

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

П Е Р С П Е К Т И В Ы

Сборник научных статей магистрантов и аспирантов

Выпуск 11

Нижний Новгород
2022

УДК 316; 364; 159.9
ББК С5+У272+Ю9
П27

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, зам. декана по научной работе
факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского

П27 **Перспективы:** сборник научных статей магистрантов и аспирантов. Вып. 11 /
Научный редактор З.Х. Саралиева. – Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет
им. Н.И. Лобачевского, 2022. – 129 с.

ISBN 978-5-91326-743-6

В сборнике представлены материалы Молодежной ежегодной научно-практической конференции «Человеческий капитал как фактор развития современного общества», проведенной 8–9 апреля 2022 г. на площадке факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. В конференции приняли участие магистранты и аспиранты: социологи, психологи, социальные работники, медики, экономисты ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Приволжского исследовательского медицинского университета, Института психологии Белорусского государственного педагогического университета им. Максима Танка.

Содержательно сборник посвящен двум актуальным исследовательским проблемам: = трансформация человеческого капитала с акцентом на социологическом анализе; = человеческий капитал с позиций социальной психологии и психологии управления.

Материалы предназначены для студентов и аспирантов.

ISBN 978-5-91326-743-6

УДК 316; 364; 159.9
ББК С5+У272+Ю9

© Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ТРАНСФОРМАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Волоченкин И.А. Динамика уровня участия прародителей в воспитании младшего поколения	5
Дулесин Е.И. Причины и мотивы выбора семейного образования.....	10
Ивашечкина Д.Е. Освещение семейной проблематики служителями Русской Православной Церкви в социальных сетях.....	18
Ивашечкина Д.Е., Рябинская Е.С. Социальная поддержка немодальных семей: мнение нижегородских студентов	21
Палаткина М.Е. Основные проблемы многодетных семей в России	27
Панина Е.А. Опыт gap year в Великобритании	33
Процев Д.А. Город, дружественный представителям старшего поколения, как феномен.....	40
Рябинская Е.С. Нетипичные родители: отсутствующие матери и вовлеченные отцы	45
Чуркина Н.Н., Амиров А.В., Касьянова И.А. Актуальные социально-психологические барьеры в формировании приверженности к лечению ВИЧ-инфекции семей, затронутых ВИЧ.....	52
Шепелева А.И. Деятельность социальных служб во время пандемии.....	57

РАЗДЕЛ 2. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Арефьева К.А. Теоретические аспекты мотивации персонала в условиях организационного реформирования	62
Бондаренко О.А. Взаимосвязь организационной культуры и профессионального выгорания (на примере сотрудников телекоммуникационной компании).....	67
Боченков Д.А. Проблемы развития HR-аналитики в современной организации	73
Головяшкина Е.С. Исследование личностных качеств эффективных лидеров молодёжных социальных проектов.....	78
Горобец А.А. Особенности корпоративного обучения сотрудников разного социального возраста в современной организации.....	85
Маркелова Е.А. Стиль управления эффективного руководителя в организационной культуре разного типа	89
Овчарук Е.А. Характер связи организационной культуры и удовлетворенности трудом	94
Пшеничнова Н.А. Ценностно-ролевая модель сотрудника полиции.....	99

Рутницкая М.В. Тип руководителя и особенности делегирования полномочий в различных типах организационной культуры.....	104
Советская В.С. Профессиографический анализ деятельности наставника в сфере информационных технологий	109
Тюргашкина А.Н. Адаптация выпускников среднего профессионального образования в условиях иерархически-клановой организационной культуры.....	112
Тюрина К.Д. Человеческий капитал в ТНК и тенденции управления персоналом	117
Чепикова В.И. Взаимодействие психологических особенностей личности с профессиональной направленностью подростков в контексте информационных технологий	122
Сведения об авторах.....	127

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

УДК 316

ДИНАМИКА УРОВНЯ УЧАСТИЯ ПРАРОДИТЕЛЕЙ В ВОСПИТАНИИ МЛАДШЕГО ПОКОЛЕНИЯ

И.А. Волоченко

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

Дан анализ демографических показателей, демонстрирующий снижение уровня участия прародителей в общении и воспитании внуков. Установлена закономерность между поздним уходом на пенсию, увеличением численности рабочей силы в группе лиц пожилого возраста. На основании имеющегося фактора, авторами сделан вывод о необходимости использования интернет-ресурсов в качестве вспомогательного компонента, позволяющего повысить уровень участие прародителей в общении и воспитании внуков.

Ключевые слова: прародители, семейное воспитание, пожилые люди, внуки, дети, пенсионный возраст.

Среди наиболее актуальных демографических явлений современности можно выделить старение населения. Эксперты прогнозируют увеличение численности пожилых людей до 2050 года, когда возраст каждого третьего жителя России будет больше 60 лет [1]. Данная трансформация возрастной структуры будет сопровождаться увеличением нагрузки на население трудоспособного возраста, ростом конкуренции на рынке труда среди молодежи и пожилых людей, затратами государства на социальную защиту и здравоохранение, а также усилением неравномерности распределения ресурсов, что, в свою очередь, приведет к снижению возможности пожилых людей принимать непосредственное участие в воспитании младшего поколения [2, 3]. Изменение современной семьи, а именно переход от традиционной, многопоколенной к нуклеарной, создает потребность в рассмотрении способов решения данной проблемы государством и обществом [4, 5].

По данным Федеральной службы государственной статистики (табл. 1), в 2018 г. лишь 15.1% людей в возрасте более 55 лет осуществляют еже-

дневно уход за детьми [6]. Показатель 2018 г. является самым низким в сравнении с предыдущими, что демонстрирует снижение уровня участия пожилых людей в семейном воспитании детей (внуков). Данная таблица отражает и различия между мужчинами и женщинами, ежедневно ухаживающими за детьми. Среди мужчин такой показатель почти вдвое ниже, что говорит о недостаточном уровне участия мужчин пожилого возраста в воспитании детей (внуков). Данный показатель можно объяснить и тем, что несмотря на более низкую продолжительность жизни, мужчины значительно позже достигают пенсионного возраста и выходят на пенсию, оставляя меньше времени на участие в воспитании внуков. Потому отражённые данные обращают внимание на снижающийся уровень участия прародителей в семейном воспитании.

Таблица 1

Доля лиц в возрасте 55 лет и более, осуществляющих ежедневно уход за детьми (своими или чужими)

	Все респонденты			
	2011	2014	2016	2018
Лица в возрасте 55 лет и более – всего	100	100	100	100
из них лица, обычная деятельность которых				
включает ежедневные занятия по уходу за детьми (своими или чужими) без оплаты	19,1	16,1	18,4	15,1
Мужчины в возрасте 55 лет и более – всего	100	100	100	100
из них лица, обычная деятельность которых				
включает ежедневные занятия по уходу за детьми (своими или чужими) без оплаты	13,2	11,9	13,2	10,5
Женщины в возрасте 55 лет и более – всего	100	100	100	100
из них лица, обычная деятельность которых				
включает ежедневные занятия по уходу за детьми (своими или чужими) без оплаты	22,2	18,5	21,6	18,0

Источник: Федеральная служба государственной статистики. Население [3].

Одной из причин редкого общения с внуками и детьми является физическая отдалённость бабушек и дедушек. Заметим, что этот фактор особенно актуален для жителей сельской местности. Преодолеть территориальную дистанцию можно при помощи использования интернет-ресурсов, которые могут являться аспектом включенности в дела семьи. Однако низкий уровень цифровой грамотности лиц пожилого возраста ограничивает ис-

пользование каких-либо средств связи. Например, по данным Федеральной службы государственной статистики (Табл. 2) за 2020 год, распределение населения, являющегося активными пользователями сети Интернет в сельской местности (60-69 лет), составляло 10.5%, отражая более низкий уровень в сравнении с тем же показателем среди городского населения [6]. Эти цифры свидетельствуют, что пожилые люди, проживающие как в городах, так в селах и деревнях, несмотря на повсеместное распространение сети Интернет, в силу своей отдалённости и отсутствия навыков пользования интернет-ресурсами, не могут реализовать потребность в общении с внуками, участвовать в их воспитании.

Таблица 2

**Распределение населения,
являющегося активными пользователями сети Интернет,
по типам поселения и половозрастным группам**

	Все население			городское население			сельское население		
	Всего	мужчины	женщины	всего	мужчины	женщины	всего	мужчины	женщины
2020 год									
Население в возрасте 15 лет и старше, всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100
из него в возрасте, лет:									
50 - 54	8,2	7,8	8,5	8,0	7,7	8,3	8,9	8,2	9,5
55 - 59	8,9	8,2	9,6	8,8	8,1	9,4	9,4	8,5	10,2
60 - 69	10,9	9,2	12,5	11,1	9,2	12,7	10,5	9,1	11,8
70 и старше	2,6	2,0	3,1	2,8	2,1	3,4	1,8	1,5	2,2

Источник: Федеральная служба государственной статистики. Население [3].

Дополнительным барьером участия в делах семьи выступает поздний выход на пенсию. Прародители, по ряду различных факторов, всё чаще продолжают трудовую деятельность после достижения пенсионного возраста, что отнимает у них значительную часть времени в воспитании подрастающего поколения. Об этом говорят данные Федеральной службы государственной статистики (Табл. 3) на 2020 год [6]. Численность рабочей силы в возрастных группах, относящихся к пожилым людям, растёт почти с каждым годом. Данный показатель отражает истинность суждения: бабушкам и дедушкам вследствие низкого уровня благосостояния, повышения пенсионного возраста, приходится продолжать трудовую деятельность даже после достижения пенсионного возраста. Это непосредственно влияет на участие пожилых людей в семейном воспитании. Данная проблема может послужить причиной ослабления и разрушения функциональных и эмоциональных связей между старшим и младшим поколениями.

Таблица 3

Численность рабочей силы по возрастным группам

	Всего, тыс. человек	в том числе в возрасте, лет										Средний возраст, лет					
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		65-69	70 и старше			
Численность рабочей силы – всего																	
2006	74419	1839	7475	9641	9228	8585	9934	10797	9000	5379	1297	1062	182	39,4			
2007	75289	1652	7625	9799	9419	8689	9435	10912	9173	5809	1488	1031	256	39,6			
2008	75700	1557	8042	9856	9421	8886	8995	10813	9324	5933	1700	860	313	39,5			
2009	75694	1296	7982	10127	9502	9028	8651	10550	9517	6061	1945	711	325	39,6			
2010	75478	1029	7702	10368	9656	9254	8490	10165	9631	6118	2225	562	278	39,7			
2011	75779	871	7531	10524	9858	9332	8544	9631	9835	6315	2497	577	264	39,8			
2012	75676	709	6892	10862	9983	9524	8659	9177	9974	6514	2557	621	203	40,0			
2013	75529	687	6971	10767	9913	9501	8625	9167	9902	6534	2599	689	174	40,0			
2014	75428	578	6393	10961	10165	9548	8884	8771	9903	6652	2717	716	138	40,2			
2015	76588	613	5894	11179	10583	9862	9169	8602	9877	6980	2900	805	123	40,3			
2016	76636	612	5450	11164	10880	9987	9433	8461	9607	7088	2985	843	126	40,4			
2017	76285	536	4818	11070	11026	10226	9557	8550	9122	7213	2967	937	262	40,6			
2018	76190	512	4420	10597	11379	10359	9706	8640	8709	7418	3136	1011	304	40,9			
2019	75398	466	4234	9849	11487	10488	9701	8791	8288	7397	3243	1119	336	41,0			

Источник: Федеральная служба государственной статистики. Население [3].

Внуки являются психологической потребностью большинства представителей старшего поколения. Однако не все из прародителей, даже при наличии желания, имеют возможность регулярно общаться и участвовать в воспитании [4]. Дистанция между поколениями наиболее сильно выражена у сельских пенсионеров. Понятия «к бабушке на выходные» и «лето у бабушки» еще присутствуют в жизни современной семьи, но постепенно уходят в прошлое, чему способствует и транспортная удаленность между ними, и нежелание детей «отрываться от цивилизации» [7]. Участие городских пенсионеров и в трудовой деятельности, и в воспитании внуков более распространено, чем у сельских жителей. По окончании трудовой жизни важным фактором вторичной социализации пожилых людей является самореализация в семье, где будут востребованы их знания, опыт и помощь. Отсутствие этой возможности провоцирует комплекс негативных социально-психологических последствий как для самих прародителей, так и для общества в целом. В будущем подобная ситуация может повлечь увеличение коммуникационной дистанции, возникновение межпоколенческих конфликтов, нарушение трансляции ценностей между поколениями [8].

В ходе анализа данных можно видеть, что уровень участия прародителей в воспитании младших поколений снижается с каждым годом. В первую очередь это связано с более поздним выходом на пенсию, что существенно влияет на возможность видеться и проводить время с внуками. Сгладить данный показатель могло бы использование интернет-ресурсов, однако весьма низкий уровень интернет активности пожилых людей не позволяет реализовать потребность в полной мере [9]. Поэтому существующая проблема должна оставаться в поле зрения научных исследований и подкрепляться с помощью деятельностного инструментария как со стороны общества, так и со стороны государства.

Список литературы

1. Older Persons in a Family Context. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.jstor.org> (дата обращения: 20.12.2022).
2. Арбер С. Старение и гендер в глобальном контексте: роль семейного статуса // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2016. № 2. С. 59–78.
3. Халилов Г.А. Роль старшего поколения в процессе социализации личности в семье // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2014. №1. С. 202–205.
4. Митанова Е.И. Отношения пожилых людей со своими внуками // Сервис plus. 2009. №4. С. 14–19.

5. Шабунова А.А. Общественное развитие и демографические вызовы современности // Проблемы развития территории. 2014. №2 (70). С. 7–17.

6. Старшее поколение // Федеральная служба государственной статистики URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13877> (дата обращения: 20.12.2022).

7. Калачикова О.Н., Груздева М.А. Участие прародителей в воспитании внуков как форма личной самореализации // Демографическая и семейная политика в контексте целей устойчивого развития: Сборник статей IX Уральского демографического форума: в 2-х томах, Екатеринбург, 08–09 июня 2018 года / Институт экономики УрО РАН. Екатеринбург: Институт экономики Уральского отделения РАН, 2018. С. 522–527.

8. Барсуков В.Н. Причины и последствия конфликта поколений как социальной проблемы «стареющих» государств // Социальное пространство. 2016. №5 (7). [Электронный ресурс]. URL: <http://sa.vscs.ac.ru/article/2069>.

9. Сорокин Г.Г., Гаврилюк В.В. Геронтообразование как способ сокращения межкультурной дистанции поколений // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2017. №2. С. 36–52.

DYNAMICS OF THE LEVEL OF PARTICIPATION OF GRANDPARENTS IN THE UPBRINGING OF THE YOUNGER GENERATION

I.A. Volochenkin

The article shows an analysis of demographic indicators, demonstrating a decrease in the level of participation of grandparents in communication and upbringing of grandchildren. The authors established a pattern between late retirement, an increase in the labor force in the group of elderly people. Based on the available factor, the authors concluded that it is necessary to use Internet resources as an auxiliary component to increase the level of participation of grandparents in communication and upbringing of grandchildren.

Keywords: forebears, family upbringing, older people, grandchildren, children, retirement age.

УДК 316

ПРИЧИНЫ И МОТИВЫ ВЫБОРА СЕМЕЙНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е.И. Дулесин

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

Исследуются причины, по которым родители выбирали семейное образование для своих детей. Исследование проводилось на основе результатов глубинного интервью. Выборка из 20 человек включала родителей с опытом семейного образования от года и более.

Вскрываются пробелы в создании морально-духовного климата в государственных школах. Выявлено, что главными причинами выбора семейного образования были нравственное воспитание, обстановка в школе и гармоничное развитие. Результаты интересны для родителей и сотрудников школ.

Ключевые слова: семейное образование, проблемы школы, нравственное воспитание, причины выбора родителями семейного образования.

В России наравне с государственными и частными пансионами существовали возможности обучения дома. В 1918 г. молодое советское государство принялось за ликвидацию безграмотности среди низших слоёв населения. В течение 1920-х гг. дореволюционная структура школьного образования была фактически ликвидирована. Было принято «Положение о единой трудовой школе РСФСР», сделавший её посещение обязательным, а семейное обучение – незаконным. Одним из основных принципов стал принцип совместного обучения [1].

В 1992 г. принятие федерального закона 10.07.1992 N 3266-1 «Об образовании в Российской Федерации» [2] вернуло семейную форму в законодательство России. Сфера образования тесно связана с экономической, политической, духовной сферами общества, а также с общественными отношениями в области семьи, материнства, детства. За прошедшие десятилетия страна и общество изменились, пройдя традиционный, индустриальный и постиндустриальные периоды развития. На современном этапе семейная форма образования является относительно новым феноменом российской действительности.

Российское законодательство в ряде документов закрепляет права и обязанности родителей по воспитанию и образованию детей. На основании Конституции Российской Федерации, Семейного кодекса и Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" родители не только имеют право, но обязаны воспитывать своих детей и несут за это ответственность. В обязанности родителей входит забота о здоровье, физическом, психическом, духовном и нравственном развитии своих детей. Родителям предоставляется преимущественное право на обучение и воспитание своих детей перед всеми другими лицами. Их обязанность – обеспечить получение детьми общего образования. Родители имеют право выбирать образовательные организации, формы получения образования и методы обучения детей как законные представители несовершеннолетних обучающихся.

В статье 17 Закона об образовании определено, что образование может быть получено: 1. в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; 2. вне организаций, осуществляющих образовательную деятельность (в форме семейного образования и самообразования).

Необходимо разъяснить различие понятий, характеризующих обучение в семье: семейное образование и обучение на дому. Обучение на дому преду-

смотрено для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации [2, ст. 66, п. 10].

Семейное образование подразумевает, что обязательства по обеспечению обучения и деятельности по овладению обучающимся знаниями, умениями, навыками берут на себя родители. Они вправе выбирать программы, методы обучения и планы изучения предметов по своему усмотрению. Образовательные организации, в свою очередь, обязаны реализовать право таких детей на прохождение ими промежуточной и государственной итоговой аттестации.

В следующем году семейному образованию в России исполнится 30 лет. Точные официальные данные о количестве детей, находящихся на семейном образовании, отсутствуют.

По сообщениям РИА Новости на начало 2015-2016 учебного года, общее количество учащихся в общеобразовательных учреждениях России составило 14,491 миллиона, из них 8452 человека учились в форме семейного образования, то есть около ~0,058 % из 100 % [3].

По сообщениям ТАСС, Министерство просвещения России отмечает, что к сентябрю 2020 г. около 10 тысяч семей выбрали форму семейного образования для своих детей [4].

Коммерсантъ, ссылаясь на сообщение Министерства Просвещения РФ, сообщает, что в 2018/19 учебном году число детей на семейном образовании составило более 25 тыс. человек, а в 2019/20 учебном году на домашнем обучении был 31 201 ребенок. Таким образом, за четыре года количество детей на семейном образовании выросло почти в 3 раза. Хотя остается достаточно новым явлением общественной жизни, а количество детей на семейном образовании менее одной сотой процента от общего количества учащихся, опрошенные “Ъ” эксперты уверены, что число детей, уходящих из школы на домашнее обучение, будет расти с каждым годом [5].

В данной работе выявляются причины выбора родителями семейного образования для своих детей.

Одной из причин выбора семейного образования может быть низкий морально-духовный уровень школьной обстановки. Большинство родителей считают важным для своего ребенка хороший уровень воспитания. Они опасаются влияния школьного окружения на своих детей, приобретения ребенком негативных привычек. Их беспокоит психологическая нагрузка, получаемая ребенком, связанная с отношением к нему учителей. Родители считают, что при обучении ребенка дома они смогут обеспечить заслон от дурного влияния и создать надлежащую атмосферу любви, доверия и заботы для его

нормального развития. Эта точка зрения находит подтверждение в результатах соцопросов.

Во всероссийском опросе ВЦИОМ, проведенном в 2008 году, 1600 респондентов отвечали на вопрос, «Каким главным требованиям должна отвечать школа, чтобы ее можно было назвать хорошей?» [6].

Результаты опроса видны в таблице 1.

Таблица 1

Требования к хорошей школе, %

	Все опрошенные
Хороший педагогический состав	45
Высокое качество образования	21
Хорошее, материально-техническое оснащение, удобство помещений	21
Хорошо поставленная воспитательная работа	17
Затрудняюсь ответить	16
Уважительное отношение к ученикам	15
Бесплатное обучение	8
Возможность дополнительных развивающих занятий	6
Другое	5
Безопасность	4
Гарантия поступления выпускников в вузы, высокий процент выпускников, поступающих в ВУЗ	4
Хороший спортзал, спортивные секции	2

Высокий уровень образования и даже перспективы дальнейшего обучения не являются главными приоритетами родителей, так как эти параметры набрали лишь 21 % и 4%. Зато они считают важными:

- хороший педагогический состав – 45%,
- надлежащую воспитательную работу – 17%,
- уважительное отношение к ученикам – 15%.

Из результатов опроса можно сделать вывод, что обстановка, в которой будет находиться ребенок, отношение к нему и то, какие люди будут его окружать в течение 11 лет нахождения в школе, оказываются для родителей гораздо важнее знаний, которые он получит. На этом фоне даже безопасность и бесплатное обучение набрали только 4% и 8%.

Вторая причина перехода на семейное образование, возможно, связана с перегруженностью школьной программы. Учебная нагрузка на учащихся складывается не только из количества изучаемых предметов, но и объема домашних заданий. К проведенным 5-6 часам в школе добавляется еще такое же количество времени, необходимого для выполнения всего заданного на дом.

Родители не уверены, что набор школьных предметов соответствует тому, что ребенку пригодится в будущей жизни.

Это мнение подтверждается данными всероссийского опроса ВЦИОМ 2010 года [7]. Было опрошено 1600 человек. Респонденты отвечали на вопрос, «В какой степени Вы согласны или не согласны с утверждением: Учащиеся в школах изучают именно то, что им нужно?»

Таблица 2

**В какой степени Вы согласны или не согласны с утверждением:
«Учащиеся в школах изучают именно то, что им нужно», в %**

11.04.2010	Всего
Полностью согласен	8
Скорее согласен	43
Скорее не согласен	27
Совершенно не согласен	5
Затрудняюсь ответить	17
Итого	100

Согласно данным таблицы 2, количество согласных с утверждением составляет 51%. Всего лишь половина опрошенных родителей не сомневаются, что их дети получают необходимые знания. Зато число тех, кто не согласен, включает почти треть всех опрошенных – 32%.

Родители, зная интересы и склонности своих детей, желают, чтобы учебные предметы соответствовали их интересам. Очевидно, что невозможно учесть индивидуальные запросы каждого ребенка в сфере общего образования. Выбирая семейную форму обучения, родители рассчитывают избавить ребенка от чрезмерной образовательной нагрузки, уделить особое внимание тем предметам, к которым ребенок имеет повышенный интерес.

Еще одной вероятной причиной выбора семейного образования родителями может быть гармоничное развитие ребенка, внимание к его физическому, умственному, моральному и эмоциональному состоянию. Его составляющие:

- достаточное время для сна, прогулок, отдыха, развлечений,
- удобный режим дня,
- гибкий график изучения предметов,
- здоровый психологический климат,
- сохранение интереса к знаниям.

Подобные выводы содержатся и в аналитическом докладе: «Российская семья: как сохранить традиции и обрести новые смыслы?», июль 2021 г. в разделе 3: воспитание детей: ресурсные возможности и инициативы, стр. 25,

говорится: «Существует запрос на кардинальный пересмотр принципов работы образовательных учреждений с учетом потребностей семьи и личности в гармоничном развитии».

В разделе «Семья VS школа: в поисках новых моделей взаимодействия» отмечается, что государственная школа в эпоху развития технологий зачастую выглядит как сфера образовательных услуг, которая перекладывает на родителей образовательные функции. Тогда как частные школы ориентируются на создание живых сообществ, налаживание с семьями доверительных отношений, стараясь стать помощниками для родителей и создать эмоционально здоровую среду для детей [8].

Мотивами, побуждающими родителей выбирать семейное образование, стали возможности, появившиеся в современном обществе. Развитие цифрового общества проявилось в появлении интернета. Освоение интернета открыло родителям доступ к необходимой учебной информации и рассеяло сомнения многих родителей в том, что они, закончив образование давно и утратив необходимые знания, не смогут помочь своим детям в прохождении курсов.

Развитие интернета привело к появлению различных образовательных платформ и частных образовательных учреждений, предоставляющих возможность дистанционного образования и прохождения аттестации. У родителей открылась возможность выбора учреждения в зависимости от учебных программ, условий прохождения аттестации и стоимости услуг.

Создание интернет-сообществ позволило родителям устанавливать контакты с другими родителями, что являлось для них большой поддержкой особенно на этапе принятия решения о переходе на семейную форму образования. Сообщество взаимно мотивированных родителей оказывает друг другу юридическую, учебно-консультационную и моральную помощь на протяжении всего процесса обучения.

Освоение интернета способствовало формированию мотивационной базы родителей в выборе альтернативных форм образования для своих детей.

Опросы ГФК Омнибус показывают, как растет количество пользователей интернета в различных возрастных группах [9].

Из Рис. 1. видно, что не только родители (30–54 года), но бабушки и дедушки (55+ лет) становятся пользователями всемирной Сети, что повышает возможность их участия в помощи своим внукам, находящимся на семейной форме образования.

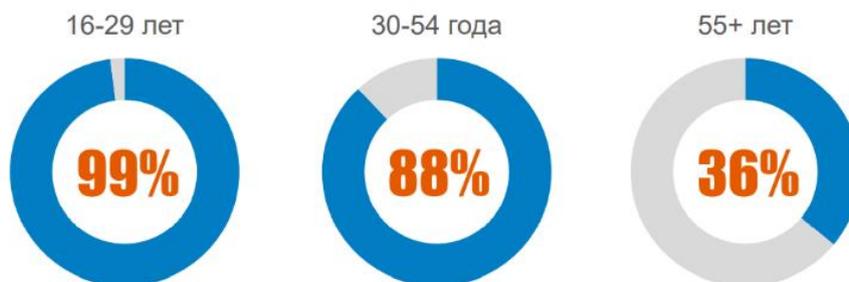
Рост городов и развитие их инфраструктуры также оказывает влияние на все стороны жизни человека: увеличиваются расстояния от места проживания

до места работы и обучения. Людям приходится больше ездить, что, в свою очередь, влияет на расход времени и бюджет, ведет к изменению уклада жизни и привычек.

Проникновение Интернета в возрастных группах



Проникновение Интернета среди молодежи и людей среднего возраста близко к предельным значениям, и рост аудитории Интернета происходит в основном за счет людей старшего возраста



Источник: Омнибус ГФК-Русь, вся Россия, население 16+

© GfK | Проникновение Интернета в России: итоги 2018 года

3

Рис. 1. Распределение пользователей интернета по возрастным группам

Урбанизация – это тоже увеличение объема населения и его плотности. С ростом численности населения изменяется характер социальных связей. Быстрый темп хозяйственной, профессиональной и общественной жизни повышает ее нервность. Безличные отношения заменяют существовавшее прежде личностное взаимодействие между людьми. От среды, в которой ребенок получает первые знания и опыт, во многом зависит его будущее.

Эти факторы оказываются достаточно важными для родителей, чтобы учитывать их при смене государственной формы образования на семейную. В тесном и постоянном общении с детьми родители восполняют недостаток ориентированности на человека, близости и теплоты личных отношений.

Развитие городской среды отражается в появлении большего количества организаций для развития физических и умственных способностей ребенка (спортивных школ, тренировочных залов), а также мест организации досуга и развлечений. Это предоставляет родителям возможность, используя семейное образование, уменьшить учебную нагрузку ребенка по некоторым предметам и направить его туда, где он в большей степени сможет удовлетворить свои главные потребности. Они могут, используя преимущества города, помочь своим детям проводить более разнообразную жизнь и обеспечить более гармоничное развитие своих детей.

Демография и социальные характеристики семей, перешедших на семейное образование, требуют дальнейшего изучения. Анализ социальных

ОСВЕЩЕНИЕ СЕМЕЙНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ СЛУЖИТЕЛЯМИ РУССКОЙ ПРАВОСЛАВНОЙ ЦЕРКВИ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ*

Д.Е. Ивашечкина

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

Представлены результаты контент-анализа интернет-постов о семье и семейной жизни в аккаунтах православных священнослужителей. Раскрыто содержание двух факторов полученной факторной модели – «Отношение Церкви к современным репродуктивным технологиям» и «Внутрисемейное взаимодействие».

Ключевые слова: семья, семейные ценности, РПЦ, социальные сети.

Стратегия укрепления семейно-детного образа жизни в современном российском обществе является частью социальной политики РПЦ. Близость семьи и Церкви постулируется в Основах социальной концепции Русской Православной Церкви [1].

Интерес для анализа представляет специфика трансляции семейных ценностей представителями РПЦ в социальных медиа, в частности – в социальных сетях, где есть возможность прямого обращения к подписчикам и читателям, общения с ними в комментариях, возможность репоста публикаций, вызвавших интерес. До февраля 2022 г., по данным исследовательской компании Mediascope, 15-20% всего потребления социальных сетей в России приходилось на Instagram[†] [2], поэтому в фокусе авторского анализа оказались популярные аккаунты служителей РПЦ в данной соцсети.

Для проведения исследования методом контент-анализа были выбраны посты, посвящённые семье и семейным отношениям, опубликованные с сентября 2020 г. по сентябрь 2021 г. в аккаунтах 5 православных священнослужителей: священника Павла Островского (г. Москва, более 500 тыс. подписчиков); протоиерея Андрея Ткачева (г. Москва, более 500 тыс. подписчиков); председателя Патриаршей комиссии по вопросам семьи, защиты материнства и детства иерея Федора Лукьянова (г. Москва, более 4 тыс. подписчиков);

* Подготовлено при поддержке гранта Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов наук, Проект № МК-641.2021.2 «Дискурсивные практики немодального родительства: общественное мнение и государственная политика».

[†] Принадлежит компании Meta (признана экстремистской и запрещена в РФ с 14.03.2022).

священника Андрея Долгополова (г. Хабаровск, более 600 тыс. подписчиков); священника Дмитрия Харцыза (г. Норильск, более 70 тыс. подписчиков).

Обработка массива текстовых данных осуществлялась с помощью программы Лекта. Базовый словарь составил 38279 слов, семантический словарь – 119 семантических цепочек.

Проведённый факторный анализ позволил получить модель, состоящую из 15 факторов, объясняющая способность которой составила 30%. Рассмотрим некоторые из них.

Большое внимание в постах священников уделено обсуждению нравственной допустимости процедуры ЭКО и суррогатного материнства, поэтому относящиеся к этой теме лексемы образовали фактор «Отношение Церкви к современным репродуктивным технологиям».

Официальная позиция РПЦ однозначна: суррогатное материнство и ЭКО Церковь не благословляет: «Суррогатное материнство» травмирует как вынашивающую женщину, материнские чувства которой попираются, так и дитя, которое впоследствии может испытывать кризис самосознания. Нравственно недопустимыми, с православной точки зрения, являются также все разновидности экстракорпорального (внетелесного) оплодотворения, предполагающие заготовку, консервацию и намеренное разрушение «избыточных» эмбрионов. Именно на признании человеческого достоинства даже за эмбрионом основана моральная оценка аборта, осуждаемого Церковью» [1].

О том, что часто решение обратиться к ЭКО принимается женщиной в результате бесплодия, ставшего следствием аборта, пишет глава Патриаршей комиссии по вопросам семьи, защиты материнства и детства: *«Я надеюсь, что государство все-таки уберет ЭКО из финансирования по линии ОМС, и ЭКО перестанет быть таким средством, которое используется вместо лечения бесплодия. Мы видим совершенно четкую попытку сохранить это ужасное количество аборт в нашей стране. Почему? Ведь аборт – это причина бесплодия, а бесплодный человек – это клиент ЭКО»* (Ф. Лукьянов, 03.02.2021).

Негативное отношение Церкви к ЭКО и суррогатному материнству базируется, в основном на непринятии этапа отбора эмбрионов, «уничтожения» их части, поэтому некоторые священнослужители говорят о необходимости изменить условия проведения ЭКО, закрепить обязательное сохранение всех эмбрионов, отказаться от их отбора. В таком случае противоречия с церковной моралью возникать не будут: *«На конкретном договорном уровне, за подписью сторон и с обязательным пунктом об ответственности врачей, ДОЛЖНО быть прописано условие, при котором количество оплодотворён-*

ных эмбрионов должно совпадать с количеством впоследствии подсаженных в мать. Иными словами, никаких «запасных» эмбрионов быть не должно. Ни при каких обстоятельствах» (Д. Харцыз, 11.02.2021).

Очевидно, что современные репродуктивные технологии стали доступнее для всех граждан нашей страны, особенно после включения ЭКО в полис ОМС в качестве одной из форм лечения бесплодия с 2016 г. [3]. Большое внимание Церкви к этому вопросу вызвано ещё и сложностями общения священнослужителей с прихожанами, прибегшим к современным репродуктивным технологиям, ввиду их высокой популярности, о чём и пишет председатель Патриаршей комиссии по вопросам семьи, защиты материнства и детства: *«в современном мире ЭКО и суррогатное материнство пользуются у семейных пар все большей популярностью, что вызывает ряд затруднений в пастырской деятельности священников» (Ф. Лукьянов, 26.02.2021).*

Большое количество публикаций в аккаунтах священнослужителей посвящено проблемам взаимодействия родителей с детьми, поэтому фактор «Внутрисемейное взаимодействие» представлен лексемами, составляющими тексты данной тематики. Традиционно главой семьи определяется мужчина, авторитет которого, по мнению священников, должен поддерживаться матерью и передаваться детям: *«отец – это, действительно, то служение, которое несет мужчина в семье: представлять Отца Небесного ... мать, по крайней мере, должна охранять авторитет отца, не подвергать его какому-то остракизму и критике при ребенке, потому что для него папа и мама – это солнце и луна: папа, как солнце, принимающее силу от Творца, и луна, отражающая солнечный свет – это мама, которая и ночью светит своим детям» (Ф. Лукьянов, 03.07.2021).*

При этом отцу, по мнению священнослужителей, стоит проявлять к детям милосердие, поощрять и хвалить их, а матери не стоит концентрироваться только на детях, необходимо помнить и о роли жены:

«Папе надо не скупиться на добрые слова в адрес сына или дочери! Это воодушевляет, дает стимул на свершения, на достижение цели! Если хотите, отец – это своеобразный аккумулятор ребенка, особенно, девочки» (Д. Харцыз, 25.11.2020);

«Это одна из самых распространённых и величайших ошибок в браке, когда появляются дети, жена перестаёт быть женой, а становится мамой. Далеко не все мужчины могут выдержать и остаться рядом со своей женой, у которой в сердце больше не осталось места для мужа» (П. Островский 27.08.2021).

Рассмотренные факторы позволяют определить некоторые вопросы, выносимые служителями РПЦ на обсуждение в соцсетях; темы, которым священнослужители уделяют особое внимание, в том числе и в проповедях.

Список литературы

1. Основы социальной концепции Русской Православной Церкви. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/text/419128.html> (дата обращения: 03.05.2022).
2. Mediascope. Аудитория социальных сетей. Аналитический отчет 18.04.2022. [Электронный ресурс]. URL: https://mediascope.net/upload/iblock/de3/Social_media_Mediascope_18042022.pdf (дата обращения: 03.05.2022).
3. Письмо Министерства здравоохранения РФ от 29 марта 2016 г. № 15-4/10/2-1895 Об информационно-методическом письме «О направлении граждан Российской Федерации для проведения процедуры ЭКО». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71286678/#review> (дата обращения: 03.05.2022).

RUSSIAN ORTHODOX CHURCH PRIESTS' COVERAGE OF FAMILY ISSUES IN SOCIAL NETWORKS

D.E. Ivashechkina

The article presents the results of content analysis of Internet posts about family and family life in the accounts of Orthodox priests. The contents of two factors of the resulting factor model – "The Church attitude to modern reproductive technologies" and "Intra-family interaction" are revealed.

Keywords: family, family values, Russian Orthodox Church, Social Networks.

УДК 316

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА НЕМОДАЛЬНЫХ СЕМЕЙ: МНЕНИЕ НИЖЕГОРОДСКИХ СТУДЕНТОВ*

Д.Е. Ивашечкина, Е.С. Рябинская

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлены результаты исследования, проведенного сотрудниками кафедры общей социологии и социальной работы ФСН ННГУ им. Н.И. Лобачевского в 2020-2022 гг. (N=1113), касающегося брачно-семейных и репродуктивных установок студентов, взгляда

* Подготовлено при поддержке гранта Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов наук, Проект № МК-641.2021.2 «Дискурсивные практики немодального родительства: общественное мнение и государственная политика».

молодого поколения на поддержку государства при принятии решения о рождении детей и помощь немодальным семьям, отношения к многодетности.

Ключевые слова: государственная поддержка, немодальные семьи, многодетность, брачно-семейные установки, студенчество.

Развитие немодальных семей актуализирует их научную проблематизацию, исследовательский и общественный интерес к их различным типам. Под немодальными понимаются семьи, структура и практики которых отличаются от традиционных (например, постразводные, монородительские, повторно-брачные, сожительствующие) [1]. Распространение таких форм семейного устройства, а значит, признание их обществом, развитие системы государственной поддержки некоторых немодальных типов семьи стали основанием для исследования отношения молодежи к подобным явлениям.

Исследование «Представления студентов о семье» было проведено в 2020-2022 гг. методом анкетного опроса под руководством заведующего кафедрой общей социологии и социальной работы С.А. Судьина, профессора Н.Ю. Егоровой и старшего преподавателя А.Л. Янак с участием авторов. Объект исследования – студенты 1–4 курсов бакалавриата и 1–2 курсов магистратуры общественных/ гуманитарных и естественных/ технических специальностей очной и заочной форм обучения ННГУ им. Н.И. Лобачевского (N=1113, 71% девушек, 29% юношей). Предварительные результаты исследования (2020 г.) были представлены авторами ранее [См.: 2].

Для анализа брачно-семейных установок студенчества респондентам был предложен ряд явлений для оценки их допустимости. Так, более половины студентов считают добрачные связи мужчин абсолютно допустимым явлением (52% юношей и 60% девушек). Количество респондентов, считающих допустимыми добрачные связи женщин, ниже (44% юношей и 59% девушек).

Что касается оценки допустимости супружеских измен большинство студентов убеждены в абсолютной недопустимости супружеских измен мужчин (77% юношей и 88% девушек) и такое же количество девушек (88%) считают абсолютно недопустимыми супружеские измены женщин. Процент юношей, согласных с абсолютной недопустимостью супружеских измен женщин, выше и составляет 82%.

Взгляды студентов на брак довольно либеральны. Более половины студентов сходятся во мнении, что сожительство без детей абсолютно допустимо в современном российском обществе (59%), чуть меньше респондентов (49%) так же оценивают и сожительство при наличии детей.

Только 10% девушек уверены в абсолютной недопустимости разводов, при этом количество согласных с этим юношей даже выше и составляет 22%. Вдвое больше девушек, чем юношей (63% и 32% соответственно), считают допустимыми повторные браки.

Значительное расхождение во взглядах юношей и девушек фиксируется и при оценке допустимости гомосексуальных связей. Ожидаемо, процент юношей, считающих эту форму отношений абсолютно не допустимой, почти вдвое выше, чем процент согласных с этим девушек (46% и 25% соответственно).

Взгляды юношей отличаются большей консервативностью в оценке допустимости явлений, связанных с репродуктивным поведением. Значительно больше юношей (29%), чем девушек (19%), считают абсолютно не допустимыми аборты. Возможность обращения к современным репродуктивным технологиям, таким как ЭКО и суррогатное материнство, наиболее позитивно оценивается девушками (31% юношей и 58% девушек, считающих это абсолютно допустимым). При этом мнения юношей и девушек совпадают в оценке допустимости использования средств контрацепции для регулирования рождения (68% юношей и 78% девушек считают это абсолютно допустимым).

Возможность усыновления и приёмного родительства оценивают как абсолютно допустимую 44% юношей и 68% девушек. При этом девушки в оценке этих явлений более уверены, и только 7% из них затруднились дать оценку, тогда как среди мужчин затруднились оценить это 23%.

Подобная тенденция складывается и в оценке допустимости позднего материнства (после 35 лет). Половина девушек и треть юношей считают это абсолютно допустимым, а затруднились с ответом 23% юношей и 16% девушек.

Значительно выше количество юношей, полагающих, что рождение ребёнка вне брака (одинокое материнство) абсолютно не допустимо (18% юношей и 6% девушек). Ожидаемо, количество девушек, считающих эту форму родительства абсолютно допустимой, выше, чем количество юношей (37% и 19% соответственно).

Отвечая на вопрос о мерах государственной поддержки при принятии решения о рождении ребенка, большинство молодых людей отметили все предложенные варианты как значимые и очень значимые: развитие сети детских дошкольных учреждений (76%); материнский (семейный) капитал (70%); пособия для семей с детьми, имеющих низкие доходы (68%); налоговые льготы для семей с детьми (67%); пособия для всех матерей/отцов, имеющих малень-

ких детей (65%); дотации на оплату ЖКХ для семей с детьми (63%); возможность работать по гибкому графику (59%); предоставление отцу дополнительного отпуска помимо отпуска по уходу за ребенком (58%). Стоит отметить небольшой перевес в сторону материальной составляющей: важность пособий и льгот отмечается большим количеством юношей и девушек, чем гибкий рабочий график и отцовский отпуск по уходу за ребенком. Более того, около четверти студентов считают эти меры умеренно значимыми (27% и 26% соответственно), а седьмая часть – совсем не значимыми или не очень значимыми (15% и 16% соответственно).

В целом, девушки рассчитывают на помощь государства в большей степени: они чаще оценивали предложенные варианты как значимые и очень значимые, в то время как юноши чаще выбирали «умеренно значимы», «не очень значимы» и «совсем не значимы». Например, возможность работать по гибкому графику оценивается юношами как незначимая мера поддержки на 15% больше, а девушками как значимая на 19%. Больше число студенток считают материнский капитал, пособия для имеющих маленьких детей родителей и налоговые льготы для семей с детьми очень значимыми способами материальной помощи (на 11%, 11% и на 8% соответственно).

Особенно нуждаются в государственной поддержке семьи с инвалидами (85% и 79%), многодетные (82%), малоимущие (80%), неполные (79%) и молодые (68%). Чуть менее половины опрошенных студентов считают, что помощь государства необходима и приемным семьям (47%), четверть – пострадавшим и многопоколенным (25% и 24% соответственно). Лишь малая доля молодых людей отметили семьи с военнослужащими, двухдетные и повторнобрачные (18%, 18% и 8% соответственно) (рис. 1). Таким образом, большинство юношей и девушек выбрали типы семей, для поддержки которых уже осуществляются некоторые государственные программы, например, ежемесячные компенсационные выплаты семьям с детьми-инвалидами, повышенный налоговый вычет на детей, скидки на коммунальные услуги.

При этом во взглядах юношей и девушек отмечается статистически значимая разница. Девушки в большей степени склонны полагать, что поддержка необходима неполным (84% против 67%) и малоимущим семьям (85% против 69%), семьям с детьми-инвалидами (89% против 75%) и родителями-инвалидами (82% против 72%), приемным (50% против 40%) и пострадавшим семьям (28% против 18%).

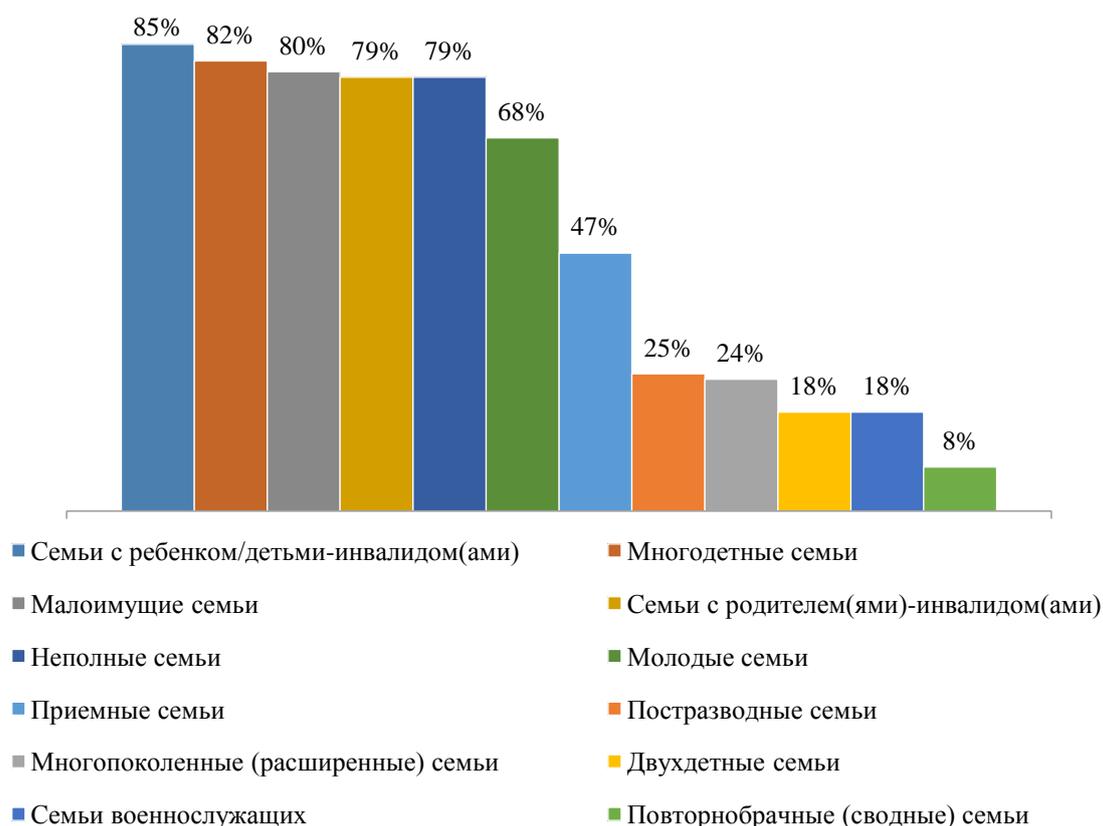


Рис. 1. Семьи, нуждающиеся в поддержке государства, %

Так как большинство студентов (82%) считают многодетные семьи нуждающимися в государственной поддержке, интерес для анализа представляет отношение студенчества к явлению многодетности в целом, и для его оценки респондентам было предложено выбрать утверждения, наиболее точно, на их взгляд, описывающие многодетную семью (табл. 1). Мнения студентов противоречивы. Так, примерно четверть юношей и девушек считают многодетность выгодной, ведь таким семьям положены пособия и льготы. При этом 19% юношей и 21% девушек полагают, что многодетные семьи пользуются уважением в обществе. Почти половина юношей (47%) и девушек (41%) убеждены, что многодетность является фактором риска бедности. Юноши в большей степени, чем девушки, склонны считать многодетность синонимом безответственного родительства (12% и 5% соответственно). Треть юношей и четверть девушек уверены, что большое количество детей в семье ограничивает свободу родителей. 25% юношей и 18% девушек согласны, что многодетность повышает риск конфликтности в семье, а по мнению 28% юношей и 22% девушек, дети в таких семьях получают меньше внимания и заботы родителей. Кроме того, почти треть девушек убеждены, что многодетность полностью или частично ограничивает возможности самореализации женщины. Согласных с этим юношей значительно меньше – 18%. При этом распростра-

нены и позитивные настроения в оценке многодетности. Так, почти половина опрошенных (44% юношей и 40% девушек) склонны считать, что в многодетной семье нет места эгоизму, члены семьи поддерживают друг друга. Еще больше опрошенных согласились, что дети в таких семьях менее избалованны и более самостоятельны (48% юношей и 56% девушек).

Таблица 1

Отношение студентов к многодетности, %

	Юноши	Девушки
Многодетность сегодня выгодна. Многодетные семьи пользуются материальной поддержкой государства (специальные пособия и льготы)	25	27
Многодетные семьи пользуются уважением в обществе	19	21
В многодетных семьях нет места эгоизму, все члены семьи поддерживают друг друга	44	40
Многодетность является фактором риска бедности	47	41
Многодетность – безответственное родительство	12	5
Многодетность ограничивает свободу родителей	32	26
Многодетность повышает риск конфликтности в семье	25	18
Дети из многодетных семей менее избалованны и более самостоятельны, чем дети из малодетных семей	48	56
Дети из многодетных семей получают меньше внимания, заботы и подарков родителей, чем дети из малодетных семей	28	22
Многодетность исключает/ значительно снижает возможности самореализации для женщины	18	28

* Статистика хи-квадрат значима на уровне 0,05

Взгляды девушек на допустимость явлений в сфере брачно-семейных и репродуктивных установок оказались более свободными, чем взгляды юношей. Девушки лояльнее относятся к разводам и повторным бракам; к немодальным формам семьи – одинокому и позднему материнству; к возможности использования современных репродуктивных технологий. Девушки так же выше оценивают необходимость государственной поддержки немодальных семей и семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Список литературы

1. Янак А.Л. Типология немодального родительства // Теория и практика общественного развития. 2021. № 9. С. 25–31.
2. См.: Янак А.Л., Ивашечкина Д.Е., Рябинская Е.С. Нижегородское студенчество о семье и родительстве // Социальные процессы современной России / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой. В 2 т. Т. 2. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2020. С. 654–661.

SOCIAL SUPPORT FOR NON-MODAL FAMILIES: VIEWS OF NIZHNIY NOVGOROD STUDENTS

D.E. Ivashechkina, E.S. Ryabinskaya

The article presents the results of the research conducted by the staff of the department of general sociology and social work of Lobachevsky University in 2020-2022 (N=1113), which concerns students' marriage and family and reproductive attitudes, young generation's views on state support in decision to have children and help to non-modal families, attitude to having many children.

Keywords: state support, non-modal families, large families, marriage and family attitudes, students.

УДК 316

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МНОГОДЕТНЫХ СЕМЕЙ В РОССИИ

М.Е. Палаткина

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

В современном обществе в условиях происходящих социально-экономических изменений актуализируется необходимость решения социальных проблем многодетных семей и их социальной защиты. Статья посвящена анализу социальных проблем многодетных семей, роли государства в их решении с целью определения оптимальных направлений социальной политики в отношении многодетных семей в современной России. На основе изучения и логического обобщения научной литературы рассматривается и анализируется понятие «многодетная семья».

Ключевые слова: семья, многодетная семья, социальные проблемы, социальная поддержка, льготы, социальная защита.

Семья является одним из главных социальных институтов и одновременно общественным механизмом репродукции человека. Понятие «семья» имеет множество различных определений, но в целом – это группа лиц, связанная имущественными и неимущественными правами и обязанностями, вытекающими из родства, брака или усыновления [1]. Семья имеет свою типологизацию [2]. Данный социальный институт подразделяется на несколько типов по различным критериям: по характеру партнерских отношений, по количеству поколений, по количеству детей. Во все времена актуальным типом семьи является многодетная. Высокий интерес к ней обуславливается специфической структурой данной семьи, устройством ее

жизнедеятельности, причинами ее образования. В начале XX в. многодетные семьи являлись нормой, составляющей большую часть населения России. Многодетные семьи были достаточно распространены во всех слоях общества от беднейшего крестьянства до дворян. Устойчивому положительному отношению к многодетным семьям способствовали национальные традиции и православная мораль. В современной России в структуре населения на протяжении последних десяти лет наблюдается тенденция устойчивого снижения доли многодетных семей.

Социальная политика Российской Федерации в отношении семей с детьми определяется Конституцией РФ, в соответствии со статьей 38 которой указывается, что семья, материнство и детство находятся под защитой государства [3]. Большое внимание в последние годы уделяется многодетным семьям, так как в них воспитывается значительная часть детей общества, которым необходимо обеспечить достойные условия развития.

Российское законодательство не имеет четкого определения многодетной семьи. Так, в ГОСТ Р 52495-2005 «Социальное обслуживание населения. Термины и определения» многодетная семья определяется как семья, имеющая трех и более детей, признанная в установленном порядке многодетной в соответствии с порогом многодетности, установленным органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации [4]. В Указе Президента РФ от 5 мая 1992 года № 431 «О мерах по социальной поддержке многодетных семей» закреплено, что определение категории семей, которых необходимо считать многодетными, находятся в ведении субъектов Российской Федерации [5]. На основе анализа практики можно сделать вывод, что исходя из имеющихся в регионе бюджетных возможностей каждый субъект Российской Федерации по-своему определяет социальный статус такой семьи, так как признание семьи многодетной сопряжено с предоставлением мер государственной поддержки.

В рамках системы социальной защиты населения многодетной, как правило, считается семья, которая имеет трех или более детей в возрасте до 18 лет, постоянно или преимущественно проживающая на территории определенного субъекта Российской Федерации.

Е.И. Холостова выделяет четыре типа многодетных семей:

– семьи, в которых многодетность запланирована. Как правило, для таких семей характерно наличие определенных финансовых трудностей и жилищных проблем, однако при этом родители замотивированы и заинтересованы в рождении и воспитании детей. Дети для них являются ценностью;

– семьи, сформированные в результате второго и более браков родителя, в которых рождаются «новые» дети. Чаще всего данные семьи благополучны в финансовом плане, но ее членам присуще ощущение неполной семьи;

– неблагополучные семьи, в которых родители частично или полностью не выполняют своих функций. В таких семьях у детей наблюдаются наличие заболеваний, поведенческие отклонения. Возникают проблемы с устройством детей в семьи опекунов и попечителей в случае лишения родителей родительских прав по причине наличия в законодательстве ограничений по разделению детей из одной семьи, а также в связи с неготовностью приемных родителей взять на воспитание большое количество детей;

– семьи, в которых многодетность не запланирована (невозможность прервать беременность по медицинским показаниям, рождение близнецов или двойняшек; усыновление детей) [6, с. 511].

Наряду с расширенной репродуктивной, многодетная семья выполняет ряд других важных взаимосвязанных функций, среди которых: функция первичного социального контроля, социализирующая, интегративная, хозяйственно-экономическая, коммуникативная, защитная. Особенности функционирования современной многодетной семьи является низкий уровень финансовой обеспеченности, усиленная ценностная ориентация на детность, наличие относительной депривированности детей и раннего социального взросления старших детей, трудности совмещения профессиональных и родительских ролей, сосредоточенность на семейных традициях, патернализм, высокий уровень сплоченности и взаимопомощи. Одной из главных особенностей многодетной семьи является наличие не только свойственных для всех типов семей проблем, но и специфических, характерных для многодетных семей, а также усложненный характер их решения.

Однако степень нуждаемости в различных формах поддержки и помощи со стороны государства зависит от наличия у многодетных семей специфических характеристик: уровня материальной обеспеченности (обеспеченные и малообеспеченные), количества родителей (полные, неполные и расширенные).

Специфичность структуры многодетной семьи включает в себя немало количество проблем, с которыми сталкиваются ее члены. По мнению ряда исследователей, многодетные семьи всех типов имеют общую социальную проблему, специфически связанную с многодетностью: по сравнению со сверстниками из малодетных семей у детей из многодетных семей чаще формируются заниженная самооценка, неадекватные представления о собственной

значимости, что может оказать негативное влияние на их дальнейшую жизнедеятельность [7, с. 64].

Современные исследователи полагают, что необходимо всячески поддерживать институт многодетной семьи, что позволит возродить духовные ценности общества. Такие многодетные семьи характеризуются положительно, как правило, родители – глубоко верующие люди, у детей развиты навыки самообслуживания, трудолюбие, более успешно протекает социализация.

В условиях нестабильной социально-экономической ситуации государство не может в полной мере поддерживать оптимальный уровень социально-экономического положения семей, обеспечить необходимое качество их жизни. Особенно уязвимыми в этом плане являются многодетные семьи. В настоящее время базовым при принятии нормативных правовых актов на региональном уровне является Указ Президента РФ «О мерах по социальной поддержке многодетных семей», который носит рекомендательный характер.

Сравнительный анализ мер социальной защиты, указанных в законах субъектов Российской Федерации, показывает, что их количество и содержание существенно различаются. Помимо мер, предусмотренных Указом Президента, субъекты Российской Федерации реализуют за счет собственных бюджетных средств дополнительные меры социального обеспечения и поддержки многодетных семей. Однако есть вероятность снижения уровня социальной защиты многодетных семей при переезде в другой субъект РФ, так как отсутствует гарантированный минимум мер социальной поддержки, а возможности у регионов разные. По мнению И.В. Кардановой, возникает ситуация конституционного неравенства прав граждан в зависимости от места их жительства. В связи с этим государство обязано обеспечить единый федеральный стандарт социальной защиты многодетной семьи на всей территории Российской Федерации, несмотря на различную степень сформированности ресурсов для решения социальных проблем многодетных семей на региональном уровне [8, с. 132]. Увеличением нагрузки многих родителей на содержание и воспитание детей, обустройство быта, а также сокращением возможностей для получения средств к существованию за счет оплачиваемой работы вне дома обусловлена необходимостью особой социальной защиты многодетных семей.

Н.А. Казибеева полагает, что многодетные родители часто сталкиваются с проблемой отказа в трудоустройстве именно по причине наличия большого

количества детей. Эта же проблема обуславливается низким уровнем их активности и низким образовательным потенциалом [9, с. 102].

Следующей весомой проблемой многодетной семьи является жилищная. Стесненность жилищных условий имеет большое влияние на детей: из-за скученности дети в таких семьях чаще болеют, возникают внутрисемейные конфликты, создающие напряженный психоэмоциональный климат, психологический дискомфорт. Иметь личное пространство важно, особенно ребенку в подростковом возрасте. Данная проблема разрешается на государственном уровне путем выплаты материнского капитала, а также путем предоставления льготных кредитов, дотаций, беспроцентных ссуд.

В современном российском обществе сформировалось неоднозначное отношение к многодетным семьям. Многодетные матери сталкиваются с осуждением и непониманием их жизненной позиции. Как правило, многодетные семьи для более комфортного проживания создают свой круг общения. Дети в таких семьях избегают контактов со сверстниками, предпочитая проводить время дома, в то время как остальные дети получают необходимые навыки социального общения. Причина такого поведения – нежелание столкнуться с негативом со стороны детей из более благополучных семей.

М.Я. Руднева акцентирует проблему внутрисемейных взаимоотношений. Как правило, дети в многодетных семьях находятся под жестким контролем и присмотром со стороны взрослых, что оказывает влияние на развитие личности, степень их самостоятельности и в конечном результате приводит к их замкнутости и скованности. Немаловажной является ситуация, при которой родители, с учетом своей трудовой занятости, переключают часть своих обязанностей на старших детей. У самих же родителей нет возможности уделять должного внимания друг другу [10, с. 154].

К числу проблем многодетных семей относится и здоровье детей. Дети в таких семьях, в большинстве случаев, имеют недостаточно полноценное питание, что является важным компонентом здоровья их растущего организма. Отмечается, что отдых и досуг ребенка в многодетной семье ограничены в связи с недостаточностью финансовых ресурсов.

Немалую долю в таких семьях составляет проблема образования. У детей в многодетных семьях меньше условий для образования, ввиду ограничения возможностей обучения. Чаще всего у родителей недостаточно времени для занятий с ребенком. Многие родители недостаток образования восполняют при помощи дополнительных образовательных учреждений либо репетиторов. Такие услуги, как правило, оказываются на платной основе. Вследствие

этого родители в многодетных семьях, даже при наличии льгот на оплату, вынуждены самостоятельно решать проблемы с образованием ребенка, не всегда имея для этого соответствующие ресурсы, в том числе финансовые средства.

В.Н. Герасимов выделяет проблему реализации прав многодетных семей. Он считает, что большая часть льгот для многодетных семей в регионах не реализуются и напрямую зависят от состояния платежеспособности бюджетов субъектов Российской Федерации. Такая ситуация не позволяет в полной мере реализовать права детей из многодетных семей на достойные условия жизнедеятельности и всестороннее развитие [11, с. 13]. Кроме этого, отмечается низкий уровень информированности и правовой грамотности многодетных родителей, что снижает уровень обращаемости за помощью в государственные учреждения и степень их социальной защиты.

В настоящее время государственная поддержка многодетных семей представляет собой всестороннюю деятельность государства, дифференцированную по отношению к различным группам, которая должна быть гарантированной и адресной. Необходима выработка действенных мер региональной семейной политики, учитывающих социально-экономические возможности каждого субъекта Российской Федерации и реальные потребности многодетных семей. По мнению исследователей (Азарова Е.Г., Карданова И.В., Снежко О.А.), в создавшихся условиях актуализирована необходимость разработки и принятия специального федерального закона о государственной поддержке семьи, материнства и детства, который закрепит гарантируемые государством меры материальной, социальной и иной поддержки семьи, позволит кодифицировать правовые акты, направленные на реализацию государственной семейной политики, определит правовой статус многодетных семей [2].

Список литературы

1. Туганова П.А., Уфимцева Н.Ф. Основные проблемы многодетных семей в России // Социально-экономические и демографические аспекты реализации национальных проектов в регионе: сборник статей X Уральского демографического форума: в 2-х т. Том II. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2019. С. 257–262.
2. Студопедия: Типология семей. [Электронный ресурс]. URL: https://studopedia.ru/4_79301 (дата обращения: 18.05.2019).
3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

4. ГОСТ Р 52495-2005. Национальный стандарт Российской Федерации. Социальное обслуживание населения. Термины и определения: утв. Приказом Ростехрегулирования от 30.12.2005 № 532-ст (ред. от 17.10.2013).
5. Указ Президента РФ от 5 мая 1992 г. № 431 «О мерах по социальной поддержке многодетных семей» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 19. Ст. 1044.
6. Холостова Е.И. Социальная работа: учебное пособие. 5-е изд. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007. 668 с.
7. Иванова Р. Институт семьи для России // Вестник Института экономики РАН. 2009. №1. С. 63–79.
8. Карданова И.В., Астафьева М.В. К вопросу о государственной поддержке многодетных семей в России // Молодой ученый. 2018. №49. С. 130–134. [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/235/54498/> (дата обращения: 18.05.2019).
9. Казибекова Н.А. Анализ проблем многодетных семей в современный период / Н.А. Казибекова, З.М. Исмиева, М.Н. Агасиева // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Общественные и гуманитарные науки. 2015. №3 (32). С. 101–104.
10. Павленок П.Д. Технологии социальной работы с различными группами населения: учебное пособие / П.Д. Павленок, М.Я. Руднева. М.: ИНФА-М, 2009. 272с.
11. Герасимов В.Н. Проблемы современных многодетных семей в России: сравнительный анализ с законодательством стран ЕС // Российская юстиция. 2011. №2. С. 15–19.

THE MAIN PROBLEMS OF LARGE FAMILIES IN RUSSIA

M.E. Palatkina

In modern society under conditions of ongoing socio-economic changes the necessity of solving social problems of large families and their social protection is actualized. The article is devoted to analysis of social problems of large families, the role of the state in their solution in order to determine the optimal directions of social policy in respect of large families in modern Russia. On the basis of study and logical generalization of scientific literature, the concept of "large family" is considered and analyzed.

Keywords: family, large family, social problems, social support, benefits, social protection.

УДК 316.454.7

ОПЫТ GAP YEAR В ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Е.А. Панина

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

Gap year выступает феноменом зарубежной культуры, который означает перерыв между окончанием школы и поступлением в ВУЗ (дословный перевод «промежуток в год»). В России практика gap year менее распространена, но все равно используется. Выпускники школ после окончания школы сталкиваются с проблемой выбора университета и специальности. Мало кто из них задумывается, что с поступлением в университет можно отло-

жить и грамотно провести свой год, который поможет разобраться в себе, сделать перерыв, попробовать на себе разные профессии, курсы, изучить себя и мир, чтобы пойти далее учиться с более осознанным выбором. В работе рассмотрен опыт gap year в Великобритании и его возможности в России.

Ключевые слова: gap year, промежуточный год, образование, зарубежный опыт.

Окончание школы и поступление в вуз выступают как один из важных моментов в жизни, ведь он определяет дальнейшую судьбу, карьерный и личный путь развития. Именно поэтому многие зарубежные студенты следуют практике так называемого академического отпуска «gap year». В это время у студентов появляется возможность расставить приоритеты и решить, что же делать дальше, ведь зачастую сделать выбор в пользу того или иного университета и специальности бывает нелегко.

Традиция брать gap year появилась в середине XX века в Великобритании. Молодые люди поступали в университет, но перед учебой год путешествовали, чтобы узнать жизнь. Позже эта традиция распространилась и на другие страны. Студенты в западных странах используют gap year, чтобы заработать деньги, освоить дополнительные навыки или поучаствовать в волонтерских программах. Детей из дворянских семей в России в прошлом тоже отправляли за границу набираться опыта, и это было очень похоже на gap year.

В России практика gap year менее распространена, чем в зарубежных странах, но все равно используется. Годичная пауза между школой и вузом дает возможность восстановления сил. В старших классах приходится одновременно учиться, участвовать в олимпиадах, заниматься дополнительно профильными предметами, слушать курсы по подготовке к ЕГЭ и сдавать экзамены. Умственные нагрузки и моральный прессинг приводят к физическому и психическому истощению, которое может стать серьезной проблемой на первом курсе вуза. Через год, отдохнув и набравшись сил, заниматься и учиться будет более плодотворно.

Российские выпускники школ берут gap year, когда баллы ЕГЭ недостаточно высоки. По закону можно пересдать ЕГЭ вне зависимости от результата, но только через год. Кроме того, в следующем году можно сдать любой другой ЕГЭ по выбору. Это актуально для абитуриентов, кто решил сменить направление. Gap year берут и те, кто получил недостаточно баллов за дополнительное вступительное или творческое испытание. За год можно лучше подготовиться и поступить на выбранное направление.

Не каждый школьник к окончанию 11-го класса понимает, кем хочет быть и куда поступать. Gap year поможет уточнить свои цели, определиться с направлением. Главное условие – провести его активно: пробовать себя в раз-

ных сферах, осваивать новое. За год можно попробовать себя в профессии и получить важный жизненный опыт.

В России практика gap year менее распространена и выпускники школ, кто выбирает его для себя, сталкиваются с непониманием со стороны родителей, родственников, одноклассников и учителей. А поступление в вуз сразу после школы считается признаком успеха. И российские вузы не предоставляют студентам право на gap year после поступления, поэтому приходится просто пропускать год и поступать в следующем.

Трудоустройство населения в России можно считать одним из главных факторов при изучении gap year. По данным Росстата, в августе 2018г. доля молодежи до 25 лет среди безработных составила 26,4 % и лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности, – 30,6 %. [1] По данным исследования интернет-портала «Российской газеты», только три четверти выпускников находят работу в течение нескольких месяцев после окончания вузов, в июне 2018г. на одну вакантную должность претендовало более семи молодых специалистов. Количество поданных резюме в разы превышает количество вакантных мест, что приводит молодежь к работе не по специальности [2].

По данным исследований, только 37% выпускников России работают по специальности. У 29% процентов работа хоть как-то связана с тем, чему их учили, а 27% признались, что работают абсолютно не по специальности [3].

Таким результатам способствует как проблема отсутствия опыта у молодежи и нежелание организаций работать с ними, так и нехватка рабочих мест для некоторых специальностей. Основной проблемой в данном исследовании представляют те студенты, которые сами отказываются связывать свою жизнь с выбранной ими же специальностью.

Gap year в России помогает будущим студентам точнее определиться со сферой деятельности, в которой им предстоит работать. Существуют различные варианты проведения gap year. Изучая опыт gap year в Великобритании, можно увидеть разнообразие и плодотворность проведенного времени выпускников школ. Их опыт показывает новые возможности для получения знаний, открытия для себя мира и профессий, к которым можно прийти.

Gap year в Великобритании рассматривается как возможность сделать перерыв в учебе продолжительностью до 1 года. Заканчивая обучение в старшей школе, студенты задумываются о том, в какой колледж поступить и какой путь выбрать. После сложного многолетнего обучения, подготовки к получению высоких баллов на выпускных экзаменах, волонтерской работы, выбора университета выпускники, берут gap year, прежде чем начать следующий этап в жизни. А десятка лучших университетов Лондона, включая King's

College, Imperial College и UCL, высокого мнения о gap year, который может открыть студентам не только мир, но и их самих.

Годовой перерыв – обряд посвящения, который ежегодно проходят сотни и тысячи выпускников школ в Великобритании, согласно исследованию Andrew Lynch «Gap Year Statistics UK 2020». Перед поступлением в высшее учебное заведение и стремлением к карьере он дает возможность развить ценный жизненный и рабочий опыт, который может существенно повлиять на их личную и профессиональную жизнь.

В контексте приобретения опыта к теоретикам gap year можно отнести Дж. Дьюи и его концепцию образования, основанного на опыте. Включение в активность за пределами учебных заведений (школы, вуза) будет способствовать балансу между формальным и неформальным образованием, между спонтанной и целенаправленной составляющими [4]. К. Левин, подчеркивающий важность того, чтобы люди были активными в обучении, поскольку ни награда, ни наказание не будут иметь такого успеха, как внутреннее изменение интереса к деятельности [5] К. Роджерс заявил, что включение в новый опыт и его осознание выступает как один из важнейших аспектов становления личности [6].

Причины, по которым учащиеся берут перерыв в учебе, варьируются от человека к человеку, хотя, как показывает статистика по gap year для Великобритании, в ходе исследования можно выделить ряд общих тенденций. Собран широкий спектр фактов о перерывах в обучении в Великобритании, чтобы показать, чем выпускники школ занимаются во время перерыва, какое влияние это может оказать на будущие перспективы трудоустройства и многое другое.

Ключевые статистические данные за 2020 год для Соединенного Королевства [7]: 29 360 выпускников школ отложили учебу на учебный год в 2020г., что на 9,4% больше, чем в 2019 г. По оценкам правительственных исследований, от 200 000 до 250 000 молодых людей ежегодно берут отпускные годы. В среднем 17 700 молодых людей в возрасте 18 лет откладывают учебу на годичный перерыв по сравнению с 1 200 20-летними. Более 207000 молодых людей будут работать в Великобритании в свой отпускной год. 140 000 молодых людей воспользуются перерывом в год для путешествий, где самыми популярными направлениями выступают Таиланд, Австралия и Вьетнам. Каждый пятый молодой человек полагается на «банк мамы и папы» для финансирования своего отпускного года.

Люди в возрасте от 18 до 25 лет обычно берут промежуточные годы, время, потраченное на поездку, курсы или работу, может создать новую перспек-

тиву или возможности, которые в противном случае, возможно, никогда не были бы реализованы.

Причины, по которым люди берут gap year [8]. В первую очередь, люди тратят несколько лет, чтобы путешествовать или зарабатывать деньги на работе. Большинство выпускников школ участвуют в государственных исследованиях и говорят, что основной причиной их перерыва в году обучения является «обретение независимости», а поездки и работа являются наиболее популярными маршрутами для достижения этой цели.

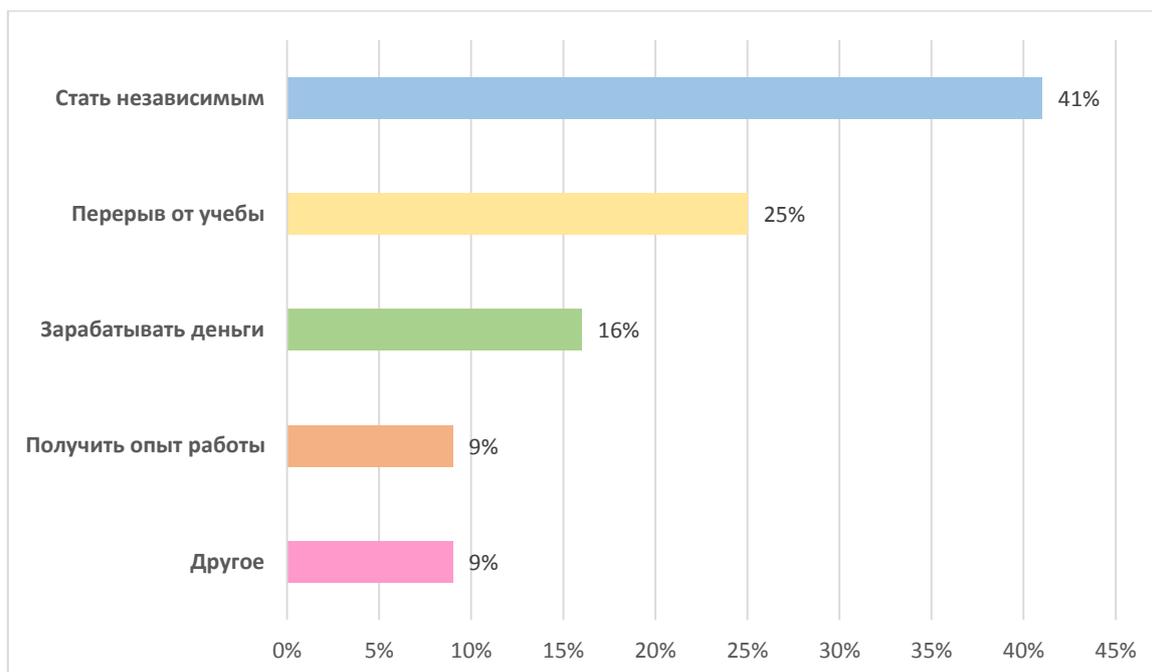


Рис. 1 Причины, по которым люди берут gap year [8]

Большая часть студентов тратят несколько лет на то, чтобы сосредоточиться на саморазвитии и развитии своей независимости, при этом 40% считают это основной причиной взятия gap year. Это понятно, поскольку мы говорим о молодых людях в возрасте от 18 до 25 лет, которые переходят на более высокие ступени образования и становятся взрослыми – решающим периодом саморазвития в жизни любого человека.

Хотя зарабатывание денег считается одним из основных занятий многих студентов в течение учебного года, на самом деле это одна из малых причин, по которым они берут перерыв. 14% решают приостановить учебу, чтобы могли сделать приоритетом опыт работы и пополнить свое резюме.

Наиболее частые действия в промежуточный год [9]. Согласно правительственному исследованию, на вопрос, в чем заключалась их «основная причина» перерыва в году, 61% ответили, что это какая-то форма оплачиваемой

мой работы, в то время как 26% ответили, что просто ждут начала своего курса. Это можно сравнить с такими вещами, как уход за семьей, безработица и ожидание результатов заявления о приеме на работу (что составляет 3% студентов промежуточного года).

7% выбрали дополнительное образование или курсы повышения квалификации, а 3% занялись волонтерской работой в обмен на получение ценного опыта.

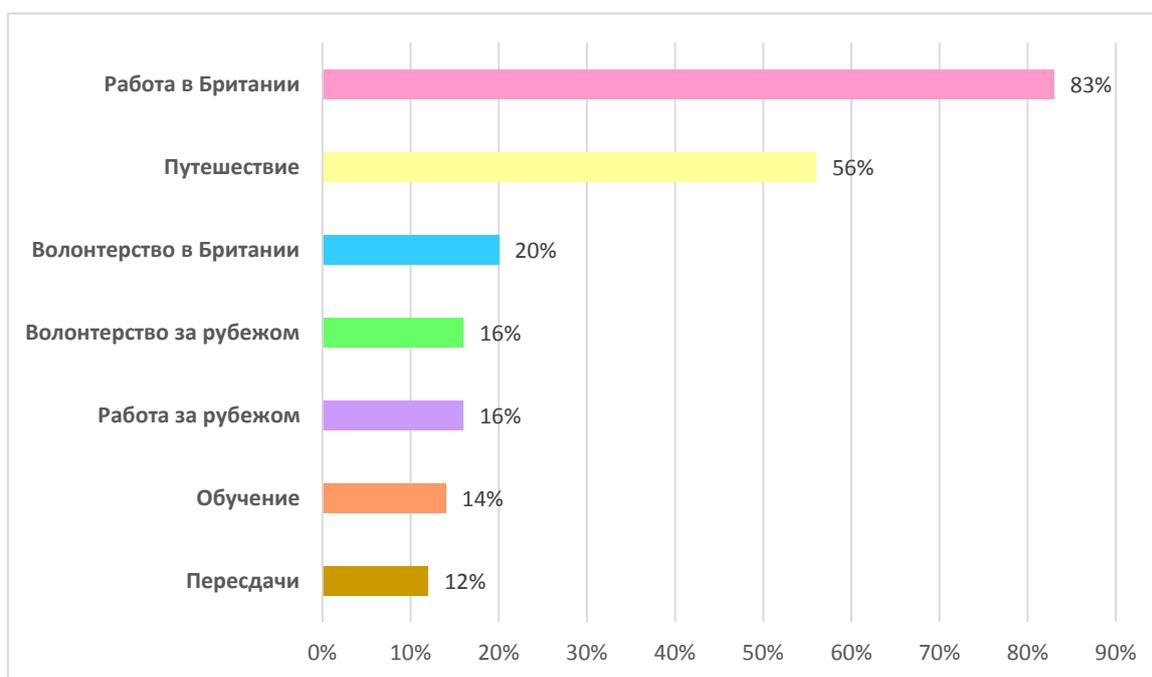


Рис. 2. Занятость людей, в течение промежуточного года gap year [8]

Еще 14% поступают на учебные курсы в течение промежуточного года, в то время как пересдача экзаменов и время учебы тоже составляют 12% студентов в этот период.

Помогает ли gap year в трудоустройстве в будущем? Будь то получение большей независимости посредством путешествий или поиск оплачиваемого или добровольного опыта работы, выпускники школ, взявшие перерыв на год, надеются, что время, проведенное вне учебы, пойдет на пользу их долгосрочным целям.

Большое значение придается получению стипендии в университете, поскольку до 74% всех выпускников, вероятно, найдут работу на полную ставку. Это соответствует 80% людей в Великобритании, которые считают, что какое-то время вне системы образования увеличивает их возможности трудоустройства.

Другие ключевые выводы, которые следует учитывать [10]. В Великобритании 60% опрошенных считают, что это помогло им решить, какой предмет изучать в университете; 66% более серьезно отнеслись к учебе по возвращении; 97% выпускников школ достигли более высокого уровня зрелости из-за того, что они взяли промежуточный год; 96% тоже повысили уверенность в себе; 84% приобрели навыки, которые, по их мнению, помогут им добиться успеха в будущей карьере.

Выводы. Таким образом, практика «gap year» в России и Великобритании имеет как свои преимущества, так и недостатки. Для ее реализации в России необходимо предусмотреть множество вопросов, во-первых, со стороны политики государства, начиная с введения специальных программ по финансовой помощи для выпускников и зачисляя предоставлением отсрочки от призыва на этот период для юношей. Во-вторых, нужно изменить отношение к высшему образованию самих граждан. Годовой перерыв перед поступлением в вузы может помочь российским школьникам точнее определиться с тем, кем они хотят стать и на какую специальность следует поступать, но только в том случае, если сами они морально будут готовы провести это время с пользой для себя. Для этого нужно делать больший упор на развитие креативного мышления у детей. Опыт Великобритании показывает возможности gap year, для более конструктивного выбора предмета дальнейшего изучения, освоение новых навыков, профессиональных качеств.

Список литературы

1. Занятость и безработица в Российской Федерации в августе 2018 года // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/187.htm (дата обращения: 03.04.2022).
2. Что ждет выпускников и молодых специалистов на рынке труда? [Электронный ресурс]. URL: <https://career.ru/article/22892> (дата обращения: 03.04.2022).
3. Только 37 процентов выпускников работают по специальности // Интернет-портал «Российской газеты». [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2018/06/04/tolko-37-percentov-vypusknikov-rabotaiut-po-specialnosti.html> (дата обращения: 03.04.2022).
4. Дьюи Дж. Демократия и образование, М.: Педагогика-Пресс, 2000. 382 с.
5. Левин К. Теория поля в социальных науках. Пер. с англ. – СПб.: «Сенсор», 2000. 368 с.
6. Роджерс К. О становлении личностью. Психотерапия глазами психотерапевта. [Электронный ресурс]. URL: <http://psylib.org.ua/books/roger01/index.htm> (дата обращения: 03.04.2022).
7. Правительство Соединенного Королевства: показатели промежуточного года: охват, тенденции и долгосрочные результаты. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/gap-year-takers-uptake-trends-and-long-term-outcomes> (дата обращения: 03.04.2022).

8. Исследование Andrew Lynch «Gap Year Statistics UK 2020». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.teachingabroadirect.co.uk/blog/gap-year-statistics-uk> (дата обращения: 03.04.2022).

9. Годовая группа: статистика промежуточного года, которая поможет совершить скачок. [Электронный ресурс]. URL: <https://yearoutgroup.org/gap-year-statistics/> (дата обращения: 03.04.2022).

10. Университеты Великобритании: высшее образование в цифрах. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.universitiesuk.ac.uk/facts-and-stats/Pages/higher-education-data.aspx> (дата обращения: 03.04.2022).

THE GAP YEAR EXPERIENCE IN THE UNITED KINGDOM

E.A. Panina

Gap year is a phenomenon of foreign culture, which means a break between graduation from school and admission to university (literally translated as "a gap in a year"). In Russia, the gap year practice is less common, but it is still used. School graduates after graduation face the problem of choosing a university and a specialty. Few of them think that with admission to university, you can postpone and spend your year competently, which will help you figure yourself out, take a break, try different professions, courses, study yourself and the world in order to go further to study with a more informed choice. The paper considers the gap year experience in the UK and its opportunities in Russia.

Keywords: gap year, intermediate year, education, foreign experience.

УДК 316

ГОРОД, ДРУЖЕСТВЕННЫЙ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ, КАК ФЕНОМЕН

Д.А. Процив

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

Особое внимание уделяется процессам старения населения и урбанизации. Приведены статистические данные о численности старшего поколения Российской Федерации с распределением по типу населенных пунктов и данные об ожидаемой продолжительности жизни при рождении в России. Изучено, насколько в целом к пожилым людям проявляется внимание в современном российском обществе. Анализируется концепция города, дружественного пожилым людям, созданная Всемирной организацией здравоохранения. В качестве примеров взяты города Нидерландов и Польши. Рассматриваются причины трудностей с реализацией проекта в России по созданию городов, учитывающих возрастные особенности.

Ключевые слова: старшее поколение, дружественный город, активное долголетие, ВОЗ, Россия, Нидерланды, Польша.

Старение населения и урбанизация – важнейшие процессы, которые берут начало в 19 веке и все еще продолжают оказывать значительное влияние на жизнь людей во всем мире, включая Россию.

Население считается «старым», если доля лиц в возрасте 65 лет и старше в общей численности равна 7% и выше [1]. По данным Федеральной службы государственной статистики, за последние три года население России в возрасте 65 лет и старше увеличилось на 1,2 млн. человек и составило 23,2 млн. человек в 2021 году – 16% от всего населения страны. При этом общая численность россиян сократилась более чем на 600 тыс. человек с 2019 по 2021 гг. [2].

Современные представители старшего поколения России по большей части являются городскими жителями (на 1 января 2021 г. 74% людей в возрасте 65 лет и старше живут в городах). С 2019 по 2021 гг. численность сельского населения в пожилом возрасте увеличилась на 300 тыс. человек, тогда как численность городского населения данной возрастной категории увеличилась почти на миллион человек [2].

Ожидаемая продолжительность жизни городского населения России при рождении выше, чем продолжительность жизни сельского населения на 1–3 года, так как в городах лучше условия проживания, более развиты сферы общественной жизни, больше ресурсов и возможностей, чем в сельских населенных пунктах.

По оценкам Росстата, ожидаемая продолжительность жизни при рождении в России со временем будет возрастать. В 2021 г. по низкому варианту прогноза ожидаемая продолжительность жизни при рождении составит в России 73,6 года (для мужчин – 68,6, для женщин – 78,4), по высокому варианту прогноза – 75 лет (для мужчин – 70,2, для женщин – 79,6). К 2035 г. по низкому варианту прогноза ожидаемая продолжительность жизни при рождении увеличится на 1,8 год (для мужчин – на 2,5, для женщин – на 1,2) по сравнению с 2021 г., по высокому варианту прогноза – на 6,6 лет (для мужчин – на 8, для женщин – на 5,1) [3].

С увеличением продолжительности жизни человеку важно оставаться здоровым и включенным в общество как можно дольше. Впервые понятие «активное долголетие» было сформулировано Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) в 2002 г. Впоследствии данное понятие стало использоваться в национальных и федеральных проектах России [4, с. 4]. На практике в нашей стране существуют трудности с реализацией принципов активного образа жизни пожилых граждан.

По данным ВЦИОМ, половина российского населения в возрасте 18–59 лет считают, что к пожилым людям в обществе проявляют скорее недостаточно внимания (49%). Четверть населения в молодом и среднем возрасте уверены, что людям старшего возраста уделяют недостаточно внимания (25%). Людей в возрасте 60 лет и старше, признающих нехватку общественного внимания к старшему поколению, на 11% больше, чем людей младшего возраста (36% против 25%) [5].

С каждым годом доля людей пожилого возраста, преимущественно являющихся жителями городов, в общей численности населения будет увеличиваться, активное долголетие будет занимать все большую часть человеческой жизни, качество которой напрямую зависит от условий среды проживания. В 2005 г. ВОЗ предложила идею города, дружественного представителям старшего поколения, свободного от физических и социальных барьеров, направленного на укрепление здоровья, позволяющего заниматься любимым делом на протяжении всей жизни. Город, удобный для пожилых людей, будет комфортен для всех жителей. В 2010 г. ВОЗ создала Глобальную Сеть городов и сообществ, ориентированных на людей старшего возраста, после проведения исследования в разных странах, направленного на определение возможных действий по учету возрастных особенностей. Сегодня Глобальная сеть охватывает 39 (20%) из 194 государств-членов ВОЗ [6, с. 2, 8].

Как правило, в обществе образ пожилых людей связан с зависимостью и уязвимостью [7, с. 59]. Однако на процесс старения можно смотреть с положительной точки зрения. Пожилые люди, обладающие значительным жизненным опытом, должны восприниматься как ценный человеческий ресурс. Чтобы старшее поколение могло реализовывать свой потенциал, оно должно жить в приспособленном под возрастные особенности городе, иметь возможность оперативно решать возникающие проблемы и полный доступ к городским пространствам и структурам.

Польша и Нидерланды могут служить примером стран, у которых получилось создать большое количество городов, учитывающих возрастные особенности населения. В Нидерландах во всех районах созданы центры для досуговой деятельности пожилых людей, обмена опытом, занятий спортом, борьбы с одиночеством. В Польше тоже организованы общественные центры для людей 60 лет и старше, финансируемые из городского бюджета, в которых проводятся различные мероприятия. Интеграция людей пожилого возраста может осуществляться через другие формальные и неформальные программы. Пожилые граждане имеют возможность посещать музеи, театры и концертные залы бесплатно или по льготным тарифам.

Старшее поколение Нидерландов, не успевшее освоить Интернет, может задать интересующие вопросы в общественных центрах, пройти курс по использованию компьютеров или планшетов. Общедоступная информация пишется специальным шрифтом, понятным и удобным для пожилых людей. Аналогичные бесплатные программы по повышению цифровой грамотности населения пожилого возраста реализуются в польских библиотеках. Общение между представителями старшего поколения в Польше осуществляется в общественных центрах, на специальных семинарах, посредством размещения информации на правительственном сайте и в местных газетах.

В Нидерландах действуют стимулирующие меры для повышения шансов на трудоустройство людей старшего возраста, существует система компенсации затрат при участии пожилых граждан в добровольческой деятельности, возможность участия в принятии решений на муниципальном уровне, реализуются различные предпринимательские программы и проекты по технологиям умного дома. Для тех, кто ухаживает за пожилым родственником, существуют официальные группы поддержки, цель которых заключается в обмене опытом и получении психологической помощи. В Польше пожилые граждане имеют право предлагать местным политикам решение каких-либо актуальных проблем.

При строительстве домов в Нидерландах особое внимание уделяется доступности и безопасности. Существует бесплатный скоростной пассажирский транспорт для пожилых людей с приветливым персоналом, остановками рядом с местом жительства, работают добровольные службы такси и доставки лекарств на дом, предоставляются бесплатные услуги проката электроскутеров. В польских городах для людей в возрасте 70 лет и старше популярна программа бесплатного проезда на общественном транспорте и проезда на такси по сниженной цене.

Для жителей Нидерландов доступны городские фермы. В Польше существуют бесплатные тренажерные залы для людей всех возрастов. Уход за зелеными насаждениями, наличие достаточного количества скамеек стимулирует пожилых нидерландцев посещать парки. В польских городах тоже происходит благоустройство и озеленение мест отдыха. Здания и государственные учреждения становятся более доступными для маломобильных групп населения [8, с. 8–10].

В России, несмотря на тенденции увеличения продолжительности человеческой жизни и доли лиц в возрасте 65 лет и старше в общей численности городского населения, пока не существует таких благоприятных для пожилых людей городов, какие есть за рубежом. Российские города преимущественно

ориентированы на потребности населения молодого и зрелого возраста. Реализация проектов городов и сообществ, учитывающих возрастные особенности, в условиях России имеет ограничения из-за финансовых трудностей, менталитета россиян, традиций многопоколенности [9, с. 15]. Часто успехи на пути к созданию «дружелюбных городов» не предаются гласности, что мешает привлечению дополнительных ресурсов. Тем не менее, в России уже имеются некоторые попытки преобразования городов под потребности старшего поколения. Например, к проекту ВОЗ «Город, дружественный пожилым людям» присоединились Уфа и Волгоград.

В заключение стоит отметить, что создание городов, ориентированных на пожилую возраст, – это долгий, сложный, требующий больших денежных затрат процесс, при этом он крайне необходим. Города в Нидерландах и Польше служат доказательствами, что данная задача вполне осуществима.

Список литературы

1. Демографическое старение // Демографический энциклопедический словарь. М., Советская энциклопедия, 1985. 607 с.
2. Распределение населения по возрастным группам // Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/lmQYcmwP/demo14.xls> (дата обращения: 07.10.2021).
3. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении // Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/progn7.xls> (дата обращения: 07.10.2021).
4. Концепция политики активного долголетия: научно-методологический докл. к XXI Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2020 г. / под ред. Л.Н. Овчаровой, М.А. Морозовой, О.В. Синявской; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. 40 с.
5. «Срок дожития» и другие перлы, или о старости в России // Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/srok-dozhitiya-i-drugie-perly-ili-o-starosti-v-rossii> (дата обращения: 07.10.2021).
6. The Global Network for Age-friendly Cities and Communities: looking back over the last decade, looking forward to the next. Geneva, Switzerland: World Health Organization; 2018 (WHO/FWC/ALC/18.4). Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
7. Garcia Ballesteros A., Jimenez Blasco B.C. Urbanization and population ageing: implications of two simultaneous processes. Invest. Geog [online]. 2016, n. 89, pp. 58–73. ISSN 2448-7279. <https://doi.org/10.14350/riq.47362>.
8. Van Hoof J., Kazak K.J., Perek-Białas M.J., Peek T.M.S. The Challenges of Urban Ageing: Making Cities Age-Friendly in Europe // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2018. Vol. 15. Iss. 11. № 2473.
9. Деточенко Л.С., Киенко Т.С. Качество жизни пожилого населения в городских условиях: проблемы и опыт решения // Медико-социальные и психологические аспекты безопасности промышленных агломераций: материалы Международной науч.-практ. конф., Екатеринбург, 2016. Екатеринбург: Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2016. С. 12–20.

AN AGE-FRIENDLY CITY AS A PHENOMENON

D.A. Protsiv

The article pays special attention to the processes of population aging and urbanization. Statistical data on the number of the older generation of the Russian Federation with distribution by type of settlements and life expectancy at birth in Russia are presented. It is studied how much attention is paid to the elderly in general in modern Russian society. The concept of an age-friendly city, created by the World Health Organization, is analyzed. The cities of the Netherlands and Poland are taken as examples. The reasons for the difficulties with the implementation of the project on the creation of age-friendly cities in Russia are considered.

Keywords: older generation, age-friendly city, active longevity, WHO, Russia, Netherlands, Poland.

УДК 316

НЕТИПИЧНЫЕ РОДИТЕЛИ: ОТСУТСТВУЮЩИЕ МАТЕРИ И ВОВЛЕЧЕННЫЕ ОТЦЫ*

Е.С. Рябинская

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

На основании социологических исследований и официальных статистических данных анализируются понятия немодального родительства, девиантного и деструктивного материнства, материнского и отцовского монородительства, вовлеченного отцовства.

Ключевые слова: немодальное родительство, девиантное материнство, деструктивное материнство, монородительство, отцовская семья, вовлеченное отцовство.

Немодальное родительство как распространяющийся, вследствие трансформации семьи как социального института и малой социальной группы, тип брачно-семейных отношений все чаще становится предметом исследований социальных наук. Немодальное родительство может классифицироваться по разным основаниям: *семейной структуре* (монородительское, повторнобрачное, внебрачное), *возникновению родительства* (с применением ВРТ, замещающее, приемное), *родительским социальным прак-*

* Подготовлено при поддержке гранта Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов наук, Проект № МК-641.2021.2 «Дискурсивные практики немодального родительства: общественное мнение и государственная политика».

тикам (нерезидентное, вовлеченное, эгалитарное), *моделям воспитания* (осознанное, ответственное, «интенсивное», дисфункциональное, девиантное, иждивенческое), *демографической безопасности* (несовершеннолетнее, позднее, многодетное) [1, с. 26–27]. Рассмотрим отсутствующее материнство и вовлеченное отцовство как типы немодального/ нетипичного родительства на примере девиантного, деструктивного материнства и отцовского монородительства.

Под *девиантным материнством* подразумевается отказ матери от ребенка (новорожденного ребенка) [2, с. 552; 3, с. 99; 4, с. 26]. *Причинами отказа* могут быть: асоциальный образ жизни женщины (алкогольная, наркотическая зависимость, бродяжничество, бездомность); психологическая незрелость; отсутствие сексуальной культуры; неблагоприятный детско-родительский опыт, отсутствие позитивного примера материнства; нарушение семейных связей (развод родителей, случаи устройства детей в детские дома); опыт насилия в семье; отсутствие жилья, материальные трудности; отсутствие поддержки, помощи (родственников, друзей); непринятие ребенка семьей его матери; нахождение на попечении у мужчины, который отказывается содержать ребенка; ожидание ребенка от другого мужчины/ мужчины, у которого есть другая семья; несовпадение ожиданий и реальности (идеального и реального ребенка); неготовность менять свой образ жизни после рождения ребенка; патология, инвалидность ребенка [2, с. 552–553; 4, с. 24–28]. Отмечается, что такие факторы, как отсутствие жилья, постоянной работы и, соответственно, заработка, помощи и поддержки близких людей, могут носить временный характер, в связи с чем женщина вынуждена временно оставить ребенка на попечение государства [5, с. 553–554]. Однако, по данным Министерства здравоохранения и Федеральной службы государственной статистики, число детей, поступивших в дома ребенка от родителей и забранных ими в течение года, не совпадает [5; 6]. Можно сделать вывод, что данный процесс либо затягивается, либо в конечном итоге не увенчивается успехом. Тем не менее, в последние годы отмечается снижение разницы между оставленными и забранными детьми (рис. 1).

Переписи населения фиксируют динамику числа *монородительских семей*. Согласно данным Всероссийской переписи населения 2002 г., доля домохозяйств с монородительской структурой составила 23,2% от общего числа домохозяйств с детьми до 18 лет, из них 14% – домохозяйства с нуклеарной структурой, то есть состоящие только из матери/ отца с ребенком/ детьми. По данным Всероссийской переписи населения 2010 г., доля таких домохозяйств составила 21,1% и 13% соответственно, а по данным микропереписи 2015 г., –

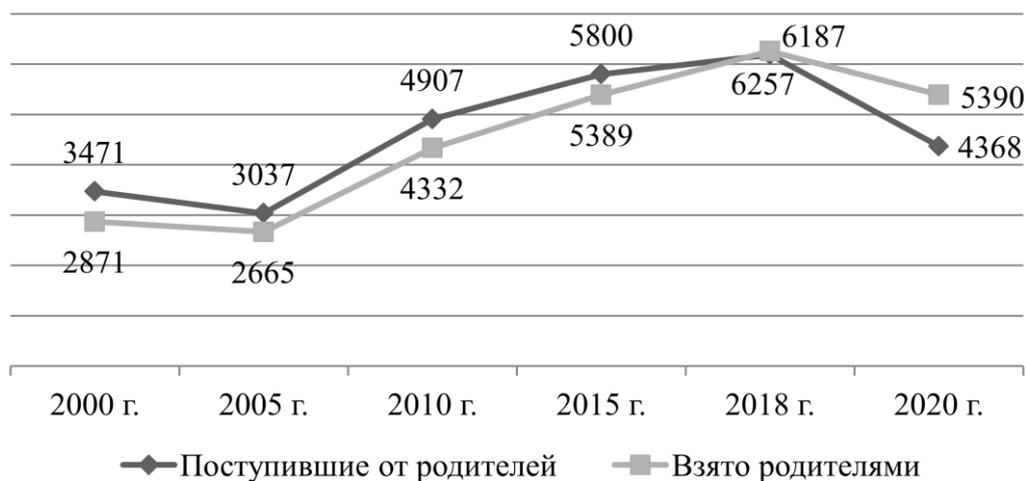


Рис. 1. Число детей, поступивших в дома ребенка от родителей и взятых ими в течение года

22,5% и 15,3% соответственно. Динамика показателей свидетельствует о высоком уровне распространенности домохозяйств с монородительской структурой, особенно домохозяйств, состоящих из матери и ребенка/ детей. Согласно материалам микропереписи населения 2015 г., доля материнских семей составила 14% от общего числа домохозяйств с детьми до 18 лет и 91,7% от общего числа монородительских простых семей. Тем не менее, число отцовских семей постепенно увеличивается. Согласно результатам Всероссийской переписи населения 2002 г., доля отцовских семей составила 1,2% от общего числа домохозяйств с детьми до 18 лет и 8,5% от общего числа домохозяйств, состоящих из одного родителя и ребенка/ детей. Данные Всероссийской переписи населения 2010 г. свидетельствуют о 1,3% и 9,8% таких домохозяйств соответственно, а микроперепись 2015 г. зафиксировала 1,3% и 8,3% соответственно (рассчитано автором по [7]). Объединенные данные Всероссийской переписи населения 2010 г. и переписи населения в Крымском федеральном округе 2014 г. свидетельствует о росте семей, состоящих из отца с ребенком/ детьми, до 3,7% от общего числа семейных ячеек с детьми до 18 лет (рассчитано автором [8]). Стоит отметить, что среди монородительских домохозяйств семьи с простой структурой, то есть матерью/ отцом с ребенком/ детьми, преобладают над семьями с расширенной структурой, то есть матерью/ отцом с ребенком/ детьми и другими родственниками (рис. 2). Можно предположить, что большинство одиноких матерей и отцов воспитывают детей самостоятельно и, если прибегают к помощи, то она носит ситуативный характер.



Рис. 2. Динамика домохозяйств с монородительской структурой от общего числа домохозяйств с детьми до 18 лет

С помощью комплекса методов социологического исследования А.И. Михайловой была разработана типология *деструктивного материнства*, на основании которой можно выделить *причины образования отцовских семей* (рис. 4) [9; 10, с. 26-27]:

1. Смерть матери ребенка (34,2%). Статистические данные фиксируют *материнскую смертность* – соотношение числа случаев женских смертей, наступивших в период беременности или в течение 42 дней после ее окончания от экстрагенитальных (в результате болезней, отягощенных влиянием беременности) и акушерских (в результате прямых акушерских осложнений) патологий, на 100 000 родившихся живыми [11, с. 134]. По данным Федеральной службы государственной статистики, в период с 2010 по 2020 гг. этот показатель снизился в 1,5 раза, однако в 2020 г. был отмечен его рост на 20% по сравнению с 2019 г. (рис. 3) [12]. Основными причинами материнской смертности, по данным Министерства здравоохранения за 2018 и 2019 гг., стали экстрагенитальные заболевания (41%), кровотечения (15%) и септические осложнения (14%) [13, с. 23]. По информации, предоставленной Городской клинической больницей №31 Департамента здравоохранения города Москвы, более половины умерших оказались женщинами в возрасте от 31 до 40 лет (52%), чуть меньше – от 21 до 30 лет (40%) [11, с. 135]. Можно сделать вывод, что основная доля материнских смертей связана с ухудшением здоровья самих женщин, в том числе в связи с увеличением возраста деторождения. Очевидно, отцовская семья может образоваться не только в результате материнской смерти от осложнений беременности, родов и послеродового периода, но и в результате, например, естественной смерти женщины или несчастного случая.

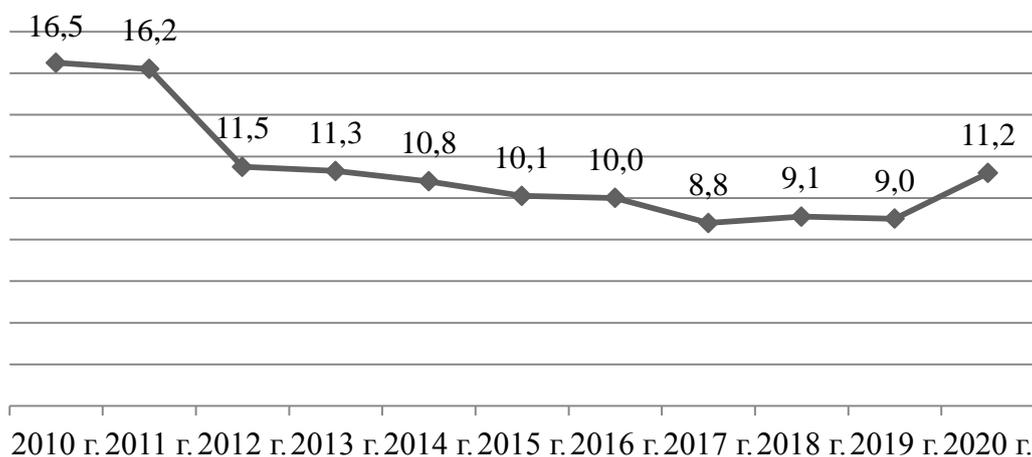


Рис. 3. Динамика материнской смертности

2. Лишение матери родительских прав (25,3%). По информации пресс-службы Верховного суда, в 2017 г. были лишены родительских прав 3072 человека (в 448 случаях оба родителя были лишены родительских прав): 62% мужчин и 38% женщин [14], то есть матерей лишают родительских прав почти в два раза реже, чем отцов.

3. Добровольный уход женщины из семьи и отказ от воспитания ребенка с целью достижения финансового благополучия или устройства своей личной жизни с новым партнером (23,1%).

4. Вынужденное изолирование, вследствие длительного лечения, тюремного заключения, лишения права воспитывать ребенка после развода по решению суда (16,4%). Стоит отметить, что в случаях пребывания женщины в пенитенциарных учреждениях реализуются программы по поддержанию семейных, в том числе детско-родительских, связей с целью возвращения женщины-матери в семью [15].

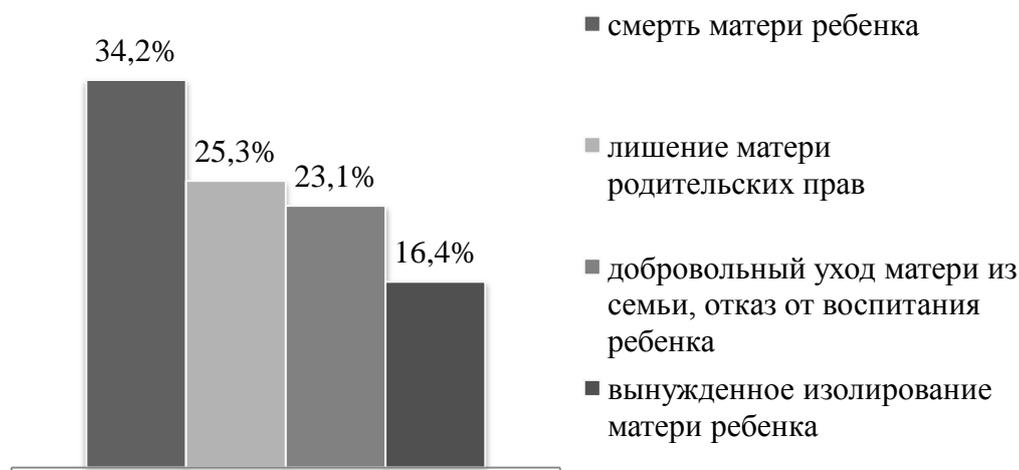


Рис. 4. Причины появления отцовских семей, %

Таким образом, отцовское монородительство может быть разделено на *вынужденное* (смерть матери ребенка, лишение матери родительских прав, решение матери покинуть семью и ребенка, отбывание матерью наказания в местах лишения свободы, длительная болезнь матери) и *осознанное* (результат борьбы отца за право единоличной опеки над ребенком после развода) [16, с. 318]. Стоит отметить, что законодательство РФ не предусматривает применения одинокими мужчинами ВРТ (суррогатного материнства) [17], что, в свою очередь, ограничивает возможности для формирования отцовского монородительства. Можно предположить, что это связано с дополнительной нагрузкой на государство по поддержке таких семей, потому что фактически применение ВРТ одинокими мужчинами (как и женщинами) ведет к образованию неполных семей, а также с возможными рисками, сопряженными с реальной готовностью мужчины в одиночку воспитывать ребенка, а возможно, и нескольких детей (издержки ВРТ).

Монородительское отцовство, как вынужденное, так и осознанное, является частью *вовлеченного отцовства*, которое может быть типологизировано по интенсивности, мотивированности, оценке родительского вклада и эффекту воздействия [см. 18, с. 12–13]. Стоит подчеркнуть, что названные причины/факторы формирования отцовского монородительства могут носить временный характер и перерасти в другие формы немодального родительства, например, повторнобрачного, приемного.

Отсутствующее материнство и вовлеченное отцовство не ограничиваются рассмотренными в работе типами немодального/ нетипичного родительства (девиантного, деструктивного материнства и монородительского отцовства), это более широкие понятия, требующие дальнейшего изучения.

Список литературы

1. Янак А.Л. Типология немодального родительства // Теория и практика общественного развития. 2021. № 9. С. 25–31.
2. Николаева Т.А. Феномен девиантного материнства в современном социуме: мифы и реальность // Science Time. 2015. № 4 (16). С. 552–556.
3. Тарченко В.С. Отказ от новорожденного как форма девиантного материнского поведения // Власть. 2017. Т. 25. № 1. С. 98–102.
4. Самохина К.И. Проблема отказа от новорожденного в отечественной и зарубежной науке: теоретико-методологический анализ (подходы) // Женщина в российском обществе. 2016. № 2 (79). С. 22–33.
5. Основные показатели здоровья матери и ребенка, деятельность службы охраны детства и родовспоможения в Российской Федерации // Статистический сборник 2018 год // Министерство здравоохранения Российской Федерации. URL: <https://minzdrav.gov.ru/ministry/61/22/stranitsa-979/statisticheskie-i-informatsionnye-materialy/statisticheskii-sbornik-2018-god> (дата обращения: 03.05.2022).

6. Дома ребенка // Здравоохранение в России. 2021: Стат.сб. / Росстат. М., 2021. 171 с. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zdravoohran-2021.pdf> (дата обращения: 03.05.2022).
7. Перепись населения // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/vpn_popul (дата обращения: 01.05.2022).
8. Структура семейных ячеек по числу детей моложе 18 лет (включая супружеские пары без детей и с детьми, матерей с детьми, отцов с детьми) // Семья, материнство и детство // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13807> (дата обращения: 01.05.2022).
9. Михайлова А.И. Монородительские (отцовские) семьи: социолого-управленческий аспект: Автореф. дисс. ... канд. соц. наук: 22.00.08. Чита, 2014. 24 с.
10. Михайлова А.И. Деструктивные типы материнства как фактор образования отцовской семьи (на примере Забайкальского края) // Аспирант. 2014. № 2 (16). С. 24–28.
11. Коноплянников А.Г., Михалёва Л.М., Оленев А.С., Кудрявцева Я.Ю. [и др.] Анализ структуры материнской смертности // Вопросы гинекологии, акушерства и перинатологии. 2020. № 19 (3). С. 133–138.
12. Материнская смертность // Семья, материнство и детство // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13807> (дата обращения: 03.05.2022).
13. Филиппов О.С., Гусева Е.В. Материнская смертность в Российской Федерации в 2019 г. // Проблемы репродукции. 2020. Т. 26. № 6 (2). С. 8–26.
14. В прошлом году родительских прав лишили больше 3 тысяч человек // Комсомольская правда. 7 марта 2018. URL: <https://www.kp.ru/daily/26803/3838742/> (дата обращения: 03.05.2022).
15. Латышева Л.А. Сохранение и укрепление социально полезных связей с семьей у женщин, отбывающих наказания в виде лишения свободы // Ведомости УИС. 2018. № 11 (198). С. 32–39.
16. Янак А.Л. Векторы трансформации практик отцовского монородительства // Практики заботы в современном обществе: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Саратов: Изд-во «Саратовский источник», 2017. С. 316–319.
17. Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 26.03.2022) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 10.04.2022) // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/3b0e0cbbd6f1b1a07c0b0b3d4df406a2ecf108a1/ (дата обращения: 04.05.2022).
18. Янак А.Л. Социальные практики отцовства в современной российской семье: Автореф. дисс. ... канд. соц. наук: 22.00.04. Н. Новгород, 2019. 23 с.

UNTYPICAL PARENTS: ABSENT MOTHERS AND INVOLVED FATHERS

E.S. Ryabinskaya

Based on sociological research and official statistical data the concepts of non-modal parenthood, deviant and destructive motherhood, single parenthood, paternal single parenthood, involved fatherhood are analyzed.

Keywords: non-modal parenthood, deviant motherhood, destructive motherhood, single parenthood, paternal family, involved fatherhood.

АКТУАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ БАРЬЕРЫ В ФОРМИРОВАНИИ ПРИВЕРЖЕННОСТИ К ЛЕЧЕНИЮ ВИЧ-ИНФЕКЦИИ СЕМЕЙ, ЗАТРОНУТЫХ ВИЧ

Н.Н. Чуркина^{1,2,3}, А.В. Амиров², И.А. Касьянова^{2,3}

¹ Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

² Нижегородский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД
и инфекционными заболеваниями

³ Приволжский исследовательский медицинский университет

Исследуются, главным образом, проблемы инфицированных ВИЧ несовершеннолетних, качество жизни и здоровье которых напрямую зависит от позиции их биологических или замещающих семей.

Ключевые слова: ВИЧ-инфекция, семьи, затронутые ВИЧ, социально-психологические барьеры лечения от ВИЧ-инфекции.

К числу проблем, которые создает эпидемия ВИЧ-инфекции, относится вовлечение в эпидемический процесс детей и подростков. Доля охваченных диспансерным наблюдением ВИЧ-инфицированных подростков и детей до 18 лет в 2016 г. составила 1,7% от кумулятивного количества инфицированных ВИЧ лиц на территории ПФО. Находящиеся под наблюдением ВИЧ-позитивные несовершеннолетние имеют по преимуществу перинатальный путь инфицирования. Среди ВИЧ-позитивных несовершеннолетних в ПФО 67,5% посещали образовательные организации дошкольного и основного общего образования (в 2010 г. их доля составляла 41,3%). В большинстве своем инфицированные дети проживают в семьях с биологическими или приемными родителями [1], однако дети и подростки нуждаются в психологической и социальной адаптации, а также в медицинской помощи. В дополнение к антиретровирусной терапии и иному медикаментозному лечению детям и подросткам совершенно необходима психологическая и социальная поддержка, которая в повседневной жизни должна оказываться ближайшим окружением ребенка (семья). Качество жизни инфицированных ВИЧ несовершеннолетних имеет прямо пропорциональную зависимость от сознательности и степени приверженности к медицинскому и социальному процессам биологических (приемных) родителей. Решение задач улучшение качества жизни детей с ВИЧ возможно только при комплексном сопровождении детей и семей, живущих с ВИЧ.

Одной из причин отказа от лечения ВИЧ-инфекции считается явление, которое в России называется ВИЧ-диссидентство, или СПИД-диссидентство (в нашей стране наблюдается примерно с 2000-х гг.). Это направление получило широкое распространение в сети Интернет и, в частности, из-за появления виртуальных площадок (форумов, чатов, социальных сетей и пр.), где могут общаться собственно ВИЧ-диссиденты [3], в том числе анонимно. Происхождение этого явления часто связано с отсутствием достоверной и понятной информации о ВИЧ-инфекции, погрешности консультирования и рядом других факторов. Отказ верить в неприятную и шокирующую информацию после получения диагноза может легко привести инфицированного ВИЧ в круг людей, уверяющих, что его заболевания не существует и лечить его не надо.

К сожалению, самыми уязвимыми при этом оказываются дети с диагнозом «ВИЧ-инфекция», когда они не получают должной медицинской помощи, а в случае отказа родителей от лечения жизнь ребенка может быть поставлена под угрозу. Однако взгляды участников движения ВИЧ-диссидентства опровергнуты научным сообществом как противоречащие существующим канонам, не имеющие достаточной научной обоснованности и являющиеся псевдонаучными [4].

По данным исследования, проведенного медицинской академией имени С.И. Георгиевского, люди, живущие с ВИЧ, негативно относятся к СПИД-диссидентам (82,2% опрошенных) [5], а также убеждены, что пропаганда диссидентских взглядов значительно способствует повышению смертности лиц с положительным статусом.

Второй значимой причиной можно указать недостаточную информированность представителей системы здравоохранения по вопросам предоставления социальной помощи ВИЧ-инфицированным гражданам. В некоторых случаях медики, работающие с ВИЧ-инфицированными гражданами и направляющие пациентов из медицинских организаций в учреждения, предоставляющие социальные услуги населению, четко не могут сформулировать значимость обращения для пациентов. Данные факторы приводят к позднему началу антиретровирусной терапии (далее-АРВТ), снижению приверженности к обследованию (лечению) или отказу от наблюдения и принятия АРВТ [6].

Третьей причиной можно назвать низкую информированность органов опеки по вопросам ВИЧ-инфекции, которые не видят оснований для составления протокола о ненадлежащем исполнении в отношении несовершеннолетних родительских обязанностей (не ходят на прием, не дают терапию). Представители опеки ложно считают, что родительские обязанности, в том

числе в части медицинского обеспечения, исполняются, если дома чисто, вещи лежат на своих местах, для несовершеннолетних имеется необходимое детское питание в соответствии с возрастом и в достаточном количестве. Таким образом, контроль за медицинским обеспечением ребенка при посещении данной семьи специалистами органов опеки отсутствует [6].

Низкий уровень социальной адаптации семей с инфицированными ВИЧ лицами обуславливает четвертую причину отказа от лечения. Это часто связано с финансовыми трудностями и замкнутостью социальной среды [7].

По данным результатов исследования, проведенного СПб ГБУ «Центр социальной помощи семье и детям Центрального района Санкт-Петербурга», отмечена низкая социальная активность семей, затронутых проблемой ВИЧ-инфекции. В этом исследовании приняли участие 15 семей, всего 54 человека, из них 22 взрослых и 32 несовершеннолетних, вновь принятых на социальное обслуживание в 2015 г. (выборка является репрезентативной) [7].

Анализ данных показал, что в 80% случаев возраст инфицированных ВИЧ лиц, проживающих в семьях, составляет 31–40 лет. По составу семей оказалось, что примерно 50% – это полные семьи, 50% – неполные. Низкий материальный уровень (ниже прожиточного минимума) имели 53% семей, средний материальный уровень (выше прожиточного) – 27% семей и высокий (в 2 раза превышающий минимальный прожиточный уровень) – 20% семей. Работали в момент исследования 20% родителей, 80% родителей работали неофициально, в службе занятости населения не состояли. В 53% семей у родителей отсутствовала социальная активность: они не обращались в социальные службы, некоторые из них отрицали наличие проблемы ВИЧ-инфекции, несмотря на официально установленный диагноз в медицинском учреждении.

Многие ВИЧ-инфицированные родители не знают, что можно полноценно жить и трудиться с диагнозом, поэтому они отказываются от терапии.

Несмотря на диагноз, подавляющее большинство родителей имеют вредные привычки (от табакокурения до употребления спиртных напитков и психоактивных веществ). В целом, наличие вредных привычек свидетельствует о серьезных аддикциях (зависимостях), о глубоких психологических проблемах людей (не всегда осознанных): тревогах, страхах, желании привлечь к себе внимание, слабой воли, аутоагрессии, что влечёт за собой проблемы в социальной адаптации, в том числе и всех членов семьи [7].

По признанию взрослых, их дети повторяют жизнь своих родителей и, будучи сами родителями, передают стиль поведения уже собственным детям. То есть отмечается инертность установок родителей в социальной жизни и возможность социальной дезадаптации детей. Пассивность в поиске работы,

отказ от работы, стремление к неофициальным видам трудоустройства, к временной занятости [7].

Как *пятую проблему* можно обозначить гендерное неравенство и стигматизацию. В большинстве известных исследований констатируется небезопасное качество жизни ВИЧ-инфицированных женщин, повышенный риск отказов от детей [8]. Некоторые женщины имеют крайне низкий уровень социальной адаптации и не могут создать оптимальные условия жизни не только для своего ребенка, но и для себя. Низкий уровень социальной компетентности может быть следствием: зависимого поведения, определенной модели поведения семьи, в которой она выросла. Многие женщины проживают на территории мужа (партнера) или родителей и не имеют юридических прав на жилье.

Проблемы зависимого поведения, внутрисемейная стигматизация приводят к конфликтам и внутрисемейному насилию, вследствие чего мама с ребенком нередко оказываются на улице. В ряде случаев женщины, боясь стигматизации и дискриминации со стороны ближайшего окружения, не раскрывают диагноза в семье. Отсутствие информации о ВИЧ-инфекции также препятствует организации поддержки женщине в семье с учетом ее интересов и потребностей. Большой спектр медицинских проблем у родственников и самой женщины тоже в значительной степени затрудняют возможность ухода за ребенком [9].

Качество жизни ВОЗ связывает с физическим, психологическим, эмоциональным и социальным здоровьем человека [10]. В большинстве литературных источников распространение ВИЧ инфекции среди несовершеннолетних напрямую связано с социальной дезадаптированностью, наличием зависимостей и уровнем жизни родителей. Этот комплекс факторов отражается на качестве жизни детей с ВИЧ. Эксперты отмечают и заметное влияние деструктивной ВИЧ-диссидентской информации, которая с определенного возраста может быть доступна через интернет и для самих детей, что в свою очередь приводит к трудностям принятия диагноза. Подобное уязвимое положение ВИЧ инфицированных детей требует особого внимания со стороны органов опеки и медицинских служб. Однако многими экспертами отмечается нехватка компетенций и недостаточный уровень знаний о ВИЧ у вышеперечисленных сотрудников, которые прежде всего контактируют с подобными семьями. Качество жизни детей с ВИЧ ухудшается по мере их взросления [11] с нарастанием социальных и психологических проблем и прогрессированием заболевания. Реабилитация детей с ВИЧ-инфекцией должна сопровождаться комплексным анализом функциональности семей, затронутых проблемой ВИЧ,

предоставлением услуг подготовленными компетентными специалистами, своевременной коррекцией выявленных негативных тенденций ухудшения качества жизни как со стороны педиатрической службы, так психосоциальной помощи.

Список литературы

1. Кузоватова Е.Е., Носов Н.Н., Гладышева О.С. Клинические и социальные аспекты эпидемии ВИЧ-инфекции среди несовершеннолетних в ПФО в 2010-2015 гг. // Актуальные вопросы ВИЧ-инфекции. Материалы Международной научно-практической конференции. СПб.: Изд-во: Санкт-Петербургская общественная организация «Человек и его здоровье», 2016. С. 84–87.
2. Крюкова А.А. СПИД-диссидентство: выбор, заблуждение или преступление? // Социальное обслуживание семей и детей: научно-методический сборник. 2016. Вып. 8: Семья и проблемы ВИЧ-инфекции: профилактика и социальное обслуживание. С. 110–115.
3. Коннов Д.С., Беляева В.В., Покровская А.В. Отрицание ВИЧ // Шаги профессионал. 2016. № 2. С. 652–679.
4. Dean T. Unlimited intimacy: Reflections on the subculture of barebacking. The University of Chicago Press, 2009. 237 с.
5. Булавинцева А.В. Отношение ВИЧ-позитивных граждан к движению "ВИЧ/СПИД-диссидентов" // Материалы Международного молодежного форума, посвященного 80-летию юбилею Ставропольского государственного медицинского университета. Ставрополь: Изд-во Ставропольского государственного медицинского университета, 2018. С. 584-585.
6. Селезнева В.А. Практический случай работы с семьей, имеющей в своем составе ВИЧ-инфицированного ребенка // Актуальные вопросы оказания помощи семьям и детям, живущим с ВИЧ: психолого-социальный аспект и научно-методическое обеспечение: сборник материалов конференции, 25 ноября 2016 года / Межрегион. благотвор. обществ. орг. "РК "Дет. деревни - SOS", С.-Петерб. гос. ин-т психологии и соц. работы; [редкол.: Н.М. Платонова, О.Г. Липницкая, Т.А. Мелешко]. СПб.: Лема, 2016. С. 13–18.
7. Сафронова Ж.С., Шалаева Ю.В. Характерные особенности социальной адаптации семей, затронутых проблемой ВИЧ-инфекции // Социальное обслуживание семей и детей: научно-методический сборник. 2016. Вып. 8: Семья и проблемы ВИЧ-инфекции: профилактика и социальное обслуживание. С. 51–57.
8. Алехин А.Н., Афанасьева Е.Д. Общение с ребенком как индикатор психической адаптированности ВИЧ-инфицированных матерей. [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2011. N 4. [Электронный ресурс]. URL: <http://medpsy.ru> (дата обращения: 03.04.2022).
9. Суковатова О.В., Белякова А.В. Вопросы оказания социальных услуг семьям, затронутым проблемой ВИЧ-инфекции, в Санкт-Петербурге // Актуальные вопросы ВИЧ-инфекции: Материалы Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 10–11 июня 2019 года. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургская общественная организация «Человек и его здоровье», 2019. С. 168–178.
10. Окрепилова И.Г., Венедиктова С.К. Управление качеством жизни. СПб.: СПбГУ-ЭФ, 2010. 104 с.
11. Особенности качества жизни у детей специализированного отделения детской больницы, рожденных ВИЧ-позитивными женщинами, с учетом клинической и медико-социальной характеристики обследуемых / М.Е. Рассказова, Н.Г. Садова, А.И. Симакова, Т.Н. Кузьмина // Научный потенциал. 2012. №2 (7). С. 17–22.

CURRENT SOCIO-PSYCHOLOGICAL BARRIERS IN SHAPING ADHERENCE TO HIV TREATMENT FOR FAMILIES AFFECTED BY HIV

N.N. Churkina, A.V. Amirov, I.A. Kasyanova

The authors focus on the problems of HIV-infected minors whose quality of life and health is directly related to the attitude of their biological or substitute families.

Keywords: HIV infection, families affected by HIV, socio-psychological barriers to HIV treatment.

УДК 364

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ СЛУЖБ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ

А.И. Шепелева

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

Рассматривается влияние пандемии на деятельность социальных служб; изменение регламента оказания услуг населению, меры поддержки социальных работников, предпринятые государством, а также какие проблемы, возникающие при оказании услуг, и их причины. Раскрывается роль волонтерского движения в период пандемии; виды оказанной помощи, количество и состав волонтеров; поддержка пожилых граждан и развитие волонтерской деятельности за последние годы.

Ключевые слова: социальная работа, пандемия, деятельность социальных служб, волонтеры.

Пандемия COVID-19 оказала и продолжает оказывать своё действенное влияние на все сферы жизни общества во всех странах мира: политику, экономику, образование, науку, здравоохранение, культуру. Данный факт подтверждается исследованиями РБК и SAP [1], фонда «Общественное мнение» [2], НИУ ВШЭ [3], Исследование влияния пандемии на современный уровень качества жизни Российского общества (Вардикян Мария Самвеловна, Николаева Алла Алексеевна) [4].

Социальная работа с населением не стала исключительной сферой деятельности, которую не коснулись бы последствия пандемии. Деятельность работников социальных служб тоже претерпела изменения. Стоит отметить, что регламента, регулирующего деятельность социальных служб в период пандемии, нет, есть инструкции по взаимодействию с клиентами; в основном они затрагивают выполнение базовых мер предосторожности (наличие средств индивидуальной защиты, контроль за температурой тела) [5].

Учитывая возросшую нагрузку, государство поддержало социальных работников стимулирующими выплатами:

за двухдневную смену в размере 1 МРОТ в период с 1.04 по 30.06.2019, данная сумма не облагается НДФЛ;

надбавка за специфику работы в сфере социального обслуживания (осуществляется с 1 января 2021 года) составляет (от оклада):

- 12% – руководителям, специалистам и другим служащим;
- 8% – рабочим [6].

Могло ли отсутствие общего регламента и увеличение нагрузки спровоцировать увеличение проблем при оказании услуг? Ответ на данный вопрос мы можем получить исходя из инициативного всероссийского опроса "ВЦИОМ-Спутник", проведенного 7 ноября среди 1,6 тыс. россиян в возрасте от 18 лет методом телефонного интервью [7].

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) выяснил, что у большинства россиян (75%), получавших услуги социального обслуживания в период пандемии новой коронавирусной инфекции, не возникло с этим каких-либо проблем. При этом всего услугами соцобслуживания воспользовались 27% респондентов, свидетельствуют данные опроса, опубликованные на сайте центра.

Согласно материалам исследования, чаще всего о получении услуг социального обслуживания сообщали россияне в возрасте 18-24 лет (37%), а также жители городов с населением в 500-950 тыс. человек (31%). Около 72% опрошенных отмечали, что не получали услуг соцобслуживания, причем чаще других об этом говорили россияне 25-34 лет (74%) и старше 60 лет (74%), а также жители городов-миллионников (80%).

Только 25% респондентов, получивших услуги социального обслуживания, имели с этим какие-либо проблемы, причем чаще 18-24-летние россияне (30%) и жители городов-миллионников (34%). Основные проблемы, с которыми столкнулись 25% получавших услуги социального обслуживания в 2020 году, были связаны с ограничением передвижения в связи с карантином (19%), невозможностью попасть в госучреждения, нарушением их режима работы (14%). Кроме того, возникали сложности с получением больничного и иные проблемы в больницах (12%), с записью к врачу (10%) или в целом с получением медицинской или социальной помощи (10%).

"Несмотря на пандемию и серьезные ограничения, связанные с ней, необходимые социальные услуги получило большинство нуждающихся. Система социального обеспечения сработала, при этом проблемы, с которыми граждане сталкивались, объясняются в основном ограничением пользования соци-

альной и медицинской инфраструктурой", – приводятся в сообщении слова генерального директора Фонда ВЦИОМ Константина Абрамова.

Большую роль в деятельности социальных служб, а точнее в оказании помощи населению, сыграло волонтерское движение.

Огромную поддержку со стороны волонтеров получили: система здравоохранения, образования, оказание психологической поддержки в рамках общероссийской акции # МЫВМЕСТЕ, логистические услуги. В некоторых случаях поддержку волонтеров получили организации малого и среднего бизнеса [8].

В период пандемии был создан сайт акции # МЫВМЕСТЕ. На предлагаемом сайте можно было оставить заявку на получение волонтерской поддержки, на сайте были размещены различные вариации возможностей оказания помощи: донорство, пожертвования, личная помощь, указанная ранее возможность оказания психологической поддержки или предоставление логистических услуг. В волонтерской деятельности принимали участие и крупные фирмы, автомобильные компании предоставляли средства для передвижения, чтобы волонтеры могли заниматься закупкой и доставкой лекарств и продуктов. Банки оказали финансовую поддержку для закупки продуктовых наборов, сотовые операторы предоставляли сим-карты для быстрого и комфортного общения волонтеров и благополучателей.

В рамках акции # МЫВМЕСТЕ было мобилизовано почти 95 тысяч волонтеров [9]. Вузы и студенты активно принимали участие в движении по предоставлению медицинской помощи, организационной поддержке с группами риска.

Поддержка волонтеров в первую очередь была направлена на помощь старшему поколению, которое попало в зону наибольшего риска. Силы волонтеров были брошены на борьбу с нехваткой продуктов первой необходимости, обеспечение средствами индивидуальной защиты, лекарственными средствами.

В последние годы развитие волонтерской деятельности стало заметно увеличиваться, как и сама вовлеченность граждан в волонтерские проекты, происходит заметный прирост помощи, увеличиваются масштабы запускаемых проектов. Происходит разделение каналов, форм, видов и направлений волонтерской поддержки. Стоит отметить, что наибольший интерес к волонтерской деятельности отмечается у молодого поколения. Согласно данным ВЦИОМ, 22 % молодежи до 24 лет принимали участие в работе волонтерских центров и оказывали необходимую поддержку. Данные Росмолодежи отмечают, что в волонтерской деятельности за прошедший год принимали участие

более 4 миллионов молодых людей в возрасте до 30 лет, что составило 15 % от этой возрастной категории [10].

В заключении можно сделать вывод, что в социальной работе за период пандемии произошли изменения, касающиеся процесса оказания услуг, увеличилась нагрузка. Несмотря на данные сложности, качество оказываемых услуг, по итогам исследования ВЦИОМ, можно назвать удовлетворительным. Волонтерское движение тоже внесло значительный вклад в оказание помощи нуждающимся, что отчасти снизило нагрузку на социальных работников.

Что же касается перспективы развития деятельности социальных служб, то оно напрямую зависит от развития политических и экономических сфер, так как регламент, правила и способы оказания услуг определяются Министерством труда и социальной защиты.

Список литературы

1. Исследование РБК и SAP «Исследование влияния пандемии COVID-19 на российский бизнес». [Электронный ресурс]. URL: https://sapmybiz.rbc.ru/RBK_Issledovanie_vliyaniya_pandemii_COVID_19_na_rossiyskiy_biznes.pdf (дата обращения 05.04.2022).

2. Исследование Фонда «Общественное мнение» «Социальные последствия пандемии». 2021. [Электронный ресурс]. URL: <https://covid19.fom.ru/post/socialnye-posledstviya-pandemii> (дата обращения 05.04.2022).

3. «Черный лебедь» в белой маске. Аналитический доклад НИУ ВШЭ к годовщине пандемии COVID-19 / под ред. С.М. Плаксина, А.Б. Жулина, С.А. Фаризовой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. 336 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/456528716.pdf> (дата обращения 05.04.2022).

4. Вардилян М.С., Николаева А.А. Исследование влияния пандемии на современный уровень качества жизни Российского общества // Влияние качества жизни на формирование ценностной структуры населения России: Всероссийская научная конференция с международным участием. Сборник материалов / Под общ. ред. Ю.П. Аверина. Москва: МАКС Пресс, 2020. С. 35–36. [Электронный ресурс]. URL: https://event.kpfu.ru/file/event/6340/eid6340_attach_a3409745d790f138f328e3f11405c0fb2076c750.pdf#page=36 (дата обращения 05.04.2022).

5. Рекомендации о временном порядке работы стационарных организаций социального обслуживания. 28.04.2020. [Электронный ресурс]. URL: <https://kodeks.ru/news/read/razrabotany-rekomendacii-o-vremennom-poryadke-raboty-stacionarnyh-organizacij-socialnogo-obslujvaniya-v-period-rasprostraneniya-covid-19> (дата обращения 05.04.2022).

6. Постановление Минтруда №23 от 31.05.2019. [Электронный ресурс]. URL: https://kodeksy-by.com/norm_akt/source-Минтруда%20РБ/type-Постановление/23-31.05.2019.htm (дата обращения 05.04.2022).

7. Всероссийский опрос "ВЦИОМ-Спутник" [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/obschestvo/10092697> (дата обращения 05.04.2022).

8. Баранов В.В. Поддержка населения волонтерами во время пандемии / В.В. Баранов, М.В. Савельев, Р.О. Резниченко, К.О. Каршева // Современная политическая наука о траекториях развития государства, бизнеса и гражданского общества: международная научно-

практическая (онлайн) конференция, Минск, БГЭУ, 23 декабря 2020 г. С. 267–270. [Электронный ресурс]. URL: http://edoc.bseu.by:8080/bitstream/edoc/89526/1/Vaganov_267_270.pdf (дата обращения 05.04.2022).

9. #МЫВМЕСТЕ – общероссийский проект взаимопомощи гражданам во время кризисных ситуаций. [Электронный ресурс]. URL: <https://мывместе.рф/news> (дата обращения 05.04.2022).

10. Лукьяненко К.Т. Волонтерство как инструмент вовлечения в систему государственной молодежной политики // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2020. №3. С. 13–18.

SOCIAL SERVICES DURING THE PANDEMIC

A.I. Shepeleva

This paper examines the impact of the pandemic on the activities of social services; changes in the regulations for the provision of services to the population, measures to support social workers taken by the state, as well as what problems arose in the provision of services, and what it was associated with. The role of the volunteer movement during the pandemic is revealed; the types of assistance provided, the number and composition of volunteers, support for senior citizens and the development of volunteer activities in recent years.

Keywords: social work, pandemic, social services activities, volunteers.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

УДК 159.9

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РЕФОРМИРОВАНИЯ

К.А. Арефьева

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

Затрагиваются теоретические аспекты мотивации персонала в условиях организационного реформирования. Данная тема достаточно актуальна, так как от того, насколько замотивирован сотрудник, напрямую зависит производительность его труда. Однако в современном, быстро меняющемся мире, чтобы оставаться на плаву и быть конкурентоспособными, компаниям приходится прибегать к организационному реформированию, которое может быть принято сотрудниками как позитивно, так и крайне негативно. Может сложиться ситуация, в которой сотрудники полностью откажутся от предлагаемых организационных изменений. Чтобы избежать подобных ситуаций, были рассмотрены понятие организационных преобразований; факторы, связанные с усложнением организационных изменений; различные теоретические подходы к мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация, организационное реформирование, организационное преобразование, мотивация труда.

Своевременно запланированные и эффективно осуществленные организационные изменения на предприятии имеют важное значение, так как помогают адаптироваться к новым условиям и таким образом приобретать важные для рыночной экономики конкурентные преимущества.

По мнению Д.В. Найпак [1], организационные изменения – это радикальная или частичная трансформация предприятия или его отдельных составляющих, обусловленная внешними и внутренними факторами, имеющими отношение к структуре, иерархии, процессам, работникам, набору ресурсов, технологиям, ключевым компетенциям и культуре.

Зарубежные исследователи наиболее значимым элементом организационных изменений считают осознание руководством их необходимости, определение их целей и задач.

Среди ключевых компонентов, характеризующих категорию организационных изменений, можно выделить следующие: переход от одной формы, качества или состояния любого организационного элемента (текущего) к другому (желаемому) с течением времени; процесс радикальной или частичной трансформации структуры и компетенций; процессы адаптации и развития. Организационные изменения чаще всего связаны с инновациями в разных направлениях. Они должны возникать, когда организационная структура перестает адекватно реагировать на влияния факторов внешней среды, потому что нет единой универсальной организационной структуры для всех этапов жизненного цикла предприятия.

Факторы, связанные с усложнением организационных изменений, принято делить на следующие группы [2]:

1. Факторы, в основе которых лежит зависимость от особенностей в предлагаемых организационных изменениях.

У каждого работника имеется стремление к балансу получения от организации и отдачи ей (согласно его субъективному мнению) в свою пользу. Сотрудников можно классифицировать следующим образом: рабочие, со стороны которых возможно быстрое восприятие новшеств; работников с быстрым восприятием; работников, которые могут принимать изменения медленно; работников, имеющих заторможенное восприятие (согласование отсутствует, пока нововведение не становится традицией).

2. Факторы, в основе которых лежит отношение к организационной проблеме, программированию и реализации организационных изменений.

Почти при каждом нововведении возможно порождение у персонала неуверенности, опасений и боязни, поскольку невозможно предсказать всех его последствий. Неосведомленность, авторитарное, директивное программирование при нововведениях обостряют неуверенность, в результате усложняется реализация организационных изменений.

3. Факторы зависимости от инициатора смен или руководителя вызываются недостаточной эффективностью взаимодействия работников и руководителей.

Обычно у подчиненных отсутствует доверие к непопулярным руководителям или новаторам, их предложения воспринимаются с подозрением. В таких случаях может проявляться излишняя увлеченность руководителя техническими проблемами в организационных изменениях и, возможно, недооценка социально-психологических аспектов, которые при некоторых обстоятельствах играют решающую роль. Требуется понимание, что нововведение невозможно реализовать только административными мерами.

Трудовая мотивация – это отношение сотрудников к труду. Они вступают в этот процесс мотивирующими и мотивированными. Результат управления мотивацией труда – это выбор наиболее подходящего способа мотивации работника путем сочетания внешних стимулов и внутренних мотивов, исходящих от отдельных сотрудников и направляющих их на достижение общих целей.

Мнения о мотивирующих формах различны. Их делят на три группы. Первая группа утверждает, что нематериальные формы мотивации более эффективны для активных сотрудников и руководителей в долгосрочной перспективе. Вторая группа авторов предпочитает мотивацию в форме финансовой награды. В последнюю группу включаются авторы, которые рекомендуют сочетание финансовых и нефинансовых форм, основанных на иерархической организационной структуре предприятия.

Исследованием влияния различных мотивационных факторов на результативность работы работников занималось немало ученых-теоретиков и практиков-менеджеров, однако наибольшее развитие теории мотивации получили в XX ст. благодаря таким ученым, как С. Адамс, К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Э. Лоулер, Д. МакКлелланд, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Л. Портер, Ф. Тейлор [См.: 3-6].

К первой группе теорий относится теория «кнута и пряника», базируется на мотивации персонала путем наказания и вознаграждения. То есть, при правильном выполнении задач работники стимулируются определенными вознаграждениями, в противном случае – к работнику применяется наказание. Сегодня данный метод считается пережитком прошлого.

Теории "X", "Y", "Z" – это три не связанные между собой теории мотивации персонала. Теории "X" и "Y" были разработаны известным ученым в области менеджмента Д.Мак-Грегор [См.: 7]. Теория «Z» гораздо позже была предложена В. Оучи [См.: 7].

Теория «X» предполагает, что большинство людей являются безответственными работниками, которые не хотят работать, а единственным фактором, заставляющим их это делать, только физиологические потребности существования. Теория Y описывает среднестатистического работника как внутренне мотивированного к труду, активного и ответственного. При этом наибольшую часть работников в предпринимательской сфере составляют люди, принадлежащие к теории «Z». Эта категория охватывает хороших работников, стремящихся работать в группе и готовых отдавать свои силы и энергию ради развития их предприятий, где они планируют работать долго.

Ко второй группе относятся следующие основные теории: теория Г. Маррей, теория А. Маслоу, теория Д. Мак Клеланда и теория Ф. Герцберга [6-8]. В своей теории Г.Маррей выделил две группы мотивационных факторов:

– первичные (органические), то есть физиологические потребности человека;

– вторичные (психогенные), то есть потребности в обучении, воспитании, социализации, уважении, защите.

А. Маслоу в своей теории выделил иерархию потребностей человека, возникающих поочередно после удовлетворения потребностей низшего уровня, а именно (от низшего до самого высокого уровня): физиологические потребности; потребности в безопасности и защите; социальные нужды (коммуникации, отношений); потребности в уважении и признании; потребности в самореализации; потребности в принадлежности (к коллективу, социальной группе) [См.: 8].

Теория Д. Мак Клеланда базируется на классификации приобретенных потребностей человека, мотивирующих его к эффективному труду. Выделил 3 типа потребностей работников: успех, власть, социальные потребности.

Теория мотивации Ф. Герцберга базируется на двухфакторной модели, включающей две группы: гигиенические факторы или факторы условий труда; мотивирующие факторы.

По теории Ф. Герцберга, первая группа факторов (гигиенические факторы) является предпосылками для нормального труда, а не мотивационными факторами, и вторая группа охватывает именно мотивационные аспекты.

Третья группа теорий мотивации – это процессуальные теории, которые базируются на учете потребностей человека, его поведения и ожиданий и степени удовлетворенности в процессе вознаграждения. Теория ожиданий В. Врума предполагает, что мотивация человека состоит из ожиданий человека в процессе получения результатов труда и ожидания и оценки ценности вознаграждения за результаты труда. Данная теория подчеркивает важность в процессе мотивации ожиданий человека в виде взаимосвязей: затраты труда – результаты, результаты – вознаграждение и валентность (удовлетворение вознаграждением).

Теория справедливости С. Адамса [См.: 2], основываясь на исходных положениях теории ожиданий В. Врума, предполагает, что работник оценивает прежде всего связь между затратами труда и полученным вознаграждением, а также с аналогичными показателями других работников. Мотивация персонала, по этой теории, зависит не только от соотношения «затраты труда» –

«вознаграждение», но и от справедливости вознаграждения по сравнению с другими работниками.

Комплексная теория Л. Портера и Э. Лоулера включает основные постулаты обеих предыдущих процессуальных теорий: теории ожиданий и теории справедливости. По такому подходу: результативный труд человека дает ожидаемое вознаграждение, это, в свою очередь, обеспечивает удовлетворение и одновременно мотивирует к высоко результативному труду.

Таким образом, первичные теории мотивации основываются на предположениях, что человек в зависимости от его характера, отношения к труду может работать под разным уровнем контроля и ответственности. Содержательные теории мотивации базируются на потребностях человека. Они предполагают, что у людей с разным уровнем удовлетворенности потребностей возникают новые потребности более высокого уровня, и мотивационные факторы должны соответствовать необходимости удовлетворения потребностей соответствующего уровня.

Список литературы

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы: Учеб. пособие. СПб. и др.: Питер, 2003. 508 с.
2. Колот А.М. Мотивация персонала: учебник. М.: КНЭУ, 2004. 345 с.
3. См.: Базылева М.Н. Мотивация труда: сущность, теории, модели: учеб. пособие. Минск: БГЭУ, 2000. 112 с.
4. См.: Богданов Д.Ю. Стили управления: понятия, сравнительная характеристика и особенности применения в турфирме // Современные научные исследования и инновации. 2015. №10 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/10/58634> (дата обращения: 25.03.2019).
5. См.: Гордеева Т.А. Психология мотивации достижения. М.: Смысл; Издательский центр "Академия", 2006. 336 с.
6. См.: Данилова М.М. Социально-психологический климат организации // Молодой ученый. 2016. №28. С. 810–813.
7. Зародина В.В. Социально-психологический климат в организации и его влияние на эффективность профессиональной деятельности // Молодой ученый. 2017. №2. С. 696–698.
8. См.: Ищук А.С., Серочудинов Е.С. Проблемы взаимодействия руководителя и коллектива в современных условиях // Молодой ученый. 2014. №8. С. 487–491.

THEORETICAL ASPECTS OF PERSONNEL MOTIVATION IN THE CONTEXT OF ORGANIZATIONAL REFORMS

К.А. Arefieva

This article touches upon theoretical aspects of personnel motivation in conditions of organizational reforms. This topic has significant importance nowadays, as the employee's productivity directly depends on how motivated he/she is. However, in the contemporary rapidly changing world in order to stay afloat and to be competitive companies have to resort to organizational

reformation, which can be accepted by employees both positively and extremely negatively – a situation may occur, when employees will completely refuse the proposed organizational changes. In order to avoid such situations, this article considered the concept of organizational reformation; factors associated with the complexity of organizational reformation; different theoretical approaches to employee motivation.

Keywords: motivation, organizational reform, organizational transformation, work motivation.

УДК 159.9

ВЗАИМОСВЯЗЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ КОМПАНИИ)

О.А. Бондаренко

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

Представлены результаты эмпирического исследования взаимосвязи профессионального выгорания и организационной культуры на примере компании, работающей в сфере телекоммуникационных технологий. Выявлено, что повышению профессионального выгорания способствует бюрократический и рыночный тип организационной культуры. Препятствует эмоциональному выгоранию клановый тип, основанный на доверии сотрудников друг к другу, доброжелательности и поддержке.

Полученные результаты могут представлять интерес для организационных психологов при разработке программ улучшения эмоционального состояния сотрудников и повышения сплоченности коллектива.

Ключевые слова: истощение, напряжение, организационная культура, резистенция, профессиональное выгорание, стресс.

Проблема профессионального выгорания никогда не потеряет своей актуальности. Уже с детского сада ребенка готовят к выбору профессии, делая акцент на том, что качество жизни во многом определяется успехом в профессиональной деятельности. Поступление в школу – новый этап профессионального самоопределения, в конце которого у субъекта возникает понимание того, какой профессии он хочет посвятить свою жизнь. Обучение в профильном учреждении помогает сформировать компетенции, необходимые для работы в выбранном профессиональном направлении. Окончательное осознание правильности выбранной профессии возникает в ходе осуществления трудовой деятельности.

Известно, что удовлетворенность жизнью во многом определяется правильным выбором профессиональной деятельности. Если работник испыты-

вает удовольствие от того, чем он занимается, значит он нашел свое место в жизни. Но, как часто бывает, в условиях современного развития общества человек выбирает профессию не по велению сердца и души, а руководствуясь, чаще всего, материальными мотивами («пойду работать туда, где больше платят»), востребованностью того или иного вида труда. Такая трудовая деятельность, превращаясь в механический процесс выполнения конкретных обязанностей, не приносит радость, часто являясь причиной появления таких негативных эмоций, как апатия, раздражительность, агрессивность, конфликтность.

Согласно данным, представленным всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ), работа и связанный с нею стресс являются главными причинами неудовлетворенностью жизнью современных россиян [1]. В то же время стресс, который человек переживает на работе, приводит не только к неблагоприятному эмоциональному состоянию, но и отрицательно сказывается на здоровье, вызывая хроническое утомление и, так называемый, «синдром профессионального выгорания», который сегодня внесен в Международную классификацию болезней [2].

Впервые проблема ухудшения эмоционального состояния, в связи с неудовлетворенностью процессом труда, была затронута в 1974 г. американским психиатром Х. Дж. Фроуденбергом, который наблюдал у себя и своих коллег такое поведение на рабочем месте, как потеря трудовой мотивации, повышенная усталость, снижение работоспособности. Для описания подобного состояния работников он стал использовать термин «профессиональное выгорание», синонимами которого впоследствии стали следующие понятия: «эмоциональное выгорание», «психологическое выгорание» [См.: 3, с. 445].

Идеи Х. Дж. Фроуденберга получили свое развитие в трудах других зарубежных исследователей, как С. Гринсберг, С.Е. Джексон, К. Маслач, В. Шауфелли, Р. Шваб, Д. Энзманн, которые рассматривали профессиональное выгорание как последовательно развивающийся процесс, включающий комплекс симптомов, сопутствующих профессиональной деятельности [См.: 4, с. 47].

В отечественной психологии проблема профессионального выгорания стала разрабатываться с 1980-х гг. Л.А. Китаевым-Смык [5], Т.В. Форманюком [9], позже Н.Е. Водопьяновой [3], В.Е. Орлом [7].

Особое место среди отечественных ученых, исследовавших синдром эмоционального выгорания, занимает В.В. Бойко, который подробно описал данный синдром, рассмотрел этапы его развития и охарактеризовал симптомы. Под эмоциональным выгоранием В.В. Бойко понимает «механизм психологи-

ческой защиты, который возникает как ответная реакция на психотравмирующее воздействие и приводит к полному или частичному исключению эмоций» [8, с. 27].

Долгое время считалось, что эмоциональному выгоранию подвержены работники, которые, в силу своих профессиональных обязанностей, вынуждены постоянно взаимодействовать с другими людьми (врачи, педагоги, социальные служащие, юристы). Однако, многочисленными современными исследованиями доказано, что данная проблема касается более широкого круга профессий (инженеры, программисты, пилоты) [9, с. 37]. Особенно обострилась проблема эмоционального выгорания в условиях пандемии COVID-19, когда большое количество работников были вынуждены изменить свой привычный ритм работы [8].

Какие же факторы способствуют появлению профессионального выгорания? Среди исследователей господствовало мнение, что чаще всего выгорание возникает вследствие индивидуально-личностных особенностей субъекта (темперамент, самооценка, эмоционально-волевая сфера личности, мотивация). Однако, исследование, проведенное Т. Шейнфелдом, позволило развеять этот миф. Экспериментально доказано, что симптомы эмоционального выгорания встречаются у каждого второго медицинского работника. Такие результаты позволили прийти к выводу, что преимущественное влияние на выгорание работников оказывают не личностные факторы, а факторы среды и организационные [11].

Обобщая данные исследований, Г. Аронсон пришел к выводу, что эмоциональное выгорание сотрудников реже встречается в компаниях, представляющих своим сотрудникам высокий уровень социальной помощи, проявляющих по отношению к ним заботу и поддержку. И наоборот, высокие требования к работнику, плохие условия труда, низкое материальное вознаграждение – способствуют развитию симптомов эмоционального выгорания [12].

Несмотря на высокую значимость и актуальность проблемы стресса на рабочем месте, взаимосвязь профессионального выгорания с организационными факторами, в частности с организационной культурой, исследована недостаточно.

Нами было проведено исследование с целью изучения взаимосвязи профессионального выгорания с организационной культурой на примере сотрудников телекоммуникационных компаний.

В эмпирическом исследовании была подвергнута проверке гипотеза о взаимосвязи организационной культуры телекоммуникационных компаний с профессиональным выгоранием сотрудников.

Методы и методики исследования. В качестве методической базы выступали: методика В.В. Бойко, направленная на определение уровня профессионального выгорания; опросник К. Камерона, Р. Куинна, позволяющий определить доминирующий тип организационной культуры.

Обработка результатов исследования проводилась с помощью математических методов, которые включали описательную статистику, коэффициент корреляции Спирмена.

Исследование осуществлялось на базе ПАО «Ростелеком». В экспериментальную выборку вошло 40 сотрудников: 10 менеджеров высшего звена, 15 менеджеров среднего звена и 15 специалистов.

Обсуждение результатов. Исследование уровня профессионального выгорания (методика В.В. Бойко) показало, что высокий уровень напряжения (запускающий механизм эмоционального выгорания) выявлен у 25% испытуемых. У них оказались сформированными такие компоненты напряжения, как «переживание психотравмирующих обстоятельств» и «удовлетворенность собой», а такие составляющие как «загнанность в клетку», «тревога и депрессия» оказались в состоянии формирующегося симптома.

Следующая фаза – фаза «Резистенции» (находясь в этой стадии, человек сопротивляется стрессу, пытается теми или иными способами оградить себя от неприятных впечатлений и негативных эмоций). Высокий уровень резистенции выявлен у 30% испытуемых. Таких сотрудников отличает наличие аффективных переживаний, низкий уровень самоконтроля; им сложно противостоять усталости и выдерживать эмоциональные нагрузки, отмечаются колебания настроения. Такие субъекты часто не уверены в себе, эмоционально неустойчивы, повышенный уровень тревожности не позволяет им правильно распределять энергетические ресурсы.

Фаза «Истощения» связывается со снижением сферы энергетических ресурсов человека, ослаблением нервной системы. Высокий уровень истощения был отмечен у 15% сотрудников. У респондентов данной группы эмоциональное выгорание стало частью их жизни. Сформировавшиеся компоненты данного симптома указывают на грубость, раздражительность, резкость. Отмечается плохое настроение и подавленное состояние, которое в дальнейшем может перейти в психосоматические и психовегетативные нарушения, к потере интереса к своей деятельности, холодности в проявлениях эмоций, чувств.

Таким образом, в исследуемой группе у 15% испытуемых сложился синдром эмоционального выгорания. Преимущественно сюда вошли специали-

сты и менеджеры среднего звена со стажем работы менее 5 лет и более 15 лет. У 85% испытуемых синдром на стадии формирования.

Далее с помощью опросника К. Камерона, Р. Куинна мы определяли доминирующий тип организационной культуры. Так, 54% менеджеров и 47% специалистов считают, что в их организации преобладает бюрократический тип организационной культуры (формальность рабочей среды, жесткий мониторинг, нацеленность на стабильность и предсказуемость деятельности). По мнению 27% менеджеров и 20% специалистов, в организации сложился рыночный тип организационной культуры (главная цель – добиться успеха и одержать победу над соперником, главные ценностные факторы – доля рынка и рентабельность). 13% менеджеров и 20% специалистов говорят о преобладании адхократического типа организационной культуры (быстрое приспособление к изменяющимся условиям, гибкость и творческий подход к делу, ориентировка на новаторский продукт труда). 6 % менеджеров и 13% специалистов отметили в организации клановый тип (дружелюбная рабочая среда, сплоченность, командный дух). Что касается желаемого типа организационной культуры, то большинство менеджеров среднего звена (61%) и специалистов (54%) хотят, чтобы в компании преобладал клановый тип организационной культуры.

Менеджеры высшего звена, в отличие от других сотрудников, считают, что в организации преобладает бюрократический тип организационной культуры (30%) и рыночный (30%). Адхократический тип выделяют 20% менеджеров, клановый – также 20%. При этом, по мнению руководства, желаемым типом организационной культуры должен стать бюрократический (40%) и рыночный (30%).

Итак, исследование показало, что в данной компании преобладает бюрократический тип организационной культуры: взаимоотношения в коллективе определяются формальными правилами, а приоритетными ценностями выступают стабильность и предсказуемость деятельности.

С помощью метода ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена обнаружена взаимосвязь профессионального выгорания с организационной культурой, а именно: между эмоциональным истощением и степенью выраженности бюрократического типа ($r = 0,45$; $p < 0,01$). Это позволило прийти к выводу, что формальность взаимоотношений в коллективе, четкая служебная иерархия, строгий контроль и дисциплина ухудшают психоэмоциональное состояние сотрудников, что проявляется в подавленном настроении, раздражительности, тревожности и агрессивности, потере интереса к профессиональной деятельности.

При этом, чем больше уровень эмоционального истощения, тем сильнее выражено предпочтение работника клановому типу организационной культуры, что указывает на желание сотрудников работать в сплоченном коллективе, в котором будет иметь место поддержка, доверие, забота со стороны руководства.

Проведенное исследование позволило выявить взаимосвязь профессионального выгорания с организационной культурой. Так, повышению профессионального выгорания способствует бюрократический и рыночный тип организационной культуры. Препятствует эмоциональному выгоранию клановый тип, основанный на доверии сотрудников друг к другу, доброжелательности и поддержки.

Перспективным направлением в рамках изучаемой проблемы будет исследование взаимосвязи профессионального выгорания и организационной культуры на примере российской и зарубежной компании; разработка программы улучшения организационной культуры с учетом специфики организации.

Список литературы

1. ВЦИОМ: Основные причины болезней россиян. [Электронный ресурс]. URL: <http://izvestia.ru/news/703397> (дата обращения: 27.03.2022).
2. Международная классификация болезней десятого пересмотра МКБ-10 (принята 43-ей Всемирной Ассамблеей Здравоохранения). [Электронный ресурс]. URL: <https://mkb-10.com/> (дата обращения: 27.03.2022).
3. См.: Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях. СПб.: СПб ГУ, 2016. С. 443–463.
4. См.: Баксанский О.Е., Сафоничева О.Г. Синдром эмоционального выгорания. Взгляд психолога и невролога (обзор литературы) // Вестник новых медицинских технологий. 2021. Т.28. №2. С. 45–47.
5. Китаев-Смык Л.А. Стресс и психологическая экология // Природа. 1989. №7. С. 98–105.
6. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» // Вопросы психологии. 2014. №6. С. 54–67.
7. Орел В.Е. Синдром психического «выгорания» личности. М., 2005. 290 с.
8. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Наука, 2003. 154 с.
9. Эйгелис Г.В., Королева А.М. К проблеме возникновения профессиональных деструкций и синдрома профессионального выгорания у субъекта труда // Актуальные проблемы психологии и прикладной социологии. Сборник научных статей преподавателей, бакалавров и магистрантов. Саратов, 2020. С. 35–41.
10. Табеева Г.Р. Тревожные и депрессивные расстройства в период эпидемии COVID-19 // Поведенческая неврология. 2021. №2. С. 24–32.
11. Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population / T.D. Shanafelt [et al.] // Archive of Internal Medicine. 2012. Vol. 172. № 18. P. 1377–1385. DOI:10.1001/archinternmed.2012.3199.

12. A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms / G. Aronsson [et al.] // BMC Public Health. 2017. Vol. 17. Article number 738. 13 p. DOI:10.1186/s12889-017-4153-7.

**INTERRELATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE
AND PROFESSIONAL BURNOUT
(ON THE EXAMPLE OF TELECOMMUNICATION COMPANY EMPLOYEES)**

O.A. Bondarenko

The results of empirical research of relationship between professional burnout and organizational culture on the example of a telecommunication company are presented. It is revealed that bureaucratic and market type of organizational culture contributes to professional burnout. Clan type based on employees' trust in each other, goodwill and support prevents emotional burnout.

The obtained results can be of interest for organizational psychologists when developing programs to improve emotional state of employees and increase team cohesion.

Keywords: exhaustion, tension, organizational culture, resistance, professional burnout, stress.

УДК 159.9

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ HR-АНАЛИТИКИ
В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Д.А. Боченков

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются проблемные вопросы, связанные с развитием процессов автоматизации аналитических процедур в сфере управления персоналом в бизнес-организациях в условиях цифровизации. Авторами предложены конкретные методы по подбору метрик, измеряющих эффективность человеческого капитала и его вклада в достижение целей бизнес-структуры.

Ключевые слова: человеческий капитал, управление персоналом, HR-аналитика, эффективность.

Одним из самых значимых трендов российского рынка труда в последние годы является тренд возрастания роли HR-аналитики. При этом под HR-аналитикой понимается процесс системного сбора и анализа информации в области человеческого капитала для выработки управленческих решений, решающих разнообразные бизнес-задачи [1].

Бизнес-задачи в контексте именно человеческого капитала появляются в зависимости от масштабов или уровня «зрелости» организации. В целом, их можно свести к трем основным задачам:

- скорость и точность найма персонала;
- повышение эффективности сотрудников;
- удержание, обучение и обеспечение своевременной замены работающих.

Эти задачи в конечном счете направлены на повышение качества человеческого капитала, эффективности деятельности персонала, с точки зрения достижения поставленных целей организации в оптимальные, сроки и с наименьшими затратами. Тем самым современное представление об успешном управлении людьми напрямую связывается с капитализацией компании, ростом ее выручки и прибыльности, обеспечением стратегической конкурентоспособности на рынке [2].

В этой связи HR-аналитика как деятельность по проведению замеров определенных метрик, выполнению подсчетов ключевых показателей эффективности, формированию тех или иных интегральных индексов имеет конечной целью практическую пользу для бизнеса в целом.

Рассмотрим более подробно первую задачу и проблемы, связанные с автоматизацией данного направления HR-аналитики. Если известны параметры, от которых зависит скорость и точность найма высококлассного персонала, известны оптимальные значения показателей и они увязаны с экономическими потерями, которые несет компания вследствие большой длительности вакантной позиции, это помогает реально повысить эффективность работы HR-специалиста, ввести стимулирование его плодотворной деятельности.

Чтобы компания имела возможность использовать результаты HR-аналитики, информация должна быть оцифрована и интегрирована со средствами автоматизации. Так, параметры по вышеприведенному примеру (дату появления вакансии, дату выхода кандидата на работу, длительность пребывания в должности) можно будет получить из системы кадрового учета. А если в компании внедрена система учета рабочего времени, фотографии рабочего дня, то появляется возможность определять нормы времени на те или иные операции, продолжительность пребывания работника на тех или иных сайтах, частоту использования необходимых для эффективной деятельности приложений.

В частности, рассмотрим основные этапы бизнес-процесса, связанного с рекрутингом персонала. На специализированных сайтах есть возможность

поиска кандидатов по основным параметрам (вид деятельности, количество лет, опыта) и по компетенциям. Рекрутер просматривает присланные/отобранные резюме, используя функционал сайта или систему полнотекстового поиска. При этом точность поиска зависит от квалификации сотрудника. Далее идет использование фильтров на специализированных сайтах, просмотр и сохранение отобранных резюме, размещение объявлений о вакансии в социальных сетях. В особо сложных случаях отправляется запрос рекомендаций у друзей, коллег, включается режим «охоты за головами».

На каждом из этих этапов в настоящее время много ручной работы, так как фильтры ограничены, интеграция полученных резюме в какую-либо базу данных или систему полнотекстового поиска чаще всего не организована, отсутствуют инструменты для автоматического «кросс-постинга» объявлений о вакансии в различные группы и/или социальные сети из единой «панели». Решение в виде бота, стандартно отвечающего на комментарии, при работе с человеческим капиталом является малоэффективным. И, конечно же, практически не «осмечиваются» затраты на подбор, расстановку и мониторинг деятельности кадров, а, значит, отсутствуют данные на найм, адаптацию и жизненный цикл сотрудника в организации.

Существенные усилия и затраты требуются при построении профиля идеального кандидата для должностей, «прорисовки» онтологии компетенций, мониторинга состояния рынка труда и других необходимых операций. Использовать современные модные machine-learning методы тоже затруднительно – должен быть накоплен существенный массив данных, корректных для специфической компании. А это, в свою очередь, означает необходимость построения и проверки математических и статистических моделей.

С увеличением точности подбора соответствующих работников примерно такая же ситуация. Многие делается вручную, на базе личного профессионального опыта рекрутера, его понимания отрасли, индивидуальных способностей к экспресс-оценке в ходе собеседования с кандидатом. В зависимости от позиции может использоваться формализованная оценка профессиональных навыков: тесты, деловые игры, кейс-стади, стресс-интервью.

Редкие компании проводят психологическое тестирование, хотя можно подобрать заслуживающие внимания методики, оценка по которым даже предлагается на сайтах по поиску работы. Но и здесь мы тоже встречаемся с «минимальными» уровнями автоматизации HR-аналитики: нужно знать профиль идеального, успешного кандидата, иметь возможность интеграции методики тестирования с учетными системами (ERP-системами, например),

обеспечивать сравнение результатов оценки нанятого кандидата с фактическим проявлением его продуктивности в процессе последующей работы.

Результаты тестов могли бы интегрироваться с «учетными» системами компании, накапливаться и со временем стать основной для предиктивной/прогностической аналитики. Однако сегодня не так много ERP-систем, предусматривающих такую интеграцию [3]. Многие компании вообще не имеют никаких корпоративных аналитических систем, то есть находятся на низших этапах цифрового развития.

Таким образом, процесс найма, оценки и своевременной замены персонала пока не автоматизирован настолько, чтобы обеспечить отображение необходимых hr-параметров. Подобно тому, как это возможно для экономических показателей, например, средствами Power BI.

В плане аналитики удержания персонала необходимо научиться работать с такими метриками, как:

- коэффициент текучести кадров;
- параметры влияния текучести на бизнес;
- стоимость текучести;
- срок жизни сотрудника в организации;
- средний срок пребывания сотрудников в кадровом резерве;
- степень лояльности персонала;
- данные опросов по вовлеченности и удовлетворенности персонала

Эффективность вкладывания средств в обучение и развитие персонала изучается такими средствами, как:

- оцифровка рисков низкой квалификации сотрудников;
- определение доли прошедших обучение сотрудников и сотрудников, успешно сдавших аттестацию;
- подбор и расчет базовых метрик оценки эффективности обучения (стоимость программ обучения, их продолжительность, рост продаж и прибыли после тренингов, увеличение производительности и инновационности труда и т.п.);
- выявление ключевых компетенций до и после образовательного процесса;
- расчет рентабельности человеческого капитала;
- расчет возврата на инвестиции в образовательный проект.

На наш взгляд, для того, чтобы компания имела возможность проводить аналитические исследования по человеческому капиталу и эффективно использовать результаты HR-аналитики, формируемая для дальнейшей обработки информация:

1. Должна быть оцифрована через всевозможные показатели: рейтинги, шкалы, баллы, продолжительность, графы, стоимость, «воронки подбора», коэффициенты заполнения штатного расписания.

2. Иметь возможность интеграции с используемыми в компании средствами автоматизации (ЭДО, ERP-системы, электронные архивы).

3. Иметь возможность автоматической обработки больших массивов данных под заданными «углами зрения» и/или изменения выводимых показателей/критериев/индикаторов.

Таким образом, появление облачных сервисов HR-аналитики на базе Artificial intelligence, Big Data, e-learning и т.д. – вопрос не очень отдаленного будущего. С таким инструментарием современный HR-менеджер может стать не только специалистом по цифровым персонал-технологиям, но и стратегическим партнером бизнеса. Труд специалиста по управлению человеческим капиталом станет более творческим и системным, а, главное, будет чрезвычайно востребован основателями бизнес-структур.

Список литературы

1. Ромашова И.Б., Удалова И.Б., Сергеева Ю.С. Человеческий капитал и его влияние на инновационное развитие организации // Экономика и предпринимательство. № 7 (132), 2021, С. 284–288.

2. Ромашова И.Б., Удалова И.Б. Особенности управления персоналом в условиях цифровизации // Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада. Вторая международная научно-практическая конференция (11–12 ноября 2021 г., Нижний Новгород): сборник статей / под ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. И.С. Леоновой. Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2021. С. 434–440.

3. Ромашова И.Б. Изменение личностных моделей управления и трудового поведения в условиях цифровой трансформации // Личность: ресурсы и потенциал, № 3 (11). 2021. С. 18–22.

PROBLEMS OF HR ANALYTICS DEVELOPMENT IN A MODERN ORGANIZATION

D.A. Bochenkov

The article discusses problematic issues related to the development of automation processes of analytical procedures in the field of personnel management in business organizations in the context of digitalization. The authors propose specific methods for the selection of metrics that measure the effectiveness of human capital and its contribution to achieving the goals of the business structure.

Keywords: human capital, HR management, HR analytics, efficiency.

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ЭФФЕКТИВНЫХ ЛИДЕРОВ МОЛОДЁЖНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

Е.С. Головяшкина

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

Представлены предварительные результаты исследования личностных качеств эффективных лидеров социальных проектов. В качестве диагностического инструмента для исследования использовался пятифакторный личностный опросник Р. МакКрэе и П. Коста, известный как тест Большая пятерка, в адаптации А.Б. Хромова и авторское стандартизированное интервью «Опрос эффективных лидеров социальных проектов», обработка которого проходила с помощью контент-анализа.

Ключевые слова: лидерство, социальный проект, социальное проектирование, молодежный проект, лидер проекта, личностные качества, грант, грантополучатель.

В последнее время среди молодежи всю большую популярность набирает социальное проектирование – это процесс разработки, написания и реализации идеи решения какой-либо проблемы общества [1]. Форма социального проектирования является привлекательной для молодежи, так как при хорошем уровне самоорганизации позволяет выходить на равноправный уровень взаимодействия с представителями власти и бизнеса не только города, но и региона.

Увидев, как молодежь самоорганизуется и ответственно заботится об окружающих людях, государство стало оказывать поддержку подобным формам общественных инициатив. По данным федерального статистического наблюдения в сфере государственной молодежной политики за 2021 год, на поддержку Всероссийской молодежной форумной кампании было выделено более одного миллиарда рублей (табл. 1) [2].

Если же обратиться к данным Фонда президентских грантов, то за 5 лет фондом было поддержано более 21 000 проектов, сумма поддержки составила 45 миллиардов рублей (Рис. 1) [3].



Рис. 1. Данные Фонда президентских грантов

Данные федерального статистического наблюдения в сфере государственной молодежной политики за 2021 г.

Раздел 6. Всероссийская молодежная форумная кампания

Коды по ОКЕИ: человек - 792; единица - 642; рубль - 383

Наименование	№ строки	Количество форумов соответствующего уровня, прошедших на территории субъекта Российской Федерации, ед.	Численность участников форумов соответствующего уровня, прошедших на территории субъекта Российской Федерации, чел.	Объем финансирования (в том числе посредством финансирования транспортных и иных расходов участников форумов, направленных от региона)	
				из средств бюджета субъекта Российской Федерации, руб.	из средств местных бюджетов, руб.
1	2	3	4	5	6
Всероссийские молодежные форумы	55	136	48 226	502 031 597	15 718 165
Окружные молодежные форумы	56	121	26 503	239 202 016	6 605 828
Региональные и межрегиональные молодежные форумы	57	482	1 105 455	385 724 535	20 329 684
Муниципальные и межмуниципальные молодежные форумы	58	1 352	197 849	27 474 993	79 150 387
Всего	59	X	1 378 033	1 154 433 141	121 804 064

Такие инвестиции не удивительны, так как поддержка талантливой молодежи, молодежных стартапов и инициатив является одним из приоритетных направлений Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 г. Согласно Стратегии, «молодым людям необходимо создать условия и возможности для позитивного развития, предоставив дополнительные возможности для профессиональной и творческой самореализации, обеспечив территориальную, включая образовательную, мобильность, настроив работу «социальных лифтов». А среди основных направлений инвестирования средств, которые необходимы для сохранения и повышения человеческого капитала молодежи, формирования позитивного мировоззрения и востребованных компетенций молодежи, в Стратегии названы: грантовое финансирование социально значимых молодежных проектов и программ; субсидии на развитие молодежным общественным объединениям; субсидии субъектам Российской Федерации на реализацию молодежных программ.

Следовательно, проблема лидерства в данном случае приобретает особую значимость, ведь только эффективный лидер сможет сформировать вокруг себя команду единомышленников и добиться высоких результатов в реализации молодёжного социального проекта [4]. Целью моего исследования стало выявление ключевых личностных качеств лидеров молодёжных социальных проектов, влияющих на эффективность реализации проекта. Мною была сформулирована гипотеза, что эффективные лидеры молодёжных социальных проектов обладают схожим набором ведущих качеств, помогающим им в реализации социального проекта.

Качествами лидера называют совокупность знаний, способностей, навыков и умений из разных жизненных сфер, которые позволяют человеку собрать других людей вокруг себя, повести их за собой, создать свою команду и эффективно ею управлять [5]. При этом стоит отметить, что нельзя однозначно назвать какое-либо определенное качество, которое незамедлительно делает человека лидером. Лидерские качества подразумевают именно совокупность большого количества разных личностных, психологических и организационных аспектов, которые сосуществуют одновременно [6].

В исследовании приняли участие 30 лидеров молодёжных социальных проектов из разных городов Приволжского федерального округа России в возрасте от 19 до 32х лет (*Рисунок 2*), каждый из которых выиграл грант на реализацию своей идеи и успешно реализовал проект. Команда эффективных лидеров молодёжных социальных проектов включала от 2 до 50 участников.

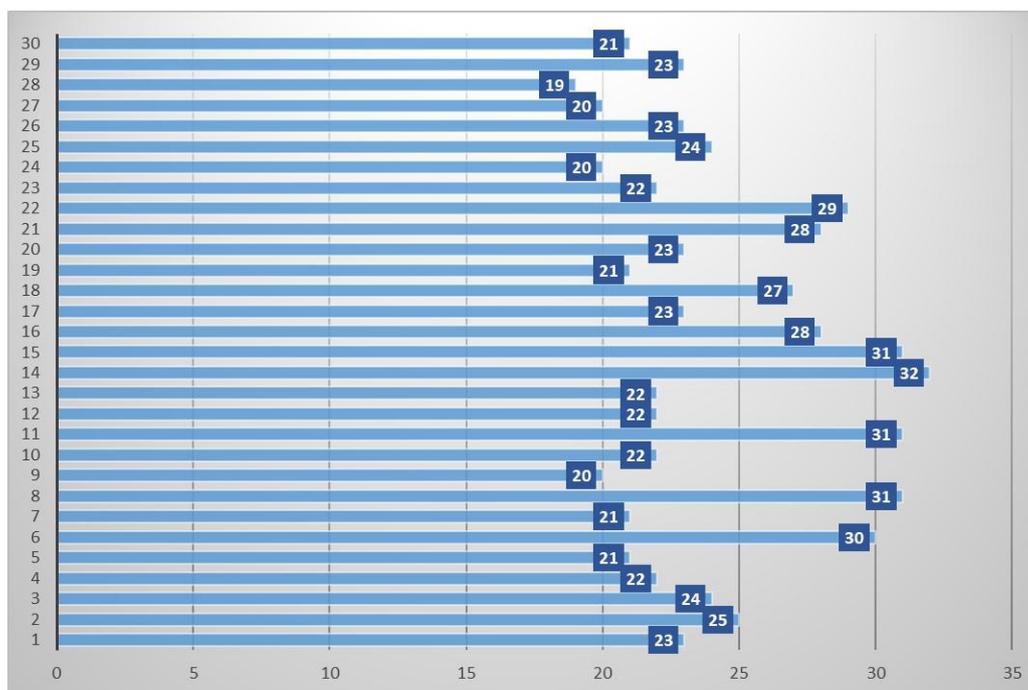


Рис. 2. Возраст участников исследования

Участников опроса можно назвать эффективными лидерами молодежных социальных проектов, так как каждый из них является грантополучателем Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь) или одного из молодежных региональных форумов. Оценка проектов производится по 10 критериям по 10-балльной шкале: 1. актуальность и социальная значимость проекта; 2. реализуемость проекта и его результативность; 3. опыт и компетенции команды проекта; 4. планируемые расходы на реализацию проекта для достижения ожидаемых результатов; 5. собственный вклад и дополнительные ресурсы проекта; 6. реалистичность бюджета проекта; 7. масштаб реализации проекта; 8. информационная открытость проекта; 9. уникальность и адресность предложенного решения проблемы; 10. перспектива развития и потенциал проекта.

Каждый проект оценивают не менее трех экспертов из состава экспертного совета. Итоговый балл каждого проекта формируется путем суммирования итоговых оценок всех трех экспертов, проводивших оценку проекта. Таким образом, все участники грантовых конкурсов проходят тщательный отбор, прежде чем получить финансирование на реализацию собственной идеи.

В качестве диагностического инструмента для исследования был выбран пятифакторный личностный опросник, известный как тест «Большая пятерка». Данный опросник разработали в 1983–1985 гг. американские психологи Р. МакКрае и П. Коста. В 1999 г. методику адаптировал российский психолог А.Б. Хромов [7]. По мнению авторов теста Р. МакКрае и П. Коста, выделен-

ные пять независимых переменных, точнее личностных факторов темперамента и характера (нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, сотрудничество, добросовестность), позволяют объективно описать психологический портрет – модель личности.

В качестве диагностического инструмента для исследования было разработано стандартизированное интервью «Опрос эффективных лидеров социальных проектов». Согласно результатам опроса, респонденты считают, что у эффективного лидера должны преобладать следующие качества: интеллект, инициативность, навыки взаимодействия, уверенность в себе, стремление взять на себя ответственность, честность, устойчивость к стрессам. Ключевыми качествами, помогающими реализации проекта, участники опроса назвали: стрессоустойчивость, коммуникативные навыки, навыки взаимодействия, уверенность в себе, инициативность, целеустремленность, гибкость, обучаемость, упорство.

По результатам Пятифакторного опросника личности удалось выявить, что 75% эффективных лидеров социальных проектов, принявших участие в анкетировании, имеют высокие баллы по следующим 12 факторам:

I. Экстраверсия – интроверсия (88% опрошенных склонны к экстраверсии);

1.1 Активность – пассивность (80% опрошенных склонны проявлять активность);

1.2 Доминирование – подчиненность (92% опрошенных склонны проявлять доминирование);

1.3. Общительность – замкнутость (76% опрошенных склонны проявлять общительность);

II. Привязанность – обособленность (76% опрошенных склонны проявлять привязанность);

2.4. Понимание – непонимание (80% опрошенных склонны проявлять понимание по отношению к другим);

2.5. Уважение других – самоуважение (80% опрошенных склонны проявлять уважение по отношению к другим);

3.3. Ответственность – безответственность (88% опрошенных склонны проявлять ответственность);

V. Экспрессивность – практичность (100% опрошенных склонны проявлять экспрессивность);

5.2. Любознательность – реалистичность (76% опрошенных склонны проявлять любознательность);

5.3. Артистичность – отсутствие артистичности (76% опрошенных склонны проявлять артистичность);

5.4. Сенситивность – нечувствительность (76% опрошенных склонны проявлять сенситивность).

Следовательно, совмещая результаты Пятифакторного личностного опросника и стандартизированного интервью «Опрос эффективных лидеров социальных проектов», ведущими качествами эффективных лидеров социальных проектов являются экстраверсия, активность, инициативность, доминирование, ответственность, уверенность в себе, экспрессивность, коммуникативные навыки и общительность, навыки взаимодействия и уважение других (табл. 2).

Таблица 2

Предварительный вывод модели ведущих качеств эффективных лидеров молодёжных социальных проектов

По мнению опрошенных		По результатам Пятифакторного личностного опросника	Вывод модели ведущих личностных качеств эффективного лидера социальных проектов
Преобладающие качества эффективного лидера, по мнению опрошенных	Качества, помогающие достичь результата при реализации проекта		
Навыки взаимодействия	Коммуникативные навыки	Экспрессивность	Экстраверсия
Устойчивость к стрессам	Стрессоустойчивость	Доминирование	Активность
Интеллект	Навыки взаимодействия	Экстраверсия	Инициативность
Инициативность	Уверенность в себе	Ответственность	Доминирование
Уверенность в себе	Инициативность	Уважение других	Коммуникативные навыки и общительность
Стремление взять на себя ответственность	Целеустремленность	Понимание	Навыки взаимодействия
Честность	Гибкость и обучаемость	Активность	Ответственность
	Упорство	Общительность	Уверенность в себе
		Привязанность	Экспрессивность
		Любознательность	
		Артистичность	
		Сенситивность	

Гипотеза о том, что эффективные лидеры социальных проектов обладают схожим набором ведущих качеств, помогающим им в реализации социального проекта, предварительно подтверждается. Для проверки достоверности данного вывода исследование будет проведено на большем количестве участников.

Список литературы

1. Социальное проектирование в образовании и практике социальной работы: учеб. Пособие / Старшинова А.В. [и др.] / М-во образования и науки Российской Федерации, Урал. федер. ун-т. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2018. 160 с.
2. Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года. [Электронный ресурс]. URL: <https://fadm.gov.ru/mediafiles/documents/document/98/ae/98aeadb5-7771-4e5b-a8ee-6e732c5d5e84.pdf>. (дата обращения:03.04.2022).
3. Сайт Фонда президентских грантов. [Электронный ресурс]. URL: <https://президентскиегранты.рф/public/contest/directions/youth?%F1>. (дата обращения:03.04.2022).
4. Плехова Ю.О., Прохорова М.В. Социально-психологические особенности слушателей школы молодого предпринимателя // В мире научных открытий. 2015. №5.7 (65). С. 2612–2629.
5. Агуреева А.А., Габдрахманова А.С., Новикова А.А. Лидерство как ресурс повышения эффективности управления командой // Постулат. 2018. № 5-1 (31). С. 129–130.
6. Абрамов В.В. Проблема лидерства в контексте теории включенности в социальные группы // Психология XXI века: современные тенденции развития науки и практики в психологии. Сборник материалов XIV международной научно-практической конференции. Издательство: Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина (Санкт-Петербург). 2018. С. 68–71.
7. Хромов А.Н. Пятифакторный опросник личности: учеб.-метод. пособие. Курган: Курганский гос. университет, 2000. 23 с.

RESEARCH ON THE PERSONAL QUALITIES OF EFFECTIVE LEADERS OF YOUTH SOCIAL PROJECTS

E.S. Golovyashkina

This article presents the preliminary results of a study of the personal qualities of effective leaders of youth social projects. As a diagnostic tool for the study, we used a five-factor personality questionnaire by R. McCrae and P. Costa, also known as the Big Five test, adapted by A.B. Khromov and the author's standardized interview "Survey of Effective Social Project Leaders", which was processed using content analysis.

Keywords: leadership, social project, social engineering, youth project, project leader, personal qualities, grant, grant recipient.

ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА РАЗНОГО СОЦИАЛЬНОГО ВОЗРАСТА НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

А.А. Горобец

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Цель исследования – выявление определенных особенностей у персонала разного социального возраста на современном предприятии и обзор существующей научной литературы по данной теме. Автор выделяет основные трудности в изучении данной темы: особенности корпоративных образовательных программ и методик для конкретных социальных возрастов. Выявление определенных особенностей у персонала того или иного социального возраста происходит путем анализа статей разных современных деятелей науки. Материал статьи во многом опирается на термин «социальный возраст», активно исследуемый отечественными учеными Л.Н. Захаровой и И.С. Леоновой.

Ключевые слова: социальный возраст, корпоративное обучение, социально-психологический возраст, андрагогика.

В настоящее время сфера управления персоналом в России постоянно находится в стадии развития и усовершенствования: происходит поиск и применение новых методик и инструментов, повышающих качество взаимодействия, обучения и менеджмента персонала на предприятии. Рассмотрим сферу корпоративного обучения персонала разного социального возраста в современной компании.

Предприятие может находиться на самых разных стадиях существования: становления, активного роста, захвата новых рынков или реструктуризации, однако, потребность в высококлассном персонале в условиях жесткой конкуренции всегда высока. Среди всего круга проблем и вопросов в области управления персоналом именно обучение персонала является одним из самых актуальных зон исследования и повышенного интереса ученых. Проблема зачастую связана с высоким уровнем развития научно-технической базы в стране.

Наше исследование посвящено выявлению определенных особенностей у персонала разного социального возраста на современном предприятии путем анализа различных научных статей современных авторов. Объектом исследования является система корпоративного обучения персонала организации.

Предметом исследования являются особенности корпоративного обучения сотрудников разного социального возраста. Методы исследования: анализ ли-

тературных источников, наблюдение. Гипотеза исследования: особенности социального возраста сотрудников организации влияют на построение системы корпоративного обучения в конкретной организации.

Сейчас сфера корпоративных образовательных услуг для сотрудников различных организаций на территории России развивается особенно активно, что подтверждают различные исследования в этой сфере с наглядными качественными и количественными показателями эффективности. Всеми формами образования взрослых охвачено, по экспертным оценкам, более 30% взрослого населения России [1, с. 52-53]. Образованию и обучению взрослых с каждым днем уделяется все больше внимания. В данной сфере осуществляются значительные теоретические исследования и достигаются весомые практические результаты, что безусловно расширяет рынок таких услуг в России.

В последние годы в обществе значительно возрос интерес к раскрытию закономерностей контекстных влияний на характеристики психологического, социально-психологического, биологического и социального возраста человека.

Для предприятий с разным уровнем жизнеспособности и включенности в инновационные процессы характерны разные типы организационной культуры: рыночно-инновационный и иерархически-клановый. Первый принято соотносить с более молодым социально-психологическим возрастом, а второй – с более старшим.

Понятие «социальный возраст персонала» и типология социального возраста подробно охарактеризованы в научных работах отечественных исследователей Л.Н. Захаровой и И.С. Леоновой [2].

По мнению Л.Н. Захаровой, в понятии социального возраста отражено соответствие социальной компетентности человека требованиям, актуальным для современного этапа социально-экономического развития общества. Возможно, окажется, что в разных сферах жизни человек проявит характеристики разных социальных возрастов, но это ни в коей мере не уменьшит интерпретационных возможностей, предоставляемых использованием этого понятия. Известно, что базовой характеристикой возраста является ведущая деятельность, в рамках которой осуществляется основное психосоциальное развитие человека. Не случайно исследования показывают связь переживаний выхода на пенсию с жизненным вектором, и легко выходят на пенсию люди, не идентифицирующие себя или переставшие идентифицировать себя в качестве субъекта трудовой деятельности [2, с. 16].

Важно отметить, что Л.Н. Захарова разделяет такие понятия, как «социальный» и «психологический» возраст. В центре же ее исследований социально-психологический возраст, который является субъективным и социальным феноменом. В нем, с одной стороны, фиксируется самочувствие человека, сформированное на основе комплекса физических, интеллектуальных и социальных компетенций, соотносимых с типичными характеристиками какого-либо более молодого или более позднего хронологического возраста. С другой стороны, этот феномен включает комплекс характеристик восприятия представителями социума, в том числе работодателями и коллегами. Человек может требовать, чтобы его воспринимали компетентным и эффективным, он может только быть таким, убеждая остальных всем своим обликом и моделями поведения [2, с. 21].

Сформировать лучшую команду в результате корпоративного обучения можно, изучив всю область практического опыта и академических исследований. Потребностью современности является форма командного/ группового корпоративного обучения вместо индивидуального.

Как правило, использование той или иной технологии командообразования определяется профессиональной компетентностью тренеров-консультантов и характером заказа: организационный, административный, политический [3].

Чаще всего в компаниях во время корпоративного обучения используются технологии образа желаемого будущего, когда сотрудники разного социального возраста вместе приобщаются к знанию миссии своей организации и совместно планируют ее трансляцию в общество.

При корпоративном обучении сотрудников разного социального возраста в России отмечено пока в основном использование традиционных методов и форм (лекции, семинары, презентации) корпоративного обучения, как правило, групповое обучение, без отрыва от производства. Однако по-прежнему остается необходимость внедрять инновационные методы для развития сотрудников и компании в целом. Корпоративное обучение можно поделить на 2 составляющие: операционный подход (что нужно организации) и гуманистический подход (что нужно работнику). В этой связи и появилось понятие андрагогики как формы развития педагогики [5, с. 6].

При выборе форм и методов корпоративного взрослых и молодежи необходимо принимать во внимание их социальные и психологические особенности. От этого будет зависеть главное – вовлеченность персонала в учебный процесс. Кроме того, это затрагивает фактор разумной экономии на предприятии, важен поиск эффективных методов для разных групп со-

трудников, чтобы каждый смог выбрать себе что согласно своему возрасту, интересам, опыту.

При осуществлении корпоративного обучения людей разного социального возраста весьма важно много времени и внимания уделять не теоретическим знаниям, а практическим умениям и развитию практических навыков, «получение знаний впрок» взрослым не подходит. Важным аспектом является личность тренера (педагога). И в целях межпоколенной интеграции знаний, возможно, имеет смысл выбор более молодого тренера.

Мы можем заключить следующее:

1) вследствие стремительного развития научно-технической базы в стране уровень знаний и подготовки всех сотрудников любой организации должен непрерывно расти и расширяться;

2) весь процесс управления персоналом должен осуществляться в соответствии с профессиональными стандартами управления и обучения и с учетом различного социального возраста сотрудников, при этом руководителям рекомендовано привлекать методы, которые помогут работникам ощутить их значимость в организации, выработать достаточный уровень лояльности и мотивации к работе;

3) корпоративное обучение сотрудников разного социального возраста на современном предприятии, нацеленное на высокий эффективный результат должно базироваться на грамотном подборе средств, форм и методов обучения взрослых, как инновационных, так и традиционных;

4) люди разного социального возраста по-разному относятся к обучению и по-разному воспринимают новую информацию. Важную роль играет личность тренера/ преподавателя. Однако зачастую у компаний нет возможности обеспечить каждой отдельной категории сотрудников подходящее ей обучение согласно их социальному возрасту. В этом случае необходимо искать лучший метод и форму корпоративного обучения, который бы удовлетворил большинство сотрудников, анализируя исследования всех имеющихся вариантов обучения.

В настоящий момент нами проводится анализ эмпирических данных сотрудников (АО НИИ) для определения метода и формы обучения сотрудников разного социального возраста, которые лучше всего удовлетворят их интересы, при этом будет финансово выгодно компании и, действительно, дает эффективный результат (сотрудниками будут освоены новые знания и умения, которые они оперативно смогут применять на практике). Мы бы хотели определить, какая личность тренера будет универсально выгодна и приемлема для обучения сотрудников разного социального возраста.

Список литературы

1. Бирюкова Н.А. Андрагогика (наука об обучении взрослых) как актуальное направление современной образовательной практики // Вестник Марийского государственного университета. 2008. С. 52–54.
2. Леонова И.С., Захарова Л.Н., Сайгина Е.В. «Социально-психологический возраст персонала: диагностика»: Учебно-методическое пособие. Н. Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2020. 48 с.
3. Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: Монография. СПб.: «Образование», 1997. 238 с.
4. Олехнович С.А. Основы управленческой деятельности (Практикум). СПб: Университет ИТМО, 2015. 140 с.
5. Семина А.П., Федотова М.А., Тихонов А.И. Обучение персонала в современных компаниях: проблемы и новые направления // Московский экономический журнал. 2016. №3. С. 4–6.

FEATURES OF CORPORATE TRAINING FOR STAFF OF DIFFERENT SOCIAL AGES IN A MODERN ENTERPRISE

A.A. Gorobets

The main purpose of the research is to identify the characteristics of employees of different social age in a modern company and review the scientific literature on this topic. The author shows the main difficulty of studying the corporate training, its methods and programs for staff of different social ages. The identification of certain staff's features of a particular social age is carried out through the analysis of articles written by different contemporary scientists. The material of the article is largely based on the term "social age", actively researched by Russian scientists L.N. Zakharova and I.S. Leonova.

Keywords: social age, corporate training, socio-psychological age, andragogy.

УДК 159.9

СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ РАЗНОГО ТИПА

Е.А. Маркелова

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматривается взаимосвязь личностных особенностей руководителя, его стиля управления с типом организационной культуры предприятий. Основой современного эффективного менеджмента является личность руководителя, ее психологические составляющие в сочетании с управленческими знаниями и умениями, а также с выполнением менеджерских функций, обусловленных организационной спецификой предприятия. Организационная культура является одним из мощнейших стратегических инструментов в руках

руководства, позволяющих ориентировать сотрудников на общие цели и обеспечивать их продуктивное взаимодействие.

Ключевые слова: организационная культура, тип руководителя, личность эффективного руководителя, стиль управления.

В разгар кризиса организации приходится решать множество срочных проблем на бесчисленном количестве фронтов. Эффективный руководитель сосредоточивает свое внимание на самых важных из таких проблем, выделяя приоритетные области, где ситуация может быстро меняться. Адекватная, спланированная управленческая деятельность становится одним из важнейших факторов, влияющих на конкурентоспособность организации.

Исследования проблемы повышения эффективности деятельности организации путем влияния на ее организационную культуру сейчас особенно актуальны. Объясняется это тем, что личность руководителя является одним из важнейших факторов формирования, развития и поддержания той культуры, которая позволит сотрудникам реализовывать свой потенциал, тем самым обеспечивая успех компании.

Изучение выбранной проблемы содержит в себе два направления:

- особенности деятельности и личности эффективного руководителя,
- организационная культура как фактор эффективного руководства.

Вопросам изучения роли личностных качеств руководителя много внимания уделялось в работах западных и отечественных исследователей. Анализ работ, посвященных исследованию личности руководителя, показывает, что характеристики успешных руководителей могут значительно различаться в зависимости от целей, задач, выполняемых организацией, функций и уровней руководителя, от организационной культуры [1].

В современных условиях обозначились острые противоречия между традиционной организационной средой, сформировавшей административно-командный тип руководителя, и новыми требованиями к личности управленца предпринимательского типа.

Объектом исследования является управленческая деятельность.

Предметом данного исследования являются личностные особенности субъекта управленческой деятельности (руководителя) в их взаимосвязи с организационной культурой организации.

Целью работы является изучение личности эффективного руководителя предприятий в зависимости от особенностей организационной культуры.

Гипотеза: Личностные особенности руководителя взаимосвязаны с типом организационной культуры, существующей в компании.

Взаимоотношения подчиненных с руководителем, психологический климат коллектива, результаты работы коллектива зависят от стиля управления, реализуемого руководителем. Стиль управления эффективного менеджера отличается гибкостью, индивидуальным и ситуативным подходом. Под стилем руководства принято понимать типичную для руководителя систему приемов деятельности, используемую в работе с людьми. Зачастую стиль руководства предопределяется особенностями организации и ее подразделений, существующим в них порядком ведения дел, позициями высшего руководства, преобладающей системой ценностей и типом культуры, случайными факторами. Стили руководства могут сменять друг друга, например, в зависимости от внешней ситуации, связанной с цикличностью экономических процессов. При исследовании стилей руководства необходимо понимать, что не существует хорошего или плохого стиля, любой из них применим и может быть эффективен в определенных условиях, которые складываются в организации и за ее пределами [2].

Руководитель при выборе того или иного стиля чаще всего опирается на ситуацию, которая складывается в организации, на вид выполняемой деятельности и конкретные задачи, требующие достижения, а также учитывает личные особенности своих подчиненных.

Опираясь на тот или иной стиль управления, руководитель выбирает определенные методы управления. На основании исследований выявлено, что для авторитарного стиля управления характерны командные методы; договорные и социально-психологические методы чаще всего используют руководители с демократическим стилем управления. Иначе дело обстоит в том случае, если руководителя в организации характеризует либеральный стиль, потому что для данного стиля характерно отсутствие четкой системы методов управления.

Эффективный руководитель не должен постоянно следовать одному стилю, а должен на основании анализа сложившейся ситуации выбрать тот стиль руководства, который поможет достичь поставленных целей с меньшими потерями. От правильного выбора стиля управления зависит, как сотрудники будут относиться к своему руководителю, как отреагируют на его поручения. Руководитель должен прогнозировать реакции его сотрудников на те или иные свои действия, на изменение стиля управления [3].

Одним из факторов, оказывающих влияние на выбор того или иного стиля руководства, являются различные психологические характеристики самого руководителя, которые так или иначе определяют паттерны его поведения.

К исследованию особенностей личности руководителя постоянно обращается психологическая наука, рассматривая различные подходы к разработке теоретической модели развития личности руководителя и характерных черт, влияющих на выполнение его социальной роли.

Российские исследователи, рассматривая структуру личности профессионала, в большинстве случаев анализируют личность в широком значении слова и включают в это понятие многие показатели, характеризующие индивидуальность и социальную типичность человека. Каждый из авторов предлагает свою степень детальности ее изучения, однако все они акцентируют внимание на том, что особенности подструктур проявляются, во-первых, в профессиональной деятельности и, во-вторых, что ведущую роль в становлении профессионала играют высшие уровни структуры, связанные с профессиональной направленностью и профессиональным опытом.

К классическим зарубежным теориям, на основе которых развивались все последующие (российские в том числе), следует отнести теорию черт, поведенческую и ситуативную теории. Их особенность заключается в том, что они явились первыми в изучении личности руководителя, давшими возможность для дальнейшего развития науки в изучении личности лидера и руководителя. Однако данные подходы не отражают в полной мере всех особенностей и закономерностей деятельности руководителя, которые необходимо учитывать при построении модели личности профессионала [4].

Ситуативный подход к изучению феномена руководства явился наиболее продуктивным, он объединил в себе достоинства теории черт и учел при этом важнейший фактор, влияющий на личность управленца, – ситуацию, в которой ему приходится работать.

В каждой организации складывается своя собственная деятельность, обусловленная ее историей, ритуалами и традициями. В качестве элементов духовной деятельности можно выделить социальные нормы и ценности, различные типы взаимоотношений, которые сложились между работниками, и их отношения к себе и к организации.

Организационная культура представляет собой комплекс элементов как материальной, так и духовной культуры, отражающих различные стороны жизнедеятельности организации. Личность руководителя оказывает определяющее влияние на организационную культуру и успешность любого предприятия.

Руководитель предприятия зачастую является и его идейным вдохновителем, и эмоциональным лидером, и создателем атмосферы, культуры общения и взаимодействия внутри организации и, соответственно, организационной

культуры фирмы. Важное значение имеет личностная способность человека собирать вокруг себя команду, состоящую из единомышленников, похожих на лидера по типу мышления и уровнем базовых ценностей людей. Так уже в самом начале формируется предприятие, являющееся отражением типа личности руководителя.

Руководство компаний играет ключевую роль как в формировании, так и в поддержании организационной культуры. Менеджеры среднего звена будут устанавливать основные правила и нормы поведения, основываясь на высказываниях руководителей и моделях их поведения в конкретных ситуациях. Такие нормы и правила распространяются по всей организации на более низкие уровни.

Сегодня исследование организационной культуры компании является одной из приоритетных областей. Это объясняется тем, что при поддержании определенного уровня культуры, при котором цели сотрудников согласуются с общей целью, можно значительно повысить эффективность деятельности организации. В таком случае организационная культура станет одним из мощнейших стратегических инструментов в руках руководства, позволяющих ориентировать сотрудников на общие цели и обеспечивать их продуктивное взаимодействие [5].

Многообразие подходов к типологизации организационной культуры определяется многомерностью и сложностью самого изучаемого явления.

Практическая значимость типологического анализа проявляется в том случае, когда руководители организации осознают потребность в организационных изменениях и пытаются определить направление этих трансформаций. Тогда у них возникает потребность идентификации наличной культуры, определения характеристик желаемой культуры и определения вектора изменения.

Исходя из вышесказанного можно сделать следующее заключение:

1. Личность руководителя – один из важнейших факторов, влияющих на формирование, развитие и поддержание той организационной культуры, которая позволит сотрудникам реализовывать свой потенциал, обеспечивая этим успех и эффективность деятельности компании.

2. Личностные характеристики руководителя сильно влияют на культуру организации и на ход деятельности сотрудников.

С другой стороны, особенности культуры тоже влияют на деятельность, направленность и стиль управления руководителя.

Список литературы

1. Веснин В.Р. Менеджмент. Москва: Проспект, 2017. 616 с.
2. Кузнецов Ю.В. Теория организации: учебник для бакалавров. Москва: Юрайт, 2015. 365 с.
3. Новик О.С. К проблеме личности руководителя в зарубежной психологии // Вестник ОГУ № 81. 2008. С. 25–30.
4. Свенцицкий А.Л. Организационная психология. Учебник для вузов. Москва: Юрайт, 2014. 505 с.
5. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 336 с.

MANAGEMENT STYLE OF AN EFFECTIVE LEADER IN ORGANIZATIONAL CULTURE OF DIFFERENT TYPES

E.A. Markelova

The article examines the relationship of the personal characteristics of the head with the type of organizational culture of the organization. The basis of modern effective management is the personality of the head, its psychological components in combination with managerial knowledge and skills, as well as with the performance of managerial functions due to the organizational specifics of the enterprise. Organizational culture is one of the most powerful strategic tools in the hands of management, allowing employees to focus on common goals and ensure their productive interaction.

Keywords: organizational culture, type of leader, the personality of an effective leader, management style.

УДК 159.9.07

ХАРАКТЕР СВЯЗИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

E.A. Овчарук

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

Рассматривается роль организационной культуры в развитии организации. В непрерывном развитии организаций возрастает роль организационной культуры. Развитая организационная культура позволяет формировать социально-экономическую атмосферу, при которой гарантируется успех организации и ее высокая производительность. Организационная культура выступает связующим звеном внутри организации.

Важно отметить, что эффективность организации зависит от того, насколько мотивированы ее сотрудники, и, как следствие, насколько они вовлечены и удовлетворены своей профессиональной деятельностью. Анализируются проблема характера связи организационной культуры и удовлетворенности трудом, корпоративная культура и принципы ее создания. Корпоративная культура – индивидуальная характеристика организации, которая

отражает стиль управления и ценностно-смысловые ориентиры персонала конкретной организации. Исследование позволило сделать вывод, что организационная культура включает в себя корпоративную культуру. Важно отметить, что корпоративная культура динамична, и она меняется вместе с организацией, целями ее сотрудников и бенефициаров, а также в связи с изменением окружающей действительности.

Ключевые слова: организационная культура, удовлетворенность трудом, корпоративная культура, ценности сотрудников.

Важнейший ресурс организации – ее персонал, который обеспечивает развитие и устойчивое положение. В первую очередь надо вкладываться и заниматься развитием сотрудников.

В современном мире существует большое количество компаний, которые в своей деятельности эффективно используют, модернизируют организационную культуру, но зачастую руководители и работники кадровых служб не осознают всю значимость организационной культуры и воспринимают её в более узком смысле.

Организационная культура – связующее звено, задача которой в объединении сотрудников компании. В результате такого взаимодействия возникает синергетический эффект, который, в свою очередь, способствует успеху компании. Организационная культура – незаменимый и ценный актив компании, может быть стратегическим ресурсом, влияет на конкурентоспособность компании на рынке при условии соответствия внешней среде и способности к адаптации. Она определяет уникальность и неповторимость компании.

Организационную культуру можно определить как способ осуществления совместной деятельности в условиях определенной организации, сотрудники которой берут на себя определенные обязательства для успешного сотрудничества и адаптации компании во внешней среде. Определяются правила поведения, приемлемые для всех. Разрабатывается порядок взаимодействий [1].

По мнению Т.Ю. Базарова, организационная культура – «интегральная характеристика организации (ее ценностей, образцов поведения, способов оценки результатов деятельности), данная в языке определенной типологии» [2, с. 103].

Исследований организационной культуры с каждым годом становится все больше. Разработано большое количество методик, как западных, так и отечественных авторов. В нашем эмпирическом исследовании мы используем классификацию организационных культур К. Камерона и Р. Куинна (OCAI) [3].

В исследованиях организационной культуры важно выявлять ценностные ориентации коллектива, изучать её взаимосвязь с индивидуальными ценностями сотрудников.

Мы полагаем, что определенному типу организационной культуры соответствует некая совокупность индивидуальных личностных ценностей и особенностей личности сотрудников. В профессиональном развитии сотрудников важную роль играют ценностные ориентации, амбиции и мотивы каждого сотрудника. Изучение системы ценностей сотрудника – важный аспект, это базис личностно – профессионального развития сотрудника.

При выборе профессии человек проводит сравнение собственных ценностей с ценностями выбранной профессии. Каждый человек обладает системой индивидуальных потребностей, интересов, которые он бы хотел удовлетворить в работе. Понимание и удовлетворение текущих и будущих ожиданий и потребностей сотрудников является залогом успеха и процветания организации.

Для любой организации одним из основных показателей эффективности является производительность труда, от этого показателя зависит конечный результат работы организации. Эффективность организации зависит от мотивированности ее сотрудников. Можно говорить о разных видах мотивации, но весь ее комплекс находит выражение в таких понятиях, как вовлеченность сотрудников и удовлетворенность трудом [4, с. 135].

В изучении удовлетворенности трудом, мотивации и отношения к труду накопилось большое количество исследований. Однако нельзя говорить о том, что проблема полностью изучена. Более того, многие теории противоречат друг другу, отстаивают противоположные утверждения. Каждая из теорий подвергалась критике со стороны научного сообщества. Важно отметить, что теории зарубежных ученых отражают другие культурные стандарты, поэтому не всегда применимы в российских условиях [5].

В рамках нашего исследования была выбрана методика: «Интегральная удовлетворенность трудом» Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов [6].

Удовлетворенность трудом – эмоциональная реакция человека на рабочую ситуацию. Основные критерии оптимальной мотивации сотрудников – обеспечение взаимной удовлетворенности организации и эмоциональный окрас производственных вопросов [7, с. 174].

Совокупность внешних воздействий на человека во многом обуславливает его действия и поступки. Внешнее целенаправленное воздействие является стимулом, который, в свою очередь, воздействует на мотивы.

Организационная культура определяет поведение, отношение, позиционирование сотрудника в организации, что влияет на удовлетворение его интересов и потребностей.

Организационные культуры различаются степенью индивидуализма, предпочтению по индивидуальному или групповому принятию решения, выраженности соперничества или сотрудничества. В разных организационных культурах предпочтительны разные стили лидерства, отличаются подходы к вознаграждению персонала, следовательно, необходимо использовать различные методы мотивации персонала.

По результатам исследования нами выявлено влияние организационной культуры организации на удовлетворенность трудом сотрудников в степени согласованности представления сотрудника о реальной и идеальной для него организационных культурах. Исследование показало, что большинство сотрудников в предпочтительном варианте организационной культуры хотели бы клановую организационную культуру. Но что же делать в случае, если у самой компании доминируют рыночный и инновационный тип? По нашему мнению, компания должна прививать сотрудникам ценности организации, развивать свою корпоративную культуру. Делаем вывод, что организационная культура включает в себя корпоративную.

В своих исследования Т.Ю. Базаров говорит, что организационная культура – это теоретическая конструкция, обобщенные характеристики организации и ценности ее персонала, а корпоративная культура описывает стиль управления и ценностно-смысловые ориентиры сотрудников конкретной организации.

Корпоративная культура – некий набор полезных навыков, действий, которые могут воспроизвести сотрудники, что позволит организации добиться поставленных целей. Задачами корпоративной культуры являются поиск и внедрение наиболее эффективных способов работы, что будет способствовать динамичному развитию организации.

Исследование Deloitte Global HR Trends 2016 показало, что отечественные менеджеры в 64% случаев понимают роль корпоративной культуры и ее важность в конкуренции и в связи с внедрением новых стратегий, но при этом компании мало представляют практический аспект управления организационной культурой. 50% компаний не понимают, как на практике применять корпоративную культуру для достижения стратегических целей, развития лидерства и конкурентоспособности. [8, с. 6].

Какая корпоративная культура будет являться эффективной? По нашему мнению, это некая совокупность построенных внутриорганизационных от-

ношений, которые способствуют достижению целей компании в ее развитии. Корпоративная культура динамична, меняется вместе с организацией. Важно отметить, что в сотрудниках надо развивать ценности их возможности и способности к изменениям в соответствии с переживаемым жизненным циклом организации. Сотрудники должны участвовать в жизни и управлении организацией с помощью устоявшихся правил.

Список литературы

1. Смирнова В.Г. Организационная культура: учебник и практикум для вузов; под редакцией В. Г. Смирновой. Москва: Издательство Юрайт, 2021. 306 с.
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2020. 381 с.
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. СПб: Питер, 2001. 320 с.
4. Родионова Е.А., Доминяк В.И., Жушман Г., Экземпляров М.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / под редакцией Е.А. Родионовой. Москва: Издательство Юрайт, 2020 279 с.
5. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалёва и др. М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2003. 629 с.
6. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп.: Учеб. пособие для студентов вузов. М.: Изд-во Института Психотерапии. 2009. 488 с.
7. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2020. 323 с.
8. Колесников А.В. Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2022. 167 с.

THE NATURE OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION

E.A. Ovcharuk

The article examines the role of organisational culture in organisational development. The role of organisational culture increases in the continuous development of organisations. A well-developed organisational culture allows the formation of a socio-economic atmosphere, in which the success of the organisation and its high performance are guaranteed. Organizational culture acts as a link within the organization. It is important to note, that an organisation's effectiveness depends on how motivated its employees are, and as a consequence, how engaged and satisfied they are with their work. The problem of the nature of the relationship between organisational culture and job satisfaction is analysed. Corporate culture and principles of its creation are considered. Corporate culture is an individual characteristic of an organisation that reflects individual characteristics and features of the organisation, it is a style of management and value and meaning orientations of the staff of a particular organisation. The research has led to the conclusion that organisational culture includes corporate culture. It is important to note that corporate culture

is dynamic and it changes with the organisation, the goals of its employees and beneficiaries, as well as with changes in the surrounding reality.

Keywords: organizational culture, job satisfaction, corporate culture, employee values.

УДК 159.9.072.42

ЦЕННОСТНО-РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ

Н.А. Пшеничнова

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

Раскрываются особенности сотрудников полиции как отдельной социальной группы со своей уникальной системой ценностей. Представлена теоретическая ценностно-ролевая модель сотрудника полиции.

Ключевые слова: ценности, сотрудник полиции, роли, социальная группа.

Актуальность выбранной темы определена тем, что в настоящее время ценностная составляющая сотрудников правоохранительных органов является важным элементом в образе служителя закона, гаранта соблюдения законности и безопасности граждан Российской Федерации. Сотрудник полиции должен обладать качественно сформированной системой ценностей в соответствии с современными реалиями времени, тем самым подтверждая престиж правоохранительной системы и повышая в сознании людей уровень доверия и уважения к ней. Такой полицейский качественно и эффективно выполняет свои служебные обязанности в соответствии с данной им присягой и нормативно-правовыми актами, регулирующие его деятельность, имеет ярко выраженные личностные качества, такие как честность, справедливость, патриотизм и гордость за свою страну, высокий интеллектуальный уровень и развитый эмоциональный интеллект. К такому представителю закона у граждан есть доверие и уважение, рядом с ним они будут чувствовать себя в безопасности. Важно, чтобы у сотрудника полиции было сформированная качественная система ценностей, и «образ настоящего офицера» соответствовал действительности.

Значимая часть сотрудников полиции, работающая в территориальных органах, являются выпускниками вузов системы МВД России, нахождение в профессиональной среде закладывает фундамент профессиональных ценностей, которые соответствуют этой социальной группе, обладающей уникаль-

ностью и отличающейся от других, происходит становление будущих офицеров.

В ходе проведения исследования возникла потребность более глубокого изучения вопроса ценностей сотрудников полиции, так как это тема мало изучена и представляет собой научный и практический интерес для совершенствования профессиональной деятельности полицейских и расширения представлений об их ценностных ориентациях и профессиональной деятельности. Особый интерес представляет установление характера связи успешности несения службы и ценностно-ролевой детерминации деятельности сотрудника полиции.

Говоря про сотрудников полиции как отдельной социальной группе, важно отметить, что, ввиду особенностей деятельности и образа жизни, она имеет отличительные признаки, которые выделяют и отличают ее среди других социальных профессиональных общностей. Особые условия несения службы: ненормированный рабочий день, высокие психологические нагрузки, высокий уровень стресса оказывают воздействие на изменение системы ценностей сотрудника полиции, что, в свою очередь, влияет и на успешность его профессиональной деятельности.

Мы предлагаем следующую гипотезу: успешность несения службы зависит от ценностно-ролевой детерминации деятельности сотрудника полиции.

Ценностно-ролевую детерминацию деятельности сотрудника полиции, на наш взгляд, можно рассмотреть через призму социальных групп, так как ценностный мир различных социальных слоев и общностей может серьезно отличаться по имущественной, ментальной, идеологической, жизненно-стилевой дифференциации. В современном обществе складываются настоящие ценностные миры, где каждая из групп обладает собственной уникальностью и неповторимостью. Это касается и ценностей такой социальной группы, как сотрудники российской полиции.

Учитывая особенности сотрудников полиции как отдельной социальной группы, мы построили теоретическую модель ценностей сотрудника полиции.

Основываясь на материалах Д.А. Леонтьева, М. Рокича, Ш. Шварца, Э.В. Дарбиняна, И.А. Светикова [3-8] мы разделили профессиональные ценности на профессионально-групповые и индивидуально-профессиональные.

Профессионально-групповые определили как комплекс осознанных и признанных в профессиональной среде значимых концепций, идей, норм, убеждений и целей, а также качеств субъекта правоохранительной деятельности, регулирующего эту деятельность.

Индивидуально-профессиональные ценности определили как комплекс осознанных и значимых ценностей, связанных непосредственно с субъектом правоохранительной деятельности и удовлетворения его потребностей в профессиональной сфере, лидерством, руководством, коммуникациями с подчиненными и руководящим составом, а также реализации деятельности, направленной на развитие идей присяги и других нормативных правовых актов, например, ФЗ «О полиции», ФЗ «О службе в органах внутренних дел», с целью достижения поставленных служебных задач.

Индивидуально-профессиональные ценности разделили на терминальные ценности (профессионально-смысловые, профессионально-этические) и инструментальные ценности (ценности-цели и ценности-средства).

К терминальным ценностям относятся:

1. Профессионально-смысловые: моральная удовлетворенность, занимаемый статус (должность, звание), репутация и авторитет, офицерская дружба, гордость за принадлежность к офицерам полиции МВД Российской Федерации, патриотизм.

2. Профессионально-этические ценности: честь и достоинство, добро, справедливость, долг, самокритичность, чуткость, самостоятельность, личностная независимость, уважение к другим, умение хранить государственную тайну, конфиденциальность.

К инструментальным ценностям относятся:

1. Ценности–цели, которые можно подразделить на две категории:

1) Ценности, связанные с подчиненным личным составом: доверие, коммуникативный контакт, способность убедить, помощь в преодолении подчиненными внутриличностных кризисов, личностное и профессиональное развитие подчиненных, сплочение подразделения, здоровый психологический климат в подразделении.

2) Ценности, связанные со взаимодействием с начальством: личная репутация и репутация подразделения, в котором служишь, лояльность, обоснованное продвижение интересов как личных, так и подчиненных.

3) Ценности, связанные со взаимодействием с родственниками подчиненных: включенность и коммуникативный контакт, четкость и достоверность изложения информации, своевременность.

4) Ценности, связанные со взаимодействием с государственными органами, гражданами, организациями: репутация личная и подразделения, способность убедить, авторитетность.

2. Ценности–средства: целенаправленность и инициативность, решительность, настойчивость, общая осведомленность, диагностика и прогнозирование

ние, внимательность и целостное восприятие, быстрое понимание сути и «цепкая» память, работа с большим количеством объектов, старательность, развитое абстрактное и наглядно-практическое мышление, сопереживание, физическая развитость, принятие оптимальных решений, а также организация их исполнения, показ примера, уважение и забота о подчиненных и коллегах, стимулирование и контроль.

Определение и систематизация профессиональных ценностей сотрудников полиции позволили рассматривать их как составную часть целевого компонента нравственной составляющей сотрудника полиции.

Построив данную теоретическую модель, нам удалось сформировать целостную систему профессиональных ценностей сотрудника полиции.

Исходя из этого, представляется возможным установить ценностную составляющую сотрудника полиции на примере курсантов вуза системы МВД России, узнать, какое ценностное ядро формируется в течение 5 лет обучения и в дальнейшем:

- есть ли взаимосвязь высокого уровня ценностей с высоким уровнем мотивации сотрудника.

- влияет ли высокий ценностный уровень на успешность выполнения служебных обязанностей.

Мы выделили предикторы успешной деятельности, которыми являются:

- уровень мотивации сотрудника,
- успеваемость по служебной, боевой и профессиональной подготовке,
- наличие поощрений и взысканий.

В настоящее время запланировано проведение исследования, в котором будут принимать участие слушатели 5-го курса высшего учебного заведения системы МВД России, получившие свое первое офицерского звание – младший лейтенант полиции.

Методики, которые будут использоваться при проведения исследования:

- Диагностика ценностных ориентаций Ш. Шварца.
- Морфологический тест жизненных ценностей для определения мотивационно-ценностной структуры личности (МТЖЦ) В.Ф. Сопова и Л.В. Карпушина.

- Методика «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана.

Проведя исследование, мы намерены установить характер взаимосвязи ценностно-ролевой детерминации деятельности сотрудника полиции и успешность правоохранительной деятельности, что даст нам основание со-

ставить представление об уровне и качественности подготовки и формировании целостного ценностного ядра курсантов вузов системы МВД.

Список литературы

1. Леонтьев Д.А. От социальных ценностей к личностным // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 1996. №4. [Электронный ресурс]. URL: <http://mary1982.narod.ru/leontiev.html> (дата обращения: 01.04 2022).

2. Леонтьев Д.А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени // Психологическое обозрение. 1998. №1. С. 13–25.

3. Леонтьев Д.А. Внутренний мир личности // Психология личности в трудах отечественных психологов: Хрестоматия; сост. Л.В. Куликов. СПб: Питер, 2000. С. 372–377.

4. Rokeach M. The Nature of Human Values. New York: Free Press, 1973. [Электронный ресурс]. URL: <https://studylib.net/doc/10140289/rokeach--m.--1973---the-nature-of-human-values--free-pres> (дата обращения: 30.032022).

5. Карандашева В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004. 70 с.

6. Гарванова М.З., Гарванов И. Исследование ценностей в современной психологии // Современная психология: сборник материалов международной научной конференции. Казань: Бук, 2014. С. 5–20.

7. Дарбинян Э.В. Формирование профессиональных ценностей курсантов военных институтов Росгвардии в предметном обучении: отрасль знаний – «Педагогика»: специальность 13.00.02 «Теория и методика обучения и воспитания (высшее образование, педагогика)»: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук; Санкт-Петербургский институт войск национальной гвардии Российской Федерации. Санкт-Петербург, 2017. 250 с.

8. Светиков И.А. Структура ценностей сотрудников полиции в современной России: специальность 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы»: диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук; Краснодарский университет МВД России. Краснодар, 2015. 186 с.

THE VALUE-ROLE MODEL OF A POLICE OFFICER

N.A. Pshenichnova

The article reveals the peculiarities of police officers as a separate social group with its own unique system of values. A theoretical value-role model of a police officer is also presented.

Keywords: values, police officer, roles, social group.

ТИП РУКОВОДИТЕЛЯ И ОСОБЕННОСТИ ДЕЛЕГИРОВАНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ В РАЗЛИЧНЫХ ТИПАХ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

М.В. Рутницкая

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

Рассматривается проблема делегирования полномочий руководителя в сфере принятия самостоятельных решений, с точки зрения различий в уровне передачи ответственности от менеджера к подчиненному. Делегирование в этом случае выступает как совокупность делегирования задач и делегирования ответственности. Показано, что реализация профессиональной компетенции «принятия решений» представляет собой различные комбинации этих процессов в зависимости от типа организационной культуры организации. Предпринята попытка выявить соответствие между типом руководителя и типом организационной культуры в рамках одной типологии. Необходимость этого обусловлена уровнем сформированности различных личностных качеств, находящихся в приоритете для успешного функционирования руководителя в рамках определенного типа организационной культуры и, соответственно, отражающихся на процессе делегирования полномочий подчиненным в сфере принятия самостоятельных решений.

Ключевые слова: организационная культура, делегирование полномочий, принятие решений, делегирование задач, делегирование ответственности, профессиональная компетенция, тип руководителя.

Ситуация неопределенности – это то, что в последнее время стало обыденной реальностью. Умение справляться с подобным – необходимый критерий успешности как личности, так и организации в целом. И здесь на первое место выходит скорость принятия решений и длина пути от собственно решения до его реализации и получения обратной связи по результатам.

Возможность персонала принимать самостоятельные решения на любом уровне организации дает возможность существенно увеличить скорость всех организационных процессов. В связи с этим компетенция «принятие решений» перестает быть прерогативой управленческой части организации. И тогда в полный рост встает вопрос делегирования полномочий, в том числе и в сфере самостоятельности принятия решений подчиненным.

Успешность такой формы деятельности зависит от двух аспектов – готовность руководителя делегировать полномочия подчиненным в сфере принятия самостоятельных решений и готовность подчиненных принимать самостоятельные решения и нести ответственность за их результат [1].

Как любая профессиональная компетенция, компетенция «принятие решений» представляет собой комбинацию знаний, умений, навыков, мотива-

ционных факторов, личностных качеств и ситуационных намерений, которая обеспечивает эффективное решение исполнителем задач определенного класса в определенной организации, на определенном рабочем месте, в определенном производственном коллективе [2].

В связи с этим имеет смысл говорить как об умении, то есть уровне овладения данной компетенции, так и о желании, то есть об уровне ответственности, который готов передать руководитель и готов принять подчиненный. Мы будем рассматривать процесс делегирования полномочий в принятии решений именно с точки зрения ответственности [3]. Виды подобного делегирования представлены в Таблице 1.

Таблица 1

Процессы делегирования полномочий

Процесс	Суть процесса
Делегирование задач	Руководителем ставится задача перед работниками, в процессе чего предоставляются возможности проявления инициативы в поисках путей решения, при этом за руководителем сохраняется ответственность в осуществлении контроля выполняемой деятельности.
Делегирование ответственности	Сотрудникам предоставляется свобода в поисках пути решения задачи с наделением ответственности за выполняемые действия, в процессе чего сотрудниками принимается самостоятельное решение и определяется круг контактных лиц, помимо непосредственного руководителя.

Следует отметить еще один фактор, который может оказать влияние на рассматриваемый процесс. Любая организационная культура (ОК) представляет собой набор ценностей, которые оказывают влияние на нормы поведения сотрудников данной организации [4]. В связи с этим и стиль управления руководителя, и его тип в той или иной организационной культуре будут иметь свои особенности. Каждый тип руководителя по-разному видит роль подчиненных в трудовом процессе, следовательно, будет различаться и процесс делегирования полномочий. В частности, это касается и уровня самостоятельности, которую готов предоставить руководитель своим подчиненным в сфере принятия решений. То есть запрос на сформированность компетенции «принятие решений» у сотрудников будет различен в разных типах ОК.

Что касается готовности подчиненных принимать самостоятельные решения и нести за них ответственность, то и здесь следует отметить влияние ОК, так как ценности оказывают влияние на развитие и востребованность тех или иных профессиональных и личностных качеств, а значит, и на уровень сформированности компетенции «принятие решений».

Нашей задачей было выделить характерные черты руководителей в различных типах ОК, оказывающие влияние на делегирование полномочий в сфере самостоятельности принятия решений подчиненными. Попытки осуществления типологии руководителей и организационной культуры принимались и ранее. Но они либо касались неполного перечня типов ОК [5], либо использовались разные типологии [6], что на наш взгляд, не дает полной картины.

В качестве типологии ОК нами была выбрана типология Камерона – Куинна [7], типология руководителей представлена А.Р. Кудашевым и О.В. Кроповцким, сформированная на основе соотношения социально-психологических характеристик и предпочитаемых копинг-стратегий [8]. Данная типология была выбрана нами именно в свете компетенции «принятие решений», так как любая ситуация, требующая ее применения, является ситуацией неопределенности, а, следовательно, источником стресса. Результаты представлены в Таблице 2.

Таблица 2

Соответствие типов руководителя и организационной культуры

Тип ОК	Тип руководителя	Характеристики руководителя
Инновационная	Экстернально-социальный	Предпочитает сотрудничество, готов договариваться и быть гибким в процессе решения конфликтных и проблемных ситуаций. Принимает на себя ответственность за характер и результаты родственных и деловых отношений. Для него характерно развитое воображение, ориентация на собственное восприятие окружающего мира, значительный творческий потенциал. Характерны активная деятельность, смелость в социальных проявлениях, решительность действий при взаимодействии с новыми партнерами и в незнакомых обстоятельствах. Отличается готовностью рисковать, ощущением внутренней свободы.
Клановая	Экстернально-заботливый	Образованный, стремящийся к власти, доминирующий, с высоким уровнем общей энергии руководитель. При этом он может проявлять отзывчивость, деликатность, сострадать, симпатизировать, заботиться, успокаивать и подбадривать своих подчиненных. Он считает, что на нем лежит ответственность за его отношения с другими людьми в целом и с родственниками, в частности. Причину успешности в своей деятельности видит в собственных усилиях. При этом свое здоровье и рабочие отношения считает следствием влияния других людей и обстоятельств.
Бюрократическая	Интернально-властный	Тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности, не умеет принимать советы других. Данный тип руководителя независимый, требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других,

Тип ОК	Тип руководителя	Характеристики руководителя
		жесткий по отношению к окружающим. Проявляет независимость в мышлении и поступках, свой способ мышления считает обязательным для других людей. Способен на рискованные поступки, лабилен, отсутствует скованность, зажатость. Характеризуется эгоцентричностью, подозрителен, сконцентрирован на собственных интересах.
Рыночная	Интернально-ответственный	Высокий уровень доминирования свидетельствует о выраженном стремлении человека к лидерству в общении, к захвату власти. Обладает диктаторским, властным, деспотическим характером. При этом может подбадривать и успокаивать окружающих, быть бескорыстным и отзывчивым. Для него характерно осознанное следование социальным нормам и правилам поведения, упорство на пути к цели, пунктуальность и бизнес-ориентированность. Для этого типа характерны активная деятельность, смелость в социальных проявлениях, решительность действий при взаимодействии с новыми партнерами и в незнакомых обстоятельствах. Отличается готовностью рисковать, ощущением внутренней свободы, что объединяет его со вторым типом.

По результате анализам вышеизложенного нами была сделана попытка соотнесения процессов делегирования полномочий в сфере самостоятельного принятия решений в разных типах организационной культуры. Результаты представлены в Таблице 3.

Таблица 3

Делегирование полномочий на различных этапах принятия решений в различных типах организационных культуры

Этапы принятия решения	Организационная культура			
	И	К	Б	Р
Осознание проблемы	ДО	ДЗ	ДЗ	ДО
Анализ проблемной ситуации	ДО	ДЗ	ДЗ	ДЗ
Нахождение альтернатив	ДО	ДО	ДЗ	ДО
Оценка альтернатив	ДО	ДЗ	ДЗ	ДО
Выбор альтернатив	ДО	ДЗ	ДЗ	ДЗ
Реализация принятого решения	ДО	ДО	ДЗ	ДО
Контроль исполнения	ДО	ДЗ	ДЗ	ДО

Сокращения и обозначения:

И – инновационная;

К – клановая;

Б – бюрократическая;

Р – рыночная;

ДО – делегирование ответственности;

ДЗ – делегирование задач.

Подводя итоги, можно предположить следующее:

1. В разных типах организационной культуры востребованы различные личностные и профессиональные качества руководителя, которые направлены на возможность эффективно справляться с ситуациями неопределенности.

2. Делегирование полномочий самостоятельного принятия решений – процесс, включающий в себя два уровня передачи ответственности подчиненным.

3. Реализация профессиональной компетенции «принятия решений» представляет собой различные комбинации этих процессов в зависимости от типа организационной культуры предприятия.

Список литературы

1. Журавлев А.Л. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности // Психологический журнал. Т. 28. 2007. №1. С. 6–16.

2. Базаров Т.Ю., Ерофеев А.К., Шмелёв А.Г. Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания // Вестник Московского Университета. 2014. Серия 14, № 1. Психология. С. 87–102.

3. Кармах Ахмед Наджи Хамид Влияние делегирования полномочий на эффективность работы персонала организации // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ) #3 (48). 2018. С. 26–28.

4. Захарова Л.Н. Психология управления: Учебное пособие. Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. М.: Издательская группа "Логос", 2020. 376 с.

5. Маркова Е.В. Особенности ценностно-ориентационной сферы руководителей предприятий с рыночной и иерархической организационной культурой // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. 2021. Том 15. №1. С. 121–127.

6. Оганян К.К. Междисциплинарные исследования личности в социологии: сравнительный анализ. М.: ИНФРА-М, 2016. 215 с.

7. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с. (Серия «Теория и практика менеджмента»).

8. Кудашев А.Р., Кроповцкий О.В. Типы руководителей: копинг-стратегии и социально-психологические характеристики // Вестник РГГУ: Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2020. №4. С. 70–82.

TYPE OF MANAGER AND FEATURES OF DELEGATION OF POWERS IN DIFFERENT TYPES OF ORGANIZATIONAL CULTURE

M.V. Rutnitskaya

The article deals with the problem of delegation of authority of the head in the field of making independent decisions from the point of view of differences in the level of transfer of responsibility from a manager to a subordinate. Delegation in this case acts as a combination of delegation of tasks and delegation of responsibility. It is shown that the implementation of the professional competence of "decision making" is a different combination of these processes, depending

on the type of organizational culture of the organization. An attempt was made to build a correspondence between the type of leader and the type of organizational culture within the same typology. The need for this is due to the level of formation of various personal qualities that are in priority for the successful functioning of a leader within a certain type of organizational culture, and, accordingly, are reflected in the process of delegating powers to subordinates in the field of making independent decisions.

Keywords: organizational culture, delegation of authority, decision making, delegation of tasks, delegation of responsibility, professional competence, type of leader.

УДК 159.9.072.42

ПРОФЕССИОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В.С. Советская

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

Эффективность наставнической деятельности напрямую зависит от комплекса профессиональных знаний и психологических качеств, которыми обладает наставник, изучение которых доступно профессиографическим методом [1]. По результатам теоретического анализа наставнической деятельности и специфики работы в сфере информационных технологий представлена теоретическая профессиограмма ИТ-наставника.

Ключевые слова: информационные технологии, наставническая деятельность, наставник, профессиограмма, деятельность.

Согласно теории деятельности А.Н. Леонтьева [2], компонентами структуры деятельности наставника являются мотив, цель, средства достижения, результаты. В сфере информационных технологий мотивом является устранение проблемы смены кадрового состава, целью – создание условий для профессионального, компетентностного и личностного роста сотрудников, средством достижения – деятельность наставника, результатом – компетентный, стабильный коллектив специалистов, достигающий высоких результатов в деятельности.

Основываясь на представленных профессиональных и социально-психологических особенностях эффективного специалиста в сфере информационных технологий [2], свидетельствующих о том, что социально-психологический аспект деятельности приоритетнее профессиональных особенностей: адаптация, условия работы и коллективные отношения, в том числе

наставнические отношения, имеют значимую роль в их росте и развитии. По данным компании-агрегатора актуальных вакансий на рынке труда, в подборе персонала ИТ-специалистов важно наличие определенной узконаправленной квалификации для подструктур сферы, а также знание английского языка, базой которого является свободное чтение технической литературы с перспективой свободного устного и письменного владения. Отсутствие необходимого количества специалистов с надлежащим уровнем квалификации является основным сдерживающим фактором развития этого современного и перспективного сектора экономики. Для минимизации данного фактора в ИТ-бизнесе важна эффективная система наставничества, которая погружает ИТ-специалиста в специфику работы компании и, в частности, продукта, а также приобретение требуемой узконаправленной квалификации.

Деятельность наставника и её особенности, условия труда, профессиональные требования возможно целостно рассмотреть профессиографическим методом [3]. Профессиограмма Е.М. Ивановой определяется как описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач [4]. В структуру профессиограммы должны входить общие сведения о профессии, содержание деятельности, средства деятельности, условия деятельности, организация деятельности, информация о субъекте деятельности. Профессиографический анализ деятельности наставника сферы ИТ позволит выявить уникальные профессиональные и психологические особенности наставника данной сферы. Для текущего исследования наиболее применима профессиограмма действующей профессии.

На основе теоретического анализа структуры наставнической деятельности [5–7], специфики труда в сфере информационных технологий [8] сформирована теоретическая профессиограмма ИТ-наставника. Профессия наставника должна иметь прямую связь со сферой информационных технологий для полного базового понимания структуры деятельности и её технических аспектов. Наставник осуществляет деятельность в комфортной обстановке, находясь в офисном помещении или дома, с использованием компьютера, мобильного устройства, ноутбука, поза – свободная. Работа осуществляется в условиях, удовлетворяющих санитарно-гигиеническим условиям труда, по установленному организацией графику. Вероятность травматизма, заболеваний минимальна или отсутствует. Наставник дисциплинирован, внимателен к наставляемым, имеет выраженный уровень эмпатии, организаторские, лидерские и коммуникативные качества, толерантен и тактичен к окружающим людям. В контексте профессиональной деятельности наставник имеет знания

языков программирования и английского языка, методологию работы, методологию управления коллективом, свободно ориентируется в технической литературе. Наставник имеет длительный опыт работы или свидетельство о прохождении курсов повышения квалификации. Сущностно, вся деятельность наставника базируется на профильном высшем образовании.

Для профессиографического анализа в дальнейшем эмпирическом исследовании применим комплексный подход с проведением индивидуального интервью, разработанное М.В. Прохоровой, психодиагностического тестирования [9], качественного и количественного анализа полученных данных, функционально-структурного анализа деятельности наставника. Реализованное исследование может способствовать качественным изменениям в подборе и подготовке наставников в сфере информационных технологий.

Список литературы

1. Прохорова М.В., Кравченко В.С., Пономарева Л.Н., Чепьюк О.Р. Элементы профессиографического анализа деятельности наставника молодёжных предпринимательских проектов // Балтийский морской форум: материалы VI Международного Балтийского морского форума: в 6 томах, Калининград, 2018. С. 415–422.
2. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Полиздат, 1975. 130 с.
3. Советская В.С. Моделирование компетенций эффективного наставника в сфере информационных технологий // Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада: Вторая международная научно-практическая конференция, Нижний Новгород, 2021. С. 483–488.
4. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности (учебно-методическое пособие), М.: Изд-во Московского ун-та, 1992. 92 с.
5. Масалимова А.Р. О концептуальных основах корпоративной подготовки наставников в условиях современных предприятий // Казанский педагогический журнал. №1. 2016. С. 70–74.
6. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура. // Новосибирск, 2017, том 7, №5. [Электронный ресурс]. URL: www.vestnik.nspu.ru (дата обращения: 16.04.21).
7. Прохорова М.В. Психология труда // учебно-методическое пособие. Н. Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2012. 71 с.
8. ГОСТ 34.003-90 Информационная технология. Комплекс стандартов на автоматизированные системы. Автоматизированные системы. Термины и определения., 2002. 14 с.
9. Прохорова М.В. Сравнительный анализ социально-психологических методик диагностики мотивации трудовой деятельности // Психология и психотехника. 2016. №11(98). С. 928–934.

THE ACTIVITIES MENTOR PROFESSIOGRAPHIC ANALYSIS IN THE FIELD OF INFORMATION TECHNOLOGIES

V.S. Sovetskaya

The mentoring effectiveness directly depends on the complex of mentor professional knowledges and psychological qualities, the study of which is available by the professiographic method [1]. The article presents a theoretical professiogram of an IT mentor, that based on the results of a theoretical analysis of mentoring activities and the specifics of work in the field of information technology.

Keywords: information technology, mentoring, mentor, professiogram, activity.

УДК 159.9

АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ИЕРАРХИЧЕСКИ-КЛАНОВОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

А.Н. Тюргашкина

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

Изучаются особенности адаптации молодых специалистов (выпускников СПО) в учебных заведениях и на последующих рабочих местах с иерархической организационной культурой. На основании данной работы, а также в соответствии с результатами ранее проведенного исследования по выявлению типа организационной культуры колледжа были предложены практические рекомендации по улучшению адаптационного процесса и повышению уровня вовлеченности молодых специалистов в учебную/рабочую деятельность.

Ключевые слова: адаптация выпускников, иерархия, организационная культура.

Посвящена изучению адаптации выпускников образовательной организации СПО – Нижегородского индустриального колледжа.

Цель работы – изучить основные особенности адаптации выпускников колледжа в организациях с иерархически-клановой организационной культурой и предложить рекомендации по улучшению процесса адаптации и повышению уровня вовлеченности молодых специалистов в учебный/рабочий процесс.

Вопрос подготовки будущих субъектов профессиональной деятельности (в данном случае выпускников СПО) поднимается на самом высоком уровне. О проблеме развития системы среднего профессионального образования го-

ворил Президент РФ В.В. Путин на совещании в г. Екатеринбург в 2018 году. Эта тема очень важна как для отдельных регионов страны, так и для экономики в целом в плане «технологического прорыва страны, повышения качества жизни и реальных доходов граждан» [1].

Адаптация субъекта профессиональной деятельности в рамках процесса освоения профессии включает три этапа:

– Учебная адаптация к будущей профессиональной деятельности, которая происходит в общеобразовательной школе и состоит из следующих взаимосвязанных направлений адаптации: физиологическая, психологическая, социальная, профессиональная (профориентация и профильное обучение в школе).

– Учебно-производственная адаптация к будущей профессиональной деятельности в ОУ СПО, включающая аналогичные первому этапу направления адаптации.

– Производственная адаптация к профессиональной деятельности на предприятии.

Немаловажную роль играют методическая, психологическая, социальная службы колледжа. Например, без активного подключения психологов проблемы развития личностных, метапредметных компетенций студентов, их профессионально важных качеств неразрешима. На профадаптацию должна быть направлена и система дополнительного профессионального образования в колледже, причем это должен быть не просто набор мероприятий, а проникновение в личность студента и ее развитие.

Программы первичной адаптации персонала являются стратегически важным компонентом управления человеческими ресурсами. В процессе первичной адаптации персонала особое внимание уделяется условиям организационной среды, способствующим активизации культурных норм и ценностей предприятия, в котором сотруднику предстоит работать. При этом важную роль играют агенты адаптации, в частности руководители, наставники, коллеги по работе. Руководители играют уникальную роль в процессе вхождения нового сотрудника в организацию, предоставляя ему информационную и инструментальную поддержку, необходимую для выполнения трудовых функций, сопровождая его в начале работы, часто выступая в качестве примера. Эту же роль во многом выполняют и наставники. Сотрудники выступают как источник информации о групповых взаимоотношениях, о нормах и ценностях, принятых в рабочем коллективе [2].

По результатам ранее проведенного исследования, организационная культура изучаемого колледжа является иерархически-клановой [3]. Аналогичный тип организационной культуры отмечается на одном из нижегородских заво-

дов, который выступает предприятием-партнером исследуемого колледжа. Об этом свидетельствует как сфера деятельности, которой занимается организация, так и ее жесткая структура. Процесс адаптации сотрудников тоже осуществляется в соответствии с данным типом организационной культуры.

Для вновь поступивших работников на предприятии регулярно проводятся «вводные инструктажи», на которых особое внимание уделяется правилам трудового распорядка, действующей на заводе системе оплаты труда, порядку выплаты стипендий и предусмотренных для отдельных категорий работников пособий, льгот и надбавок к заработной плате. Кроме того, молодым сотрудникам предоставляется информация о деятельности профсоюзной организации и заводского совета молодежи.

В подразделениях завода периодически проходят проверки адаптации молодых кадров со стажем работы от нескольких дней до трех лет, в ходе которых с молодежью обсуждаются вопросы правильности выбора профессии, успешности освоения ее на заводе, взаимоотношений с коллегами, удовлетворенности работой и оплатой труда.

В организации сегодня созданы почти все условия для профессионального и карьерного роста сотрудников, заводчанам предоставляются все социальные гарантии в соответствии с трудовым законодательством РФ. Для молодых специалистов и рабочих по действующему на заводе положению о материальном стимулировании предусмотрены специальные надбавки к заработной плате и установлен размер гарантированного заработка. Досуг молодых заводчан успешно организует заводской совет молодежи, силами которого проводятся разнообразные культурно-развлекательные и спортивные мероприятия, а также конкурсы профессионального мастерства.

В условиях жесткой иерархии положительное отношение молодых специалистов к работе может значительно снижаться. Для сохранения данного показателя на должном уровне и для повышения эффективности адаптационных мер для учебных заведений и организаций были разработаны следующие рекомендации.

Для колледжей:

1. Внедрение творческого, оригинального подхода к проведению учебных занятий.

2. Формирование среди студентов малых групп по 2-4 человека, у которых выявлен общий интерес к какой-либо проблеме. На последующих занятиях можно по-разному комплектовать группы, подключая к решению тех или иных проблем других учеников.

3. Можно поэкспериментировать с рассадкой студентов в аудитории и общей сменой обстановки – в большой расположить стулья по кругу; собрать учеников за одним столом; если позволяет погода, проводить занятия на воздухе (и это касается не только занятий по физической культуре).

4. Следует привлекать студентов к оценке выполнения практических и теоретических заданий своей малой группы и других групп.

5. Со студентами, у которых нет особого интереса к учебной работе, следует поговорить отдельно и выяснить, какие сферы деятельности колледжа или каких-либо организаций привлекают их больше всего, и при наличии возможностей организовать визиты учеников на эти предприятия.

Для организаций:

1. Детально объяснить цели и ответственность каждого сотрудника.

Новичкам необходимо понимать не только миссию компании и чем она занимается, но и свои собственные цели деятельности и сферу ответственности. Когда человек не до конца понимает, какую роль он исполняет в компании, его вовлеченность быстро снижается.

Иногда отдельные проблемы теряются в общем потоке. Когда руководство начинает новый проект или делегирует сотруднику задачу, необходимо проговорить малейшие детали. Лучше сразу ответить на все возникающие у сотрудника вопросы – это сэкономит время и деньги в будущем.

2. Наставничество.

К новому сотруднику следует прикрепить опытного и вовлеченного в работу специалиста, который умеет коммуницировать с людьми, чтобы он на своем примере показывал и рассказывал, как правильно выполнять ту или иную работу.

Наставничество над новичком ни в коем случае не должно быть «для галочки», потому что в этом случае велика вероятность, что молодой специалист с каждым днем будет ощущать неуверенность в своих силах и в конечном итоге примет решение уйти из организации.

3. Знакомить новичков со всеми сотрудниками.

Часто в компаниях новых сотрудников знакомят только с коллегами по отделу и непосредственным руководителем. Однако новичок быстрее адаптируется в новой компании, если познакомится и выстроит отношения со всем коллективом.

4. Не усложнять переход между отделами.

Нередко бывает, что сотрудникам сложно сразу определиться, в каком направлении движется их карьера – особенно это касается новичков. Если кому-то из коллег хочется поменять сферу деятельности, не стоит затягивать

переход. В противном случае специалисту будет проще сменить работодателя, чем отдел.

Иногда полезно проявить инициативу. Например, можно составить список свободных позиций и предложить сотрудникам занять их на один-два дня или поменяться ролями между собой – это нередко помогает повысить вовлеченность персонала.

5. Сформировать план развития.

План индивидуального развития установит карьерные цели, которые определяют направление развития, дадут необходимую мотивацию и помогут повысить вовлеченность сотрудников.

6. Позволить сотрудникам участвовать в процессе отбора.

Стоит попробовать проводить командные собеседования вместо нескольких этапов со стоящими на разных ступенях организационной иерархии руководителями – пусть сотрудники сами задают вопросы, помогая HR-специалисту оценивать кандидатов. Так они увидят процесс отбора с другой стороны.

7. Попытаться снизить уровень формализма при общении.

В нашей стране с этим есть определенные сложности. Ведь не обязательно всегда называть абсолютно всех коллег по имени - отчеству – это уж точно никак не способствует сближению в коллективе. Да, многим нравится, когда к ним обращаются официально, а кому-то приятнее, когда обращаются просто по имени. И тот, и другой случаи допустимы даже в компаниях со строгой иерархией. А недавно устроившимся на работу сотрудникам следует сразу дать понять, как обращаться к тому или иному должностному лицу, дабы избежать неловких ситуаций.

8. Правильно организовать обратную связь.

Недостаточно просто сказать сотрудникам: «Какие у вас есть ко мне вопросы?». Нужно проявить инициативу и предложить им, например, анонимный опрос, благодаря которому они смогут поделиться своими идеями, мыслями, переживаниями.

Обязательно следует держать работников в курсе относительно результатов такого опроса. Какие-то идеи и рекомендации могут быть реализованы сразу, с некоторыми придется подождать. Люди должны об этом знать.

Список литературы

1. Официальный сайт Президента России. Стенографический отчет по совещанию о развитии системы среднего профобразования. 2018. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56992> (дата обращения: 03.04.2022).

2. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом: учебник для вузов. Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2002. 560 с.

3. Тюргашкина А.Н. Характеристика профессионального менталитета и отношения к труду студентов технического колледжа: организационно-культурный аспект // Перспективы: сборник научных статей магистрантов и аспирантов. Вып. 10 / Научный редактор З.Х. Саралиева. Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021. 198 с.

ADAPTATION OF GRADUATES OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION IN A HIERARCHICAL-CLAN ORGANIZATIONAL CULTURE

A.N. Tyurgashkina

The article is devoted to the study of the peculiarities of adaptation of young specialists (graduates of SPE) in educational institutions and subsequent workplaces with hierarchical organizational culture. Based on this work, as well as in accordance with the results of earlier research to identify the type of organizational culture of the college, practical recommendations for improving the adaptation process and increasing the level of involvement of young professionals in educational/work activities were proposed.

Keywords: graduate adaptation, hierarchy, organizational culture.

УДК 159.9

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ТНК И ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

К.Д. Тюрина

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

В современных реалиях грамотная политика компании в сфере управления персоналом играет существенную роль. Усовершенствование управления персоналом становится наиболее трудной, но при этом наиболее значимой задачей для транснациональных корпораций. HR-менеджмент в данных условиях представляет собой сложную систему взаимодействия внутри компании и между головным офисом и дочерними филиалами. Тенденции зарубежных компаний влияют на национальные рынки труда, предлагая новые пути организации работы, нормы оплаты труда и принципы взаимоотношений между сотрудниками.

Ключевые слова: управление персоналом, транснациональные корпорации, управление человеческими ресурсами, конкурентоспособность, рынок труда.

С середины XX в. в большинстве аспектов производственных отношений стали проявляться черты интернационализации, и мир в целом начал рассматриваться как глобальный. Зависимость национальных экономик стран

мира и углубление процессов глобализации привели к расширению сферы деятельности транснациональных корпораций (ТНК) и усилению их влияния. ТНК отличаются от государств более действенной и менее бюрократической внутренней структурой, которая позволяет им успешнее и проще преодолевать экономические трудности. На данном этапе международные корпорации являются движущими силами процесса глобализации и мировой экономики в целом. Ежегодно производя продукцию на сумму более 1 трлн. долларов, ТНК обеспечивают рабочими местами около 73 млн человек во всем мире [1, с. 18-28]. Они представлены во всех отраслях мировой экономики, имея численное преимущество и занимая лидирующие места.

В условиях активной глобализации ТНК сталкиваются с последствиями взаимозависимости государств, из-за чего им приходится усиливать конкурентоспособность. Отвечая новым экономическим, политическим и общественным факторам, происходит модификация природы и характера конкурентной политики транснациональных компаний. Корпорации делают особый упор на повсеместное использование инноваций, создание условий для стабильности производства в неустойчивой системе международных отношений и на рациональное внедрение нематериальных активов, которые включают организационные знания, опыт, квалификацию высшего менеджмента, человеческий капитал. С помощью этих факторов ТНК могут поддерживать конкурентоспособность, а также добиваться технологического лидерства при более высоком уровне качества продукции, значительных показателях удовлетворения потребностей потребителей [2, с. 202].

В современных реалиях конкурентоспособность компании оценивается уже не только материальными активами, наличием инновационных технологий, правильным использованием информации. Нематериальные активы в виде высококвалифицированных работников, бизнес-знаний, необходимых в сегменте высокотехнологичного производства, человеческого капитала, становятся первостепенными. В суммарном капитале транснациональных корпораций неизменно растет вес человеческого капитала, что приводит к особой внутренней политике корпораций. Отбор мотивирующего персонала становится жестче, тренинги, обучение, переподготовка выходят на первый план в создании корпоративной культуры. Правильно выбранная стратегия управления персоналом в корпорации характеризует благополучие компании в целом. Рассматривая человеческие ресурсы как один из факторов производства, важно понимать, что, вопреки мировой тенденции активного использования машин в производстве и замещение ими людьми, ТНК непосредственно нуждаются в человеческом капитале [3].

Политика управления персоналом в транснациональных корпорациях отличается от управления персоналом в национальных компаниях [4, с. 76–77]. Исходя из этого, можно выделить специфические факторы, демонстрирующие необходимость уникальных тенденций управления персоналом на международном уровне.

- Разница рынков труда и процесс перемещения рабочей силы создают определенные трудности, с которыми сталкиваются ТНК. Речь идет и о правовых, экономических и культурных барьерах, возникающих при перемещении капитала и труда через границы, и об экономических и правовых особенностях структуры национальных рынков труда. У транснациональных корпораций есть преимущество – они могут выбирать наиболее выгодный рынок труда, не ограничиваясь территориальными барьерами, однако это стимулирует региональную конкуренцию между компаниями.

- Национально-культурные особенности каждого государства играют важную роль в международном управлении персоналом и должны быть обязательно учтены при выстраивании единой стратегии компании. В первую очередь ТНК сталкивается с этим, выбирая рынок труда, рынок сбыта и потенциальных потребителей. От правильного выбора рынка сбыта зависит успех представляемого товара или услуги. Помимо этого, головному офису необходимо выстраивать с каждым дочерним филиалом особые управленческие отношения, что вызвано особенностями национальных трудовых отношений и норм. Появляется необходимость выстраивать тактику управления и взаимоотношений между руководителями и рабочими в зависимости от особенностей той или иной страны.

- Контроль дочерних филиалов является одним из наиболее важных пунктов политики управления персоналом в ТНК. Трудностью для проведения единой кадровой стратегии становятся территориальная удаленность филиалов, национальные особенности стран, где данные дочерние компании располагаются, и невозможность достаточно быстрого реагирования. Для совершенствования работы филиалов ТНК используют метод оценки команды и дальнейшей корректировки: происходит оценивание работы дочерних компаний, выявляются неэффективные аспекты, находится решение возникшим трудностям.

Специфика ведения международной экономической деятельности транснациональных корпораций и интернационализация масштабов политики управления персоналом формируют новые, отличные от традиционных, тенденции управления персоналом. Во-первых, система управленческих кадров в ТНК представляет собой двухъярусную структуру. В головной компании ад-

министративно-управленческий персонал определяет и назначает руководителей дочерних филиалов, а те на своем уровне формируют управленческие штабы отдельных подразделений. Это, с одной стороны, позволяет головному офису осуществлять контроль, координацию действий, чтобы достичь эффективность в глобальном масштабе, но, с другой стороны, приводит к зависимости дочерних компаний, невозможности действовать самостоятельно.

Во-вторых, современные технологии, активно внедряющиеся в процесс производства, деформируют внутреннюю систему корпорации. Об этом, в том числе, свидетельствуют расходы ТНК на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР), которые стремительно увеличиваются с каждым годом. За последние года расходы на НИОКР ведущих транснациональных корпораций мира в среднем продолжают расти на 10-15% в год.

В новых условиях понятие «командная работа», кроме взаимодействия людей между собой, начинает подразумевать и контакт между человеком и машинами. Перед руководителем корпорации возникает сложная задача: создать не компромисс между работником и инновациями, а некую синергию этих двух составляющих производственного процесса. Взаимодействие между сотрудниками и новыми технологиями становится одной из важных тенденций управления персоналом в корпорациях [5, с. 4-5]. Это становится отличительной характеристикой ТНК: национальные компании осуществляют расходы на НИОКР, однако их масштаб не идет в сравнение с крупными международными корпорациями.

В-третьих, оценка деятельности персонала не является исключительной для транснациональных корпораций, национальные компании тоже используют данную методику. Однако в ТНК этот процесс имеет сложную структуру, включает разные виды и инструменты оценки и очень часто используется на практике, а не только в виде статистического анализа. Например, один из известных методов оценки деятельности сотрудников – грейдинг – служит для определения заработной платы работника [6, с. 32–34]. Согласно данной системе, размеры оплаты труда зависят от оценки деятельности сотрудника по определенным критериям, а набранные баллы равняются денежному эквиваленту. Система оценки деятельности сотрудника проводится для мониторинга его работы, выявления скрытых потенциалов и возможного карьерного роста, а также мотивации.

В-четвертых, ТНК активно продвигают политику постоянного обучения персонал и его сплочение. Единство сотрудников компании обусловлено необходимостью создания корпоративной культуры, помогающей работать и

головному офису, и дочерним компаниям в одном ключе. Однако при выстраивании корпоративной культуры необходимо помнить о культурных и национальных особенностях сотрудников, работающих, например, в дочерних компаниях. Политика руководства в данном вопросе должна быть направлена не только на знакомство и введения в курс компании, но и на культурную адаптацию и социализацию сотрудников в команде и фирме в целом. Корпорации активно инвестируют в обучение и повышение квалификации персонала, обеспечивают сотрудников программами по развитию, стажировками в других компаниях или за границей, а также проводят разного рода семинары, мастер-классы, тренинги в важных для развития сферах. Ярким примером является стипендиальная программа крупной транснациональной компании Samsung – Samsung Global Scholarship Program для поиска новых перспективных сотрудников и их развития [7].

Подводя итог, хотелось бы отметить, что усовершенствования в сфере управления персоналом играют важную роль в деятельности транснациональных корпораций, представляющих движущую силу развития мировой экономики. Появление новых игроков на международной арене, усиление международной конкуренции неминуемо подталкивает ТНК к поиску новых методов повышения конкурентности компании. Грамотно используемые человеческий ресурсы, как фактор производства, могут обеспечить благополучную деятельность компании, ее успешное развитие и совершенствование в условиях международной турбулентности.

Список литературы

1. World Investment Report 2019: ежег. доклад / UNCTAD. Geneva, 2019. 221 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://unctad.org/webflyer/world-investment-report-2019> (дата обращения: 05.04.2022).
2. Иолкин Д.А. Управление персоналом в транснациональных компаниях в контексте глобализации мировой экономики // Вестник университета. 2014. №12. С. 201–204.
3. Ананченкова П.И. Корпоративное обучение как инструмент управления человеческими ресурсами / П.И. Ананченкова, В.И. Бураков, М.Г. Спасенникова // Baikal Research Journal. 2019. №3. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41658537&> (дата обращения: 05.04.2022).
4. Лабаджян М.Г. Особенности управления персоналом международной компании // Инновации и инвестиции. 2007. №2(10). С. 76–81.
5. Международные тенденции в сфере управления персоналом за 2020 год (Human Capital Trends 2020): ежег. доклад // Deloitte. 2020. 20 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/2020/human-capital-trends.html> – загл. с экрана (дата обращения: 07.11.2021).
6. Потапов Я.О. Грейдирование как эффективный инструмент управления карьерой сотрудников в ТНК // Всероссийский журнал научных публикаций. 2012. С. 32–34.

7. Солодков М.В. Особенности формирования многонациональных коллективов в современных международных компаниях // *Baikal Research Journal*. 2021. Т.12. №3. [Электронный ресурс]. URL: <http://brj-bguerp.ru/reader/article.aspx?id=24613> (дата обращения: 05.04.2022).

HUMAN CAPITAL IN TNCs AND TRENDS IN HR-MANAGEMENT

X.D. Tiurina

In the modern world, a right company policy in the field of HR-management plays an important role. Improving personnel management is becoming the most difficult and the most significant task for transnational corporations. HR-management in these conditions is a complex system of interaction within the company and between the head office and subsidiaries. The trends of foreign companies influence the national labor markets, suggesting new ways of organizing work, wage rates and principles of relationships between employees.

Keywords: HR-management, transnational corporations, human resource management, competitiveness, labor market.

УДК 159.9

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ С ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТЬЮ ПОДРОСТКОВ В КОНТЕКСТЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В.И. Чепикова

Белорусский государственный
педагогический университет имени Максима Танка

Выбор профессии – зачастую является критическим моментом в становлении личности. Данный процесс связан с решением комплекса противоречий, в основе которых лежит развивающаяся оппозиция индивидуальных и социальных потребностей.

Чтобы определиться с выбором профессии, необходимо соотнести множество различных факторов: свои потребности, мечты, интересы, способности, темперамент, состояние здоровья. В этом и заключается актуальность выбранной темы.

Ключевые слова: профессия, профессиональная направленность, подросток, направление, информационные технологии.

Сегодня компьютеры совершили революцию в нашей жизни. Они изменили стиль работы, образования, торговли и развлечений людей. Профессии, связанные с информатикой, – одни из самых востребованных в современном мире. Информационные технологии применяют не только в IT-сфере. Такие

специалисты нужны в разных областях: банках, торговых организациях, науке, образовании и государственном управлении.

Успех в профессиональной деятельности зависит от соответствия типа личности и типа профессиональной среды, а поведение человека определяется не только его личностными особенностями, но и окружением, в котором он проявляет свою активность. При выборе профессии, люди стремятся найти профессиональную среду, свойственную своему типу, которая позволила бы им полнее раскрыть свои способности, выразить ценностные ориентации.

Для выявления способности подростков соотносить склонности, способности, интеллект с различными профессиями для наилучшего выбора профессии, мною был подобран методический инструментарий, позволяющий определить особенности профессионального самоопределения старшеклассников.

Респондентами согласились стать учащиеся 9 классов ГУО «Средняя школа №51 г Минска» от 14 до 15 лет. Выборка составила 40 человек.

Для изучения были использованы методики:

– Тест Голланда. Методика профессионального самоопределения.

– «Дифференциально-диагностический опросник» (ДДО) Е.А. Климова.

При обработке методики было выявлено, что у 23% респондентов предприимчивый тип личности (стремление к лидерству, потребность в признании, предприимчивость). Избирает цели, ценности и задачи, позволяющие ему проявить энергию, энтузиазм, импульсивность, доминантность, реализовать любовь к приключенчеству. Ему не по душе занятия, связанные с ручным трудом, а также требующие усидчивости, большой концентрации внимания и интеллектуальных усилий. Предпочитает руководящие роли, в которых может удовлетворять свои потребности в доминантности и признании. Активен, предприимчив. Людям с данным типом подходят такие профессии, как директор, журналист, администратор, предприниматель.

У 18% артистический тип (независимость в принятии решений, оригинальность мышления, деятельность в области гуманитарных наук). Отстраняется от отчетливо структурированных проблем и видов деятельности, предполагающих большую физическую силу.

У 17% социальный тип (умение общаться, стремление к лидерству, потребности в многочисленных социальных контактах).

У 9 % реалистичный тип личности (предпочитает работать с вещами, а не с людьми. Это несоциальный, эмоционально стабильный тип. Ориентирован на настоящее, определенное).

У 15% интеллектуальный тип. Ориентирован на умственный труд. Аналитичен, рационален, независим, оригинален. Преобладают теоретические и в некоторой степени эстетические ценности.

У 14% конвенциональный тип (отдает предпочтение четко структурированной деятельности). Выбирает такие цели и задачи, которые четко подтверждаются обществом и обычаями.

В данной методике перечислены профессии, которые помогут подросткам наиболее полно раскрыть и понять свои способности, достичь успеха и личного удовлетворения. Важно подчеркнуть, что каждый человек обладает личностными свойствами, характерными для всех шести типов, однако доминируют при этом черты всего лишь одного или нескольких типов.

Для определения профессиональной направленности нами была выбрана методика Е.А. Климова «Определение типа будущей профессии».

По данным, которые мы получили, можно сказать следующее.

Большинству исследуемых подходит человек–человек (взаимодействие с людьми), человек–техника (работа с техникой и информационными технологиями) и человек–художественный образ (создавать художественные произведения), меньше всего хотят связать свою жизнь с человек–природа (взаимодействие с природой).

Затем мы проверили, существует ли взаимосвязь (корреляция) между показателями методик, исследующими профессиональную направленность, – Методикой ДДО Е.А. Климова и «Профессиональная направленность» Дж. Голланда.

Из полученных результатов можно сделать выводы.

Человек–техника х Реалистический $r = 0,499$ слабая положительная связь с уровнем значимости $p \leq 0,01$ эти данные позволяют говорить о том, что у исследуемых с направленностью на технику подходящий тип личности, так как они ориентированы на конкретный результат, занятия, требующие физического развития, и отсутствие ориентации на общение;

Человек–техника х Социальный $r = -0,337$ слабая отрицательная связь с уровнем значимости $p \leq 0,05$ говорит нам о том, что люди с направленностью на технику не очень любят общение;

Человек–техника х Артистический $r = -0,420$ слабая отрицательная связь с уровнем значимости $p \leq 0,01$, исследуемые с направленностью на технику слабо проявляют эмоции и чувства, не пытаются самовыражаться;

Подводя итог, можно отметить, что важнейшим в подростковом возрасте становится самоопределение, выбор будущего пути, определение цели и смысла будущей жизни, и осуществляется в целостной смысловой системе "Я

и общество". Смысл всего онтогенетического развития в том, что ребенок постепенно становится личностью. "Из существа, усваивающего накопленный человечеством опыт, ребенок превращается в творца этого опыта, создающего материальные и духовные ценности, которые кристаллизуют в себе и новые богатства человеческой психики".

Мы рассмотрели различные точки зрения на определение «профессионального самоопределения», профсамоопределение старшеклассников как педагогическую проблему. Выявили взаимодействие психологических особенностей личности с профессиональной направленностью у подростков в контексте информационных технологий. Это подтверждается диагностикой учащихся 9 классов (при выборке 40 человек), где были выявлены данные, которые позволяют говорить, что исследуемые с направленностью на информационные технологии ориентированы на конкретный результат, занятия, требующие физического развития и отсутствия ориентации на общение; слабо проявляют эмоции и чувства, не пытаются самовыражаться.

В диагностике учащихся была использована Google форма для сбора и обработки результатов, которая позволяет очень быстро проводить опросы и собирать полученные данные в таблицы. Можно отметить, что такой метод тестирования могут использовать все психологи учреждений образования.

Список литературы

1. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2014. 304 с.
2. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб.: Речь, 2003. 448с.
3. Holland J.L. Making vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. North Florida: Psychological Assessment Resources, 1997. 303 p.
4. Чепикова В.И. Взаимосвязь темперамента и профессиональной направленности у подростков // Социальный мир: роль молодежи в решении проблем XXI века: материалы XVIII Международной научно-практ. конф. учащихся, студентов и молодых исследователей, г. Минск, 21 апр. 2021 г. / Рос. гос. соц. ун-т филиал в г. Минске. Минск: РГСУ, 2021. С. 120–123.

THE INTERACTION OF PSYCHOLOGICAL FEATURES OF PERSONALITY WITH THE PROFESSIONAL ORIENTATION OF ADOLESCENTS IN THE CONTEXT OF INFORMATION TECHNOLOGY

V.I. Chepikova

Choosing a profession is often a critical moment in the formation of a personality. This process is connected with the solution of a complex of contradictions, which are based on the developing opposition among individual and social needs.

In order to decide on the choice of profession, it is necessary to correlate many different factors: your needs, dreams, interests, abilities, temperament, health status, etc. This is the relevance of the chosen topic.

Keywords: profession, professional orientation, teenager, direction, information technology.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

РАЗДЕЛ 1. ТРАНСФОРМАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Амиров Андрей Владимирович – социолог Нижегородского областного центра по профилактике и борьбе со СПИДом и инфекционными заболеваниями, г. Нижний Новгород.

Волоченкин Иван Алексеевич – 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.

Дулесин Евгений Иванович – магистрант кафедры отраслевой и прикладной социологии факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Петрова И.Э., д.соц.н., зав. кафедрой отраслевой и прикладной социологии.

Ивашечкина Дарья Евгеньевна – аспирант 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.

Касьянова Ирина Александровна – врач-эпидемиолог Нижегородского областного центра по профилактике и борьбе со СПИДом и инфекционными заболеваниями; Приволжский исследовательский медицинский университет Минздрава России, г. Нижний Новгород.

Палаткина Мария Евгеньевна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Блонин В.А., к.ист.н., доцент кафедры социальной безопасности и гуманитарных технологий.

Панина Екатерина Андреевна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Шинкаренко Е.А., к.соц.н., доцент кафедры общей социологии и социальной работы.

Процив Диана Андреевна – магистрант кафедры отраслевой и прикладной социологии факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Козырьков В.П., д.соц.н., профессор кафедры отраслевой и прикладной социологии.

Рябинская Елена Сергеевна – аспирант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Егорова Н.Ю., д.соц.н., доцент, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.

Чуркина Наталья Николаевна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лоба-

чевского. *Научный руководитель*: Судьин С.А., д.соц.н., доцент, зав. кафедрой общей социологии и социальной работы.

Шепелева Анна Ивановна – 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.

РАЗДЕЛ 2. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Арефьева Ксения Анатольевна – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель*: Стоюхина Н.Ю., к.психол.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Бондаренко Ольга Александровна – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель*: Колосова В.В., к.психол.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Боченков Дмитрий Александрович – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель*: Ромашова И.Б., д.экон.н., профессор, профессор кафедры психологии управления.

Головяшкина Елена Сергеевна – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель*: Прохорова М.В., к.психол.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Горобец Анастасия Александровна – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель*: Сайгина Е.В., к.психол.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Маркелова Елена Александровна – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель*: Сайгина Е.В., к.психол.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Овчарук Евгения Алексеевна – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель*: Волков И.В., к.психол.н., ассистент кафедры психологии управления.

Пшеничнова Наталья Анатольевна – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель*: Стоюхина Н.Ю., к.психол.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Рутницкая Мария Викторовна – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Волков И.В., к.психол.н., ассистент кафедры психологии управления.

Советская Вероника Сергеевна – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Прохорова М.В., к.психол.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

Тюргашкина Анастасия Николаевна – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Захарова Л.Н., д.психол.н., профессор, зав. кафедрой психологии управления.

Тюрина Ксения Дмитриевна – магистрант кафедры международного бизнеса Института экономики и предпринимательства ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Золотов А.В., д.экон.н., профессор, зав. кафедрой экономической теории и методологии.

Чепикова Виктория Игоревна – магистрант кафедры общей и организационной психологии Института психологии Белорусского государственного педагогического университета им. Максима Танка, г. Минск. *Научный руководитель:* Полещук Ю.А., к.психол.н., доцент, доцент кафедры общей и организационной психологии БГПУ им. Максима Танка.

ПЕРСПЕКТИВЫ

Сборник научных статей магистрантов и аспирантов

Выпуск 11

Научный редактор
Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна

Компьютерная верстка:
Д.Е. Ивашечкина, Е.С. Рябинская

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»
603950, Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23

Подписано в печать
Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная. Печать цифровая.
Уч.-изд. л. 9. Усл. печ. л. 7,5. Заказ № 745. Тираж 100 экз.

Отпечатано с готового оригинал-макета
в типографии ННГУ им. Н.И. Лобачевского.
603000, г. Нижний Новгород, ул. Б. Покровская, 37