.А., к.соц.н., доцент кафедры общей социологии и социальной работы.

Щёголь Валерия Алексеевна – студент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Исакова И.А., к.соц.н., доцент кафедры общей социологии и социальной работы.

НАДЕЖДЫ

Сборник научных статей студентов

Выпуск 14

Научный редактор
Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна

Компьютерная верстка:
Д.Е. Ивашечкина, Е.С. Рябинская

Подписано в печать 03.07.2020 г.
Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная. Печать цифровая.
Уч.-изд. л. 18,2. Усл. печ. л. 16,4. Заказ № 178. Тираж 100 экз.

Отпечатано с готового оригинал-макета
в типографии ННГУ им. Н.И. Лобачевского.
603000, г. Нижний Новгород, ул. Б. Покровская, 37