

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 10

Нижний Новгород
2021

УДК 316; 364; 159
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 факультета социальных наук
ННГУ им. Н.И. Лобачевского

П27 **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.

ISBN 978-5-91326-668-2

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

Материалы сборника предназначены для студентов и аспирантов.

ISBN 978-5-91326-668-2

УДК 316; 364; 331;159

ББК С5+У272+Ю9

© Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Апполонова К.М. Отношение населения Российской Федерации к вакцинации.....	5
Воробьев Д.С. Цифровая грамотность пожилых граждан	10
Герасимова Е.О. Молодёжный активизм в сфере преобразования города	15
Горелова А.А. История полового воспитания в России	20
Грибова П.Ю. Специфика аутизма у взрослых людей и сопряженные сложности.....	27
Еремеева А.А. Социальная работа с осужденными при подготовке их к освобождению	34
Захаров Д.В. Влияние пенсионной реформы на жизнедеятельность пожилых людей	41
Ивашечкина Д.Е. Проблемы современной семьи: контент-анализ публикаций женского православного интернет-журнала	44
Крамер А.Д. Неполная занятость: анализ вакансий на нижегородском рынке труда.....	50
Кузьмичёва Ю.В. Женщины в отпуске по уходу за ребенком как отдельная группа фрилансеров	56
Липина Т.С. Гражданско-политическая активность молодежи.....	61
Малинин М.В. К вопросу о истории молодежного парламентаризма: европейский и постсоветский опыт становления.....	65
Масленников А.С. Нарушение баланса между личным и рабочим временем в контексте распространения интернет-технологий	74
Павлова Е.Е. Институт замещающей семьи в контексте социальных изменений.....	81
Рябинская Е.С. Факторы, влияющие на систему брачно-семейных отношений.....	88
Ставоровская Ю.Г. Досуговые практики в контексте решения проблем пожилых граждан	93
Тюлюнова В.В. Трансформация образа семьи в кино: от советских фильмов к современным	97
Фарутина Е.С. Презентация стилей жизни молодежи в сети Инстаграм.....	101
Шамин Д.Д. Проблема ведения активного образа жизни для людей с ОВЗ ...	106
Шахин Е.И. Ведение личного блога инвалидом в интернете как способ самотерапии и актуализации проблем его жизнедеятельности	114
Широков А.Д. Актуализация создания общественных некоммерческих организаций по работе людьми с РАС для решения социально-значимых задач государства на примере НРООПДИМ «ВЕРАС».....	119

РАЗДЕЛ 2. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Баранкина А.Е. Мотивация трудовой деятельности представителей поколения Y: общий и специальный (на примере инженерно-технических работников) профили	123
Бурова Е.А. Эмоциональная устойчивость студента-психолога	128
Кузнецова Н.М., Глюкман В.А. HR DIGITAL: современные тренды в системе рекрутинга	131
Нижегородова Л.Г. Оценка и поддержание профессионального здоровья персонала организации	135
Обидин Д.С. Искусственный интеллект в управлении человеческими ресурсами: ожидание VS реальность	140
Овчарук Е.А. Характер связи организационной культуры и удовлетворенности трудом в зависимости от профессии	146
Приданова А.Е. Оптимизация подбора персонала в зависимости от этапа организационного развития (на примере менеджеров по продажам)	149
Селезнева Е.И., Воронова А.А. Eye-Tracking как альтернативная или дополнительная к полиграфу технология детектирования лжи.....	154
Тюргашкина А.Н. Характеристика профессионального менталитета и отношения к труду студентов технического колледжа: организационно-культурный аспект	160
Феошина Ю.А. Возрастная динамика мотивационной направленности труда работников разных возрастных групп.....	165
Чердакова М.М. Субъективное благополучие женского персонала медицинских компаний с разной вовлеченностью в инновационный процесс.....	172
Шамина О.С. Особенности структуры мотивации труда мужчин и женщин инженерно-технических специальностей	178
Швец М.Д. Бренд работодателя в молодежной среде на примере машиностроительного холдинга «Группа ГАЗ».....	183
Шукурова Говхер Система мотивации персонала на примере гостиницы «ОКА» (Нижний Новгород)	189
Сведения об авторах	195

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

УДК 316.334

ОТНОШЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ К ВАКЦИНАЦИИ

К.М. Анполонова

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

Тема вакцинации в последние десятилетия стала предметом массовых споров, дискуссий, отличной темой для манипуляций в социальных сетях, а также существенной проблемой для сферы здравоохранения в целом. Сейчас в интернете существует огромное количество блогов и сообществ, в которых ни на день ни утихают споры о влиянии прививок на здоровье новорожденных детей, зависимости плановой вакцинации детей и развитием расстройства аутистического спектра, содержании ртути в прививках и о многом другом.

Ключевые слова: социология здравоохранения, здравоохранение, здоровье, вакцинация, отношение к вакцинации, коронавирус.

В обществе сложилось неоднозначное отношение к прививкам и вакцинам – мнение противников подкрепляется неопределенным отношением некоторых врачей к такого рода медицинским вмешательствам, а также единичными громкими случаями с негативным влиянием вакцин на здоровье людей. Согласно исследованию, проведенному в апреле 2019 года Союзом педиатров России и проектом Здоровье Mail.ru в рамках Всемирной недели иммунизации [1], сторонников вакцинации в интернет-пространстве несомненно больше, чем противников. Однако, нельзя сказать, что цифры кардинально отличаются друг от друга (рис. 1). Самыми распространенными аргументами людей, выступающих за отмену обязательной вакцинации, по данным исследования, стали побочные эффекты, риск получения инвалидности, необратимое снижение иммунитета и даже заговор, нацеленный на уничтожение нации. Сторонники прививок, напротив, более доверительно относятся к официальной медицине, а также отмечают, что это играет существенную роль в определении своего ребенка в организации дошкольного воспитания.

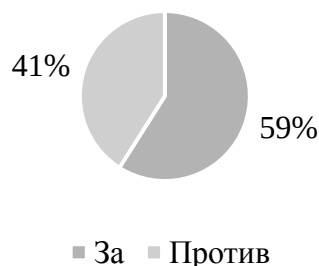


Рис. 1. Отношение пользователей к вакцинации, %

В рассматриваемом исследовании использован комплексный метод, сочетающий количественный анализ упоминаний и качественный анализ данных, что, в том числе, позволяет посмотреть на гендерное распределение внутри двух полярно настроенных сообществ. Чаще всего вакцинацию обсуждают женщины – что объясняется их большей вовлеченностью в воспитание и заботу о ребенке (рис. 2).



Рис. 2. Пол людей, обсуждающих вакцинацию, %

Это объясняет и их положительное отношение к прививкам – 57% публикаций, принадлежащих женщинам, имели одобряющий окрас. Среди мужчин антипрививочные настроения распространены намного сильнее, чем среди женщин – 48% публикаций содержали в себе негативные высказывания о вакцинации.

Исследовательская компания MAR CONSULT в исследовании [2], проведенном в 2017 году и посвященном отношению жителей Москвы и Московской области к вакцинации детей, выяснила, что больше 40% населения старше 35 лет негативно относятся к некоторым из обязательных прививок. Стоит отметить, что среди более молодого населения (от 16 до 34 лет) доля негативно настроенных к вакцинации людей также довольно высока – 29% опрошенных против некоторых обязательных прививок, 9% опрошенных против всех прививок. Это можно объяснить большим количеством обсуждений этой темы в интернет-сообществе, где молодые люди чаще всего берут необходимую им информацию (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Отношение к вакцинации в разных возрастных группах, %

	16–34 года	35–54 года	55 лет и старше
Прививки детям должны делаться в обязательном порядке	62%	56%	76%
Против некоторых обязательных прививок	29%	32%	21%
Против всех прививок	9%	12%	3%

В 2020 г. в мире началась эпидемия нового вируса – COVID-19, которая привела к общемировому локдауну и пандемии. COVID-19 – это потенциально тяжелая острая респираторная инфекция, которая может протекать как в легкой, так и тяжелой форме, специфические осложнения которой могут включать вирусную пневмонию, дыхательную недостаточность и в некоторых случаях приводят к летальному исходу [3].

Огромная нагрузка на систему здравоохранения, рост смертности, экономический кризис и изменение социальных практик в обществе – лишь малая часть последствий, которые до сих пор переживает весь мир и, несомненно, будет переживать еще несколько лет. По данным, полученным в ходе исследования [4] аналитического центра «Левада-центр» (табл. 2) в марте 2021 г., количество людей, опасющихся заболеть коронавирусной инфекцией, постепенно снижается, благодаря уже привычному образу жизни в масках и с социальным дистанцированием, развитию медицинских учреждений и разработке вакцин. Количество тех, кто относится к болезни легкомысленно и без опаски, сокращается – отношение к ней становится более серьезным и осознанным.

Т а б л и ц а 2

Опасения относительно возможности заражения коронавирусом, %

	Апр. 20	Июл. 20	Окт. 20	Дек. 20	Фев. 21
Определенно да	26	22	31	29	20
Скорее да	31	27	33	28	23
Скорее нет	21	24	19	21	25
Определенно нет	20	25	15	20	31
Впервые слышу об этом	-	-	-	-	-
Затрудняюсь ответить	2	3	2	3	2

Системы здравоохранения различных развитых государств стали озабочены созданием действенной и безопасной вакцины, которая позволила бы обезопасить огромное количество населения планеты от тяжелого переживания болезни и от заболевания вообще. На сегодня в мире было разработано несколько

вакцин от коронавируса [5] – AstraZeneca в Великобритании, Pfizer, Novavax, J&J и Moderna в США, «Спутник V», «ЭпиВакКорона» и «КовиВак» в России и некоторые другие, более локальные вакцины. По данным агентства Bloomberg российская вакцина находится на седьмом месте по своей востребованности в других странах – место в этом рейтинге зависит от цены вакцины, свойств ее хранения и использования, а также внешних коммуникаций государства с другими странами.

С течением времени, увеличивается количество людей, сделавших прививку от коронавируса. На 23 мая 2021 года около 20% населения поставили как минимум одну прививку от коронавируса – около 12% населения сделали себе обе прививки, 8% прошли только первый этап вакцинации [6]. Данные были получены из опросов региональных штабов и минздравов, на официальных сайтах региональных властей, и показывают определенную неравномерность вакцинации на региональном уровне.

Исследование ВЦИОМ [7], которое было проведено в апреле 2021 г. (1600 респондентов в возрасте от 18 лет, метод опроса – телефонное интервью), показывает, что абсолютное большинство россиян относятся положительно к массовой вакцинации – так ответили 65% опрошенных. При чем подавляющее большинство сторонников – это респонденты старше 60 лет (81%), а также люди в возрасте от 45 до 59 лет (71%).

Также результаты этого опроса показали, что 46% опрошенных готовы прививаться отечественной вакциной, а 39% не стали бы этого делать (рис. 3). Здесь также прослеживается положительное отношение к вакцинации именно со стороны старшего поколения, а наибольший скептицизм и недоверие исходит от респондентов 18–24 лет – 34% из них не стали бы делать прививку ни себе, ни членам своей семьи.



Рис. 3. Стали бы Вы делать прививку российской вакциной от коронавируса себе либо членам семьи или нет, %

Таким образом, из всего вышесказанного можно сделать несколько обобщающих выводов. Во-первых, в России не так сильно распространена идея полного избегания прививок и вакцин. Конечно, определенный процент людей, поддерживающих эту идею существует, однако он меньше, чем процент осуждающих такой подход к собственному здоровью и здоровью своих близких. В этом случае стоит сказать и о необходимости просвещения людей о вреде полного избегания прививок и вакцинации: как о вреде собственному здоровью, так и о феномене коллективного иммунитета, а также о вреде такой практики для определенных категорий граждан, находящихся в различных группах риска.

Антипрививочные идеи распространяются среди молодого подрастающего поколения, что может сыграть большую роль в будущем – именно их будущие дети могут стать поколением, избежавшим прививки и вакцинацию. И это также говорит о том, что распространение научно-подтвержденных фактов и идей относительно прививок и вакцин необходимо для сохранения здоровья и благополучия граждан страны.

Во-вторых, появление вакцин от коронавирусной инфекции может сыграть решающую роль в дальнейшей жизни общества. В России с увеличивается число тех, кто решается на вакцинацию от инфекции – эта мера определяет дальнейшее свободное от ограничений существование членов общества и снижает темпы роста заболевших. Доверие к вакцинации также увеличивается – все больше людей планируют поставить вакцину как себе, так и своим близким.

Список литературы

1. Отношение к вакцинации в России – исследование обсуждений в социальных медиа [online]. Доступ через <<https://br-analytics.ru/blog/vaccination>>. (дата обращения: 1 мая 2021).

2. 40% взрослого населения скептически настроены к вакцинации [online]. Доступ через <<https://www.inpharm.ru/novosti/2017/09/15/40-vzroslogo-naseleniya-skepticheski-nastroeny-k-vaktsinatsii.html>>. (дата обращения: 1 мая 2021).

3. Centers of Disease. Control and Prevention. Coronavirus Disease 2019 [online]. Доступ через <<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms>>. (дата обращения: 1 мая 2021).

4. Коронавирус: вакцина и происхождение вируса [online]. Доступ через <<https://www.levada.ru/2021/03/01/koronavirus-vaktsina-i-proishozhdenie-virusa/>>. (дата обращения: 1 мая 2021).

5. Astra-Oxford Shot is key to escaping pandemic for many nations [online]. Доступ через <<https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-11-22/astra-oxford>>.

shot-is-key-to-escaping-pandemic-for-many-nations>. (дата обращения 1 мая 2021).

6. Сколько привито от коронавируса в России на 23 мая 2021 [online]. Доступ через <<https://gam-kovid-vak.ru/skolko-privito-ot-koronavirusa-v-rossii-na-23-maya/>>. (дата обращения: 23 мая 2021).

7. Вакцинация от коронавируса: мониторинг [online]. Доступ через <<https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vakcinaciya-ot-koronavirusa-monitoring>>. (дата обращения: 2 мая 2021).

ATTITUDE OF THE POPULATION OF THE RUSSIAN FEDERATION TO VACCINATION

К.М. Appolonova

The topic of vaccination in recent decades has become the subject of massive controversy, discussion, an excellent topic for manipulation in social networks, as well as a significant problem for the health sector in general. Now on the Internet there are a huge number of blogs and communities in which the debate about the impact of vaccinations on the health of newborn children, the dependence of routine vaccinations of children and the development of autism spectrum disorders, the mercury content in vaccinations and much more has not subsided for a day.

Keywords: sociology of health care, healthcare, health, vaccination, attitudes towards vaccination, coronavirus.

УДК 316

ЦИФРОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ ПОЖИЛЫХ ГРАЖДАН

Д.С. Воробьев

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

Материалы посвящены оценке навыков пожилых граждан пользоваться современными компьютерными технологиями. Обучение использованию новых технологий помогает гражданам пожилого возраста адаптироваться в условиях цифрового общества. Исследование фокусируется на теме использования пожилыми гражданами мобильных устройств с доступом в сети Интернет и роли социальной поддержки их в адаптации и обучении в виртуальном пространстве. Представлены результаты контент-анализа материалов блогов.

Ключевые слова: пожилые люди, цифровая грамотность, планшетные компьютеры, обучение, социальная поддержка, интернет, обучение пожилых граждан.

В связи с развитием информационных и коммуникационных технологий изменяется структура и логика общественного развития, меняются способы

формирования человеческого капитала. Граждане во всем мире всё в большей степени зависят от Интернет-технологий, они больше не являются просто пассивными получателями информации и знаний, а активными пользователями, занимаются поиском, созданием, обменом и комментированием контента в различных контекстах. Качество адаптации в общественном пространстве теперь зависит от степени владения современными технологиями, однако их освоение доступно не всем по причине недостаточной обеспеченности компьютерной техникой или гаджетами или низким уровнем цифровой грамотности.

По данным исследовательской компании Mediascope, в 2020 г. Интернетом в России хотя бы раз в месяц пользовались в среднем 95,6 млн. человек, или 78,1% населения всей страны старше 12 лет. Проникновение интернета в России в среду более молодого населения (до 44 лет) в 2020 г. превысило 90%, а среди самых молодых россиян (12–24 лет) приблизилось к 100%. В группе населения 45–54 лет Интернетом хотя бы раз в месяц пользовались 84,2% россиян, а среди самых старших жителей страны (55+ лет) в глобальную сеть выходит только половина – 49,7% [1]. Можно сделать вывод, что среди пожилых граждан в процентном соотношении использование сети Интернет гораздо менее распространено, что говорит о некоей изоляции данной когорты людей в области использования Интернет-технологий. Несмотря на некоторые успехи в использовании технологий, пожилые люди по-прежнему являются группой, которая с наименьшей вероятностью преодолееет цифровое неравенство.

События, произошедшие в связи с пандемией Covid-2019, наглядно показали важность цифровых знаний и навыков для гарантии высокого качества жизни пожилых граждан. Важно обеспечить всех граждан, независимо от возраста, навыками цифровой грамотности. С ростом числа людей, использующих мобильные устройства для доступа в Интернет, навыки цифровой грамотности должны распространяться и на мобильные устройства. Тем не менее, мало исследований посвящено тому, как расширить и помочь людям, особенно пожилым, овладеть навыками цифровой грамотности, необходимыми для использования мобильных устройств.

Цифровая грамотность означает осведомленность, навыки, понимание и рефлексивные подходы, необходимые человеку для комфортной работы в насыщенной информацией среде с поддержкой информационных технологий. Таким образом, это способность человека эффективно выполнять задачи в цифровой среде, включая способность читать и интерпретировать носители, воспроизводить данные и изображения с помощью цифровых манипуляций, а также оценивать и применять новые знания в цифровой среде [2].

С другой стороны, информационная грамотность – это «принятие соответствующего информационного поведения для выявления через любой канал или средство информации, хорошо приспособленной к информационным потребностям, что приводит к разумному и этичному использованию информации в обществе» [3]. Несмотря на то, что цифровая грамотность имеет решающее значение в современном обществе, и, как уже упоминалось, не у каждого гражданина есть необходимые средства и ресурсы для достижения этих навыков, особенно у пожилых людей. Поэтому необходимо разработать способы, чтобы помочь им развивать и повышать свои цифровые и информационные компетенции. Например, «Единая Россия» в январе 2021 г. выступила с инициативой выдавать пожилым и людям из группы риска мобильные устройства информирования о состоянии их здоровья [4].

Цифровая грамотность для мобильных устройств может быть операционализирована как способность использовать и понимать информацию с мобильных устройств. Пожилые люди часто оказываются маргинализированными, когда речь заходит о цифровой интеграции, поскольку цифровая грамотность негативно коррелирует с возрастом.

С появлением планшетных вычислительных устройств появился потенциал для преодоления разрыва цифрового включения для пожилых людей. Многие типы планшетных устройств относительно просты в использовании, с растущим разнообразием приложений и веб-сайтов, которые позволяют пользователям получать больше возможностей для использования своих устройств. Планшеты не требуют большого пространства для установки и использования; они портативны и могут быть использованы там, где пожилой человек чувствует себя наиболее комфортно. Поскольку эта технология является довольно новой, мало исследований посвящено анализу процесса, через который проходят пожилые люди, когда они пытаются научиться использовать эти устройства.

В качестве метода проведения исследования был выбран контент-анализ писем и сообщений на интернет-форумах, посвященных жизни пожилых людей. Для обработки полученных данных был использован специализированный пакет Лекта. Словарь составил более 30 тыс. слов. Объем словаря для изучения интересующей нас проблемы составил 114 семантических цепочек. Позже были сформулированы фильтры, которые позволили проверить информативность выделенных групп слов. В результате было получено 12 факторов, процент описания которых был равен 35.

В ходе контент-анализа были выделены три группы с различным отношением к мобильным телефонам:

1. Мобильный телефон как простое коммуникационное устройство, полезное для поддержания связи с семьей и друзьями (*«Мобильным интернетом, смартфоном, планшетом пользуюсь крайне редко, прибегаю к ним только для чтения в интернете при вынужденном нахождении достаточно длительное время вне дома»*);

2. Мобильный телефон рассматривается, в основном, как объект социального статуса (*«Не все еще перешли на смартфоны. Многие пользуются вечными нokiaми и очень зря. Смартфон – это очень удобно, целый новый мир возможностей»*);

3. Мобильный телефон как рабочий инструмент (*«Стало удобно через смартфон проверять соцсети. Приходят оповещения и сразу все видно, кто написал, кто нет. Ускоряет рабочий процесс очень сильно. Электронная почта – уже прошлый век»*).

Если оценивать данные группы с точки зрения количественных показателей, то группа пожилых людей, использующих мобильные устройства с целью поддержания социальных связей с близкими людьми, является самой многочисленной. Заметное число людей использует смартфон для деловой и рабочей переписки.

Факторный анализ показал, что пожилые люди сталкиваются со следующими группами проблем и страхов при основании мобильных устройств:

1. Пожилые люди считают, что имеют особые образовательные потребности, если речь доходит до освоения технологий (*«Ни черта не учат на этих курсах. Я ходил, а толку-то. Пришлось все осваивать самому»*, *«Часто возникают проблемы с компом, но на курсы уже идти даже стыдно, возраст-то какой у нас!»*);

2. Пожилые люди владеют навыками использования мобильной техники, однако не удовлетворены качеством своей компетентности (*«А я учусь сама: кто что скажет, покажет, поможет. И так 9 лет, на работе не вложили ни рубля ни в обучение, ни в приобретение компьютера, хотя требовалось писать не рукописи – программы и работы должны были выполнены на компьютере»*);

3. Зачастую курсы по обучению людей компьютерной грамотности созданы более молодыми людьми и не учитывают возрастные особенности обучающихся (*«Поскольку курсы не по карману, то решила обучаться по самоучителю Е. Пастернак "Компьютер для женщин"... Конечно, мало чему научилась, но то, что мне нужно в первую очередь, уже имею»*, *«Я уверен, что вы знаете, что пожилые люди могут учиться, но они буквально физически медленнее, потому что их синапсы просто не работают так быстро ... это так расстраивает меня, потому что я был так быстр, когда был молод»*).

Различия, наблюдаемые между этими тремя сегментами, вероятно, обусловлены различными образами жизни, временными занятиями и жизненным циклом, которые влияют на важность, которую пожилые люди приписывают мобильным телефонам, и на характер использования мобильных телефонов.

Пожилым людям требуется больше времени для приобретения базовых навыков работы с компьютером, они совершают больше ошибок и нуждаются в большем количестве уроков и поддержке преподавателей.

Прежде всего, чтобы пожилые люди сделали первый шаг в обучении пользоваться планшетами, им необходима поддержка окружения. Более трети участников получили в подарок планшетные компьютеры и научились ими пользоваться в своих семьях. Те, кто учился в основном самостоятельно, имели ресурсы (например, семью, друзей или специалистов), к которым они могли обратиться за помощью или поддержкой, если это было необходимо. Благодаря поддержке семьи и друзей участники смогли учиться в своем собственном темпе. Воспринимаемая поддержка со стороны семьи или профессионалов, если что-то пошло не так, считалась решающей.

У большинства участников этого исследования были семьи (дети), которые либо давали им мобильные устройства и советы, либо показывали, как ими пользоваться. Пожилым людям, которые не имеют никакой поддержки семьи, находятся в социальной изоляции или не имеют предыдущего опыта использования, будет трудно получить информацию о планшетах, соответствующую их потребностям. Кроме того, будет практически невозможно иметь возможность лично опробовать устройства в спокойной и неопасной обстановке. Возникает необходимость в дополнительном изучении возможностей преодоления социального неравенства. Тем более растет число медицинских устройств, которые взаимодействуют со смартфонами или планшетами, поэтому повышение цифровой грамотности может позволить пожилым людям быть более активными в своем собственном здоровьесбережении.

Список литературы

1. Аудитория интернета в России в 2020 году» // Исследовательская компания Mediascope: официальный сайт. URL: <https://mediascope.net/about/company/russia/> (дата обращения: 16.03.2021).
2. Jones-Kavalier B., Flannigan, S. Connecting the Digital Dots: Literacy of the 21st Century. 2006. URL: <http://connect.educase.edu/Library/EDUCAUSE+Quarterly/ConnectingtheDigitalDotsL/39969> (дата обращения: 16.03.2021).
3. Webber S., Johnston B. Information literacy in the United Kingdom: a critical review // Information Literacy in Europe. Rome: Italian National Research Council, 2003.

258-283. URL: <http://dis.shef.ac.uk/sheila/webber-johnston-uk.pdf> (дата обращения: 16.03.2021).

4. «Единая Россия» предлагает выдавать пожилым и людям из группы риска мобильные устройства информирования о состоянии их здоровья. URL: <https://er.ru/activity/news/edinaya-rossiya-predlagaet-vydavat-pozhilym-i-lyudyam-iz-gruppy-riska-mobilnye-ustrojstva-informirovaniya-o-sostoyanii-ih-zdorovya> (дата обращения: 16.03.2021).

DIGITAL LITERACY OF SENIOR CITIZENS

D.S. Vorobiev

The article is devoted to assessing the skills of senior citizens to use modern computer technology. Learning to use new technologies helps senior citizens adapt to the digital society. The research focuses on the use of mobile devices with Internet access by senior citizens and the role of social support in their adaptation and learning in virtual space. The article presents the results of content analysis of blog materials.

Keywords: elderly people, digital literacy, tablets, education, social support, internet, education of elderly people.

УДК 316

МОЛОДЁЖНЫЙ АКТИВИЗМ В СФЕРЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА

Е.О. Герасимова

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

Проанализирована актуальность соучаствующего проектирования в российских городах, с точки зрения глобальных процессов: второго демографического перехода, индустриализации, урбанизации. Прослеживаются изменения доли молодёжи с помощью анализа статистических источников социологических исследований, степени её участия в благоустройстве городов. Выявлены характеристики наиболее активных граждан. Автор приходит к выводу, что у молодёжи есть потенциал к активному участию в преобразовании российских городов.

Ключевые слова: молодёжь, гражданский активизм, благоустройство, социальная активность.

В последнее десятилетие в России становится популярной идея о том, что горожан нужно привлекать к соучаствующему проектированию. В 2010 г. была переведена книга Г. Санофа «Соучаствующее проектирование. Практики общественного участия в формировании среды больших и малых городов» [1], затем бюро Я. Гейла [2] разрабатывает проект комфортной Москвы. Один из крите-

риев успешной реализации федерального проекта «Формирование комфортной городской среды» – вовлечение горожан в процесс проектирования. С 2012 г. появляются такие объединения людей, которые готовы финансово или непосредственно участвовать в жизни своего города. Например, фонды «Городские проекты» [3] и «Внимание» [4] работают на фандрайзинг и занимаются сохранением исторического наследия, созданием безопасного для пешехода города, фестиваль экскурсий от местных для местных «Открытая карта» [5] проводит экскурсии по системе добровольных пожертвований, волонтеры «Том Соьер феста» [6] восстанавливают историческую среду, работая за счёт краундфайдинга и спонсорской помощи в виде материалов, оборудования.

Проблема участия горожан в проектировании города исходит из двух важных и связанных процессов – индустриализации и урбанизации. Развитие науки и техники привело к механизации производства, строительству фабрик и заводов. Города становятся промышленными центрами, люди уезжают из сел, происходит неизбежный рост городов, а позже и автомобилизация. Возникают проблемы, которых раньше не было: загрязнённый воздух, ДТП с участием автомобилей и пешеходов, пробки.

Джейн Джекобс пишет в своей книге [7], что реализация градостроительных теорий не всегда может сделать город пригодным для жизни его обитателей, в то время как спонтанность порядка и механизмы саморегулирования помогают городу быть живым и разнообразным. Необходимо участие горожан, которые могут рассказать про место и сказать, что им нужно. Рассмотрим участие молодёжи в преобразовании города.

После того как произошёл второй демографический переход люди стали жить дольше. Верхняя граница возраста молодёжи увеличилась. Например, в России молодёжью называют людей в возрасте 14–30 лет, но в декабре 2020 г. в Государственной Думе проходят чтения проекта федерального закона «О молодёжной политике в РФ», по которому молодёжью будут называться люди в возрасте 14–35 лет [8]. С одной стороны, это усложняет исследовательскую задачу, потому что внутри группы молодёжь неоднородна и её представители имеют различный жизненный опыт, а, значит, отличаются друг от друга. С другой – разнообразие даёт группе под названием «молодёжь» реализовывать себя в разных сферах и разными средствами.

По данным Федеральной службы государственной статистики [9], доля молодёжи среди населения России к началу 2020 г. составляла почти треть (27%). При низком росте показателя естественного прироста населения доля молодёжи уменьшается.

Тем не менее степень участия молодёжи в общественной жизни растёт. Например, доля людей в возрасте 18-34 года, участвующих в благоустройстве, выросла более, чем в два раза с 32% в 2011 г. [10], до 72% в 2018 г. [11].

Согласно инициативному всероссийскому опросу «ВЦИОМ-Спутник» [12], значительная часть россиян (60%) в последние 2–3 года принимала участие в благоустройстве своего населённого пункта. Самым частым видом участия являются субботники (в них принимали участие 43% опрошенных). Наиболее низкий уровень участия в жизни своего населённого пункта зафиксирован в Москве и Санкт-Петербурге – здесь 46% опрошенных не участвовали в благоустройстве собственного города. Возможно, это вызвано тем, что в этих городах больше денег выделяется на благоустройство и инициатива идёт сверху, а не снизу.

Молодежь чаще воздерживается от участия в каких-либо формах активности, направленных на благоустройство города / поселка, в котором они проживают. Так, большинство (55%) людей в возрасте 18-24 лет не принимали участия в деятельности по благоустройству своего населённого пункта.

В ходе исследования Левада-центра [13] выяснилось, что чаще всего гражданскую активность проявляют женщины и респонденты с высшим образованием. К волонтерству более всего склонны люди в возрасте 16–20 лет, к голосованию на выборах, жертвованию одежды больше склонны люди старше.

По данным телефонного и онлайн опросов 2018 г. [14], в котором приняли участие 3000 респондентов в возрасте 18–35 лет, о своей готовности к участию в разных видах гражданской активности заявили значимо большее число молодых россиян в сравнении со средними показателями по населению в целом (превышение на 10–20%).

Н.Н. Седова на результатах эмпирического исследования практик гражданского активизма делает вывод о том, что в России сформировано ядро активистов, участвующих на регулярной основе в гражданских и политических практиках, но оно пока не столь значительно по количеству [15]. Активисты представлены более обширным слоем граждан, которые интересуются общественной и политической жизнью, готовы оказать поддержку различным движениям и течениям. В перспективе при благоприятных условиях эти люди могут стать активными участниками общественно-политических движений и процессов. Благоприятным условием может быть увеличение доходов этой группы, а, значит, большее количество времени на участие в общественных делах или появление другой формы участия – оплата труда других активистов.

Участники современного российского гражданского активизма – молодые, хорошо образованные люди, которые занимают высокое социальное положение, интересуются городской проблематикой. Участие данной группы объясняется тем, что такие граждане имеют достаточный доход, чтобы не думать о том, на что они будут существовать завтра. Ценности и уровень образования тоже влияют на их активность. Удовлетворенность жизнью, материальная обеспеченность, возможности профессиональной самореализации, открытое выражение политических взглядов влияют на активную включенность в гражданские практики. Возможный рост численности активистов будет укреплять его нынешний социальный состав, делать его преобладающим. Неполитический и политический активизм не противопоставлены, а, напротив, дополняют друг друга. Чем энергичнее политические активисты, тем больше неполитических активистов и наоборот.

На основе данных количественного исследования М.Н. Сполохова определяет особенность социальной активности молодежи Ижевска как распространенность практики благоустройства прилегающих территорий [16]. Результат воздействия на физическую среду понятен, а деятельность по благоустройству не требует большого социального капитала, времени и материальных затрат. Проекты молодёжи тоже направлены на улучшение безопасности на дороге (например, фонд помощи, пострадавшим в ДТП), повышение знания истории города, создание площадки для самореализации

Общественные организации и форумные кампании, которые поддерживают социальные проекты, способствуют закреплению практики социальной активности. Рефлексия, социальный и профессиональный опыт, демографические характеристики влияют на социальную активность молодёжи.

Проблема участия горожан в проектировании, благоустройстве становится актуальнее для российских городов. Молодёжь все больше готова вовлекаться в данные процессы, используя в том числе достижения цифровизации: социальные сети, мессенджеры.

Список литературы

1. Санофф Г. Соучаствующее проектирование. Практики общественного участия в формировании среды больших и малых городов. Вологда: Проектная группа 8, 2015. 170 с.
2. Комитет по архитектуре и градостроительству города Москвы, Датский архитектор Ян Гейл представил результаты исследования «Москва. На пути к лучшему городу для жизни» // Официальный сайт мэра Москв. URL: <https://www.mos.ru/mka/documents/arkhiv-novostei/view/141989220/> (дата обращения: 15.12.2020).

3. «Городские проекты» Ильи Варламова и Максима Каца. Доступ через <<https://city4people.ru/>>. (дата обращения: 15.12.2020).
4. «Внимание» фонд сохранения исторического наследия. Доступ через <<https://fondvnimanie.ru/>>. (дата обращения: 15.12.2020).
5. «Открытая карта». Доступ через <<https://vk.com/openyourmap>>. (Дата обращения: 15.12.2020).
6. Том Сойер фест. Доступ через <<https://vk.com/tomsawyerfestrussia>>. (дата обращения: 15.12.2020).
7. Джекобс, Д. Смерть и жизнь больших американских городов. М.: Новое издательство, 2011. 460 с.
8. Совет Федерации, Закон о молодёжной политике в РФ [Электронный ресурс] // Сайт системы обеспечения законодательной деятельности. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/993419-7> (дата обращения: 15.12.2020).
9. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Электронный ресурс. Режим доступа <http://www.gks.ru/folder/12781>.
10. ВЦИОМ, Добровольчество в России: потенциал участия молодёжи [Электронный ресурс] // Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/dobrovolchestvo-v-rossii-potenczial-uchastiya-molodezhi> (дата обращения: 15.12.2020)¹.
11. ВЦИОМ, Добровольчество и волонтерство: как мы помогаем друг другу? [Электронный ресурс] // Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/dobrovolchestvo-i-volontyorstvo-kak-my-pomogaem-drug-drugu-> (дата обращения: 15.12.2020)².
12. ВЦИОМ, Среда, которая нас формирует. Как россияне оценивают качество городской среды и динамику ее изменения [Электронный ресурс] // Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. URL: <https://old.wciom.ru/index.php?id=236&uid=10594> (Дата обращения: 15.12.2020)³.
13. Левада-центр, Гражданский активизм российской молодежи: Чем молодые россияне отличаются от россиян более старших возрастов? Какие факторы определяют более высокие показатели гражданского активизма среди молодежи? // Официальный сайт аналитического центра Юрия Левады. URL: <https://www.levada.ru/2020/10/01/grazhdanskij-aktivizm-rossijskoj-molodezhi/> (дата обращения: 15.12.2020)⁴.
14. Левада-центр, Представления о будущем у молодёжи крупных городов в России, Украине и Беларуси // Официальный сайт аналитического центра Юрия Лева-

¹ Проведён: 18–19 июня 2011 г. Опрошено 1600 человек в 138 населенных пунктах в 46 областях, краях и республиках России. Статистическая погрешность не превышает 3,4%.

² Проведён в 2018 г.

³ Проведен: 6 октября 2020 г. Метод: телефонное интервью по стратифицированной двухосновной случайной выборке стационарных и мобильных номеров объемом 1600 респондентов. Максимальный размер ошибки с вероятностью 95% не превышает 2,5%.

⁴ Проведён: октябре-ноябре 2019 года. Метод: интервью. Возраст респондентов: 16–34 лет. Территория: 15 городов-миллионников.

ды. – URL: <http://zukunftsbuild.nemtsovfund.org/survey-ru/> (дата обращения: 15.12.2020)¹.

15. Седова Н.Н. Гражданский активизм в современной России: форматы, факторы, социальная база // Социологический журнал. – 2014. – № 2. – С. 48–71².

16. Сполохова М.Н. Социальная активность молодежи как условие развития современного города // Вестник удмуртского университета: социология. Политология. Международные отношения. 2018. Т.2, Вып. 1. С. 23–29³.

YOUTH ACTIVISM IN TRANSFORMING THE CITY

E.O. Gerasimova

The article analyzes the relevance of participatory design in Russian cities from the point of view of global processes: the second demographic transition, industrialization, urbanization, digitalization. The author traces the change in the youth fraction among the population using the analysis of statistical sources and the degree of participation in the improvement through the analysis of sociological research. The characteristics of the most active citizens are revealed. The author concludes that young people have the potential to actively participate in the transformation of Russian cities.

Keywords: youth, civic activism, transformation of the city, social activity.

УДК 316.47

ИСТОРИЯ ПОЛОВОГО ВОСПИТАНИЯ В РОССИИ

А.А. Горелова

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируется история полового воспитания в России. Рассматриваются особенности как формального, так и неформального полового воспитания. Особое внимание уделяется

¹ Проведён: сентябрь 2018 года. Выборка: двухосновная (онлайн-панель и телефонный опрос), 3000 человек. Территория: Россия, Украина, Беларусь. Респонденты: *жители крупных городов* в возрасте от 18 до 35 лет.

² Статья основана на результатах анкетирования, в рамках которого было опрошено 1600 респондентов от 18 лет и старше в соответствии с половозрастной территориальной выборкой.

³ Статья основана на результатах комплексного исследования. Метод: интернет-опрос. Выборка целевая и стихийная. Опрошено 400 респондентов в возрасте от 18 до 35 лет, проживающих в городе Ижевск, пропорционально распределению по половозрастным характеристикам и по месту проживания. Доверительная вероятность – 95 %, доверительный интервал ± 5 %.

Метод: фокусированное полустандартизованное интервью. Выборка формировалась «снежным комом» и целевым методом. Опрошено 17 человек из разных сфер: политика, культура, экономика, социально ориентированная деятельность.

влиянию глобальных изменений на возможности и способы осуществления полового воспитания.

Ключевые слова: половое воспитание, подростки, половое созревание, сексуальность, здоровье, контрацепция.

Согласно ВОЗ, понятие половое воспитание рассматривается как «комплекс воспитательных и просветительных воздействий на ребёнка, направленных на приобщение его к принятой в обществе системе половых ролей и взаимоотношений между полами в общественной и личной жизни» [1]. Половое воспитание может осуществляться как формальным, так и неформальным путем [2], важным является способ передачи информации. Формальное половое воспитание, или по-другому сексуальное образование, предполагает «подход к преподаванию знаний, связанных с полом и отношениями, которое соответствует возрасту и вписывается в культурные рамки, посредством предоставления научно точной, соответствующей действительности, неосуждающей информации» [2]. Неформальное половое воспитание осуществляется неорганизованно, передающаяся информация не всегда является научно доказанной. Каналами неформального полового воспитания являются прежде всего родители и ближайшее окружение, друзья, а также СМИ, телевидение, интернет, книги и журналы.

Половое воспитание – междисциплинарная тема. Различные аспекты полового воспитания могут рассматриваться не только с социологической точки зрения, но и затрагивать вопросы педагогики, психологии, медицины.

Как и любую другую социальную проблему, половое воспитание необходимо рассматривать в социально-историческом контексте. Наиболее важными здесь выступают процессы урбанизации, индустриализации и второго демографического перехода. Анализируя историю полового воспитания в России, можно выявить причины тех или иных проблем, связанных с половым воспитанием сегодня.

Изучение проблемы полового воспитания начинается в конце XIX – начале XX в. в рамках такой дисциплины, как педология – совмещение принципов психологии с педагогикой: «совокупность психологических, анатомо-физиологических, биологических, социологических концепций развития ребёнка... Возникновение педологии было вызвано проникновением в психологию и педагогику эволюционных идей и развитием прикладных отраслей психологии и экспериментальной педагогики» [3]. Наиболее известными исследователями, работавшими в рамках педологии, были П.П. Блонский и В.М. Бехтерев. Половое воспитание рассматривалось как необходимое для поддержания здоровья, а наиболее подходящим способом его осуществления называлось воздержание

[4]. В 1936 г. в постановлении ЦК ВКП (б) «О педологических извращениях в системе наркомпросов» педология была объявлена лженаукой.

Урбанизация, как один из глобальных трендов, оказывает непосредственное влияние и на сферу половых отношений. Например, согласно данным Всесоюзных переписей 1959 г. [5] и 1970 г. [6], а также данным Госкомстата [7], население Нижегородской области преимущественно городское. Если в 1959 г. городское население составляло 1900 тыс. человек, а сельское 1689 тыс., то к 1989 г. численность городского населения выросла до 2876 тыс. чел., а численность сельского уменьшилась до 858 тыс. чел.

В 1930–1950-е гг. проблемы полового воспитания не изучались. При этом, начиная с 1930-х происходило ужесточение политики относительно половых отношений – усложнилась процедура развода, возобновилось преследование гомосексуальности, возобновился запрет на проведение аборт [8]. Урбанизация стала одним из факторов, изменившим сферу половых отношений, а именно – произошла сексуальная революция, повлекшая за собой гендерную и семейную [8].

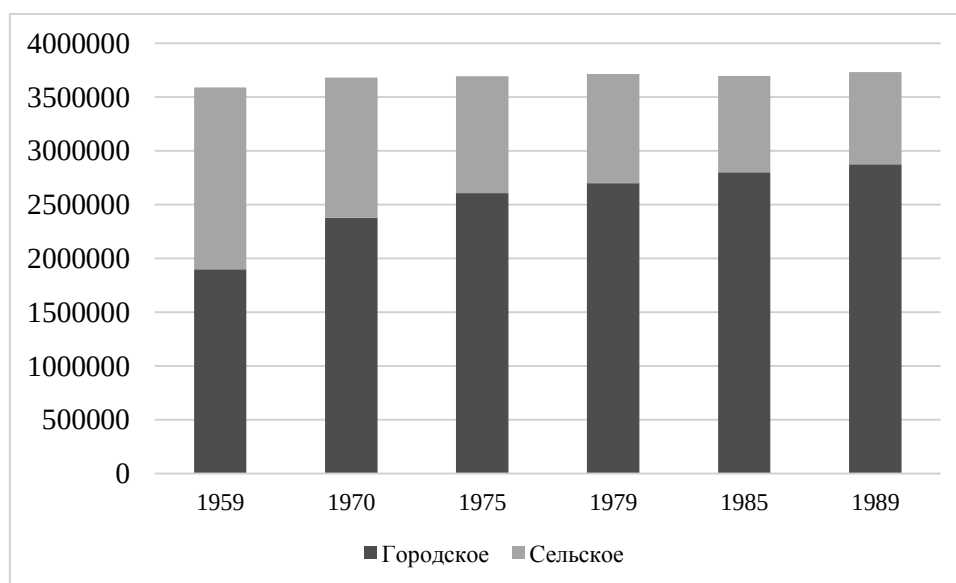


Рис. 1. Соотношение городского и сельского населения Нижегородской области 1959–1989 гг.

1. Источники: Всесоюзная перепись населения 1959 г.,
2. Всесоюзная перепись населения 1970 г.,
3. Российский статистический ежегодник 1998 г.

Декриминализация аборт в 1955 г. в совокупности с отсутствием полового воспитания и контрацептивной культуры приводит к тому, что прерывание беременности становится одним из основных способов контроля рождаемости [9]. С одной стороны, происходит либерализация репродуктивных прав, а с

другой – отсутствует альтернатива действий (в данном случае – эффективные средства контрацепции).

С переходом от аграрного общества со строго регламентированными гендерными ролями к индустриальному, где это разделение сглаживается, можно говорить о произошедшей гендерной революции. Изменения в способе производства повлекли за собой процесс пересмотра гендерных ролей.

Увеличение, начиная с 90-х годов, количества детей, рожденных вне зарегистрированного брака, может свидетельствовать о разделении репродуктивности и брачности (табл. 1) [11].

В 60-е жесткое регулирование половых отношений ослабевает, при этом прослеживается противоречие между государственными нормами и реальными практиками [12]. Соответственно, это может говорить не только о разграничении репродуктивности и брачности, но и о формировании новых форм семейных отношений.

Разделение брачности, сексуальности и репродуктивности означает формирование новой, более разнообразной системы половых отношений – половое воспитание в данном случае становится необходимой частью воспитания в целом.

Т а б л и ц а 1

Родившиеся в браке и вне брака

Год	Всего, тыс.	В том числе родившиеся		Доля рождений вне зарегистрированно- го брака, %
		в зарегистрированном браке	вне зарегистрированно- го брака	
1970	1903,7	1702,5	201,2	10,6
1980	2202,8	1965,2	237,6	10,8
1990	1988,9	1698,3	290,6	14,6
2000	1266,8	912,5	354,3	28,0
2005	1457,4	1020,3	437,1	30,0
2010	1788,9	1344,1	444,9	24,9
2011	1796,6	1355,1	441,5	24,6
2012	1902,1	1448,6	453,5	23,8
2013	1895,8	1451,0	444,9	23,5
2014	1913,5	1479,6	433,9	22,7
2015	1911,0	1495,2	415,8	21,8

Источник: Коллекция показателей из Ежегодного демографического доклада Население России, Демоскоп Weekly

В 1960–1970 гг. было возобновлено проведение исследований вопросов сексуальности. Наиболее значимыми являются исследование С.И. Голода – первое в СССР, акцентирующее внимание на данной теме [13], и работа Д.Н. Исаева и

В.Е. Кагана, представляющая собой анализ психологических, педагогических и медицинских данных в контексте проблемы полового воспитания [14].

В 1980-е формальное половое воспитание реализовывалось в рамках школьных курсов «Этика и психология семейной жизни» [15] и «Гигиеническое и половое воспитание». Трудности, возникающие в ходе осуществления данных программ, в основном, представляли собой недостаток квалифицированных специалистов, способных преподавать эти предметы [16].

В 1980–1990 гг. происходят попытки модернизации полового воспитания. О необходимости этого пишет И.С. Кон в статье «Открытие запретной темы» [17], но сама дискуссия разворачивается, в основном, в 1996–1997 гг. Сторонниками модернизации признавалась малоэффективность существующих программ полового воспитания – общая табуированность темы сексуальности и недостаток компетентных в данной теме преподавателей и специалистов способствовали увеличению числа заболеваний, передающихся половым путем, в том числе ВИЧ [18]. Однако, после закрытия курса «Этика и психология семейной жизни» организованное половое воспитание в школах не было возобновлено.

Сейчас реализация программ формального полового воспитания встречается с определенными препятствиями. Например, закон «Об образовании в Российской Федерации» 2012 г. предусматривает возможность введения полового воспитания в рамках вариативной части программы изучаемых дисциплин. Одной из причин являются поправки к закону 2010 года «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» [19], которые запрещают «изображать и описывать действия сексуального характера» детям до 16 лет.

Невозможность реализации формального полового воспитания приводит к тому, что оно различными способами реализуется неформально. Родители, являясь основными агентами полового воспитания, не всегда имеют достаточное количество ресурсов для его осуществления. Согласно данным ВЦИОМ 2018 г., наиболее приемлемыми и эффективными каналами информации являются именно беседы с родителями (47%). К приемлемым также относят консультации у врачей-специалистов (37%), специальную научно-популярную литературу (36%) и учебный курс в рамках школы (30%) – за исключением упоминания специальной литературы, формальное половое воспитание (табл. 2) [20]. По сравнению с результатами опроса, проведенного в 1989 и 2014 гг., значительно уменьшилось доверие к школе как каналу информации по половому воспитанию (46% и 40% против 30%), но при этом увеличилось доверие к специалистам (22% и 31% против 37%) и родителям (19% и 50% против 47%).

Т а б л и ц а 2

Наиболее приемлемые и эффективные каналы получения информации по вопросам сексуальной жизни, %

	1989 г.	2014 г.	2018 г.
Беседы с родителями	19	50	47
Консультации у врачей-специалистов	22	31	37
Специальная научно-популярная литература	44	26	36
Специальный учебный курс в школах, учебных заведениях	46	40	30
Специальные научно-популярные фильмы, специальная программа телевидения	27	24	24
Личный опыт	5	9	24
Обсуждение проблем сексуальной жизни со сверстниками	4	15	14
Затрудняюсь ответить	6	7	7
Просвещение молодежи в вопросах сексуальной жизни вообще не нужно	2	2	5
Другое	1	1	2

Источник: Сексуальное просвещение молодежи: как, когда и зачем? ВЦИОМ, 2018

В странах, где индекс всестороннего охвата вопросов сексуального образования высок, а также, в странах, где школа является основным или одним из основных источников информации о сексуальных отношениях, высок процент получения информации о сексуальных отношениях, уровень подростковых беременностей ниже [21]. Согласно краткому анализу состояния сексуального образования в 25 странах Европейского региона ВОЗ, в 21 стране принята законодательная база, регулирующая процесс полового воспитания – в России законодательной базы по данному вопросу нет, так как нет и специальной политики или стратегии.

Рассматривая историю полового воспитания в России, можно сделать вывод, что глобальные трансформации, такие как второй демографический переход, а также процессы индустриализации, цифровизации и урбанизации, оказали существенное влияние на изменения в системе половых отношений. Эти изменения представляют собой разделение репродуктивности, брачности и сексуальности, которые до этого составляли единую систему. Половое воспитание в таком случае является необходимостью, потому что изменения в системе половых отношений, их усложнение, означают появление новых норм поведения и взаимодействия.

Список литературы

1. Половое воспитание / под ред. В.Г. Панова // Российская педагогическая энциклопедия. М., 1993. Т 2. 607 с.

2. Стандарты сексуального образования в Европе [online] / ВОЗ, 2010. Доступ через: http://srhhivlinkages.org/wpcontent/uploads/2013/04/who_bzga_standards_ru.pdf.
3. Педология // Большая советская энциклопедия. М.: Советская энциклопедия. 1969–1978. URL: <https://slovar.cc/enc/bse/2028027.html>.
4. Бехтерев, В.М. О половом оздоровлении // Вестник знания. 1910. №9. 20 с.
5. Всесоюзная перепись населения 1959 г. [online] / Демоскоп Weekly. Доступ через http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/rus59_reg1.php.
6. Всесоюзная перепись населения 1970 г. [online] / Демоскоп Weekly. Доступ через http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/rus70_reg1.php.
7. Российский статистический ежегодник: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 1998. 813 с.
8. Кон И.С. Клубничка на березке. Сексуальная культура в России. М.: Время, 2010. 608 с.
9. Демографический ежегодник России. 2008: Стат. сб. / Росстат. М., 2008. 557 с.
10. 2019 Human Development Index Ranking [online] / United Nations Development Programme. Доступ через <http://hdr.undp.org/en/content/2019-human-development-index-ranking>.
11. Коллекция показателей из Ежегодного демографического доклада Население России. 1993-2016. [online] / Демоскоп Weekly. Доступ через http://www.demoscope.ru/weekly/edd/edd_ind.php
12. Темкина А.А. Сексуальная жизнь женщины: между подчинением и свободой. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2008. 376 с.
13. Голод С.И. Город меняет моральные нормы // Наука и техника. 1968. №11. С. 16–19.
14. Исаев Д.Н. Половое воспитание и психогигиена пола у детей / Д.Н. Исаев, В.Е. Каган. Л.: Медицина, 1979. 184 с.
15. Ковалев С.В. Психология современной семьи: Информационно-методические материалы к курсу "Этика и психология семейной жизни": Книга для учителя. М.: Просвещение, 1988. 208 с.
16. Мир сексологии. Избранные статьи к 10-летию РНСО / под. ред. Е.А. Кашенко / Издательские решения. Ridero, 2016. 392 с.
17. Кон И.С. Открытие запретной темы // Вожатый. 1989. № 10. С. 52–56.
18. ВИЧ-инфекция. Информационный бюллетень [online] / Федеральный научно-методический центр по профилактике и борьбе со СПИДом, 2009. Доступ через: <http://aidscenter.ru/rus/lib/epi/z0002.pdf>.
19. Федеральный закон "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию" от 29.12.2010 N 436-ФЗ.
20. Сексуальное просвещение молодежи: как, когда и зачем? [online] / ВЦИОМ, 2018. Доступ через: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9427>.
21. Рождаемость в возрасте 15-19 лет в России и некоторых странах, на 1000 девушек соответствующего возраста. 2010-2015 гг. [online] // Демоскоп Weekly. Доступ через <http://www.demoscope.ru/weekly/2018/0777/barom04.php>.

HISTORY OF SEX EDUCATION IN RUSSIA

A.A. Gorelova

This article is devoted to the history of sex education in Russia. The features of both formal and informal sex education are considered. Special focus is given to the impact of global changes on the opportunities and ways of implementing sex education.

Keywords: sex education, adolescents, puberty, sexuality, health, contraception.

УДК 316

СПЕЦИФИКА АУТИЗМА У ВЗРОСЛЫХ ЛЮДЕЙ И СОПРЯЖЕННЫЕ СЛОЖНОСТИ

П.Ю. Грибова

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

В настоящее время возрастает интерес к исследованию с позиций гуманизма проблем людей с ментальными нарушениями, в том числе взрослых людей с аутизмом. Для интеграции в общество людей с расстройствами аутистического спектра нужно учитывать изменения в конкретных симптомах и областях функционирования, которые проходят в течение всей жизни, а также сопутствующие этому трудности.

Ключевые слова: ментальные нарушения, психические расстройства, расстройства аутистического спектра, аутизм, социальные навыки, коммуникация.

Расстройства аутистического спектра – это группа неврологических расстройств, характеризующаяся нарушением способности к установлению и поддержанию социального взаимодействия и социальной коммуникации, а также ограниченностью интересов и повторяющимися действиями [1]. РАС есть у людей на всех континентах, во всех странах, вне зависимости от пола, расовой принадлежности и социального-экономического положения.

В 2019 году Всероссийский центр изучения общественного мнения провел исследование о психических расстройствах (табл. 1 и табл. 2) [2].

Т а б л и ц а 1

Отношение к людям с психическими расстройствами, в зависимости от возраста, %

	Все опро- шенные	18–24 года	25–34 года	35–44 года	45–59 лет	60 лет и старше
С сочувствием	38	27	29	32	42	48
С жалостью	34	34	31	29	35	39

Со страхом	26	34	32	32	24	17
С недоверием	18	21	24	20	21	10
С презрением	9	19	16	11	5	5
Со смущением	8	5	12	8	9	5
С ненавистью	4	11	5	5	2	2
С интересом	3	9	2	2	2	2
С симпатией	1	4	0	1	1	2
Без особых чувств	1	0	1	2	0	1
Другое	5	3	6	5	5	4
Затрудняюсь ответить	5	5	3	6	3	6

Источник: ВЦИОМ. «Шизофрения: болезненный страх». – [Электронный ресурс]. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/shizofreniya-boleznennyj-strakh> (дата обращения: 02.12.2020).

Согласно данным, большинство опрошенных относится с сочувствием и жалостью к людям с психическими расстройствами. Особенно выделяются люди в возрасте 45–59 лет, 60 лет и старше. Скорее всего, это связано с тем, что старшее поколение воспринимает психическое расстройство как болезнь, которая влечет за собой ограничение жизнедеятельности. Психическое расстройство воспринимается как личностная трагедия человека и его семьи. Молодое поколение оптимистично смотрит на возможности и положение в обществе людей с психическими расстройствами.

Со страхом к людям с психическими расстройствами относятся 26% опрошенных. С недоверием относится 18% – это каждый пятый. Данные результаты можно связать со сложившимися стереотипами и предрассудками в обществе. Например, есть стереотип о том, что люди с психическими расстройствами агрессивны и опасны для общества, и у них снижены умственные способности.

Т а б л и ц а 2

**Проблемы, с которыми сталкиваются люди
с психическими расстройствами, %**

	Все опро- шенные	Есть родствен- ники с шизофренией	Есть такие знакомые	У меня нет таких знакомых
Проблемы с трудоустрой- ством	40	34	45	41
Проблемы с обеспечением необходимыми лекарствами	33	45	36	34
Недостаточная квалифика- ция медицинского персонала	31	33	32	32
Негативное отношение об- щества	31	34	37	30

Отсутствие медицинского оборудования, необходимого для лечения	21	24	20	23
Проблемы с получением образования	17	15	19	18
Ограниченность в выборе досуга, развлечений	9	11	5	10
Другое	4	5	5	4
Затрудняюсь ответить	13	7	8	12

Источник: ВЦИОМ. «Шизофрения: болезненный страх». [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/shizofreniya-bolezennyj-strakh-> (дата обращения: 02.12.2020).

Большинство респондентов (40%) считают, что самой главной проблемой является трудоустройство. В нашем обществе принято, что люди с психическими расстройствами должны жить в социальной изоляции, им лучше жить со своей семьей. Есть представление о том, что трудовая деятельность не должна требовать особой профессиональной подготовки и взаимодействия с другими людьми (дворник, грузчик, разнорабочий и т.п.). Людям с ментальными нарушениями сложнее всего найти работу из-за сложившихся стереотипов в обществе.

Респонденты, у которых есть родственники с шизофренией, отмечают, что существуют проблемы с обеспечением медикаментами. Проблема доступности лекарственных средств – одна из острых проблем в здравоохранении. В настоящее время лекарственное возмещение распространяется только на льготные категории. Следовательно, доступность медикаментов ограничена.

Данные результаты подтверждает и исследование, приуроченное к Международному дню инвалидов 2019 г. (табл. 3) [3].

Т а б л и ц а 3

Проблемы людей с инвалидностью, %

Проблемы	%
Трудности с перемещением по городу (неприспособленность тротуаров, отсутствие пандусов и пр.)	36
Сложности с входом/выходом из дома (отсутствие лифта, пандусов, узкие дверные проходы и пр.)	30
Проблемы с обеспечением необходимыми лекарствами	26
Недостаточный размер пособий	26
Проблемы с трудоустройством	24
Отсутствие в медучреждениях медицинского оборудования, необходимого для лечения	19
Недоступность современных технических средств реабилитации (инвалидных колясок, протезов и пр.)	18

Враждебное или бестактное отношение окружающих	14
Сложность получения положенных льгот	12
Труднодоступность получения путевок на санаторно-курортное лечение	9
Проблемы с получением образования	7
Ограниченность в выборе досуга, развлечений	7
Другое	4
Затрудняюсь ответить	10

Источник: ВЦИОМ «Международный день инвалидов – 2019». [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/mezhdunarodnyj-den-invalidov-2019> (Дата обращения: 02.12.2020).

Респонденты считают, что у людей с инвалидностью есть трудности с перемещением по городу (36%), сложности с входом/выходом из дома (30%). Это касается не только лиц с физическими недостатками, но и людей с ментальными нарушениями. Например, очень часто в общественно-досуговых местах отсутствует визуальная поддержка для людей с аутизмом, которая помогает воспринимать информацию. Выделяются проблемы с обеспечением необходимыми лекарствами (26%), а также недостаточный размер пособий (26%) и проблемы с трудоустройством (24%).

По результатам данных исследований можно сделать вывод, что люди с психическими расстройствами изолированы от общества, и существующие барьеры не позволяют им быть полноправными членами социума. Однако происходит движение в направлении гуманизации подходов к проблеме ментального здоровья, растет понимание ценностей разнообразия и инклюзии.

Сейчас появляется все больше организаций и программ, которые направлены на поиск путей дестигматизации людей с ментальными нарушениями, в том числе с аутизмом. Главная задача – определить, как использовать особенности людей с РАС для их интеграции в общество.

В 2018 г. Федеральным ресурсным центром по организации комплексного сопровождения детей с РАС [4] было проведено исследование оценки психического состояния и социального статуса взрослых людей с аутизмом. Результаты исследования показали, что 28,6% взрослых с аутизмом владеют речью, интеллект в пределах нормы и способны к относительной самостоятельности. Люди с расстройствами аутистического спектра, для которых характерны высокий темп речи, низкий словарный запас, общение короткими фразами, составляют 23,6%. Они владеют отдельными навыками самообслуживания (поход в магазин за небольшими покупками и т.п.), но в остальном зависят от опекунов. Большинство – 47, 7% составляют люди с невербальной или маловербальной речью, частое нежелательное поведение, постоянная зависимость в сопровождении [5].

Люди с аутизмом испытывают некоторые изменения в конкретных симптомах и областях функционирования в течение своей жизни. У каждого человека происходит все индивидуально. Это зависит от окружающей среды человека, от применения коррекционных программ, стратегий поддержки, социального взаимодействия и накопленного жизненного опыта.

Коммуникативные навыки являются областью функционирования, которая улучшается со временем. Улучшение языковых и коммуникативных навыков в течение жизни происходит у 93% подростков и взрослых [6]. Больше это связывают со словесным языком, так как экспрессивный язык часто остается нарушенным. Дефициты в невербальном общении, такие как согласованное использование жестов и выражение лица, также проявляются в подростковом и взрослом возрасте. Более подчеркиваются трудности организации и ведения диалога: непонимание чувств, намерений, наивность, стереотипная речь, общение на одни и те же темы, односторонность, незаинтересованность в информации от собеседника. Люди с аутизмом начинают считать своими друзьями тех людей, которые просто оказали им внимание.

Людям очень сложно войти в общество сверстников, а неудачи в установлении дружбы тяжело переживаются. Ранимость и тревожность, низкая стрессоустойчивость характерны для человека с аутизмом на протяжении всей жизни: любая неожиданность, сложность, неопределенность, неуспех вызывают чувство тревожности, растерянности. Это может спровоцировать нежелательное поведение (агрессия и самоагрессия), усиление стереотипии.

По сравнению с коммуникацией тяжесть ограниченного/ повторяющегося поведения (стереотипная речь, движения, ритуалы и сопротивления изменениям, атипичное сенсорное поведение) и интересов остается стабильной во времени, хотя многие отмечают, что форма и сложность такого поведения часто существенно меняются. Происходят изменения в нежелательном поведении. Оно проявляется реже по сравнению с детскими годами, но носит более сильный характер и представляет опасность для окружающих и самого человека.

Еще одной проблемой взрослых людей становится половое воспитание. Сексуальность – важная проблема человека с РАС и его семьи, но, к сожалению, сегодня она не рассматривается и даже избегается. Ограниченные исследования по данной теме говорят, что большинство людей с аутизмом не могут выразить заинтересованность в знакомствах, физической близости и сексуальных потребностях. Образование для людей с РАС должно затрагивать темы личной жизни, личной гигиены, соответствующих форм физического контакта с другими людьми, анатомии и всестороннего сексуального образования с учетом потребностей, интересов и когнитивных способностей. Было доказано, что

эффективные стратегии вмешательства успешно избавляют от недопустимых проявлений сексуального поведения у подростков и взрослых (например, публичная мастурбация, неуместные прикосновения).

У 64% людей с РАС есть сопутствующие медицинские и психиатрические заболевания [6]. Например, эпилепсия, эндокринные патологии, желудочно-кишечные расстройства, депрессия, компульсии. Компульсии – это повторяемые действия для избавления тревожности и дискомфорта, но не приносящие удовольствия. Людям с аутизмом присущи психиатрические расстройства. В основном, это аффективные расстройства, в частности, социальная тревога и депрессия.

С возрастом коморбидные заболевания обостряются. Это может еще больше осложнить развитие образовательных, профессиональных навыков и навыков самообслуживания.

Отмечается, что происходит снижение возбудимости и импульсивности, которые были присущи в раннем возрасте. Появляется пассивность – нет желания что-либо делать, выходить из дома. Это может объясняться тем, что после окончания учебного заведения семья «выдыхает» – расслабляется от нагрузок. Этот перерыв приводит к пассивности, а дальше это переходит в изоляцию и социальную депривацию. Все это ведет к регрессу социальных, бытовых, коммуникативных навыков. Для выхода из данной ситуации нужно привлекать человека к выходу в более сложную социальную среду, ставить новые жизненные задачи, чтобы продолжить социальное развитие.

Во взрослом возрасте изменяются коррекционные программы, так как то, что ребенок усваивал на ходу, для взрослого человека становится затруднительным. По данным исследования канадских учёных 2016 г., 80% людей с РАС продолжают жить дома, 32% продолжают обучение, только 6% работают, 21% вообще не получали образования и не имеют какую-либо другую занятость [6]. В группе взрослых людей с аутизмом высоки показатели низкой успеваемости, безработицы или неполной занятости. Широко распространены опыт социальной изоляции, одиночество и, как правило, плохое качество жизни. Только 4–12% взрослых с РАС живут независимо. Большинству взрослых с РАС требуется достаточно постоянная поддержка в повседневных жизненных навыках, и поэтому они проживают с членами семьи.

С годами у человека с аутизмом складывается собственный взгляд на устройство мира, формируются новые интересы и потребности, он приспособляется к бытовой жизни и готов к дальнейшему развитию. К сожалению, это не всегда так. Положительный сценарий имеет место быть только тогда, когда общество открыто к человеку, применяются корректирующие программы, чело-

века вовлекают в более сложные формы жизни, происходит обучение социальным навыкам и коммуникации.

Может произойти и худший вариант. После окончания школы, профессионального обучения человек замыкается в рамках своей семьи. Это не дает нового опыта и приводит к регрессу – утрате социальных навыков.

Смена диагноза у взрослых людей, и вследствие этого, маленькая официальная статистика численности взрослых людей с аутизмом приводят к тому, что в политике задача оказания социальной и психологической помощи людям с РАС не является приоритетной или вообще не ставится.

С совершеннолетием человек с расстройством аутистического спектра не останавливается в развитии, а, наоборот, появляются новые потребности и интересы, новое видение мира. Нужно дальше обучать социальным, бытовым и профессиональным навыкам и применять их в новых ситуациях.

Стигматизация взрослых людей с аутизмом приводит к травматическим переживаниям, низкой самооценке. Возраст у особенных людей приносит только новые трудности, которые влияют на изменение уровня и качества жизни. Обществу необходимо оставаться открытым для таких людей и разрабатывать программы помощи для приспособления человека к существующей ситуации. Нужно упрощать среду, чтобы человек с РАС смог сам адаптироваться к ней. Предоставить человеку с аутизмом быть менее зависимым от других людей, накапливать жизненный опыт, который несет разнообразные эмоции и впечатления. Это, в свою очередь, мотивация к социальному развитию.

Список литературы

1. Довбня С., Морозова Т., Залогина А., Монова И. Дети с расстройствами аутистического спектра в детском саду и школе: практики с доказанной эффективностью. СПб.: Сеанс, 2018. С. 11 – 12.

2. Шизофрения: болезненный страх // Всероссийский центр изучения общественного мнения. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/shizofreniya-boleznennyj-strakh> (дата обращения: 02.12.2020).

3. Международный день инвалидов – 2019 // Всероссийский центр изучения общественного мнения. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/mezhdunarodnyj-den-invalidov-2019> (дата обращения: 02.12.2020).

4. Федеральный ресурсный центр по организации комплексного сопровождения детей с РАС. [Электронный ресурс]. URL: <https://autism-frc.ru/> (дата обращения: 25.11.2020).

5. Бородина Л.Г. Особенности клинических проявлений аутизма у взрослых // Комплексное сопровождение детей с расстройствами аутистического спектра. Сбор-

ник материалов III Всероссийской научно-практической конференции / Под общ. ред. А.В. Хаустова. М.: ФРЦ ФГБОУ ВО МГППУ. 2018. С. 10–17.

6. Murphy C.M., Wilson C.E., Robertson D.M. et al. Autism spectrum disorder in adults: diagnosis, management, and health services development. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*. 2016. №12. 1669 – 1689. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.researchgate.net/publication/305039027_Autism_spectrum_disorder_in_adults_Diagnosis_management_and_health_services_development (дата обращения: 23.11.2020).

SPECIFICS OF ADULTS' AUTISM AND RELATED DIFFICULTIES

P.Y. Gribova

At the present time there is a growing interest in the study of problems of people with mental disorders, including adults with autism, from a humanistic point of view. In order to integrate people with autism spectrum disorders into society, changes in specific symptoms and areas of functioning that occur throughout life, as well as the difficulties that accompany this, must be taken into account.

Keywords: mental disorders, mental disorders, autism spectrum disorders, autism, social skills, communication.

УДК 316.4

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С ОСУЖДЕННЫМИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ИХ К ОСВОБОЖДЕНИЮ

А.А. Еремеева

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

Представлены результаты авторского исследования, цель которого анализ, изучение и выявление особенностей организации социальной работы по восстановлению, поддержанию и укреплению социально полезных связей осужденных, отбывающих наказание в мужских и женских исправительных колониях Нижегородской и Вологодской областей. Метод исследования – полуформализованное интервью с сотрудниками Группы социальной защиты осужденных. Были проинтервьюированы 24 социальных работника в возрасте от 32 до 51 года, проходящих службу в женских и мужских ИК общего (2 человека), строгого (16 человек) и особого (6 человек) режимах. Рассматривается одна из частей ресоциализационной программы – подготовка осужденных к освобождению, влияние религии на построение жизненной стратегии после отбывания наказания, а также организационно-технологический аспект формирования Школы подготовки к освобождению.

Ключевые слова: социальная работа, исправительное учреждение, осужденные, освобождение, технологии, социальные работники, режим, школа подготовки к освобождению, религия, социальная помощь.

Важной частью механизма ресоциализации осужденных, отбывающих наказания в местах лишения свободы, является подготовка их к освобождению, от эффективности проведения которой будет зависеть адаптация уже бывшего заключенного к жизни на свободе. Фактически весь ресоциализационный процесс в исправительном учреждении организуют и контролируют специалисты по социальной работе, входящие в состав Группы социальной защиты осужденных.

Представлены и проанализированы результаты авторского исследования «Организационно-технологический аспект социальной работы по развитию социальных связей осужденных, находящихся в местах лишения свободы», целью которого было выявление особенностей организации социальной работы по восстановлению, поддержанию и укреплению социально полезных связей у лиц, отбывающих наказание в исправительных колониях. Одним из этапов построения и внедрения ресоциализационной программы является Школа подготовки к освобождению. В процессе обучения осужденные планируют и принимают решение о дальнейшей жизни в свободном обществе, находятся в поисках жизненных стратегий, а также активно налаживают социально полезные связи. В фокусе данной работы – организационно-технологический аспект построения Школы подготовки к освобождению, а также влияние религии на осужденных.

Исследование проводилось методом полуструктурированного интервью с сотрудниками групп социальной защиты осужденных (ГСЗО).

Были проинтервьюированы 24 социальных работника в возрасте от 32 до 51 года, проходящих службу в женских и мужских ИК общего (2 человека), строгого (16 человек) и особого (6 человек) режимах. Все сотрудники ГСЗО, принявшие участие в опросе, имеют высшее образование – юридическое, психологическое, три специалиста имеют профильное высшее образование по социальной работе. Остальные изучали социальную работу на курсах переподготовки в ведомственных ВУЗах. Стаж службы в органах внутренних дел варьируется от 7 до 27 лет, на должности социального работника – от 5 до 18 лет.

Специалисты по социальной работе в исправительном учреждении организуют и контролируют Школу подготовки к освобождению (далее, Школа). Сотрудники ГСЗО, проходящие службу в мужской ИК особого режима, отметили, что иногда некоторые осужденные отказываются посещать лекции и занятия в период подготовки к выходу на свободу, поскольку срок уже не первый, и нет смысла снова учиться, несмотря на постоянное совершенствование программы Школы. В отношении заключенных, которые отказываются от посещения, не применяются никакие санкции: *«Обязаны все, но посещают не все. Кто-то ведь работает, и времени не хватает. Санкций не применяем. Все достаточно лояльно. Но мы ведь там учим их, как жить на воле, поэтому убеждаем, ко-*

нечно, что им это необходимо», (женщина, строгий режим). Осужденные женщины, наоборот, с большим интересом посещают мероприятия Школы, принимают активное участие в дискуссиях и поддерживают идею важности подготовки к выходу на волю, осознавая количество усилий, которое придется приложить после освобождения из ИК для успешной ресоциализации.

Социальный работник формирует группы осужденных для прохождения обучения в Школе по однородному составу с учетом личных особенностей, характера совершенных ими преступлений, степени исправления, устойчивости социальных связей, наличия заболеваний, уровню образования, интеллектуальному развитию, социокультурным и религиозным признакам. На основе полученной информации о контингенте разрабатывается тематика проводимых занятий на полугодие с учётом специфики деятельности сотрудников отделов и служб ИК и иных специалистов приглашенных организаций, привлеченных к работе школы, а именно представители центров занятости населения, пенсионного фонда, образования и науки, миграционной службы, органов социальной защиты населения, органов здравоохранения, органов внутренних дел, общественных и благотворительных организаций.

Среди основных задач Школы подготовки осужденных к освобождению специалисты выделяют:

- снятие тревожности и страха перед выходом на свободу;
- развитие у осужденных ценностных ориентаций семьи и правопослушного поведения;
- получение наиболее полной и доступной информации, необходимой для жизни на свободе.

Занятия в Школе проводятся дважды в месяц, продолжительность одного занятия – не менее 1 академического часа.

Число лиц, которые могут посещать школу, не ограничено: ежемесячно из учреждения освобождается около 30 человек, а Школа начинает свою работу за полгода до освобождения. Каждые 6 месяцев осужденные, готовящиеся к освобождению, объединяются в группы, с которыми планируется комплекс ресоциализационных мероприятий, в том числе, по восстановлению, поддержанию и укреплению социально полезных связей: *«За полгода мы предоставляем список Начальнику колонии о том, кто освобождается из колонии через полгода, и начальник пишет приказ об обязательном посещении этими осужденными Школу подготовки к освобождению»*, (женщина, строгий режим).

Каждое полугодие выходит приказ об организации Школы подготовки осужденных к освобождению, который наделяет соответствующими полномо-

чениями и обязательствами подразделения учреждения. Специалисты по социальной работе проводят такие лекции, как:

- «Организационное занятие. Самовоспитание – одно из главных условий подготовки к жизни на свободе»;
- «Материальная помощь осужденным, освобождающимся из ИУ. Порядок начисления зарплаты»;
- «Порядок освобождения от отбывания наказания. Консультация по трудоустройству освобождающихся лиц»;
- «Обязательное государственное социальное страхование и пенсионное обеспечение осужденных к лишению свободы»;
- «Семья – оплот жизни. Социальные связи осужденных, их сохранение, восстановление и упрочение».

Данные лекции проводятся социальными работниками совместно с психологом, заместителем начальника колонии, начальником психо-наркологического кабинета медицинской части, начальником психологической лаборатории, старшим юрисконсультантом организационно-аналитической группы и начальником отдела специального учета, приглашаются эксперты из разных организаций, в том числе из общественных и благотворительных, чтобы осужденный мог получить наиболее полную информацию о каналах помощи при выходе на свободу.

На лекции «Семья – оплот жизни. Социальные связи осужденных, их сохранение, восстановление и упрочение» осужденным разъясняется необходимость поддержания социально полезных связей, оказывается консультативная помощь в решении проблем, связанных с их восстановлением, поддержанием и укреплении: *«Мы рассказываем, что мы можем по-прежнему оказывать им помощь, приглашать их на беседы, решать их проблемы»*, (женщина, строгий режим).

В рамках Школы проводится и индивидуальная работа с освобождающимися: консультации и информационная поддержка иногда необходимы адресно. Потребность в проведении индивидуальных бесед связана с особенностями решения социальной проблемы, возникающей у осужденного, которую в силу разных причин невозможно обсуждать публично, в частности, отрицательные ответы на запросы о трудовом и бытовом устройстве: специалисты утверждают, что публичное оглашение отрицательного ответа может вызвать негативные чувства у осужденного, что впоследствии может неблагоприятно повлиять на атмосферу в отряде.

Сотрудники ГСЗО женских колоний выделяют индивидуальную работу с женщинами-осужденными как наиболее эффективный формат помощи, позволяющий детально изучить личностные особенности и индивидуальные возможности каждой из групп. Однако участие в лекциях и дискуссиях помогает женщинам выстраивать отношения внутри групп, они стремятся поддержать друг друга в решении жизненных вопросов, делятся опытом. Социальные работники мужских ИК строгого режима отмечают, что Школа подготовки особенно важна для тех, кто впервые в исправительном учреждении, и подчеркивают необходимость разделения контингента на группы таким образом, чтобы они были однородными – тех, кто впервые приговорен, включить в одну группу, остальных – в другую, и формировать программу Школы таким образом, чтобы учесть интересы всех освобождающихся с акцентом на тех темах, которые они самостоятельно выделяют как приоритетные на первом собрании-знакомстве.

Религия занимает важное место в жизни осужденных мужчин и женщин, способствует их социальному выздоровлению и успешной ресоциализации после отбывания наказания. Они активно посещают мероприятия, общаются с представителями культа и читают религиозную литературу. При исправительных учреждениях открыты храмы и моленные комнаты для представителей православия и мусульманства, однако чаще всего посещают осужденных православные священнослужители с частотой 1-2 раза в месяц/неделю: *«К нам каждую неделю приезжает Батюшка и принимает осужденных, они очень ждут его приезда, всегда радостно встречают. Содержат храм в чистоте и порядке, уважают религию и вообще тянутся к ней. Это очень хорошо. Помимо православных на территории колонии раньше действовала мусульманская комната, но на время карантина ее закрыли, хотя даже когда была открыта, все равно редко ездили имамы»*, (женщина, особый режим).

Специалисты по социальной работе считают религиозность положительной чертой в процессе ресоциализации осужденных и приветствуют стремление к духовности, фиксируя в их социальных паспортах религиозную принадлежность и желание быть верующим. На территории ИК вера в бога и служение богу уважается и почитается, осужденный имеет право посещать храм и выполнять священные обряды, читать религиозную литературу и отмечать религиозные праздники. Однако существуют списки запрещенной религиозной литературы, содержание которой может негативно повлиять на осужденных. Сотрудники Группы не предоставили списки запрещенной религиозной литературы, так как они относятся к документам, которые разрешено использовать строго для служебной деятельности.

Основными мотивами, способствующими росту религиозности, являются:

- раскаяние в содеянном преступлении;
- желание исповедоваться и искупить грехи;
- поиск смысла жизни с помощью веры;
- обретение соратников на время тюремных лишений;
- желание быть услышанным и понятым кем-то авторитетным, в частности, священнослужителем;

- стремление быть хорошим в глазах администрации ИК путем мнимой веры и соблюдения религиозных правил;

- получение помощи и поддержки со стороны представителей религий.

Ресурсы, предоставляемые религиозными организациями, могут оказать существенную помощь осужденному при его желании ресоциализироваться. Наибольшую поддержку осужденным оказывает Русская Православная Церковь, помогая во время отбывания наказания и после освобождения из ИК, предлагая содержание и службу при храмах и монастырях, обеспечивая всем необходимым для жизни. Однако процент осужденных, готовых на службу и жизнь в монастыре, крайне низок среди освобождающихся из колонии мужчин и женщин. Из 24 специалистов, принявших участие в исследовании, лишь трое утверждали, что за всё время их работы в ГСЗО были только две женщины и один мужчина, находящиеся в преклонном возрасте, готовые после окончания срока отбывания наказания стать трудниками и послушниками при РПЦ. Несмотря на религиозность, активно транслируемую во время отбывания наказания, практически все освобождающиеся молодые и зрелые заключенные не хотят продолжать отношения с РПЦ в качестве трудников и послушников: социальные работники отмечают, что данный факт является прямым следствием желания освобождающихся жить свободно, распоряжаясь своим временем самостоятельно, реализуя свою волю в построении жизни. Возможность выбора стратегий поведения представляется как свобода, которой нет во время отбывания наказания, но которая так близка и ощутима по завершении тюремного заключения. Жизнь и служба при монастыре, отмечают специалисты, имеет свой распорядок и задачи, которые человек должен выполнять в обмен на материальные блага, он должен подчиняться режиму точно так же, как подчинялся в период отбывания наказания, и он не менее жесткий: *«Церковь и ее порядки не терпят лени, им все равно придется там много работать, исполнять чужую волю, в итоге они все равно не хозяева своему времени, и они сильно устают от этого здесь, в тюрьме – ждут, когда срок закончится, и они смогут управлять своим временем, а вот как управлять – они сами решают. Кто-то все равно*

продолжит преступления, кто-то нет, но факт выбора важнее, чем краюшка хлеба» (женщина, строгий режим).

Даже в действительно сложных обстоятельствах, которые выявляются на подготовительном этапе к освобождению – в период обучения в Школе подготовки, осужденный все равно не хочет принимать помощь от РПЦ в виде обмена служения при монастыре на проживание и питание: *«У него сгорел дом, мы узнали об этом за три месяца до его освобождения. Мать умерла давно, большие родственников у него не было. Пришлось направлять его к женщине, которая, по сути, была ему никем, к заочнице, короче. Помощь от батюшки он не принял, сказал, что поживет лучше в ночлежке несколько дней, но в другую тюрьму не пойдет»*, (женщина, особый режим). Получается, помощь от религиозных организаций воспринимается осужденными как совокупность жизненных ограничений, которые снова придется соблюдать.

Последние 5 лет кроме РПЦ практически ни одна организация из мировых и иных общепризнанных религий не предлагает помощь и поддержку осужденным – утверждают социальные работники. Однако, например, помощь от Российского объединенного союза христиан веры евангельской была отвергнута представителями региональных ведомств УИС России, хотя до 2013 года существовали молитвенные комнаты для осужденных-пятидесятников, оказывалась поддержка осужденным после отбывания наказания в виде временного пристанища, еды и одежды.

SOCIAL WORK WITH CONVICTS WHO PREPARE FOR RELEASE

A.A. Eremeeva

The article presents the results of the author's research, the purpose of which is to analyze, research and identify the features of the organization of social work to restore, maintain and strengthen socially useful ties of convicts serving sentences in male and female correctional colonies in Nizhny Novgorod and Vologda regions. The research method is a semi-formalized interview with employees of the Group for the social protection of convicts. There were interviewed 24 social workers aged 32 to 51, serving in female and male prisons in general (2 people), strict (16 people) and special (6 people) regimes. One of the parts of the resocialization program is considered – the preparation of convicts for release, the influence of religion on the construction of a life strategy after serving a sentence, as well as the organizational and technological aspect of the formation of the School of preparation for release.

Keywords: social work, correctional institution, convicts, release, technologies, social workers, regime, school of preparation for release, religion, social assistance.

ВЛИЯНИЕ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЫ НА ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ

Д.В. Захаров

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

Поднимается проблема влияния пенсионной реформы на жизнедеятельность людей старшей возрастной категории. Выявляются негативные последствия пенсионного реформирования, которые отражаются не только на жизни пожилой части населения, но и на других поколениях.

Ключевые слова: пожилые люди, пенсионная реформа, жизнедеятельность.

Пенсионная реформа, осуществленная в 2018 г. [1], а именно растягивание возрастных границ выхода на пенсию до 60–65 лет в зависимости от половой принадлежности, естественно, не могла не сказаться на жизни людей старшей возрастной группы. Следует подчеркнуть, что пенсионное реформирование, осуществленное несколько лет назад, столкнулось с высоким уровнем недовольства со стороны общественности, о чем свидетельствуют данные ВЦИОМ. Всероссийский центр изучения общественного мнения зафиксировал высокий уровень протестного потенциала россиян (53%), который постепенно стал снижаться в связи с уверенностью населения в бесполезности митингов и демонстраций (71%). Следствие таких настроений – две трети наших сограждан (66%) сообщают, что не допускают своего участия в акциях протеста [2]. Следовательно, пенсионное реформирование способствует возникновению новой социальной реальности, которая характеризуется высоким уровнем социальной напряженности в российском обществе, лишенном реальной возможности высказать свое мнение, что, в свою очередь, повышает риски социальных трансформаций.

Еще в 2015 г. ВЦИОМ интересовал вопрос, связанный с отношением россиян к увеличению пенсионного возраста, в результате чего был проведен всероссийский опрос общественного мнения, осуществленный в 132 населенных пунктах в 46 областях, краях и республиках России (n=1,6 тыс. человек). В ходе опроса выяснилось, что ни одна из инициатив по реформированию системы пенсионных накоплений не пользуется поддержкой даже и четверти россиян [3].

Следует заметить, что продолжительное нахождение старшей возрастной категории в сфере занятости населения может также негативно сказаться на продвижении более молодых работников по карьерной лестнице. Следовательно, органы государственной власти с помощью пенсионной реформы интегрируют «бывших пенсионеров» в рынок труда, порой забывая о создании необходимых условий для более длительной их активизации в социально-трудовой сфере.

Вопросу влияния пенсионной реформы на жизнедеятельность социума посвящены исследовательские работы научного коллектива во главе с проф. З.Х. Саралиевой [4; 5], направленные на выявление ее негативных и позитивных последствий. В частности, рассмотрение негативных аспектов пенсионной реформы осуществляется через призму концепции социальных рисков. В этом же направлении ведут работу В.Н. Бобков, О.В. Забелина, Н.В. Локтюхина, выявляя социально-трудовые последствия после повышения пенсионного возраста в РФ [6]. Они указывают, что последствия в большей степени будут иметь негативную окраску в том случае, если реформа пройдет в короткие сроки, а именно в течение 3–5 лет.

Санкт-Петербургский исследовательский коллектив в составе И.А. Григорьевой, Л.А. Видясовой, А.В. Дмитриевой, О.В. Сергеевой акцентируют свое внимание на положении пожилых людей в современной России. Ими актуализируется проблема старения населения, связанная с отставанием социальных институтов от требований новой социально-возрастной структуры населения или ростом потребностей самих пожилых. Авторы указывают, что современное общество дает довольно разнообразные возможности самоидентификации в пожилом возрасте [7]. Так же проф. И.А. Григорьева обращает внимание на необходимость изменений приоритетов социальной политики [8], что вызвано старением населения в РФ.

По нашему мнению, доминирующим негативным последствием реформирования пенсионной системы может оказаться увеличение такого показателя, как смертность лиц пожилого возраста в связи со следующей тенденцией: состояние здоровья населения ухудшается с увеличением его возраста. [9] Для значительной части пожилого населения характерны хронические заболевания, которые в связи с более длительным пребыванием в социально-трудовых отношениях могут обостриться. Усугубляет ситуацию в настоящее время проблемы в сфере здравоохранения в связи с глобальной угрозой – пандемии коронавирусной инфекции COVID-19. Российская система здравоохранения с большим трудом справляется с непредвиденной ситуацией, в результате чего насе-

ление, в частности, люди старшей возрастной категории не могут своевременно получить необходимую медицинскую помощь.

Вторым по значимости негативным аспектом пенсионного реформирования, по нашему мнению, является усиление межпоколенных столкновений на рынке труда. Более длительное пребывание «бывших пенсионеров» в сфере занятости населения является своеобразным барьером в карьерном продвижении других поколений.

Пенсионная реформа будет способствовать снижению ролевой значимости семейного субинститута «бабушек/дедушек», что негативным образом в дальнейшем может сказаться на рождаемости населения в России.

Пенсионная реформа, проведенная без участия населения РФ, может способствовать росту социальной напряжённости в социуме. Требуется снижения негативных последствий пенсионного реформирования, актуализируют вопрос необходимости мониторинга жизнедеятельности населения всей страны.

Список литературы

1. Федеральный закон от 03.10.2018 N 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий" [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/55188.html> (дата обращения 11.12.2020).
2. Протестные настроения россиян: мониторинг [Электронный ресурс] URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/protestnye-nastroeniya-rossiyan-monitoring-> (дата обращения 15.12.2020).
3. Россияне не оценили пенсионные реформы [Электронный ресурс] URL: <https://iz.ru/news/585177> (дата обращения 15.12.2020).
4. Саралиева З.Х., Судьин С.А., Ермилова А.В. Пенсионная реформа как источник конструирования социальных рисков: когортный аспект // Личность. Культура. Общество. Т. 21. № Вып. 1-2. 2019. С. 143–153.
5. Ермилова А.В., Судариков А.А. О пенсионной реформе как о «Троянском коне» // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. № 2. 2019. С. 106–111.
6. Бобкова В.Н., Забелина О.В., Локтюхина Н.В. Повышение пенсионного возраста в Российской Федерации: социально-трудовые последствия // Народонаселение, 2015. №4, С. 93–105.
7. Григорьева И.А. Видясова Л.А., Дмитриева А.В., Сергеева О.В. Пожилые в современной России. Изд-во: Алетея, Санкт-Петербург. 2015. 336 с.
8. Григорьева И.А. Приоритеты социальной политики: пожилые люди // Журнал социологии и социальной антропологии. 2005. Т. VIII. №3. С. 131–145.
9. Факторы риска ухудшения здоровья пожилых людей. Всемирная организация здравоохранения. [Электронный ресурс] URL: <https://www.euro.who.int/ru/health->

topics/Life-stages/healthy-ageing/data-and-statistics/risk-factors-of-ill-health-among-older-people (дата обращения 11.12.2020)

IMPACT OF PENSION REFORM ON ELDERLY PEOPLE'S PERFORMANCE

D.V. Zakharov

The article raises the problem of the influence of pension reform on the life activity of senior citizens. The negative consequences of pension reform, which are reflected not only in the life of the elderly, but also in the life of other generations, are revealed.

Keywords: elderly people, pension reform, performance.

УДК 316

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ СЕМЬИ: КОНТЕНТ-АНАЛИЗ ПУБЛИКАЦИЙ ЖЕНСКОГО ПРАВОСЛАВНОГО ИНТЕРНЕТ-ЖУРНАЛА¹

Д.Е. Ивашечкина

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

Рассматриваются результаты авторского исследования представления проблем современной семьи в публикациях женского православного интернет-журнала «Матроны.ру». Анализируется факторная модель, полученная в ходе контент-анализа.

Ключевые слова: семья, семейные ценности, религиозность, конфликтность.

Тематические религиозные средства массовой информации можно рассмотреть как платформу трансляции семейных ценностей, исходя из предположения о том, что семейная сфера жизни верующего человека в большей степени продиктована религиозными воззрениями.

Интернет-журнал «Матроны.РУ» создан в 2011 г. на базе портала «Православие и Мир», который является одним из наиболее крупных православных информационных порталов в России. Как отмечается на официальном сайте портала, посещаемость интернет-журнала «Матроны.РУ» в январе 2017 г. составила 353 000 зарегистрированных на данном портале пользователей [1]. По утверждению редакции самого журнала, «Матроны.РУ – сайт для современной

¹ Выполнено при поддержке гранта Президента РФ для молодых учёных – кандидатов наук, проект № МК-641.2021.2 «Дискурсивные практики немодального родительства: общественное мнение и государственная политика».

консервативной женщины...Значимыми ценностями для нас являются семья, дети, самореализация и духовная жизнь...мы далеки и от того, чтобы считать патриархальную семью с жесткой иерархией или неработающую многодетную женщину ЕДИНСТВЕННО верным жизненным идеалом. Мы ищем уважительного и конструктивного диалога в обсуждении того множества сложных проблем, задач и целей, среди которых живет современная женщина» [2].

Для проведения контент-анализа по проблеме образа семьи и семейных ценностей были выбраны статьи, опубликованные на сайте журнала за полугодовой период с августа 2017 г. по февраль 2018 г. в разделе «Отношения», в котором материалы посвящены проблемам взаимоотношений между супругами, родителями и детьми. Статьи, в большей части, представляют интервью с семейными психологами, психотерапевтами, с религиозными и общественными деятелями.

Базовый словарь составил более 52 000 слов, объём семантического словаря – 65 семантических цепочек. В результате факторного анализа было получено 7 факторов, объясняющая способность модели составила 22% (рис. 1). Часть итогов авторского исследования была представлена ранее [3]. Рассмотрим подробнее следующие факторы.

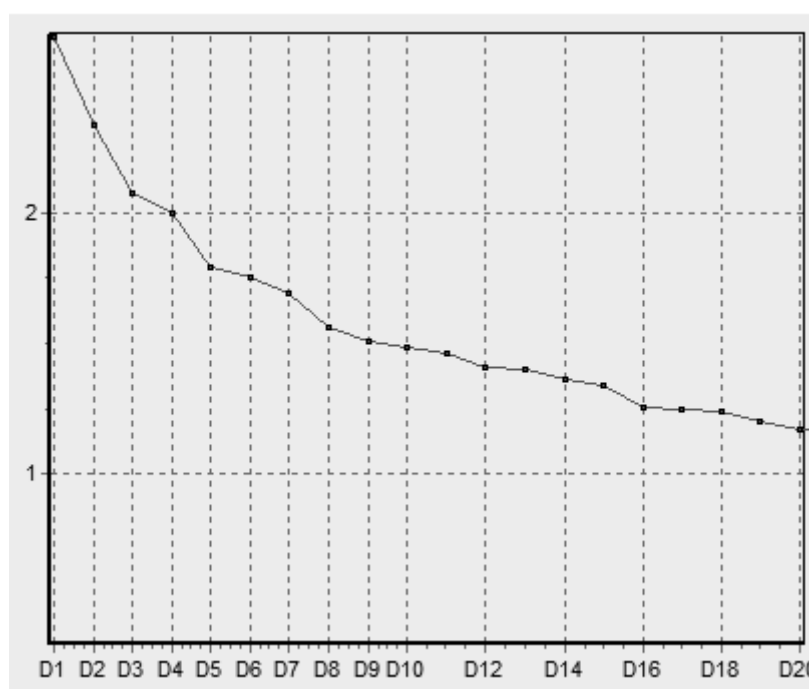


Рис. 1. Собственные значения факторов

Фактор «Управление эмоциями» способствовал выявлению проблематики контроля негативных эмоций членами семьи. Прежде всего, в публикациях ав-

торы перечисляют возможные причины возникновения недовольств в семье. Среди таковых указываются: нежелание обсуждать в семье свои страхи и беспокойства, страх одиночества, страх быть брошенным, чувство неполноценности, идеалистический настрой, нежелание видеть реальные черты личности партнёра и жизненные устремления. Делается акцент на том, что человеку необходимо разобраться в истинных причинах своих волнений, чтобы личные переживания и возможные комплексы не влияли на баланс отношений в семье:

«Чтобы обнаружить глубинную эмоциональную причину, из-за которой обычно конфликтуют, необходимо обратить внимание на приметы неадекватного поведения, которое постоянно воспроизводятся в конфликте (чрезмерный гнев, страх, избегание), и попытаться выяснить его скрытые причины. Такой причиной может быть страх: быть брошенным; ощутить себя не важным, ничего не значащим; почувствовать отчуждение; оказаться в положении, когда к вам относятся свысока; впасть в зависимость;...оказаться втянутым в неприятности; быть использованным; почувствовать себя беспомощным;...почувствовать себя неполноценным; ощутить себя бесполезным», Д. Шапиро: «Ссоры по сценарию», 08.11.2017;

«Глобальная проблема этой ситуации в том, что часто люди просто перестают разговаривать, не говорят о том, что они чувствуют, чего боятся, из-за чего переживают...вместо диалога, который мог бы помочь, и каких-то совместных действий и совместного времяпрепровождения, возникает и расширяется пространство одиночества. Каждый начинает жить в своем коконе», К. Кнорре-Дмитриева: «Одиночество в браке: есть ли выход?», 31.10.2017.

Авторы рассуждают и о путях установления контроля над собственными негативными эмоциями в семье. Среди таковых указывают необходимость обсуждения возникших проблем в семье:

«Самый действенный способ справиться с неприятными эмоциями – извлечь их из бессознательного и честно, шаг за шагом, проработать», Д. Шапиро: «Ссоры по сценарию», 08.11.2017;

«При этом мы всегда оставались собой и ни разу не покривили душой в угоду другому. Мы не притворялись. Не манипулировали. И не поддавались на манипуляции. Мы честно росли и развивались внутри и снаружи пары, вместе и по отдельности. И продолжаем развиваться. Я думаю, это и есть – нормальная семейная жизнь», Ю. Комарова: «Оставшись, я уже не убегу», 07.12.2017.

Тематикой ряда источников являются рассуждения авторов о необходимости выстраивания доверительных отношений между супругами, что помогает выявить фактор «Внимание». Сюда относятся идеи авторов о том, как супруги

проявляют свои чувства, что во избежание конфликтов необходимо уважать чувства супруга, уделять ему достаточно внимания, несмотря на все сложности, связанные, прежде всего, с тем, что у партнёра могут быть иные стремления и желания, а также связанные с разумным распределением времени на внутрисемейное взаимодействие, на домашние и профессиональные обязанности:

«Иногда слышишь: «Я тебе совсем безразличен, ты мне вообще внимания не уделяешь», и удивляешься – ведь целыми днями только и делаешь, что готовишь ему, убираешь, гладишь рубашки...Почему так бывает?...для разных людей внимание и любовь выражаются очень по-разному. Это или время, проведенное вместе, или помощь, или подарки, или похвала, или тактильный контакт. То есть, если для супруга язык любви – похвала, то сколько ему ни гладь рубашки, он не почувствует, что вы его действительно любите», А. Ершова: «Любовь Дягилева: «Жертвенная любовь часто оказывается иллюзией»», 20.11.2017;

«Оказалось, что развитию и личностному росту отношения не мешают. Произошла смена ролей...Зависимость при этом осталась – не материальная и не физическая, а скорее психологическая – тонкая привычка, неистребимая потребность в душевных разговорах и понимающем молчании. Необходимость в человеке, который знает тебя всего вдоль и поперек, со всеми твоими странностями и ошибками. И это знание не отталкивает, а объединяет... И называется оно, наверное, зрелой любовью – глубоким пониманием и принятием всех своих и чужих разностей, несоответствий и неудобств», Ю. Комарова: «Оставшись, я уже не убегу», 07.12.2017.

Существенно, что в ряде статей анализируются и проблемы, возникающие в супружеских парах, в которых один из супругов замыкается только внутри семьи и не стремится расширить свой круг общения – выявлению подобных тенденций в анализе авторами супружеского взаимодействия способствует фактор «Социальные контакты».

Этот вопрос рассматривается авторами с нескольких позиций. Во-первых, по мнению большинства авторов, супругам всё же необходимо предоставлять друг другу личное пространство и время для общения и отдыха за пределами семьи. Во-вторых, существенным является, что длительные отношения могут формировать у супругов чувство «привычки», и в этом случае наличие разносторонних интересов у супругов, общение с друзьями помогает внести что-то новое и в собственную жизнь, и в их отношения друг с другом:

«Проводить время вместе – очень важно, но не сводите ваши социальные потребности только к общению со второй половиной. Давайте друг другу пространство для общения с друзьями и знакомыми. Ваш брак станет только

крепче. «Строить и поддерживать дружеские отношения с другими людьми – очень важно для обоих супругов, – говорит калифорнийский психолог Райан Хоус. – Благодаря друзьям мы получаем новый опыт, поддержку и пересматриваем свои жизненные перспективы, что положительно влияет и на семейные отношения. Людям необходимы близкие люди помимо супругов»», The Huffington Post, пер. с англ. Марии Строгановой: «6 вещей, которые способны разрушить брак», 21.08.2017.

Кроме того, необходимость общения с друзьями рассматривается авторами и совершенно с иной стороны: наличие широкой сети социальных коммуникаций, большого круга знакомых и друзей может помочь в момент конфликтов в семье или в процессе развода супругов. С точки зрения авторов, в данном случае друзья помогают человеку отвлечься от домашних проблем, поделиться собственным опытом:

«Не старайтесь решить все сразу. Учитесь расставлять приоритеты. Двигайтесь небольшими шагами. Если не все получается сразу – учитесь себя подбадривать, поддерживать и хвалить. Если это возможно, сохраняйте зоны стабильности в вашей жизни – друзей, увлечения, работу, место жительства. Особенно это касается детей: чем больше будет в их жизни привычного и постоянного (школа, кружки, друзья, обстановка, общение с другим родителем), тем легче им будет адаптироваться к разводу», К. Сборщикова: «Трагедия развода: как не сломаться в первые месяцы», 26.10.2017.

Фактор «Власть–подчинение» раскрывает проблематику нарушенного взаимодействия в семье, отношений зависимости и подчинения, а также насилия. Позиции авторов по данным вопросам однозначны: любой из перечисленных видов деструктивного поведения в семье считается недопустимым. Указанные причины такого поведения достаточно различны: например, неуважительное отношение членов семьи друг другу может быть вызвано ретрансляцией модели поведения в семье родителей супругов:

«Современное общество, как кажется, диктует жесткий выбор: стать либо насильником, либо жертвой. Это часто воспринимается как разница между активностью и пассивностью. Но можно выбрать что-то третье, сохранив себя и не покушаясь на людей вокруг. Один мой клиент рассказывал, что в его родительской семье было принято грубо разговаривать, было много криков и ссор. Но в школе он много общался с одним из педагогов, который сумел собственным примером показать иной тип отношений...Воспоминания об этом учителе стали основой при поиске альтернативы насилию в семье, при формировании иного образа жизни», Ю. Нурмагамбетова: «Мужчина-тиран: когда хочешь быть крутым, но не можешь», 26.01.2018.

Использование партнёра для достижения собственных целей, для защиты своих интересов тоже является одним из типов нарушенного взаимодействия в семье. Авторы указывают, что в подобных отношениях сложно говорить о любви подчиняющего партнёра к партнёру, находящемуся в зависимости:

«Субъект-объектное взаимодействие – это когда один субъект, а другой – его объект. То есть, он второго использует для своих целей. Ты объект моих целей, потребностей, желаний, ты мой проект...Иногда это очень благие намерения: человек вкладывается в другого и ждет, что тот будет благодарным...Но это отношение как к объекту. Того, другого – не существует. Субъект-объектное взаимодействие отличается тем, что один в паре не «включен» в другого, запрещает ему выражать чувства, контролирует его, нарушает его границы, принимает за него решения, не уважает его мнения, относится к нему потребительски», А. Лонская: «Нельзя начинать семейную жизнь с насилия над собой», 14.02.2018;

«Как-то неправославно получается, когда на первом месте – я. Должен же быть ближний? Если «я» отсутствует – нечего и ближнему дать. Часто жертвенная любовь – «все для других» – оказывается иллюзией: мы просто пользуемся этими людьми, чтобы закрыть свои дыры. У самой внутри пусто – почерпну от ближнего. Самой с собой одиноко и неуютно – буду все время рядом с кем-то...», А. Ершова: «Любовь Дягилева: «Жертвенная любовь часто оказывается иллюзией»», 20.11.2017.

Подобные отношения, по мнению авторов, требуют проработки данной проблемы со специалистами или же разрыва отношений, в крайних случаях. Как указывалось ранее, несмотря на недопустимость разводов, с точки зрения православия, в данных публикациях авторы рассуждают о проблеме разводов в отрыве от догматики. Но, безусловно, в текстах широко представлена тематика непрерывной работы супругов над отношениями, преодоления конфликтности для сохранения отношений, для избегания разводов.

В ходе контент-анализа по проблематике семейных ценностей и образа семьи в публикациях православного интернет-журнала «Матроны.РУ» на основе факторного анализа были рассмотрены несколько аспектов семейных взаимоотношений.

Общие тенденции представления семейных взаимоотношений в рассмотренных источниках близки к основам эгалитаризма. Хотя, как было указано ранее [3], в публикациях представлены и традиционные модели, например, в вопросах материального обеспечения семьи. Авторами обсуждается необходимость создания благоприятной атмосферы в семье для формирования личности ребёнка, преодоления конфликтности в семье. В целом, в публикациях рас-

смачивается образ жизни полных семей с детьми. Авторами утверждаются ценности семейного образа жизни.

Список литературы

1. О портале. Правмир. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pravmir.ru/redaksiya/>. (дата обращения: 05.05.2021).
2. О Матронах. Матроны.Ру. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.matrony.ru/about/>. (дата обращения: 05.05.2021).
3. Ивашечкина Д.Е. Образ семьи в публикациях женского православного интернет-журнала // Надежды: Сборник научных статей студентов. Вып. 12 / Научный редактор З.Х. Саралиева. Н. Новгород. 2018. С. 30–35.

PROBLEMS OF THE MODERN FAMILY: A CONTENT ANALYSIS OF THE PUBLICATIONS OF THE WOMEN'S ORTHODOX INTERNET MAGAZINE

D.E. Ivashechkina

The article presents the results of the author's research of the modern family problems in the publications of the women's orthodox online-magazine "Matrony.ru". The author analyzes the factor model obtained in the course of content analysis.

Keywords: family, family values, religiosity, conflict.

УДК 316.334

НЕПОЛНАЯ ЗАНЯТОСТЬ: АНАЛИЗ ВАКАНСИЙ НА НИЖЕГОРОДСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

А.Д. Крамер

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

Приводятся результаты авторского исследования неполной занятости в Нижнем Новгороде. В рамках исследования был проведен контент-анализ вакансий, опубликованных на сайте HeadHunter, позволивший выяснить, какие условия работы предлагают работодатели, а также какие требования они выдвигают к соискателям.

Ключевые слова: рынок труда, неполная занятость, вакансии, поиск работы.

Трудовая сфера является одной из важнейших в жизни человека, и в последние десятилетия она претерпела крупномасштабные изменения. Эти изменения были вызваны: распространением информационных/интернет техноло-

гий, которые ведут к возникновению новых форм занятости, а также к изменению уже существующих; повышением автоматизации производств; демографическими сдвигами в структуре рабочей силы; снижением роли трудовых движений и профсоюзов. Эти процессы привели к изменению системы занятости. Теперь на смену стандартной занятости (полный рабочий день на постоянном месте работы) приходят нестандартные, гибкие, временные формы занятости. Широкое распространение среди прочих получает неполная занятость [1].

Разные ученые и страны по-разному определяют неполную занятость. Международная организация труда (МОТ) к занятым неполное рабочее время относит рабочих, «нормальная продолжительность рабочего времени которых меньше нормальной продолжительности рабочего времени трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации» [2]. В. Гимпельсон и Р. Капелюшников пишут о двух подходах к определению неполной занятости – количественном и качественном. В первом случае продолжительность рабочего дня сотрудников меньше определенной цифры (как правило 30–35 часов в неделю), во втором случае работники при ответе на вопрос о режиме занятости сообщают, что имеют трудовые контракты на неполное рабочее время [1].

Чтобы более подробно изучить такое явление, как неполная занятость, обратимся к анализу вакансий, которые предлагают работодатели Нижнего Новгорода. Цель данной работы – проанализировать содержание вакансий неполной занятости в Нижнем Новгороде, изучить, что предлагают и кого ищут работодатели.

Для достижения поставленной цели был проведен контент-анализ вакансий Нижнего Новгорода, предлагающих неполную занятость, размещенных на сайте HeadHunter в период с октября по декабрь 2019 г. (N=308). Данный сайт был выбран, потому что он является крупнейшим интернет ресурсом для поиска работы в России. Отметим, что в соответствии с классификацией HeadHunter в группу неполной занятости будут относиться вакансии по частичной, проектной занятости, волонтерству и стажировке. Для обработки полученных данных использовалась специализированная программа Лекта.

При контент-анализе вакансий удалось выделить два основных сюжета – предлагаемые условия (заработная плата, график работы) работодатели и что они ищут в потенциальных работниках (стаж, образование, личные качества соискателя).

Для начала рассмотрим, что ищут работодатели на рынке труда неполной занятости. Здесь поиск потенциальных работников может рассматриваться с

двух сторон – на какие вакансии требуются работники и какими качествами/умениями они должны обладать.

При рассмотрении предлагаемых вакансий можно выделить несколько групп, на которые чаще всего требовались работники. Самой многочисленной из этих групп является группа вакансий, связанных с написанием работ для студентов по различным дисциплинам. Данные объявления были выполнены по одному шаблону и содержали мало конкретной информации об условиях труда. Среди требований к работникам указывалось наличие высшего образования, быть грамотным, дотошным, исполнительным, ответственным и т.п. Данный вид работы не требовал опыта работы и предусматривал удаленный вид работы. Скорее всего такие вакансии лучше всего подошли бы для молодых людей, которые только окончили высшие учебные заведения.

Другая группа вакансий, по которым работодатели часто искали работников, – водители такси. Данные вакансии, как правило, содержали много информации об условиях и оплате труда. Основным требованием такой работы являлось наличие водительского удостоверения у работника, стажа вождения не менее 3-х лет (не во всех вакансиях). Других ограничений в виде уровня образования, возраста и др. здесь нет. Работодатели предлагают свободный/гибкий график работы, доступ к автомобилям (если у работника отсутствует свой), официальное трудоустройство. Данный вид деятельности может выступать в виде дополнительного заработка, подработки.

Часто работодатели искали специалистов по работе с клиентами. Как правило, это были вакансии менеджеров, консультантов, специалистов по продажам. Несмотря на то, что вакансии данной группы были для разных трудовых сфер, для разных организаций, они содержали много похожей информации, особенно это касалось требований к работникам. Часто на данных вакансиях от работника требуются знание ПК, умение работать с различным программным обеспечением, обладать такими качествами, как доброжелательность, коммуникабельность, активность. Заработная плата работодателями, как правило, не указывается, но пишется, что она будет зависеть от продаж, успешности работы с клиентами. Многие работодатели в данной группе предлагают свободный/индивидуальный/гибкий график работы с возможностью совмещения. Помимо этого, они также предлагают официальное трудоустройство, возможность обучения на рабочем месте. В большинстве таких вакансий не указываются требования к уровню образования и стажу работы соискателя, что делает эти рабочие места доступными для молодых работников, студентов и выпускников ВУЗов. *«Обязанности: консультирование клиентов по услугам (интернет, телевидение, телефония); заключение заявок на предоставление услуг; работа с*

потенциальными клиентами по имеющейся базе. Требования: коммуникабельность; уверенный пользователь ПК; стремление к профессиональному и личному росту; мотивация на высокий заработок. Условия: "белая" заработная плата; гибкий удобный график работы; корпоративное обучение, система наставничества; работа в уютном офисе; развитие и карьерный рост» (Начинающий специалист).

Далее рассмотрим, какие требования выдвигают работодатели к личным качествам работников. Ранее было отмечено, что работодатели, которые ищут специалиста по работе с клиентами, пытаются нанять коммуникабельных работников. Данное требование распространяется на работников и из других трудовых сфер. Анализ вакансий показал, что наиболее часто работодатели ищут работников, которые обладают следующими качествами: коммуникабельность и мобильность, активность, грамотная речь, ответственность, доброжелательность, стрессоустойчивость, обучаемость (стремление к развитию), умение и желание работать в команде. Это довольно стандартный набор качеств для работников самых различных трудовых сфер. *«...знание ПК на уровне опытного пользователя; коммуникабельность, исполнительность, способность к обучению, ответственность...» (Сервис-инженер 1С).*

В рассмотренных вакансиях работодателями не часто упоминается желаемый опыт (стаж) работников. Там же, где он указывается, его продолжительность, как правило, составляет 1–3 года (но есть и больше), в части вакансий работодатели просто пишут, что прошлый опыт «желателен». Опыт чаще всего требуется в вакансиях по маркетингу, медицине, преподавателей/учителей, программированию и работе с программным обеспечением. Стоит отметить, что в вакансиях, где требуется наличие опыта, также требуется и наличие соответствующего высшего образования. *«Опыт преподавания английского не менее 5 лет. Опыт преподавания английского по Skype желателен. Опыт преподавания в языковых школах от 1 года» (Преподаватель английского онлайн).*

Теперь посмотрим, что предлагают работодатели потенциальным работникам. В первую очередь рассмотрим график работы. Анализ данных показывает, что чаще всего работодатели предлагают свободный или гибкий график работы для сотрудников. Для работников, которые ищут неполную занятость, возможность самостоятельно выстраивать свой график – безусловный плюс. Длительность рабочего дня может варьироваться от 3–4 часов (например, операторы call-центра) до 12-13 часов (продавцы-кассиры).

Помимо возможности выстраивать свой график работы работодатели во многих вакансиях предлагают официальное трудоустройство по Трудовому Кодексу РФ или по договору гражданско-правового характера (ДГПХ). Те, кто

устраивается по ТК РФ, могут рассчитывать на различные социальные и трудовые гарантии, например, на отпуск или больничный (некоторые вакансии это упоминают). Официальное трудоустройство возможно на высококвалифицированных (врачи, программисты, менеджеры) и низкоквалифицированных вакансиях (водители, официанты), так что те, для кого этот параметр важен, будут иметь выбор.

Относительно заработной платы – не все работодатели указывают ее в объявлениях. Это может быть связано с тем, что на HeadHunter зарплата указывается в отдельном поле. Там, где размер заработной платы указывается, он варьируется от 10 тысяч и более. Часто работодатели вместо суммы пишут, что работники будут получать «достойную заработную плату». Помимо размеров вознаграждения работодатели часто в объявлениях указывают, каким образом происходят выплаты (раз в месяц или два) и от чего зависит их размер (от продаж и т.п.).

В описаниях вакансий работодатели часто указывают возможность профессионального (карьерного) роста в организации. Такие условия встречаются как в объявлениях о найме продавцов-кассиров в магазины одежды, так и в объявлениях о найме в крупные технологические компании. При этом в случае с IT-компаниями данные условия чаще всего указываются в объявлениях о стажировках молодых специалистов, студентов. В этих же вакансиях более подробно описываются преимущества данной организации, на какие льготы могут рассчитывать их работники. *«...Регулярное обучение и повышение квалификации от опытных коллег по команде. Внешнее обучение за счет компании. Выстроенная программа профессионального и карьерного роста. Возможность быстрого карьерного и профессионального роста...» (Программист 1С, стажер).*

В описаниях вакансий работодатели часто указывают информацию о коллективе, в котором придется работать, но, как правило, они просто пишут, что это «молодой и дружный коллектив». Большинство вакансий, упоминающих данный параметр, – это вакансии продавцов-кассиров в магазины одежды. Данные вакансии, как правило, предполагают укороченный день работы (всего 20 часов в неделю), из чего можно сделать вывод, что они в первую очередь направлены на молодых людей, которые, возможно, ищут подработку. «Молодой и дружный» коллектив ожидает соискателей на вакансиях официантов, различных IT-специалистов. Такие вакансии больше направлены на молодых работников. Можно предположить, что для молодых специалистов действительно важно работать в коллективе, где работают люди такого же возраста, как они, но, возможно, данный параметр может отпугнуть более возрастных работников, которые тоже ищут возможность подзаработать.

После анализа вакансий на неполную занятость в Нижнем Новгороде можно сделать следующие выводы. Неполная занятость охватывает широкий спектр профессий от докторов и до уборщиков, при этом чаще всего работодатели ищут авторов студенческих работ, водителей и специалистов по работе с клиентами. Данные виды деятельности предлагают различные условия в плане графика работы, оплаты труда. Часто они не требуют опыта работы или определенного уровня образования, что делает их доступными для работников различного возраста и статуса (особенно это важно для молодых работников). В своих объявлениях работодатели предлагают разные условия для работников. Работники имеют возможность выстраивать индивидуальный график работы, работать в сменном режиме. Количество рабочих часов может варьироваться от 3-4 до полноценных рабочих смен. Многие вакансии обещают работникам возможность официального трудоустройства и карьерного роста. В целом вакансии по неполной занятости разнообразны, и работник, который желает заниматься такой деятельностью, скорее всего сможет найти себе подходящую работу или подработку.

Список литературы

1. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М.: ГУ ВШЭ. 2005. 36 с. URL: https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216408139/WP3_2005_05.pdf (дата обращения: 02.02.2021).
2. Конвенция № 175 Международная организация труда «О работе на условиях неполного рабочего времени». Женева, 24 июня 1994 г. URL: <https://cutt.ly/VxmdBWW> (дата обращения: 02.02.2021).

PART-TIME EMPLOYMENT: ANALYSIS OF VACANCIES IN NIZHNY NOVGOROD LABOR MARKET

A.D. Kramer

This paper presents the results of the author's study of part-time employment in Nizhny Novgorod. As part of the study, a content analysis of vacancies published on HeadHunter website was carried out. Analysis of the data made it possible to find out what kind of work conditions employers offer, as well as what requirements they put forward to job seekers.

Keywords: labor market, part-time employment, vacancies, job search.

ЖЕНЩИНЫ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ КАК ОТДЕЛЬНАЯ ГРУППА ФРИЛАНСЕРОВ

Ю.В. Кузьмичёва

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

Анализируется социальная группа фрилансеров. В особую группу выделяются женщины-фрилансеры, совмещающие работу и уход за ребёнком. На основе статистических данных, а также анализа исследований представляется возможным определить актуальность фриланс-деятельности женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком.

Ключевые слова: фриланс, декретный отпуск, социальные сети, удаленная работа, семья и работа, работа в интернете.

С появлением интернета люди открыли для себя возможность демонстрировать широкой аудитории особенности своей жизнедеятельности, делиться опытом, обмениваться знаниями. Особый интерес прослеживается в сфере материнства и детства, поэтому задействование маленьких детей в бизнесе стало новой ветвью в семейном предпринимательстве. Примерами являются многочисленные каналы и микроблоги о семейной жизни в социальных сетях. Кроме того, социальные сети служат мощными рекламными площадками сферы услуг. Особо актуальным такой вид бизнеса становится для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком.

По данным Росстата, с каждым годом средний возраст матери при рождении первого ребенка растет (табл. 1) [1].

Т а б л и ц а 1

Средний возраст матери при рождении детей в разные периоды (лет)

Год рождения ребенка	Средний возраст матери при рождении		
	1ого ребенка	2ого ребенка	3его ребенка
До 1994	19,1	20,0	-
1995–1999	21,4	23,1	24,0
2000–2004	22,8	25,6	27,0
2005–2009	24,2	27,9	29,5
2010–2014	25,7	29,3	31,5
2015–2017	26,6	30,6	32,9

Источник: rosstat.gov.ru

К 2017 г. средний возраст матери при рождении первенца приблизился почти к 27. До 2009 года такой средний возраст матери устанавливался при рождении второго ребенка. Данные показатели демонстрируют увеличение среднего возраста матери при рождении первого и последующих детей, что свидетельствует о приоритете самореализации женщин в наиболее активном возрасте, о перспективах в построении карьеры до создания семьи. Кроме того, находясь в отпуске по уходу за ребенком, такие женщины не готовы останавливаться в самореализации и приступают к работе на фрилансе. Чаще всего, такой активный жизненный ритм ненадолго сбавляет обороты на время декретного отпуска. Стоит отметить, что не только желание в самореализации, но и другие факторы побуждают женщин к старту фриланс-деятельности в декретном отпуске. В ряде случаев причиной может являться недостаток материальных благ в семье, желание заниматься любимым хобби, которое перерастает в работу, ориентир на развитие новых профессиональных качеств за время декретного отпуска.

В исследовании Е.С. Кожевниковой и В.С. Харченко «Стиль жизни современных мамалансеров» довольно ярко отражены особенности жизненных установок современных женщин с детьми, занимающихся фрилансом [2]. Преимуществами этой деятельности является возможность совмещать работу и заботу о ребенке, возможность работать дома, а также гибкий график. К недостаткам авторы относят нестабильность и непредсказуемость будущих доходов. По итогам опроса 8 мамалансеров ответили, что их устраивает такой вид работы, другие 5 высказались неоднозначно.

Авторы исследования выделили 4 типа мамалансеров, отличающиеся по типу занятости женщин и целям заработка:

1. «Вынужденные» (имеющие небольшой доход при отсутствии условий выйти на работу).
2. «Совместители» (совмещающие наемную работу и фриланс).
3. «Декретные» (имеющие детей до 3 лет и находящиеся в декретном отпуске официально).
4. «Чистые» (занимающиеся фриланс-деятельностью как основной работой).

Так как главным элементом смысложизненных характеристик женщин-фрилансеров является баланс между работой и заботой о детях, в ходе исследования Е.С. Кожевникова и В.С. Харченко задавали вопрос о достаточности времени на совмещение двух составляющих. По результатам интервью около половины опрошенных успевают совмещать работу и дом, такой же части женщин времени хватает не всегда.

Авторы сформулировали 4 стратегии баланса между работой и уходом за детьми:

1. Работа во время дневного сна ребенка или пребывания ребенка в садике.
2. Совмещение времяпрепровождения с ребенком и выполнения работы.
3. Оставление ребенка на время работы с другими членами семьи.
4. Выполнение работы в ночное время в ущерб своему здоровью.

В интернет-среде мамалансеры используют социальные сети как рекламные площадки для своего бизнеса. Кроме того, авторы исследования заключают, что репрезентация в публичном интернет-пространстве не совпадает с утверждениями женщин в ходе опроса о балансе. Отмечается изменение ценностей мамалансеров до рождения детей и после. До – преобладали ценности, связанные с карьерой, но после рождения ребенка семейные ценности стали превалировать. Однако авторы встречались с обратной трансформацией, когда после рождения ребенка женщина активизируется в процессе самореализации.

Подводя итоги, Е.С. Кожевникова и В.С. Харченко говорят о том, что женщин в декретном отпуске устраивает их вид деятельности и они планируют его развивать, регистрируясь официально. А, значит, деятельность на фрилансе, как минимум среди женщин в отпуске по уходу за ребенком, будет существовать и развиваться.

Так как интернет является важным ресурсом во фриланс-деятельности, стоит обратиться к статистическим данным о пользователях интернета. По данным исследовательской компании Mediascope, ежемесячно интернетом пользуется почти 96 млн человек (табл. 2) [3].

Т а б л и ц а 2

**Общая аудитория интернета в России
на период июнь-август 2020 г.**

Показатели	Количество интернет-пользователей (12+) в России (тыс. чел.)
Количество пользователей интернета за средний месяц	95 589.6
Количество пользователей интернета за среднюю неделю	92 619.2
Количество пользователей интернета за средний день	86 410.5

Источник: webindex.mediascope.net/general-audience

Количество пользователей в неделю в среднем составляет 92,5 млн человек, при этом число ежедневных пользователей составляет примерно 86,5 млн человек. Такие показатели свидетельствуют о том, что интернет ресурсы являются довольно востребованными на постоянной основе.

Популярность социальных сетей набрала высокие обороты, поэтому они стали отличной площадкой для развития бизнеса. Для более наглядного анализа пользователей социальными сетями были исследованы показатели относительно наиболее популярных интернет-проектов: Vk.com, Instagram.com и Youtube.com (Табл. 3) [4].

Т а б л и ц а 3

Активность интернет-пользователей в социальных сетях

Ресурс	Количество пользователей в день (тыс. чел.)
Vk.com	22822,9
Instagram.com	16659,1
Youtube.com	18721,4

Источник: webindex.mediascope.net/report/general-statistics

Данные наблюдения свидетельствуют, что интернет-среда имеет широкую аудиторию для контента женщины в декрете, будь это онлайн-уроки кройки и шитья, онлайн-магазин через социальные сети, дистанционный репетитор, микроблоги о ведении домашнего хозяйства и уходе за ребенком.

Служба Исследований HeadHunter провела исследование «Работа на фрилансе: плюсы и минусы». [5] Методом исследования являлся опрос, который проводился среди 946 соискателей в период 16–22 мая 2020г. По данным HeadHunter, половина респондентов когда-то работали или продолжают работать на фрилансе (табл. 4).

Т а б л и ц а 4

Опыт работы на фрилансе

	Работают сейчас (%)	Работали раньше (%)	Нет опыта (%)
Общее число респондентов	20	30	50
Искусство, развлечения, масс-медиа	52	24	24
Маркетинг, реклама, PR	43	42	15
Строительство, недвижимость	30	15	56
IT, интернет, телеком	26	32	42
Управление персоналом, тренинги	24	27	48
Бухгалтерия, управленческий учет	16	25	59

	Работают сейчас (%)	Работали раньше (%)	Нет опыта (%)
Начало карьеры, студенты	13	25	62
Производство, с/х	11	17	71
Продажи	11	30	59
Административный персонал	9	22	69
Транспорт, Логистика	7	26	67

Источник: Служба Исследований HeadHunter- Работа на фрилансе: плюсы и минусы [Электронный ресурс] // Официальный сайт HeadHunter URL: <https://hhcdn.ru/file/16912625.pdf>

Кроме того, результаты опроса Службы Исследований HeadHunter позволяют отметить, что мужчины и женщины примерно в равной степени работают фрилансерами (табл. 5).

Т а б л и ц а 5

Опыт работы на фрилансе (пол респондента)

Пол	Работают сейчас (%)	работали раньше (%)	Нет опыта (%)
Женский	19	28	52
Мужской	20	33	47

Источник: Служба Исследований HeadHunter- Работа на фрилансе: плюсы и минусы [Электронный ресурс] // Официальный сайт HeadHunter URL: <https://hhcdn.ru/file/16912625.pdf>

Процент мужчин лишь незначительно превышает число женщин и работающих на фрилансе раньше, и продолжающих работать сейчас. Приведенные данные свидетельствуют об актуальности деятельности на фрилансе среди женской аудитории.

Женщины, работающие на фрилансе во время отпуска по уходу за ребенком, представляют отдельную группу фрилансеров. Кроме гибкого графика труда и возможности работать удаленно мамалансеры ставят в приоритет возможность совмещать работу с заботой о ребенке и семейными делами. Благодаря развитию интернета произошел активный рост популярности социальных сетей, которые стали неотъемлемой частью работы на фрилансе. Возможность рекламировать свой продукт или услугу, оказывать услугу в онлайн-режиме или вдохновлять образом жизни свою интернет-аудиторию позволяет женщинам не только развиваться параллельно с семейными делами, но и иметь определенный материальный доход.

Список литературы

1. Средний возраст матери при рождении детей в разные периоды [online]. Доступ через: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/RPN17/PublishData/Reports/Files/tab-21.pdf (дата обращения: 25.11.2020).
2. Кожевникова Е.В., Харченко В.С. Стиль жизни современных мамалансеров-Женщина в российском обществе 2020. №3. С. 92–112.
3. Общая аудитория интернета в России на период июнь-август 2020 г. [online]. Доступ через: <https://webindex.mediascope.net/general-audience> (дата обращения: 26.11.2020).
4. Активность интернет-пользователей в социальных сетях [online]. Доступ через: <https://webindex.mediascope.net/report/general-statistics?byDevice=3&byDevice=1&byDevice=2&byGeo=1&byMonth=202008&id=16571&id=156688&id=88155> (дата обращения: 25.11.2020).
5. Опыт работы на фрилансе [online]. Доступ через: <https://hhcdn.ru/file/16912625.pdf> (дата обращения: 29.11.2020).

WOMEN ON PARENTAL LEAVE AS A SEPARATE GROUP OF FREELANCERS

J.V. Kuzmicheva

The advent of the Internet in people's lives has opened up new career opportunities. Among these, a special mechanism of activity is freelancing. A special group includes women freelancers who combine work and family. Based on statistical data, as well as analysis of research, it is possible to determine the relevance of freelance activities of women who are on parental leave.

Keywords: freelance, maternity leave, social networks, remote work, family and work, work on the Internet.

УДК 316.4

ГРАЖДАНСКО-ПОЛИТИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ МОЛОДЕЖИ

Т.С. Лунина

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

Рассматривается динамика гражданско-политической активности молодежи. Выдвигается предположение об увеличении включенности молодежи в жизнь страны. Приводятся данные о политических интересах молодежи.

Ключевые слова: политическая активность, правовое воспитание, гражданская активность, участие в выборах, молодежь.

После голосования по поправкам в Конституцию и обсуждения их итогов, Россию, особенно её молодое население, настигает бум новостей о возможности ограничения участия молодежи в выборах [1]. Пресс-секретарь компании «Роснефть» Михаил Леонтьев 22 июля 2020 г. высказал мысль о том, что необходимо ограничить в избирательных правах молодёжь, «а лучше вообще лишить», опасаясь «потерять страну» [1].

Интересным моментом является определение причин формирования такого мнения о политической активности молодежи. По данным опроса, проведенного Левада-Центром 24 – 25 июля 2020 года, на тему участия по поправкам в Конституцию [2], результаты не столько огорчительны. По данным этого опроса, голосовала почти половина молодежи 18-24 лет (таблица 1) и примерно столько же молодых респондентов 25-34 лет.

Однако стоит отметить, что преобладающей социально-возрастной группой, голосующей на выборах, являются пожилые люди 55+ (приняло участие в поправках в Конституцию более трети опрошенных). При этом большинство принявших участие в опросе респондентов 55+ проголосовали за поправки, молодежь 18-24 лет преимущественно против изменений, а представители возрастной группы 25-34 лет в большинстве поддержали поправки.

Т а б л и ц а 1

**Участие в общероссийском голосовании по поправкам
в Конституцию (% ко всем опрошенным)**

Возраст	Да	Нет
18–24 года	52	48
25–39 лет	53	47
40–54 года	62	38
55 лет и старше	72	28

Если обратиться к исследованиям начала 2000-х гг., то ситуация становится интереснее: по сравнению с 2005 г. активность участия молодежи на выборах возросла почти на 20%. В 2006 г. исследовательская группа ЦИРКОН [3] проводила объемное исследование, в рамках которого поднимался вопрос о формах политической активности молодежи. Только 23% опрошенных (выборка составила 1866 человек) отметили, что участвуют в выборах различного уровня.

Если наблюдается тенденция постепенного включения молодежи в избирательные процессы, то существует ли проблема вовлеченности молодых лиц в

другие сферы политической деятельности? В работе московских политологов А.В. Селезневой и В.Е. Зиненко выделяются следующие формы политической активности молодежи: наиболее традиционной и массовой формой политической активности молодежи является её электоральное участие, отмечается участие в деятельности молодежных организаций и движений, участие молодежи в деятельности органов государственной власти, профессиональная политическая (или общественно-политическая) деятельность [4].

По данным исследования, проведенного Росстатом 10 лет назад [5], никто из неработающих и работающих лиц 15-29 лет не занимается общественной деятельностью. На 1 января 2020 г. молодых людей возраста 15–34 более 30 миллионов [6], и ситуация с их вовлеченностью в общественную деятельность также изменилась: Федеральное статистическое наблюдение в сфере Государственной молодежной политики на 2019 г. выделяет существование 3 288 региональных и 12 295 местных объединений, включенные в перечень партнеров органов исполнительной власти, реализующих государственную молодежную политику / работающих с молодежью, 227 региональных и 1 461 местных политических молодежных общественных объединений [7].

Стоит предположить, что существует либо проблема завышенных ожиданий от молодежи, либо отсутствие понимания, как молодежь реализует свои гражданско-политические права.

Несколько слов о формировании интереса у молодежи к участию в общественной, политической деятельности. Здесь стоит сказать о роли образования как основного института социализации. М.К. Горшков и Ф.Э. Шереги [8] в одной из своих работ высказывают мнение, что интерес к политике низкий у учащихся школ и лицеев (ПТУ); у студентов вузов и работающей молодежи одинаковый и немногим выше среднего показателя. В целом, по результатам проведенных исследований, интерес молодежи к политике можно определить как «нормальный»: активны в политическом отношении, то есть внимательно следят за информацией о политических событиях в стране – 12,6%, внимательно за информацией о политических событиях не следят, но изредка обсуждают их с друзьями, родственниками – 41,9%, политикой не интересуются – 45,5% молодежи. Отметим, что гендерное различие в целом не влияет на ее интерес к политике, но с возрастом доля интересующихся политикой возрастает, и к 30 годам доля тех, кто внимательно следит за информацией о политических событиях в стране, достигает 16,5%.

Сложно говорить, достаточен ли такой уровень гражданско-политической активности молодежи без анализа этого феномена в других странах. В целом, по различным формам проявления гражданской активности и интереса к поли-

тической деятельности на 2020 год включенность молодежи возрастает и в среднем достигает 50%. Стоит предположить, что дальнейшее совершенствование образовательных программ и дальнейшее развитие молодежной общественной и политической деятельности поспособствуют увеличению гражданско-политической активности молодого поколения.

Список литературы

1. Молодёжь хотят лишить избирательных прав [online]. Доступ через <<https://news.ru/politics/molodyozh-hotyat-lishit-izbiratelnyh-prav/>>. (Дата обращения: 15.12.2020).
2. Кто и как голосовал за поправки в Конституцию: завершающий опрос [online]. Доступ через <<https://www.levada.ru/2020/08/07/kto-i-kak-golosoval-za-popravki-v-konstitutsiyu-zavershayushhij-opros/>>. (Дата обращения: 07.12.2020).
3. Социально-политическая активность молодежи [online]. Доступ через <<http://www.zircon.ru/upload/iblock/f5e/060525.pdf>>. (Дата обращения: 15.12.2020).
4. Селезнева А.В., Зиненко В.Е. Политическая активность российской молодежи: современные тенденции развития. М: Вестник Московского государственного областного университета, 2020. №2. С. 192–208.
5. Молодежь в России. 2010: Стат. сб. / ЮНИСЕФ, Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2010. 166 с.
6. Демография [online]. Доступ через <<https://rosstat.gov.ru/folder/12781>>. (Дата обращения: 15.12.2020).
7. Федеральное статистическое наблюдение в сфере государственной молодежной политики за 2019 год [online]. Доступ через <<https://fadm.gov.ru/activity/statistic?hashtags=1167>>. (Дата обращения: 15.12.2020).
8. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России в зеркале социологии. К итогам многолетних исследований: [монография]. М.: ФНИСЦ РАН, 2020. 688 с.

CIVIC-POLITICAL ACTIVISM OF YOUNG PEOPLE

T.S. Lipina

The dynamics of civil and political activity of youth is considered. It is suggested that the involvement of young people in the life of the country will increase. The data on the political interests of young people are given.

Keywords: political activity, legal education, civic activity, participation in elections, youth.

К ВОПРОСУ О ИСТОРИИ МОЛОДЕЖНОГО ПАРЛАМЕНТАРИЗМА: ЕВРОПЕЙСКИЙ И ПОСТСОВЕТСКИЙ ОПЫТ СТАНОВЛЕНИЯ

М.В. Малинин

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматривается процесс становления молодежного парламентаризма в странах Западной Европы, США и в бывших республиках Советского Союза. Целью данной работы выступает анализ социальных процессов, приведших к становлению молодежного парламентаризма в европейских странах и позднее в государствах, входившие ранее в СССР. Анализируются этапы зарождения, субъекты и факторы формирования молодежного парламентаризма. Рассмотрен опыт функционирования Европейского молодежного парламента. Авторами представлена управленческая структура молодежных представительных структур. Модель молодежного парламентаризма в России включает множество молодежных общественных объединений. Проведен анализ иерархии молодежно-консультативных (коллегиальных) совещательных организаций. В работе отражены сроки деятельности молодых парламентариев и основные задачи молодежно-представительских организаций. Дан анализ нормативно-правового контекста функционирования европейских молодежных парламентов. Анализируются модели и опыт становления молодежного парламентаризма на постсоветском пространстве. Отмечена специфика деятельности представленных структур.

Молодежный парламент является площадкой диалога представителей молодежи и власти, создает возможность социальной мобильности, преемственности и воспроизводства политической элиты.

Ключевые слова: молодежь, гражданское общество, молодежный парламентаризм, социальная активность молодежи, органы молодежного самоуправления.

Введение

Гражданское общество является одной из важных тем междисциплинарных исследований. Гражданская активность населения является ведущей силой социальных изменений. Ее главная особенность в способности консолидировать массы для решения проблем, неподвластных индивидуальным усилиям, конструировать социальные проблемы путем привлечения внимания СМИ к вопросам, приобретающим актуальность в условиях динамичной социальной среды. Субъектами гражданской активности чаще всего становятся отдельные граждане или общественные объединения, которые считают, что изменения необходимы и предлагают конкретные пути их реализации.

Теоретико-методологические подходы

В последние годы в процессе формирования повестки общественно-политических организаций можно отметить усиление активности молодежи, что нашло отражение в ряде социологических исследований. По мнению

Е.Л. Омельченко, молодежные субкультуры прошлого, сформированные в связи с различными социальными изменениями в обществе («готы», «эмо» и др.), трансформируются под влиянием новых реалий общества [1]. С учетом глобальных тенденций молодежные субкультуры подвержены влиянию социокультурных, политических факторов, что обуславливает разнообразие представленных субкультур в меняющемся мире. На первый план выходит политика, выполняющая функцию сублимации молодежной энергии и канала вертикальной социальной мобильности [2].

Изучению феномена молодежного парламентаризма посвящена диссертация Л.С. Пастуховой, где впервые дан анализ существующих практик молодежных консультативных организаций, обозначены основные этапы оформления парламентского движения в России [3]. Следует отметить тезисы, статьи и разработки по исследуемой проблеме молодежного парламентаризма Н.М. Беляевой, А.А. Зеленина, Ж.Т. Тумурова, А.В. Мочалина [4; 5; 6; 7]. Н.М. Беляева в статье «К вопросу об идентичности парламентариев Пермского края: опыт построения политического портрета» представила результаты социологического исследования портрета молодого парламентария Пермского края [4]. В исследованиях анализируются социально-психологические свойства молодых парламентариев. Исследования социальной активности в политической науке представлены в работах С.В. Чуева, Ю.А. Головина, О.А. Климова. Изучаются психологические особенности молодежи: ценностные ориентации, мотивы и установки молодых участников общественно-политических организаций [8].

Целью статьи является анализ процесса становления молодежного парламентаризма в европейских странах и позднее в государствах, входившие ранее в СССР. Молодежный парламентаризм рассматривается, с одной стороны, как институт гражданского общества, решающий специфические задачи внутри системы разделения властей в России, а с другой – как институт политической социализации граждан, обеспечения ценностной преемственности.

Обсуждение

Демократические процессы в западных странах, актуализировавшиеся после окончания Второй мировой войны, способствовали консолидации молодежи для выработки решений по вопросам, влиявшим на жизнь государства. Последовавшая за ними либерализация социально-экономической, социально-политической и частной жизни послужила толчком к формированию новой политической культуры и появлению социальных структур и институтов, способствующих функционированию и развитию правового государства. Особая роль в этом процессе принадлежала представительным органам власти различных

уровней как выразителям мнений различных социальных групп, формально или неформально объединившихся по какому-либо признаку.

Первые упоминания о молодежном парламентском движении можно датировать 1910 г. Его история началась в США, когда Г. Гинссенбайр с единомышленниками организовали клуб «Геркуланум». В 1915 г. они сформировали Молодежную прогрессивную гражданскую ассоциацию, чья деятельность была направлена на решение социальных проблем [9]. Государство, демонстрируя заинтересованность в подготовке молодых лидеров для экономического сектора, поддержало эту инициативу. Позднее «JCI» (Junior Chamber International) был присвоен статус Молодежной торговой палаты. Впоследствии к ней в числе первых присоединилось Министерство торговли Виннипега (Канада). Уже в 1940 г. в Мехико была проведена первая международная конференция. Основными представителями или делегатами были молодые люди от 18 до 40 лет, имеющие активную гражданскую позицию, мотивацию, осознанное стремление к лидерству, амбициозность, гуманистическую и созидательную направленность личности [10]. В настоящее время Международная молодежная палата включает в себя 500 000 человек и 10 000 общественных объединений, действуя в 123 странах мира. Молодежное движение «JCI» является коллаборацией молодых лидеров, специалистов разных сфер и предпринимателей. Основными направлениями деятельности являются формирование крупных социальных проектов (образование, культура, спорт, экология и др.) и поддержка лидеров общественного мнения.

Европейский молодежный парламент был создан в 1987 г. Молодежным Фондом Фонтенбло [11]. Данная организация выполняет образовательную функцию, целью которой является интеграция активной национальной молодежи и её вовлечение в европейскую политику. Право быть избранным в Европейский молодежный парламент имеют лица в возрасте 16-22 лет. Европейский молодежный парламент является дискуссионной площадкой, обеспечивающей поддержку молодежных инициатив на международном уровне. На конференции молодежь обладает правом свободно выражать собственное мнение и выдвигать проектные инициативы без принадлежности к каким-либо политическим партиям. Данный уровень позволяет создать благоприятные условия для конструктивного диалога между молодыми лидерами европейских стран. Благодаря этому происходит генерация социальных проектов, направленных на решение различных проблем европейского молодежного сообщества.

Многие западные страны имеют молодежные парламенты или идентичные им организации, направленные на защиту прав молодежи на национальном уровне в органах центральной власти, разработку рекомендательных и законо-

дательных инициатив, касающихся регламентации государственной молодежной политики, а также содействие коммуникации и взаимодействию между молодежными сообществами в мире.

Общественная жизнь западных молодых парламентариев сосредоточена на участии в ежегодных форумах и конгрессах, которые посвящены современным проблемам общества и участия в политике представителей молодежи. Как правило, в информационном пространстве существует специальный портал, содержащий сведения по вопросам молодежной политики, о молодежных объединениях, о предстоящих мероприятиях. Основной целью этого медиаконтента является привлечение сознательной молодёжи к участию в политической жизни европейских государств.

Институционализация молодежного парламентаризма в Европе произошла в 1992 г. Принятие Европейской хартии об участии молодежи в осуществлении власти позволило создавать органы молодежного представительства при властных структурах [12]. Европейская хартия представляет собой нормативный документ, разработанный Конгрессом местных и региональных властей, являющимся частью Совета Европы. Участие в разработке Хартии принимала активная молодежь, которая сотрудничала с Дирекцией по делам молодежи Совета Европы. Этот документ содержит важнейшие принципы и меры в сфере молодежной политики. Помимо этого, региональные муниципалитеты должны поддерживать инициативы молодежи и содействовать вовлечению их в общественную жизнь страны. Тем самым молодые парламентарии приобретают полезные знания и навыки для дальнейшего осознания социальных проблем и последующим принятием управленческих решений, что в конечном итоге должно обеспечить функционирование демократических механизмов.

Исследователь Л.К. Бзегежева в своей статье «Европейские принципы молодежной политики» отмечает, что в «Европейской хартии об участии молодежи» для обеспечения представительства вводится должность молодежного делегата при органе законодательной/исполнительной власти. Его функцией, как правило, является ведение контроля над региональными департаментами и отделами по делам молодежи. Также молодежный делегат занимается координацией принятия управленческих решений [13]. Большинство таких представителей назначаются от молодежных объединений. На наш взгляд, подобная практика имеет некоторые аналогии с молодежными общественными организациями нашей страны. Например, такую роль могут выполнять молодежные правительства при органах власти. Молодежный министр имеет некоторые сходства с молодежным делегатом. Он закрепляется за профильным министерством, где ведет деятельность, направленную на разработку предложений, стратегических

и тактических решений. Он осуществляет мониторинг состояния развития города и региона, оценивает перспективы дальнейшего развития сферы, за которую он ответственен. В российском парламентском сообществе такая мера нашла свое применение, введение данной должности считается эффективным решением в реализации государственной молодежной политики.

Российская модель молодежного парламентаризма имеет разветвленную сеть молодежных общественных объединений. Проанализируем детально иерархию молодежно-консультативных (коллегиальных) совещательных организаций. На федеральном уровне действует Молодежный парламент при Государственной Думе, который является ведущим среди региональных парламентов страны.

На региональном уровне могут быть представлены следующие типы молодежных представительских организаций: молодежные правительства при органах исполнительной власти, парламенты и думы при законодательных органах власти. На муниципальном уровне: молодежные палаты при районах, земских собраниях. Порядок избрания членов организации на всех уровнях и делегирование их на заседания определяется регламентом объединения. Молодежные палаты при администрациях районов избираются сроком от 2 до 4 лет. Наиболее активные представители могут быть избраны в региональный молодежный парламент. В ходе первого заседания созыва определяются члены Молодежного парламента в состав Общественной палаты города и Молодежного парламента при Государственной Думе. Участники должны обладать профессиональными компетенциями и достаточным общественно-политическим опытом. Срок деятельности молодых парламентариев определяются нормативно-правовыми документами организаций, как правило, составляет 2 года. Основные задачи представленных молодежно-представительских организаций: формирование у молодежи правовой и политической культуры, ведение просветительской деятельности с молодежью по формированию правовой культуры и активной гражданской позиции, участие в формировании концепции региональной молодежной политики.

Распад СССР и последующий социально-политический кризис обозначили курс на построение новой системы не только в России, но и во всех странах постсоветского лагеря. Становление демократических институтов в странах СНГ способствовало активизации участия молодежи в общественно-политической жизни стран [14]. Помимо этого, можно отметить политическую преемственность молодежных организаций. Так, прообразом современных молодежных представительских структур при органах власти является ВЛКСМ. Прежние принципы построения организационной работы с молодежью не по-

теряли свою актуальность и продолжают использоваться в государственной молодежной политике России и странах СНГ. Можно отметить рост численности молодёжных представительских организаций. С 2005 г. было зарегистрировано свыше 40000 тысяч молодежных организаций. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, число общественных объединений, политических партий и некоммерческих организаций, зарегистрированных в Российской Федерации, в 2019 г. составило 87588 организаций, включая молодежные парламентские структуры [15]. Увеличение количества таких организаций и политических объединений связано с социально-политическими процессами в стране в период с 2005 по 2019 гг. Во-первых, Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) создало эффективные площадки для объединения активной молодежи: форумные летние кампании («Территория Смыслов», «Таврида», ПФО «Иволга» и др.). В 2019 г. действовало 256 различных форумов городского / регионального / межрегионального / всероссийского и международного уровня. В период 2015-2020 гг. количество участников, прошедших форумные кампании, составило 3,5 млн. человек. Во-вторых, молодежные общественные организации выступают в качестве социального лифта для представителей молодого поколения. В-третьих, методика социального проектирования является одним из инструментов самореализации творческой молодежи. Социальный проект, согласно регламенту и официальным документам, является необходимым звеном на пути избрания в органы молодежного самоуправления. Любая инициатива предполагает наличие актуальности, цели, задач и целевой аудитории. При сопоставлении проекта необходимо планировать ожидаемые количественные и качественные результаты.

Говоря о специфике молодежных парламентов постсоветского типа, хочется отметить, что эта форма представительства сочетает в себе, с одной стороны, советский опыт организации комсомольских организаций, а с другой – методику социального проектирования. Основное их различие кроется в государственном подходе к реализации молодежной политики. Исследователь С.Р. Сулейманова в статье «Правовой статус молодежных консультативно-совещательных органов как формы объединения и деятельности молодежи Российской Федерации и стран Содружества Независимых Государств» отмечает важную особенность молодежного парламентаризма в странах постсоветского пространства [16]. Она кроется в самостоятельном определении развития парламентского движения с учетом специфики собственных политических реалий и международного опыта. Согласно исследовательской позиции автора, страны СНГ ориентируются на практические правовые нормы Российской Федерации [17].

В 2009 г. в Республике Беларусь появился Молодежный совет при Национальном Собрании. Его целью является регулирование на законодательном уровне интересов молодежи [18]. В июле 2020 г. был сформирован новый созыв, в который вошли 70 представителей молодежи от всех областных центров республики. Модель белорусского молодежного парламентаризма повторяет отечественную практику парламентского движения. Основное отличие от российской модели заключается в особенностях выбора делегатов от различных организаций Республики Беларусь [19].

Молодежный парламентаризм в Республике Таджикистан сформировался в 2010 г. по инициативе Комитета по делам молодежи при Правительстве Республики. Однако данная организация имеет статус некоммерческой организации. Её члены имеют право выдвигать рекомендации по улучшению реализации молодёжной политики. В основном членами МП являются студенты высших учебных заведений [20].

В Республике Казахстан существуют две формы молодежных представительских органов: молодежный парламент при действующей партии и молодежный парламент на общественных началах. Первый был образован в 2003 г., членами этой структуры стали лица от 18 до 29 лет. Общее собрание депутатов, которые входят в состав организации, представляет высший орган управления. Такой формат МП существует в Нур-Султане. В состав органа управления входит Координационный совет, который избирается на один год. В отличие от российской парламентской практики предусмотрен членский взнос каждый месяц. Основное направление деятельности парламентариев – трудоустройство молодых специалистов и социальная сфера.

Молодежный парламент на общественных началах был сформирован в 2011 г. В рамках его деятельности были сформированы 3 категории молодёжи (студенты, члены молодежных сообществ и ученые), по которым распределили членов этой организации. В рассматриваемой организации отсутствует членский взнос.

В Республике Кыргызстан используется современный опыт по конструированию молодежного парламентского движения – проектирование. Изначально данный орган являлся проектом, реализованным в 2014 г. и охватившим 40 человек из всех регионов государства в возрасте от 18 до 29 лет. В деятельности МП представлены лидеры общественных организаций, в том числе лидеры различных политических партий.

В Республике Армения старт парламентскому движению был дан в 2011 г. Исходя из регламента, работа МП осуществляется в 12 комиссиях. Всего в парламенте состоит 139 человек, представляющих различные сферы общества.

В Азербайджане молодежный парламент сформирован в 2005 г. при поддержке Министерства спорта и по делам молодежи и других общественных организаций. Его деятельность направлена на выработку общественно-консультативных рекомендаций, защищающих интересы и права молодежи. Возрастная категория членов МП – 18-29 лет. Все члены защищают интересы государственного, научного и некоммерческого сектора [21].

Заключение

Исторический бэкграунд молодежного парламентаризма представляет собой успешную практику реализации государственной молодежной политики как в странах европейского лагеря, так и в государствах СНГ. Молодежные парламенты, правительства и палаты рассматриваются в качестве площадок для политической самореализации и социализации молодежи [22]. Особое назначение этих структур состоит в подготовке нового поколения молодых управленцев для разных сфер общества. В настоящее время молодежные парламентские структуры претендуют на роль института представительства прав и законных интересов молодых людей в органах государственной власти, прослеживаются очевидные тенденции трансформации молодежных организаций в отдельный элемент гражданского общества.

Список литературы

1. Омельченко Е.Л. Молодежные культуры и субкультуры / Ин-т социологии РАН, Ульян. гос. ун-т. Н.-И. центр "Регион". М.: Ин-т социологии РАН, 2000. 262 с.
2. Чибисова О.В. Молодежные субкультуры в меняющемся мире. Знание. Понимание. Умение. 2012. № 3. С. 198–201.
3. Пастухова Л.С. Молодежный парламент как форма политической социализации молодежи. Власть. 2010. № 2. С. 44–48.
4. Беляева Н.М. К вопросу об идентичности молодых парламентариев Пермского края: опыт построения политического портрета // Вестник Пермского государственного университета. Серия «Политология». 2011. №3. С. 5–7.
5. Зеленин А.А. Региональный молодежный парламент как механизм социального лифта в современной российской политике. Вестник Кемеровского государственного университета. 2012. №2. С. 85–90.
6. Мочалин А.В. Социологический портрет молодого парламентария: траектория политической социализации молодежи. Социологический альманах. Материалы VII Орловских социологических чтений. Под общей редакцией П.А. Меркулова, Н.В. Проказиной. 2016. С. 210–213.
7. Тумуров Ж.Т. Молодежный парламентаризм как политическое явление // Вестник Забайкальского государственного университета. 2013. №10 (101). С. 32–37.
8. Попова С.Ю., Селезнева А.В. Социальная активность молодежи: состояние проблемы и перспективы развития. Образование личности. 2018. №2. С. 96–103.

9. Пастухова Л.С. Международный опыт молодежного парламентаризма. Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2010. №2 (31). С. 158–161.
10. Рудакова Ю.Е. Социально-исторические предпосылки формирования и развития молодёжных парламентов в Российской Федерации / Ю.Е. Рудакова. Текст: электронный // Молодой ученый. 2016. № 5 (109). С. 588–592.
11. Европейский Молодежный Парламент. [Электронный ресурс]. URL: <https://ieml.ru/files/up/news/2013/6/polozhenie.pdf> (дата обращения: 06.04.2020).
12. Европейская хартия об участии молодежи в жизни муниципальных и региональных образований = European charter on the participation of young people in municipal and regional life. Обнинск: Ин-т муницип. упр., 2004. 28 с.
13. Бзегежева Л.К. Европейские принципы молодежной политики / Л.К. Бзегежева // Новые технологии. 2009. Вып. 4. С. 83–85.
14. Нургалиева Ф.В., Владимиров И.А. Роль молодого поколения в формировании гражданского общества // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы Междунар. науч. конф. Пермь: Меркурий, 2012. С. 24–25. URL <https://moluch.ru/conf/law/archive/41/1314/> (дата обращения: 06.04.2020).
15. Россия в цифрах. 2020: Крат. стат. сб. / Росстат. М., 2020. 550 с.
16. Сулейманова С.Р. Правовой статус молодежных консультативно-совещательных органов как формы объединения и деятельности молодежи Российской Федерации и стран Содружества Независимых Государств. Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2015. №1 (64). С. 268–274.
17. Депутаты Мажилиса [Электронный ресурс] <http://parlament.tj/> (дата обращения: 07.04.2020).
18. Молодежный парламент при Национальном собрании Беларуси. [Электронный ресурс] http://www.dtdm-grodno.guo.by/uploads/b1/s/13/643/basic/0/876/Polozhenie_o_Molodezhnom_sovete.pdf?t=1552552283 (дата обращения: 06.04.2020).
19. Молодежный парламент при Национальном собрании Беларуси. [Электронный ресурс] <http://www.sovrep.gov.by/ru/mp-gu/> (дата обращения: 31.01.2021).
20. О государственной молодежной политике в странах-участниках СНГ: Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 23 нояб. 2012 г. №38-10 // Собрание законодательства. 2012 г. №45. С. 154–207.
21. Миралиён К.А. Формирование молодежного парламентаризма в странах СНГ и России: практика, проблемы и перспективы. Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. 2016. № 3 (68). С. 129–143.
22. Хозинов Р.Р. Молодежный парламентаризм как форма социальной активности молодежи в современной России [Электронный ресурс] <http://cyberleninka.ru/article/n/molodezhnyy-parlamentarizm-kak-forma-sotsialnoy-aktivnosti-molodezhi-v-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 17.02.2020).

ON THE SOCIAL HISTORY OF YOUTH PARLIAMENTARISM: EUROPEAN AND POST-SOVIET THE EXPERIENCE OF BECOMING

M.V. Malinin

The article examines the process of formation of youth parliamentarism in the countries of Western Europe, the United States and in the former republics of the Soviet Union. The aim of this work is to analyze the social processes that led to the formation of youth parliamentarism in European countries and later in the states that were previously part of the USSR. The stages of the origin, subjects and factors of the formation of youth parliamentarism are analyzed. The experience of the functioning of the European Youth Parliament is considered. The authors present the management structure of youth representative structures. The model of youth parliamentarism in Russia includes many youth public associations. The article analyzes the hierarchy of youth advisory (collegial) advisory organizations. The work also reflects the terms of activity of young parliamentarians and the main tasks of the youth representative organizations represented. The analysis of the normative and legal context of the functioning of the European youth parliaments is given. The models and experience of the formation of youth parliamentarism in the post-Soviet space are analyzed. The specifics of the activities of the presented structures are noted.

It can be concluded that the youth parliament is a platform for dialogue between representatives of youth and the authorities. It should also be noted that the organization creates the possibility of social mobility, continuity and reproduction of the political elite.

Keywords: youth, civil society, youth parliamentarism, social activity of youth, youth self-government bodies.

УДК 316.728

НАРУШЕНИЕ БАЛАНСА МЕЖДУ ЛИЧНЫМ И РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ В КОНТЕКСТЕ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ИНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГИЙ

А.С. Масленников

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

Анализируется влияние цифровизации на нарушение баланса между личным и рабочим временем людей. Изучено мнение общественности по поводу рабочих часов в России в различных отраслях. Рассмотрена доля интернет-пользователей в мире и в России. Приведены размышления о нарушении баланса между личным и рабочим временем в России, в том числе с научной точки зрения.

Ключевые слова: цифровизация, соцмедиа, интернет-серфинг, интернет пользователь, цифровая зависимость, цифровая глобализация, сверхурочные.

Переход от индустриального общества к информационному внес определенные коррективы в отношении людей к своему личному и рабочему времени.

С развитием информационных технологий увеличивается цифровая скорость деловых коммуникаций. В результате технологического прогресса главными направлениями развития цифровой экономики выступает роботизация, искусственный интеллект, CRM (Customer Relationship Management или управление отношениями с клиентами), которые требуют от работника физической и психологической устойчивости, быстрой адаптации к меняющимся условиям. Работник должен обладать такими умениями, как нестандартное мышление, планирование, прогнозирование, способность производить оценку.

Развитие цифровизации способствует переходу от количества затраченного времени на работу к качеству его использования как за счет роста эффективности труда на основе использования цифровых технологий, так и сокращения потерь рабочего времени работника, исключения сверхурочных работ; появляется возможность работы на удаленном доступе. Влияние цифровизации на соотношение личного и рабочего времени очень существенное. С одной стороны, везде можно выйти в сеть, чтобы ответить на рабочие вопросы, будь мы дома или на курорте. С другой стороны, во время работы в офисе существует множество отвлекающих факторов: социальные сети, онлайн покупки, интернет-серфинг. Цифровизация размывает границы рабочего времени, давая возможность проверять личные источники во время работы, а дома или на отдыхе интернет обременяет нас работой, многие коллеги по работе ждут мгновенного ответа, ведь мы онлайн, а значит, показываем остальным свою готовность реагировать на «рабочие вызовы». В последние годы произошло стремительное развитие цифровой инфраструктуры. Использование цифровых платформ и цифровых решений предоставляет компаниям и гражданам новые возможности, а вместе с тем ряд угроз. Человек теряет себя в бескрайнем информационном пространстве, забывая о работе и отдыхе, нарушается баланс жизни.

Обзор цифр и трендов 2020 года отражает всестороннее влияние интернета на жизнь людей, изменяет повседневность. На начало 2020 года более 4,5 миллиарда людей пользуются интернетом (+ 298 миллионов новых пользователей в сравнении с данными на январь 2019 г.), а аудитория социальных сетей перевалила за отметку в 3,8 миллиарда (321 миллион новых пользователей за год). Почти 60% мирового населения уже онлайн, и есть все основания полагать, что с развитием цифровых технологий в будущем можно ждать только увеличения данного показателя. Значение цифровых технологий в нашей жизни достигло новых высот, и все больше людей проводят свое время в интернете, решая там различные задачи. Сегодня более 5,19 миллиарда человек пользуют-

ся мобильными телефонами – прирост на 124 миллиона (2,4%) за последний год [1].

В России количество интернет пользователей, по данным Digital 2020, составило 118 миллионов. Это значит, что интернетом пользуются 81% россиян. При этом численность аудитории социальных сетей в России на начало 2020 г. составила 70 миллионов пользователей, то есть 48% от всего населения страны [2]. Показатели доступности интернета в мире и в России говорят о том, что он занимает весьма важное место в жизни каждого из нас, а, следовательно, является как помощником, так и угрозой в нашей жизни, где бы мы ни находились: учеба, работа, отдых. Такое проникновение интернета в жизни людей требует времени, которым мы начинаем пренебрегать в других аспектах нашей жизни, тем самым жертвуя минутами нашей реальной жизни на минуты интернет-серфинга.

Рассмотрим наиболее популярные цели использования интернета (табл. 1) по результатам опроса, который служба исследований HeadHunter проводила с 30 января по 10 февраля 2019 года на hh.ru. В нем приняло участие 6444 российских соискателя [3].

Т а б л и ц а 1

Основные цели людей при пользовании интернетом, 2019г. (%)

Цель	Процент
Проверка почты	87
Проверка социальных сетей	77
Чтение новостей, книг	74
Общение через мессенджеры	71
Прослушивание музыки	68
Просмотр видео	68
Покупка товаров и услуг	61
Игры	34

Источник: <https://nn.hh.ru/article/24586>

Можно сказать, что смартфон или устройство с выходом в интернет захватывает все аспекты нашей жизни, через смартфон мы можем практически все – общаться, играть, работать, совершать покупки, но не расслабиться. Нам всегда есть чем заняться в интернете, где бы мы ни были, появляется так называемая цифровая зависимость (digital detox), которая приводит к новому виду психиче-

ского расстройства, человек теряет свое спокойствие, крепкий сон, что бесполезно для здоровья. Интернет доступность с каждым годом охватывает все новые территории, разрушает нашу концентрацию на чем-либо, люди пользуются интернетом в личных целях прямо на рабочем месте, а это не может не влиять на продуктивность рабочего процесса.

По данным названного уже опроса службы исследований HeadHunter, было выявлено, как часто работающие люди выходят в интернет на работе, чтобы отвлечься от трудовых задач. Четверть респондентов утверждают, что вообще никогда этого не делают. Треть (33%) поступает так редко, еще 29% – время от времени, и 13% – часто. Из всех опрошенных 75% людей используют выход в интернет для собственных целей [4].

Были представлены и данные о наличии запрета в компании на использование интернета в личных целях на рабочем месте. Большинство работодателей не запрещают сотрудникам пользоваться интернетом в личных целях: 64% работающих соискателей, опрошенных на hh.ru, отметили, что в их компаниях такого запрета нет. В 10% случаях запрет есть, но фактически его не соблюдают. Только для 6% использование интернета в личных целях может повлечь выговор или замечание (либо люди просто не знают о том, что это нарушение правил внутреннего трудового распорядка). И лишь 2% респондентов ответили, что у них на рабочих устройствах есть специальное программное обеспечение, которое позволяет руководству отслеживать, какие сайты посещал сотрудник. У 18% соискателей на работе заблокирован доступ к ряду интернет ресурсов [5].

На работе мы все чаще позволяем себе выйти в сеть вместо выполнения реальных рабочих обязательств. Позволяя себе отдохнуть в интернете на работе, мы вследствие этого берем работу на дом, где должны отдыхать, и все это в нашей жизни образует цикличность, которая продолжается из года в год. А если не берем работу на дом, то сверхурочно задерживаемся на работе. Этим самым нарушается баланс работы и отдыха, реального мира и виртуального. Сеть начинает поглощать нас. Инициативный всероссийский опрос ВЦИОМ на выборке 1600 человек в 138 населенных пунктах в 46 областях, краях и республиках России показал масштабы сверхурочной занятости россиян в различных сферах (табл. 2) [6].

**Сверхурочная занятость россиян
(% от тех, кто дал ответ о наличии работы)**

	Все опрошенные	Квалиф. рабочий, включая с/х	Неквалиф. рабочий, включая с/х	Служащие без в/о	Спец-ст с в/о в коммерч. секторе	Спец-ст с в/о – бюджетник	Военнослужащий в армии, органах внутр. дел	Бизнесмен, предприниматель	Государственный или муниципальный служащий
Менее 20 часов	2	1	4	1	2	7	0	0	0
20-29 часов	3	2	7	3	2	7	0	7	0
30-34 часов	6	3	6	9	5	15	0	7	0
35-44 часов	58	63	52	54	69	54	11	25	99
45-59 часов	18	20	18	18	15	9	56	20	0
Более 60	12	10	12	14	8	7	33	39	0
Затрудняюсь ответить	0	0	1	0	0	0	0	2	0

Источник: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=1667>

Большинство работающих россиян в среднем в неделю проводят на службе в рамках установленной законодательством нормы, т.е. 35–44 часов (58%). Однако почти каждый пятый (18%) указывает, что работает по 45–59 часов в неделю, а более чем каждый десятый (12%) – свыше 60 часов. Значительно меньше тех, чья трудовая неделя составляет 30–34 часа (6%), 20–29 часов (3%), или же менее 20 часов (2%).

В пределах установленной нормы работают, в первую очередь, государственные служащие (>99%), специалисты с высшим образованием, занятые в коммерческом секторе (69%) и квалифицированные рабочие (63%). О том, что трудиться им приходится значительно больше, сообщают военнослужащие в армии и органах внутренних дел: 99% опрошенных в этой группе свидетельствуют, что трудятся свыше 45 часов в неделю. Этот показатель высок и среди предпринимателей (59%). Наименее интенсивно трудятся бюджетники: 29% опрошенных в этой группе указывают, что их рабочая неделя составляет не более 30-34 часов.

Исходя из таблицы 2, можно сделать вывод, что каждый пятый россиянин (18%) работает сверх нормы, установленной законодательством. Обращаясь к статистике интернет пользователей в России, к тому, что 48 % людей, населяющих Россию, являются активными пользователями интернета, которые проводят свое время в социальных сетях, напрашивается предположение, что работа сверх нормы была достигнута путем такого «вора времени», как интернет, и несвоевременного и неэффективного его использования. Притом, 75 % людей используют выход в интернет для собственных целей на рабочем месте, а больше половины компаний на российском рынке (64%) никак не запрещают делать этого своим сотрудникам. Это и отразилось на неэффективности работы в рамках рабочего графика, тем самым нарушая баланс рабочего и личного времени. Интернет становится все большим потенциальным барьером между нашей работой и личной жизнью, отнимая время то от одного, то от другого, тем самым оказывая влияние на нашу повседневность.

В научной литературе последнее время все больше актуализируется вопрос, как максимально эффективно соблюдать баланс между личным и рабочим временем в эпоху цифровизации. В работе «Цифровая экономика как новый этап глобализации» Головенчик Г.Г. отмечает, что сама жизнь человека становится все более «оцифрованной», анализируемой, контролируемой, направляемой и регулируемой, человек утрачивает свою индивидуальность, идентичность, лишается своей свободы и способности самостоятельно формировать собственную личность, а вместе с тем формировать собственную жизнь [7].

Проблема нарушения баланса между личным и рабочим временем в контексте распространения интернет технологий является существенной проблемой нашего времени, порожденной процессом цифровой глобализации. Тяжело представить в настоящей реальности, как человек без смартфона проводит свой день. Мы не готовы отказаться от мобильных устройств даже во время отдыха. Если человек остается без девайса из-за того, что его забыл дома/на работе или потерял, он погружается в серьезный стресс: «без телефона как без рук!» Я считаю, что нарушения баланса между личным и рабочим временем можно избежать с помощью ряда мер, и тогда не будет сверхурочных, мы наконец-то будем ощущать и другую составляющую – отдых, который не будет пересекаться с работой:

1. Оптимизировать свою почту и календарь, выходить в интернет на работе только по срочным делам.

2. Во время перерыва на работе – поговорить с коллегами на отвлеченные темы или же просто посмотреть в окно, дать время отдохнуть не только глазам, но и мозгу.

3. Отключить уведомления соцсетей, проверять их три раза в день в определенное время: например, утром, в обед и вечером.

4. Необходимо научиться сосредотачиваться на важном и перестать procrastinate.

5. Нужно давать себе возможность совсем отключиться от гаджетов. Например, один день в неделю проводить без интернета.

6. Удалить приложения, которыми не пользуетесь.

Простые советы высвобождают не только многие часы нашей жизни, но и помогают достичь концентрации, в рабочее время – на обязанностях, в личное время – на своем отдыхе, не давая одному пересекать другое, соблюдая их баланс.

Список литературы

1. Цифровизация в мире. [Электронный ресурс]. Доступ через: <https://www.webcanape.ru/business/internet-2020-globalnaya-statistika-i-trendy/>.

2. Цифровизация в России. [Электронный ресурс]. Доступ через: <https://www.webcanape.ru/business/internet-2020-globalnaya-statistika-i-trendy/>.

3. Основные цели людей при пользовании интернетом. [Электронный ресурс]. Доступ через: <https://nn.hh.ru/article/24586>.

4. Использование интернета на рабочем месте в личных целях. [Электронный ресурс]. Доступ через: <https://nn.hh.ru/article/24586>.

5. Наличие запрета на использование интернета сотрудниками в личных целях на рабочем месте. [Электронный ресурс]. Доступ через: <https://nn.hh.ru/article/24586>.

6. ВЦИОМ, Сверхурочная занятость россиян. [Электронный ресурс]. Доступ через: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=1667>.

7. Головенчик Г.Г. Цифровая экономика как новый этап глобализации // Цифровая трансформация. 2018. №1 (2). С. 26–36.

THE IMBALANCE BETWEEN PERSONAL AND WORK TIME IN THE CONTEXT OF THE SPREAD OF INTERNET TECHNOLOGIES

A.S. Maslennikov

The impact of digitalization on the imbalance between people's personal and working time is analyzed. Public opinion on working hours in Russia in different industries is studied. The share of Internet users in the world and in Russia is considered. Reflections on the imbalance between personal and working time in Russia, including from a scientific point of view, are presented.

Keywords: digitalization, social media, Internet surfing, Internet user, digital dependence, digital globalization, overtime.

ИНСТИТУТ ЗАМЕЩАЮЩЕЙ СЕМЬИ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Е.Е. Павлова

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

Анализируется влияние социальных изменений на семейные формы воспитания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Отражены главные трансформации замещающей семьи и как социального института и как малой группы. В работе отражены данные ВЦИОМ относительно вопросов семейного воспитания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Приведены размышления о дальнейшем развитии замещающей семьи как института в том числе с научной точки зрения.

Ключевые слова: замещающая семья, сиротство, усыновление, опека/ попечительство, семейные формы устройства, дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, второй демографический переход, цифровизация, урбанизация.

Второй демографический переход, урбанизация, цифровизация – пожалуй, главные социальные процессы современности, определившие развитие многих социальных институтов. Данные процессы изменили жизнь по многим параметрам, увеличилась продолжительность жизни, произошло снижение рождаемости, кроме того увеличилась доля городского населения, а как известно, городская среда навязывает определенные условия существования и проживания в ее пределах, этому способствуют быстрая смена обстановки, высокая степень равнодушия, обезличенность, быстрый ритм жизни.

Существует большое количество исследований, посвященных причинам сиротства, но нельзя отрицать, что некоторые последствия современных социальных процессов не могут не вызвать определенных рисков.

Однако существенные трансформации института семьи, зародившиеся в процессе второго демографического перехода, изменили смысл семьи и положение ребенка в ней. Семейная социализация становится важным жизненным этапом, успех которого дает ребенку шанс на здоровое, нормальное будущее. В середине XX в. психологи Д. Боулби и Р. Спитц доказали, что особую значимость в развитии ребенка имеет материнская забота, играющая основную роль в становлении здоровой личности [1]. С точки зрения воспитания, социализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, семейные формы устройства, или замещающая семья, становятся приоритетными. Увеличение социальной активности населения позволяет и даже открывает возможность быть родителем для чужих детей (приемных) в более зрелом возрасте,

что в свою очередь благополучно сказывается как на самом ребенке, который обретает дом и семью, так и на старшем поколении, которое может продолжить свою реализацию в качестве родителей. Изучая социально-демографический портрет граждан, желающих принять ребенка или уже принявших, стоит отметить, что большинство тех находится в возрастной группе 30–55 лет. Изучение именно данной социально-демографической группы является наиболее актуальным, поскольку это та целевая аудитория, на которую возлагаются надежды государства в вопросах семейного воспитания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. В настоящее время половозрастная структура России выглядит следующим образом (рис.1) [2]:

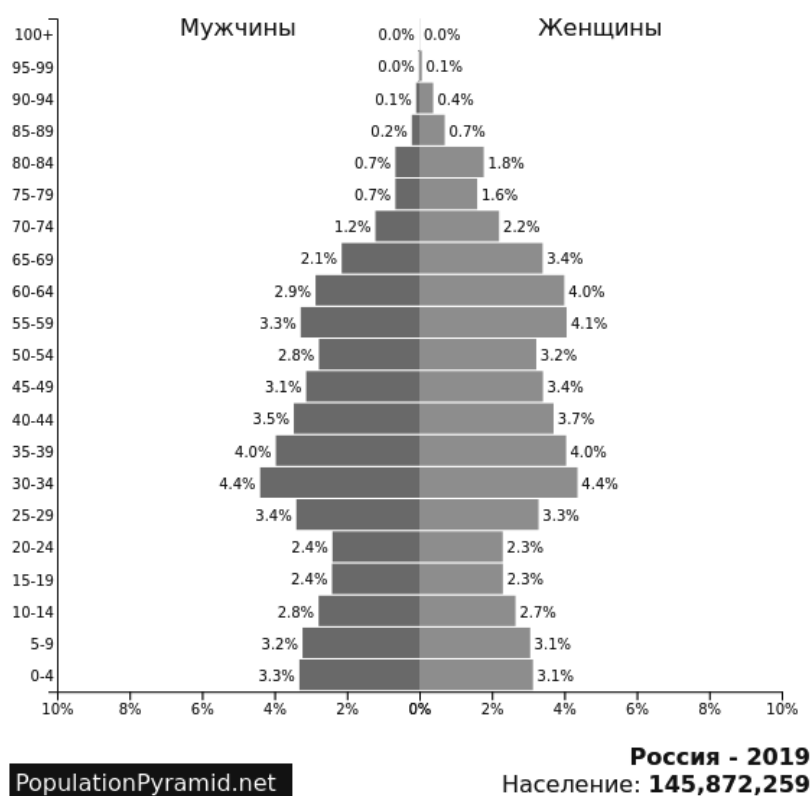


Рис. 1. Возрастно-половая пирамида
Источник: populationpyramid.net/ru/россия/2019/

На 2019 г. 17,8% мужчин и 18,7% женщин – это люди в возрасте 30–55 лет. Именно они являются потенциальными замещающими родителями. Но не стоит забывать о смещении возраста вступления в брак [3] и со стороны мужчин, и со стороны женщин (табл. 1).

Как отображено в таблице, возраст вступления в первый брак смещается в сторону 25–34 лет. С одной стороны, увеличивается возраст вступления в брак и рождения первого ребенка, что откладывает возможность принятия «чужого» ребенка на более поздний возраст, с другой – такое решение в более зрелом возрасте считается более обдуманным и взвешенным.

Таблица 1

**Браки по возрастам жениха и невесты, %
(% от общего числа браков)**

Возраст	1960		1990		2016	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
До 18 лет	0,0	0,4	1,4	7,2	0,7	4,4
18–19 лет	4,8	15,5	7,9	32,6	1,7	7,8
20–24 лет	52,7	51,8	60,1	41,6	26,1	37,8
25–29 лет	22,9	13,2	20,3	10,6	41,8	32,4
30–34 лет	7,5	6,6	5,9	3,9	18,2	12,6
35–39 лет	2,0	3,1	1,9	1,6	6,4	4,9
40–49 лет	2,7	3,1	1,2	1,0	4,2	2,7
50–59 лет	3,2	3,5	0,7	0,7	1,2	0,6
60 и более	4,1	2,7	0,6	0,8	0,4	0,2

Источник: rosstat.gov.ru/

Вернемся к городской среде, которая, с одной стороны, увеличивает возможность семьи попасть в группу риска (город предоставляет большие возможности для заработка и накопления материальных благ из чего следует два варианта развития событий: семья может занять устойчивое положение на рынке труда, развиваться и наращивать капитал, соответственно, повышать свой уровень жизни, что ведет к минимизации риска социального сиротства; семья не может приспособиться ко всем условиям жизни города и не может в силу различных обстоятельств наращивать свой капитал, что нередко приводит ее к статусу малоимущая семья, где риск социального сиротства повышается. Не стоит забывать и о том, что жизнь в городе дороже, что накладывает еще большую финансовую нагрузку на семью, что тоже чревато рисками.

С другой стороны, город предоставляет больше возможностей по устройству ребенка в семьи, по профессиональной помощи и поддержке, поскольку город больше развит в области профессиональной помощи, в том числе это относится к службам сопровождения замещающих семей.

За последние 20 лет в России интенсивно развивается процесс цифровизации. Говоря об этом, стоит отметить, что с компьютеризацией, с появлением сети Интернет, появляется банк данных и детей [4], и родителей (доступ возможен только через органы опеки и попечительства), что упрощает поиск потенциальных родителей и ребенка друг для друга, который сводится буквально к нескольким кликам. Потенциальные замещающие родители могут найти не только всю необходимую информацию про ту или иную форму замещающей семьи, но и найти желаемого ребенка благодаря тем самым базам данным, которые существуют как на городском, региональном и, конечно же, федеральном уровне.

Согласно законодательству Российской Федерации, выделяются следующие формы замещающей семьи: усыновление, опека / попечительство (на возмездной основе и на безвозмездной основе) [5].

Приоритетной формой считается усыновление, что закреплено и в законодательстве [6]. То же показывают и опросы общественного мнения, где семейные варианты лидируют. Судя по данным ВЦИОМ, 35% опрошенных считают усыновление предпочтительным, затем идут семейные детские дома – 26% (по своему функционированию они отличаются от обычных детских домов). В то же время каждый 5-ый отмечает детские дома и только каждый 10-й говорит об опекуновстве как о важной форме устройства, 3% называют семейный патронаж без усыновления [7]. Поскольку усыновление – самая предпочтительная форма семейного устройства ребенка, интересна готовность граждан к такому шагу, что также отражают данные исследований ВЦИОМ [8], согласно которым усыновить ребенка могут/ желают/ думают об этом каждый 7-ой. Однако практическое большинство «не собираются делать этого», и всего лишь 1% опрошенных оказались уже усыновителями. Однако стоит все же обратить внимание на тот факт, что за 10 лет доля нежелающих усыновлять детей стала чуть меньше (табл. 2).

Таблица 2

Желание усыновить ребенка, %

	2005 г.	2010 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Нет, мы не собираемся этого делать	82	84	78	85	79
Мы не исключаем для себя такую возможность, подумаем об этом через некоторое время	6	5	9	5	7
Затрудняюсь ответить	5	4	5	3	6
Да, я (мы) хотели бы усыновить ребенка (детей)	4	4	4	2	5
Да, но у нас в семье есть разногласия по этому вопросу	3	3	3	4	2
Мы уже усыновили ребенка (детей)	0	0	1	1	1

Источник: wciom.ru

Интересны причины, по которым граждане не хотят усыновлять детей. Изучая исследования ВЦИОМ, можно обнаружить, что среди главных проблем как и в 2005 г., так и в 2013 г. остаются возраст (2005 г. – 19%, 2013 г. – 30%), материальное положение (30% и 22 % соответственно) и наличие собственных детей (13% и 15%) [9]. Однако самая весомая причина все же изменилась. Так, в первом десятилетии века основной преградой было материальное положение, во втором – главными стали возрастные ограничения, при этом остается не ясным, касаются они возраста лица, желающего усыновить ребенка, или же возраста усыновляемого ребенка.

Дискуссионным остается вопрос и о будущем института замещающей семьи. Вышеприведенные социальные процессы дали толчок развитию данного института, но что же дальше?

В научной литературе последнее время все больше актуализируется вопрос о профессионализации института замещающей семьи как более благоприятной среды по содержанию и воспитанию детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Готово ли российское общество, созданы ли условия для данного процесса? В этом смысле наибольший интерес представляет работа А.В. Махнача «Профессиональная замещающая семья: социально-психологические характеристики особой малой социальной группы» [10].

Автором отмечается высокая социальная значимость профессионализации института замещающей семьи в решении проблемы сиротства, но при этом отмечается недостаточная изученность жизнеспособности данной формы, отсутствие научно-обоснованной методологии, теоретических оснований и подходов к изучению, понятийного аппарата. Отмечаются этапы исследования сиротства как в России, так и за рубежом. Примечательны эти этапы тем, что на их примере показана разница (Россия/ Европа и США) постепенного развития исследований от самого феномена сиротство (содержание, окружение, здоровье ребенка сироты) к исследованиям профессионального родительства. Россия, судя по этим данным, примерно на 30 лет отстала от Европейских стран и США, которые уже с 70-х гг. прошлого столетия обратили свой взор на исследования профессиональной замещающей семьи, в то время как в России данный этап начался лишь в 2000-х гг.

На данном этапе развития такой формы, как профессиональная замещающая семья, в настоящее время в РФ нет (не закреплено в законодательстве), существует лишь похожая на то форма – патронатная семья (патронат/ патронатное воспитание), на базе именно таких семей ведутся исследования, связанные с профессионализацией. Аналогом патроната за рубежом является фостерная семья, представленная множеством программ, которые впоследствии стали считать профессиональными, а в России патронат используется и воспринимается как вспомогательная форма устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Следовало бы предположить, что развив данную форму во всех регионах (патронат не является обязательной формой, за регионами остается право выбора) или же только в нескольких (пробный вариант), детально изучив функционирование и модернизировав ее, была бы возможна полная профессионализация замещающей семьи, однако этого не произошло.

В то же время нельзя отрицать попытки профессионализации данного института в России: Министерство образования и науки РФ направляло усилия и

на разработку поправок к Семейному кодексу, в котором должны были появиться научное обоснование термина «профессиональная замещающая семья», отражены условия формирования новой профессии и требования к специалисту. Однако это осталось лишь в планах и на бумаге по причине того, что семей, готовых стать профессиональными замещающими, оказалось в разы меньше нежели детей, нуждающихся в семьях. Автор отмечает ряд ошибок, которые не позволили данной задумке осуществиться: во-первых, не был учтен зарубежный опыт становления профессиональной замещающей семьи (упор на этапы развития), во-вторых, исследования патронатных семей и уникальный опыт регионов, практикующих данную форму устройства, тоже не был учтен, хотя мог вполне стать основой для становления нового социального института.

Автор отмечает проблемные зоны профессионального родительства в России, которые связаны, в первую очередь, с законодательным урегулированием, со стереотипностью в общественном мнении, с высоким риском эмоционального выгорания профессиональных замещающих родителей. При этом указывается, что отечественные исследования профессиональной замещающей семьи носят поверхностный характер и не являются системными, но уже начинают обозначаться белые пятна в изучении этого нового института, закрыв которые – Российское общество будет на шаг ближе к его появлению и формальному закреплению.

Второй демографический переход, урбанизация и цифровизация в некоторой степени являются причастными к такому социальному явлению, как сиротство, но в то же время и подтолкнули институт замещающей семьи к развитию, признанию его ценности и важности на современном этапе развития общества.

Данное признание происходит не только в научной среде, но и в сознании общества, что показывают исследования ВЦИОМ, которые обращены не только к выявлению мнений граждан по тем или иным вопросам, но и отражают также и некоторые проблемные аспекты. Приведены рассуждения относительно дальнейшего развития института замещающей семьи в России, где по логике развития замещающей семьи за рубежом следующим этапом будет профессионализация данного института. Конечно, в России есть некоторые подвижки в данном направлении, но они весьма незначительны либо же полностью игнорируются. Тем не менее институт замещающей семьи продолжает свое развитие и совершенствование исходя из современных социальных процессов, которые задают вектор развития общества.

Список литературы

1. Боулби Дж. Привязанность. М.: Гардарики, 2003. 477 с.
2. Население в мире. [Электронный ресурс]. Доступ через: <https://www.populationpyramid.net/ru/россия/2019/> (дата обращения 02.12.2020).
3. Браки и разводы в Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Доступ через: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/rosstat/smi/prez_love0707.pdf (дата обращения 02.12.2020).
4. Усыновление в российской федерации. [Электронный ресурс]. Доступ через: <https://усыновите.рф/> (дата обращения 02.12.2020).
5. Семейный Кодекс РФ от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 06.02.2020). Ст. 123. [Электронный ресурс]. Доступ через: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8982/ (дата обращения 02.12.2020).
6. Ст. 124., Семейный Кодекс РФ от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 06.02.2020). [Электронный ресурс]. Доступ через: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8982/ (дата обращения 02.12.2020).
7. ВЦИОМ, Главное препятствие к усыновлению детей – материальное положение россиян. [Электронный ресурс]. Доступ через: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=3277> (дата обращения 02.12.2020).
8. ВЦИОМ, Усыновление в России: мониторинг. [Электронный ресурс]. Доступ через: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115321> (дата обращения 02.12.2020).
9. ВЦИОМ, Усыновление сирот: что мешает потенциальным родителям? [Электронный ресурс]. Доступ через: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/usynovlenie-sirot-cto-meshaet-potenczialnym-usynovitelyam> (дата обращения 02.12.2020).
10. Махнач А.В. Профессиональная замещающая семья: социально-психологические характеристики особой малой социальной группы. Вестник университета. 2019;1(7):187–194.

THE INSTITUTE OF THE SUBSTITUTE FAMILY IN THE CONTEXT OF SOCIAL CHANGE

E.E. Pavlova

The influence of social changes on the family forms of upbringing of orphans and children left without parental care is analyzed. The main transformations of the substitute family, both as a social institution and as a small group, are reflected. The opinion of the public on the issues of family education of orphans and children left without parental care was studied. There are also reflections on the further development of the substitute family as an institution, including from a scientific point of view.

Keywords: substitute family, orphanhood, adoption, guardianship/ guardianship, family forms of organization, orphaned children, children left without parental care, second demographic transition, digitalization, urbanization.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СИСТЕМУ БРАЧНО-СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЙ¹

Е.С. Рябинская

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

Дается обзор основных концепций отечественных социологов о трансформации современной российской семьи, выделяются факторы, влияющие на систему брачно-семейных отношений.

Ключевые слова: трансформация брачно-семейных отношений, трансформация мужских и женских ролей, кризисная концепция семьи, трансформационная концепция семьи.

Факторы, влияющие на систему брачно-семейных отношений, находятся в центре внимания эволюционной концепции семьи, предполагающей изменчивость и разнообразие семейных форм на разных этапах развития общества. Так, Л.Г. Морган выделял следующие исторические формы семьи: кровнородственная, пуналуальная, парная, патриархальная и моногамная. В основе эволюции рода, согласно Л.Г. Моргану, лежали следующие процессы: переход счета происхождения от женской (материнской) линии к мужской (отцовской); изменение порядка наследования имущества умершего члена рода (безымянные родичи → агнатические родственники → дети скончавшегося) [1]. Ф. Энгельс выделял три основных типа брака, соответствующих трем главным стадиям развития человечества: дикость – групповой брак, варварство – парный брак, цивилизация – моногамный брак. Причиной образования парного брака, согласно Ф. Энгельсу, стало сужение круга лиц обоего пола, имевших право на сексуальные связи (сначала прямых, затем более отдаленных родственников, а впоследствии – свойственников). А в основе моногамного брака лежали экономические предпосылки (появление частной собственности, стремление к накоплению богатства и передаче его достоверно известному наследнику) [2].

Трансформация брачно-семейных отношений происходит и сейчас. Исследователи изучают причины изменений в сфере брака и семьи, чтобы понять, можно ли их (изменения) контролировать и прогнозировать.

Согласно А.И. Антонову, на трансформацию патриархальной семьи оказали влияние индустриализация и урбанизация, сопровождавшиеся бурным техниче-

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-311-90077 «Роль мужчины в современной российской семье».

ским прогрессом и модернизацией общественных отношений. В результате данных процессов произошли серьезные изменения в семейной структуре: разделение дома и работы, нарушение связи с землей, смена семьецентризма эгоцентризмом, отмирание расширенной стабильной многодетной семьи, ее ритуалов и традиций [3, с. 32–34].

Другим фактором, оказавшим влияние на систему брачно-семейных отношений, по мнению А.И. Антонова, является «...переворот в системе жизненных ценностей, сопровождавшийся контрацептивной и сексуальной революциями» [3, с. 35]. Последующие за этим переворотом разводы, появление неполных семей и матерей-одиночек свидетельствуют о неустойчивом положении семьи. Семья перестала эффективно выполнять свои основные функции: рождение (о чем свидетельствует низкая рождаемость) и подобающее воспитание детей (о чем свидетельствует рост преступности среди юношества и молодежи) [3, с. 35].

Наконец, А.И. Антонов пишет об отсутствии семейной политики, направленной на сохранение традиционных основ моногамной семьи: «Что же касается государства, законодательных и исполнительных структур власти, то с позиций современной фамилистической науки я осуждаю их, мягко говоря, затянувшееся бездействие по отношению к кризису семьи и вызванному им демографическому коллапсу» [3, 30]. По мнению социолога, общество ждет «шоковая хирургия» – принуждение людей к необходимому для государства числу детей через систему разного рода запретов (на искусственные аборт, продажу противозачаточных средств и контрацепции, разводы, ограничение занятости женщин в ряде профессий, налоги на малосемейных) [3, с. 39].

М.С. Мацковский отмечает, что кризис современной семьи является следствием характерного для всех экономически развитых стран процесса трансформации семейно-брачных отношений в направлении автономизации и нуклеаризации [4].

Согласно А.Г. Волкову, главным фактором трансформации советской семьи, изменения численности и семейной структуры, демографического поведения была смена системы общественных отношений, сопровождавшаяся коренными изменениями условий и образа жизни населения страны на протяжении всех послереволюционных лет [5, с. 46].

Как и А.И. Антонов, А.Г. Волков пишет о процессах урбанизации и индустриализации. Вызванное коллективизацией и голодом массовое бегство крестьян, «стремительное распространение городского образа жизни, трудности адаптации выходцев из деревни в городах, плохие жилищные условия, низкий

уровень жизни – все это привело к жесткой ломке традиционных основ патриархальной семьи» [5, с. 45].

На семье отрицательно сказалась и ориентированная на индивидуальный труд организация производства. Благополучие семьи теперь зависело от личных усилий каждого ее члена [5, 47]. Вынужденная вовлеченность женщин в процесс производства (заработков мужа не хватало на содержание семьи) привела к уменьшению количества детей в семье [5, с. 45].

По мнению А.Г. Волкова, «на протяжении длительного периода значение семьи в жизни общества и человека недооценивалось» [5, с. 46]. Считалось, что семья противостоит интересам общественного производства, мешает женщинам участвовать в производительном труде. В связи с этим можно говорить еще об одном факторе, оказавшем влияние на процесс трансформации советской семьи, – создании сети детских учреждений для дошкольного воспитания, главной целью которых было «освободить» работающих женщин от воспитания детей для более полного вовлечения в общественное производство, что, в свою очередь, вело к нарушению детско-родительских отношений и ослаблению нравственно-воспитательного потенциала семьи [5, с. 46–47].

При этом А.Г. Волков пишет об изменении отношения к детям, стремлении родителей «...обеспечить им более высокий уровень жизни, чем имели когда-то они сами» [5, с. 48]. Это побуждало супругов ограничивать число детей в семье.

Под влиянием еще одного фактора – модернизации общества (второго демографического перехода), наблюдались следующие тенденции: «...рост числа незарегистрированных браков, особенно среди молодежи, и, соответственно, увеличение доли внебрачных рождений, нуклеаризация семьи <...>, появление специфической категории раздельно живущих супругов» [5, с. 52].

Имеет место и демографический фактор – диспропорции в половозрастной структуре и размещении населения, вызванные советско-финляндской и второй мировой войнами, голодом 1946-1947 гг. и трудностями восстановления хозяйства в первое послевоенное десятилетие [5, с. 46]. Здесь можно говорить и о длительном существовании в стране чрезмерно высокого уровня мужской смертности, являющегося одной из основных причин распространения неполных семей [5, с. 43–44].

Наконец, по мнению А.Г. Волкова на изменения, происходящие в семейной сфере, оказала влияние и жесткая демографическая политика советского государства: ограничение свободы развода, запрещение аборт и стимулирование деторождения (налог на бездетность) [5, с. 47].

С.И. Голод рассуждает о трансформации современной супружеской семьи. Одним из факторов, повлиявшим на изменение качества семейных отношений,

социолог считает автономизацию брачности, сексуальности и прокреации. Сексуальность больше не сводится к деторождению («...зачатие можно не только контролировать, но и осуществлять искусственно...» [6, с. 54]) и раздвигает границы своего распространения (выходит за пределы брака). Что касается рождаемости, наблюдается стабильный рост добрачных зачатий и внебрачных рождений [6, с. 50–56].

Еще одним фактором, о котором пишет С.И. Голод, является переход от закрытой системы выбора брачного партнера к открытой. Если до середины XIX в. в России действовал обычай вступления в брак с помощью сватовства и свадьбы, то во второй половине XIX в. распространяется женитьба по взаимной склонности, когда молодые люди сами договариваются о женитьбе и потом уведомляют об этом родителей. Другими словами, произошел переход от принципов «сватовства» к «ухаживанию» [6, с. 61–64].

Согласно социологу, рост индивидуальной свободы мужчин и женщин в индустриальном обществе может способствовать таким тенденциям в сфере семейно-брачных отношений, как увеличение числа разводов, неполных и одиноких семей [7, с. 107]. Вместе с тем в индустриальном обществе семья превращается в самую интимную группу, обладающую разделяемым чувством солидарности полов и поколений и отвечающую личным потребностям [7, с. 112].

С.И. Голод отмечает ряд факторов, снижающих значимость взаимоотношений родителей и детей (по Р. Вейсу): «рост дохода, увеличение продолжительности обучения мужчин и женщин, эффективности контроля над деторождением и расширение личной автономии всех членов семьи» [7, с. 108].

Ожидаемыми последствиями роста личного дохода являются: уменьшение внутрисемейной взаимозависимости, снижение социокультурной зависимости жены от мужа, освобождение супружеской пары от необходимости тщательного финансового планирования, отдельное проживание супругов от других взрослых, в том числе собственных детей, уменьшение частоты регулярных взаимодействий с родственниками, снижение теплоты эмоциональных контактов с ними [7, с. 109].

Увеличение сроков обучения откладывает начало профессиональной деятельности до третьего десятилетия жизни. Кроме этого, длительное обучение меняет интересы и ценности человека, как следствие, возникает сложность совместимости двух непрерывно меняющихся людей. Женщины, обучившиеся престижной профессии, стремятся к применению своих знаний на практике, что, в свою очередь, может привести к стрессовым ситуациям, психоэмоциональным трудностям для мужчин [7, с. 109].

Следствием массового распространения методов контрацепции является предоставление парам возможности самим принимать решения о количестве детей и возрасте их рождения, из чего С.И. Голод делает предположение, «...что пары, особенно те, которые заканчивают профессиональное обучение, создадут семью относительно поздно» [7, с. 110], их родители станут старше и будут более от них дистанцированы [7, с. 110].

Таким образом, на систему брачно-семейных отношений влияет множество факторов, которые необходимо учитывать при прогнозировании будущих изменений. Все описанные концепции подчеркивают трансформацию мужских и женских ролей.

Список литературы

1. Морган Л. Древнее общество или исследование линий человеческого прогресса от дикости через варварство к цивилизации. Л.: Изд-во институтов народов Севера ЦИК СССР, 1935. 373 с.
2. Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства. М.: Политиздат, 1980. 238 с.
3. Антонов А.И. Семья – какая она и куда движется // Семья в России. 1999. № 1–2. С. 30–40.
4. Мацковский М.С. Российская семья в изменяющемся мире // Семья в России. 1995. № 3–4. С. 25–30.
5. Волков А.Г. Почему изменилась российская семья // Семья в России. 1999. № 1–2. С. 40–53.
6. Голод С.И. Брачность, сексуальность, прокреация // Семья и брак: историко-социологический анализ. СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1998. С. 50–61.
7. Голод С.И. Перспективы моногамной семьи: сравнительный межкультурный анализ // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. № 2. С. 106–119.

FACTORS AFFECTING THE SYSTEM OF MARRIAGE AND FAMILY RELATIONS

E.S. Ryabinskaya

The overview of the main concepts of Russian sociologists on the transformation of modern Russian family is given, the factors affecting the system of marriage and family relations are highlighted.

Keywords: transformation of marriage and family relations, transformation of male and female roles, crisis concept of family, transformational concept of family.

ДОСУГОВЫЕ ПРАКТИКИ В КОНТЕКСТЕ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ПОЖИЛЫХ ГРАЖДАН

Ю.Г. Ставоровская

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

Рассмотрено такое социально-демографическое явление как старение населения. Подробно разобраны проблемы пожилых людей и их способы решения посредством досуговых практик. Рассмотрены факторы развития и организации досуговых практик – цифровизация и урбанизация.

Ключевые слова: досуг, досуговые практики, проблемы, пожилые люди, формы досуга, цифровизация, урбанизация.

По данным ООН, в 50-х годах 20 века пожилых людей в возрасте старше 60 лет насчитывалось около 200 млн. человек. Уже через 20 лет их стало в 2 раза больше – 550 млн. человек, и, наконец, по последним прогнозам, к 2025 году их количество должно возрасти до 1млрд 100 млн. человек [1]. Еще два десятилетия назад казалось, что демографическое старение населения, то есть увеличение доли пожилых в общей численности населения, свойственно исключительно развитым странам. Однако сегодня стало очевидно, что этот процесс охватил практически весь мир.

Что же касается России, уже к началу 2000 г. численность лиц старше трудоспособного возраста впервые превысила число детей и подростков до 16 лет и составила 38 миллионов человек. На начало 2008 г. это превышение составило 7,3 млн. человек, или 32,3%. Перевес людей старшего возраста имеет место в 61 субъекте Российской Федерации, наибольший – на территориях центральной России. Если же говорить о современной России, то на 2019 г. количество пожилых людей, согласно данным Федеральной службы государственной статистики, составляет приблизительно 36 миллиона человек [2]. Получается, что каждый 4-й человек в России является пожилым, а это значит, что необходимо изучение проблем адаптации после выхода на пенсию, ресоциализации их в обществе и других вопросов, касающихся этой категории граждан.

Переход человека в группу пожилых граждан существенно влияет на изменение его взаимоотношений с обществом, происходит смена ценностей и норм, значительно изменяется образ жизни, цели и задачи, круг общения. Жизнь до пенсии зачастую бывает намного более активной: реализация в про-

фессиональной сфере, общественная деятельность, большое количество социальных контактов.

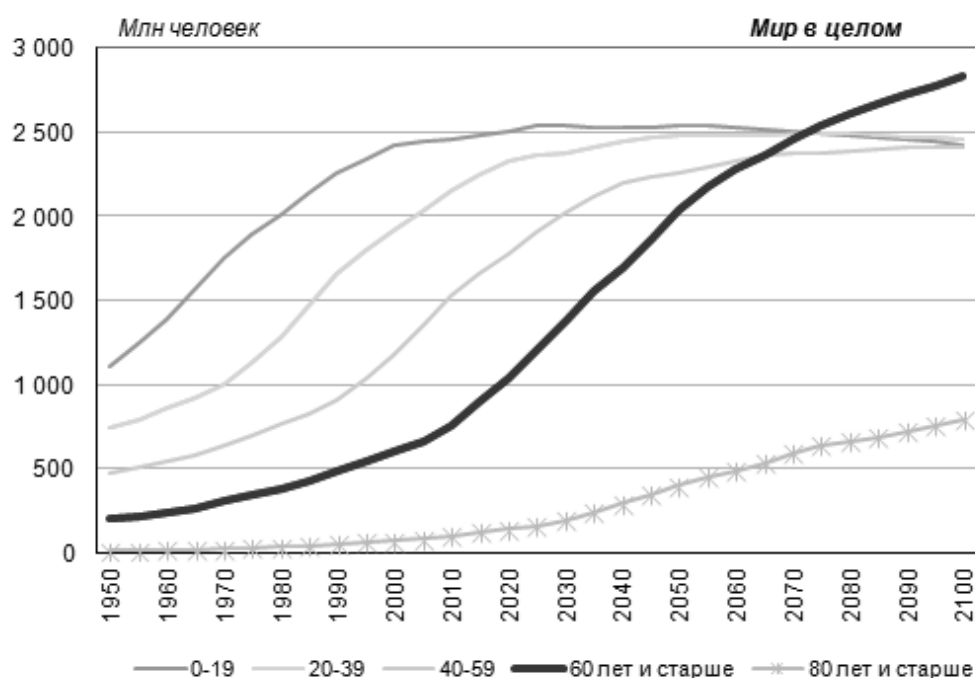


Рис. 1. Численность населения мира по основным возрастным группам, 1950–2100 годы, миллионов человек

Источник: Our World in Data. Доступ через: <https://ourworldindata.org/world-population-growth>

Пожилые люди бывают совершенно разными. Кто полностью доволен своей жизнью и те, кто несчастен. Пожилые, которые окружены заботой своих близких, и одинокие пожилые. Малоактивные домоседы и жизнерадостные оптимистически настроенные пожилые люди. Однако многие из них сталкиваются с одними и теми же проблемами (табл. 1).

Согласно исследованию, которое провел ВЦИОМ в 2017 г. [3], главными проблемами пожилых людей названы бедность/низкие пенсии (59%) и проблемы со здоровьем (45%). Были отмечены: одиночество (25%), ощущение ненужности в обществе и семье. Последние перечисленные проблемы так или иначе связаны с досугом. Проблема одиночества у пожилых людей возникает из-за отсутствия межличностного общения. С возрастом общение и внимание для пожилых людей становится очень важным, и помочь им можно непосредственно созданием и организацией различных видов досуга. Проблемы, связанные с ощущением ненужности в семье и в обществе, тоже можно решить с помощью вовлечения пожилых людей в тот или иной вид досуга. Так они будут чувствовать себя значимыми и нужными, поэтому проблема организации досуга важна и актуальна.

Проблемы пожилых людей, по мнению россиян, % (2017г.)

Проблема	Все опрошенные	18–24 года	25–34 года	35–44 года	45–59 лет	60 лет и старше
Бедность, низкие пенсии	59	64	61	70	56	50
Ухудшение здоровья, болезни	45	54	37	50	43	47
Одиночество	25	31	27	22	25	22
Ощущение ненужности, невостребованности в обществе	24	24	17	39	24	19
Неуважение со стороны молодых	18	38	22	18	13	14
Ощущение ненужности, невостребованности в семье	14	16	17	14	17	8
Трудности в использовании цифровых технологий: телефоны, Интернет и др.	13	14	13	13	13	13
Беспомощность, зависимость от детей, внуков	11	12	10	14	9	10
Страх перед будущим	5	2	4	6	7	6
Отсутствие активной деятельности	4	1	4	4	4	5
Отсутствие интереса к жизни	3	5	1	3	3	5
Другое	7	2	8	4	7	11
Затрудняюсь ответить	3	1	3	1	2	5

Источник ВЦИОМ, «Срок дожития» и другие перлы, или о старости в России [Электронный ресурс] // Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. – URL.: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=3277> (Дата обращения: 16.11.2020).

Одним из важных факторов развития досуговых практик можно считать процесс урбанизации, поскольку городская среда в большей степени, чем сельская, обладает инфраструктурным потенциалом различных организаций, обеспечивающих социальную и правовую защищённость человека. По уровню доступности социальных услуг город выигрывает перед любым селом, что позволяет говорить о более высоком уровне социальной защищённости пожилых горожан. В городской среде досуговые практики для пожилых людей развиваются стремительно и являются разнообразными. Пожилые люди, которые живут в городе, имеют намного больше возможностей для своего развития и для повышения своего уровня жизни.

Досуговые практики в городской среде напрямую связаны с развивающимися технологиями, которые помогают развить интерес пожилых людей к различным видам художественного, технического и прикладного творчества. Подобные интересы расширяют кругозор пожилых людей, дают им возможность для самоутверждения, самореализации, адаптации в социуме. В сельской мест-

ности досуговые практики развиваются намного медленнее и являются не такими разнообразными.

К важным факторам развития и организации досуговых практик можно отнести процесс цифровизации, поскольку с каждым годом информационные технологии все более широко внедряются во все области жизнедеятельности, благодаря им пожилые люди могли бы узнавать много нового и интересного. Такие как обмен почтовыми и голосовыми сообщениями, пользование электронными библиотеками, госуслугами, участие в online-конференциях. Эти процессы через развитие досуговых практик помогают решать многие проблемы пожилых людей, такие как изменение социального статуса человека в старости, вследствие прекращения или ограничения трудовой деятельности, изменения образа жизни и общения, появления затруднений в социально-бытовой, психологической адаптации к новым условиям, снижение самооценки, потеря уверенности в себе, неудовлетворённость собой и своей жизнью, обострение чувства беспомощности, сужение круга интересов.

Разработка и развитие досуговых практик для пожилых людей – одно из актуальных направлений. Об этом пишут, в частности, Л.С. Старовойтова, С.Н. Козловская, Я.В. Шимановская и К.А. Шимановская [4]. В своей работе они подробно описывают положительные стороны досуговых практик и как механизмы преодоления проблем после выхода на пенсию. Однако досуг пожилого человека все еще довольно скучен и однообразен, несмотря на все его положительные стороны. Об этом нам говорит исследование В.В. Радаева, где представлены сравнения между поколениями и их приоритетными формами досуга. Результаты показали, что самыми популярными формами времяпрепровождения пожилых людей стали просмотр телевизора, встреча с друзьями или родственниками, работа на приусадебных участках, чтение книг и газет [5].

Досуговые практики – это именно то, что необходимо пожилым людям, поскольку основные проблемы данной категории – смена ценностей и норм, значительно изменяется образ жизни, цели и задачи, круг общения. Деятельный досуг помогает укрепить веру в себя, стимулирует жизненный оптимизм, способствует успешному взаимодействию человека с окружающим его обществом. Этот аспект особенно важен для людей пожилого возраста.

Список литературы

1. Старение мирового населения. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2012/0531/barom01.php> (дата обращения: 13.11.2020).

2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/urov_p2.htm (дата обращения: 15.03.2020).

3. Источник ВЦИОМ, «Срок дожития» и другие перлы, или о старости в России [Электронный ресурс] // Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. URL.: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=3277> (дата обращения: 16.11.2020).

4. Старавойтова Л.С., Козловская С.Н., Шимановская Я.В., Шимановская К.А. Организованный досуг как средство восстановления здорового образа жизни пожилых людей / Российской государственной социальный университет. 2015. С. 35–38.

5. Радаев В.В. Миллениалы: Как меняется российское общество. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 224 с.

LEISURE PRACTICES IN THE CONTEXT OF SOLVING THE PROBLEMS OF SENIOR CITIZENS

Y.G. Stavorovskaya

Such social and demographic phenomenon as aging of population is considered in the article. The problems of old people and the ways of their solution by means of leisure practices are discussed in detail. The factors of development and organization of leisure practices – digitalization and urbanization – are considered.

Keywords: leisure, leisure practices, problems, older people, forms of leisure, digitalization, urbanization.

УДК 316

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОБРАЗА СЕМЬИ В КИНО: ОТ СОВЕТСКИХ ФИЛЬМОВ К СОВРЕМЕННЫМ

В.В. Тюлюнова

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

Проведён анализ образа семьи в кинофильмах разных лет. Описаны некоторые особенности образа семьи в советских и современных российских фильмах.

Ключевые слова: образ семьи, сверхмногодетная семья, развод, неполная семья, домашнее насилие, аборт.

Исследователи оценивают современный этап в развитии семьи как период глубокой трансформации или даже глобального кризиса семейного института. А.И. Антонов считает, что современная семья переживает серьезный кризис, появляются новые формы семьи, «осколки» старой семьи свидетельствуют о

деградации и отмирании семьи вообще [1, с. 31]. А.Г. Вишневский полагает, что распространение планирования семьи и снижение рождаемости отозвались на многих сторонах жизни человека и общества, но прежде всего они повлияли на институт семьи и семейные отношения людей [2, с. 122]. Происходящие изменения не могли не найти отражения и в такой важнейшей человеческой жизнедеятельности, как искусство, в том числе в кинематографе.

Киноискусство наиболее близко и понятно отражает варианты семейной жизни в разное время. Кинематограф сейчас очень разнообразен, имея огромное количество жанров, каждый год выпускается большое число фильмов. Безусловно, репрезентация семьи в старых и современных фильмах отличается, это можно увидеть при анализе некоторых кинолент.

В советских фильмах в начале 20 века воссоздается быт российского крестьянства двух первых десятилетий XX века. Происходит отмирание расширенной деревенской семьи и зарождение новых коллективных форм изображаются в контексте одного многопоколенного домохозяйства [3]. В начале 30-х годов дети на экране наравне со взрослыми включены в «большое строительство». Понимание материнского героизма, масштабы сиротства и особая теплота к детям войны отражены в кинематографе 40-х годов [3]. Дети, оставшиеся без присмотра родителей, являются одной из центральных тем фильмов 40-х годов. Образы сирот войны создаются с особой нежностью. Тема приёмного материнства поднимается в фильмах 50-х и 60-х. («Чужие дети», «Родная кровь», «Мать и мачеха») [3]. В фильмах 50-60-х гг. поднимется тема особых эмоциональных переживаний и способов выражения чувств в детско-родительских отношениях. Репрезентация детско-родительского мира обретает форму сложных психологических переживаний и в фильмах 70-80-х гг., поднимаются ранее не замечаемые вопросы о возможности совмещать семейную работу и социальную реализацию («Москва слезам не верит») [3]. Условием «видимости» материнского труда в кино становится сверхмногодетная семья («Однажды 20 лет спустя», «Мама» [4]). В фильмах 90-х мать несет первичную ответственность за судьбу ребенка, связь между ними существует помимо социальных отношений, ее характер имеет форму драматической привязанности [3].

Что касается постсоветских фильмов, они сфокусированы на идее потребности ребенка в заботе исключительно биологической матери («Похороните меня за плинтусом», «Волчок», «Итальянец»). В начале 2000-х предпринимаются попытки размышлений об этике, связанной с распространением новых репродуктивных технологий («Бедуин»).

По данным исследования О.Л. Лебедь и А.Б. Синельникова [5, с. 20] половина семей в современном кино показаны как нестабильные (в них часты кон-

фликты, разводы, насилие), четверть показаны как семьи неполные, это, как правило, матери-одиночки или семьи после развода, что соответствует данным статистики: в 2002 г. в каждой четвертой, в 2010 г. в каждой третьей семье с детьми до 18 лет – нет одного из родителей (обычно отца). Основная масса семей показаны как бездетные или малодетные. По данным переписи доля таких семей от 6 до 7% [6; с. 479]. Неверные супруги – герои многих фильмов, причём сюжет построен таким образом, что зритель сопереживает герою, радуясь его новым отношениям, второму браку или освобождению от уз брака вообще, то есть супруги, разрушающие свои семьи ради новой любви, часто вызывают симпатию у зрителей, а обманутые мужья и жены вызывают лишь насмешки, хотя из сюжета не всегда ясно, в чем они «виноваты».

Несмотря на разнообразие типов семей, лишь половина главных героев находится в зарегистрированном браке [5], что тоже близко к данным статистики. Во многих фильмах героини фильмов выходят замуж, уже имея детей, рожденных от предыдущих браков или вне брака, либо будучи беременными от другого мужчины, причем жених знает об этом. Но в реальности далеко не все разведенные вообще создают новые семьи, даже если не расписываются [5, с. 21]. По данным исследований, в нашей стране лишь около половины мужчин и более четверти женщин с опытом развода в момент опроса жили с законными или гражданскими супругами либо вернулись к бывшим партнёрам. А степень удовлетворенности новым браком после развода не выше, а даже ниже, чем у женатых женщин и замужних женщин, которые никогда не разводились [5, с. 25]. После развода могут возникнуть серьёзные проблемы в отношениях отчима и ребёнка, вероятность развода для повторного брака не меньше, чем для первого. Но в кинематографе такие ситуации довольно редко демонстрируются, так как массовое кино проявляет интерес скорее к «успешным» героям, хотя большинство россиян не живут с таким уровнем доходов, как показывают в массовом кино.

Многие герои фильмов не состоят в браке, это объясняется модой на одиноких успешных героев, которая пришла с Запада. В кино очень много молодых людей, у которых нет собственных семей, но они живут отдельно от родителей. Так пропагандируется западная модель семейного поведения, согласно которой молодые люди должны отделяться от родителей не только с созданием своих семей, а гораздо раньше, поскольку этого требуют социальные нормы. Герои приобретают самостоятельность и чувство ответственности за свою судьбу, привыкая думать о себе, не считаясь с мнением родных. Таким людям сложнее построить собственную семью, поскольку в семьях супруги уступают друг другу, а с появлением детей ставят свои потребности ниже потребностей детей. В реальности, по данным

переписи 2010 года, каждая четвертая семья проживает с родителями или родственниками мужа или жены [6]. Среди молодых супругов этот процент намного выше, в кинолентах очень мало подобных сюжетов. Такое игнорирование семей, состоящих из трёх поколений, приводит к тому, что зритель не видит мирного сосуществования зятя и тещи или невестки и свекрови под одной крышей. Некоторые фильмы построены на убежденности, что дети помеха карьере.

Проблема домашнего насилия, которая сейчас всё чаще упоминается в СМИ, стала появляться и в кино, как правило, это физическое насилие в отношении женщины, хотя часто в жизни в таких ситуациях оказываются дети («Похороните меня за плинтусом», «Волчок», «Нелюбовь»). Очень много фильмов, в которых беременные незамужние женщины должны решать вопрос о судьбе беременности, причем они, как правило, рожают. Кинематограф приукрашивает реальность, поскольку число аборт у незамужних женщин сопоставимо с числом рожденных ими детей [5, с. 31]. И в советских, и в современных фильмах аборт приравнивали к детоубийству, это связывают с православной церковью, которая рассматривает прерывание беременности, как тяжкий грех. Но в советских фильмах девушки рожали, поскольку партнёры часто обманывали героинь, не вступали с ними в брак, бросали одних с ребёнком («Москва слезам не верит»). В современных фильмах героини фильмов «рожают для себя», предпочитают вырастить ребёнка без мужа.

В кино жена изображена как работающая, успешно сочетающая трудовую и семейную деятельность, иногда по собственному выбору. Но такое сочетание (как и в жизни) находится в обратной зависимости от числа детей (либо их нет вообще, либо ребёнок один) [5, с. 32].

Таким образом, образ семьи в кино на протяжении всей советской и постсоветской истории претерпевал постоянные трансформации. В довоенных фильмах профессиональная реализация и материнство изображаются равнозначными ценностями в жизни женщин. Во время войны и в послевоенный период у кинематографистов популярны сюжеты об осиротевших детях. В 70-е и 80-е гг. начинают озвучиваться идеи интенсивного материнства, подразумевающие новые компетенции матери, связанные с педиатрией, педагогикой и психологией. Детоцентризм становится доминирующим подходом в заботе о детях, часто акцентируется вынужденность выбора в пользу однодетной семьи, заметной темой является проблема совмещения карьеры и материнства. В нулевые годы предпринимается попытка показать проблемы биоэтики, связанные с распространением новых репродуктивных технологий.

Список литературы

1. Антонов А.И. Судьба семьи в России XXI века / А.И. Антонов, С.А. Сорокин. М., 2000. 416 с.
2. Вишневский А.Г. Серп и рубль. Консервативная модернизация в СССР. М., 1998. 432 с.
3. Шадрина А. Родина-мать, мать и мачеха. Образ матери в советском и постсоветском кино. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://makeout.by/2014/06/17/rodina-mat-mat-i-macheha-obraz-materi-v-sovetskom-i-postsovetskom-kino.html> (дата обращения 24.04.2021).
4. Кино о советской семье // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.culture.ru/materials/121090/kino-o-sovetskoi-seme> (дата обращения 24.04.2021).
5. Лебедь О.Л., Синельников А.Б. Образ семьи в российских художественных фильмах // Социология. 2013. № 1. С. 18–36.
6. Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года. Том 6. М.: Росстат, 2013. 537 с.

TRANSFORMATION OF THE IMAGE OF THE FAMILY IN THE CINEMA: FROM SOVIET TO MODERN FILMS

V.V. Tyulyunova

The article analyzes the image of the family in films of different years. Some features of the image of the family in Soviet and modern Russian films are described.

Keywords: family image, extra-large family, divorce, single-parent family, domestic violence, abortion.

УДК 316

ПРЕЗЕНТАЦИЯ СТИЛЕЙ ЖИЗНИ МОЛОДЕЖИ В СЕТИ ИНСТАГРАМ

Е.С. Фарутина

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматривается проблема представления молодежью себя и своего стиля жизни в социальной сети Инстаграм. Дается определение понятия стиль жизни, описываются критерии для его типологизации. Рассматривается социальная сеть Инстаграм как площадка для презентации стиля жизни молодежи. Проводится анализ фотографий, выложенных в данной социальной сети, молодыми людьми в возрасте от 14 до 30 лет. По результатам исследования выявлено восемь типов самопрезентации молодежи в Инстаграм. Наиболее распространенными оказались демонстрация отношений с людьми, хобби, увлечений и личных интересов, демонстрация путешествий, чуть менее распространенными – демонстрация обеспеченного и

модного образа жизни, демонстрация семейных отношений, демонстрация активного образа жизни. Редко встречающимися типами оказались демонстрация нахождения вне дома, демонстрация экстравагантного стиля жизни.

Ключевые слова: Стиль жизни, молодежь, социальная сеть, Инстаграм, самопрезентация.

Стиль жизни – это особый способ поведения, который воспроизводит социокультурные практики и воздействует на повседневную жизнь людей [1]. Стилем жизни можно назвать ценностный стержень, который направляет индивида или группу к значимой цели, определяет пути ее достижения, позволяет принимать жизненно важные решения [2]. В настоящее время при исследовании стиля жизни молодежи формируются тенденции, связывающие его со сферами потребления и досуга. Это связывают с западной концепцией общества потребления. Еще чаще возникает другое направление исследований, связанное с влиянием на стиль жизни молодежи СМИ и интернета.

Исследователями были разработаны различные типологии стилей жизни, а также критерии для определения разных типов. При определении типов нужно учитывать работу, карьеру, взаимоотношения с коллегами; особенности организации отдыха и досуга; хобби, увлечения; личную жизнь, отношения с семьей; предпочтения в одежде и аксессуарах; предпочтение в выборе классовых объектов. При определении стиля жизни важными аспектами будут активность или пассивность индивида, его мысли, значимые сферы и интересы и социально-демографический профиль [3].

Современная молодежь все чаще стремится продемонстрировать свой стиль жизни не только в реальности, но и в интернете, в социальных сетях, где много их сверстников. Молодым людям важно презентовать себя и показать, что они имеют принадлежность к определенной группе. Одной из площадок для демонстрации себя и своего стиля жизни является социальная сеть Инстаграм. Исследователи приходят к мысли, что в сети индивиды создают «виртуальную личность», которая представляет собой максимально управляемую самопрезентацию, призванную скрывать недостатки, существующие у человека в реальной жизни.

Мнение о том или ином человеке формируется исходя из того, какие фотографии и видео он выкладывает в своем профиле. Продвинутые пользователи Инстаграм могут сами конструировать желаемую виртуальную реальность. Данная социальная сеть служит площадкой для самовыражения и творчества, а также развивает в участниках стремление к поднятию собственной самооценки и самолюбованию. Инстаграм трансформирует визуальное мышление пользователей, часто навязывая существующие тренды и призывая использовать готовые шаблоны, при этом у молодых людей все же есть свобода для самовыражения [4].

Чтобы узнать, как именно молодежь презентует себя и свой стиль жизни в социальной сети Инстаграм, был проведен контент-анализ фотографий молодых людей. С помощью целевой выборки было отобрано 400 снимков юношей и 400 снимков девушек в возрасте от 14 до 30 лет, размещенных в социальной сети под хэштегами #я и #мояжизнь. Статистическая обработка данных осуществлена в программном пакете SPSS.

В результате проведенного исследования выявлено восемь типов самопрезентации молодежи в социальной сети Инстаграм. Наиболее распространенными типами самопрезентации (табл. 1) оказались демонстрация отношений с людьми (36%), демонстрация хобби, увлечений и личных интересов (28%) и демонстрация путешествий (17%), чуть менее распространенными – демонстрация обеспеченного и модного образа жизни (6%), демонстрация семейных отношений (5%) и демонстрация активного образа жизни (5%). Редко встречающимися типами оказались демонстрация нахождения вне дома (2%) и демонстрация экстравагантного стиля жизни (1%).

Т а б л и ц а 1

Типы самопрезентации в Инстаграм, %

Демонстрация отношений с людьми	36
Демонстрация хобби, увлечений и личных интересов	28
Демонстрация путешествий	17
Демонстрация обеспеченного и модного образа жизни	6
Демонстрация семейных отношений	5
Демонстрация активного образа жизни	5
Демонстрация нахождения вне дома	2
Демонстрация экстравагантного стиля жизни	1

Демонстрация отношений с людьми. Данный тип самопрезентации распространен среди представителей мужского пола. Им важно показать, что они не одиноки, что близкие имеют для них большое значение, так как на снимках они чаще всего с партнером или ребенком. Они демонстрируют свои чувства с помощью объятий и эмоций. Эти люди в равной степени делают фотографии дома и на улице. Девушкам данного типа важен их внешний вид, поэтому они фотографируются с распущенными волосами, дорогими украшениями, ярким макияжем, могут демонстрировать пирсинг. Юноши же не так часто стараются показать свой образ и делают фотографии в обыденной одежде или спортивном костюме. Молодежь данного типа использует хэштеги, связанные с семьей и самопиаром.

Демонстрация хобби, увлечений и личных интересов. Этот тип самопрезентации распространен среди женского пола. Это творческие молодые люди, которые демонстрируют свои хобби и увлечения, такие как игра на гитаре или

укулеле, чтение книг, нанесение необычного макияжа, занятия спортом. Эта молодежь не боится экспериментировать, поэтому делает татуировки, фотографируется со змеями, делает снимки около заброшенных зданий. Они любят улучшать свои фото с помощью различных фильтров. Данный тип не любит одиночества, поэтому часто находится в местах, где много людей, например, торговых центрах или общественном транспорте. Чаще всего они используют хэштеги, связанные с хобби, путешествиями и временем.

Демонстрация путешествий. Данный тип самопрезентации более распространен среди представителей мужского пола. Это молодые люди, которые любят бывать на природе, в лесу, в сельской местности, а также на юге, в горах и на море. На снимках они постоянно в движении, куда-то едут или идут. Они следят за модой, поэтому делают стильные прически, носят брендовую одежду или трендовые рваные джинсы. У этого типа самопрезентации могут быть вредные привычки, так как представители демонстративно курят. Эта молодежь часто использует локальные хэштеги, которые понимает только сообщество их друзей и знакомых.

Демонстрация обеспеченного и модного образа жизни. Данный тип самопрезентации практически в равной степени распространен среди представителей мужского и женского пола. Молодежь демонстрирует свою внешность, брендовые покупки, дорогие машины и смартфоны, отдых за границей. Данный тип ценит дружбу, поэтому часто использует хэштеги, связанные с ней. Им важно общение с людьми, поэтому на снимках присутствуют друзья. Они любят животных и часто используют хештеги или выкладывают фотографии, связанные со своими домашними питомцами. Иногда они изменяют свои фото с помощью программы Photoshop, повышения контрастности или добавления дополнительных надписей или рисунков.

Демонстрация семейных отношений. Данный тип самопрезентации более распространен среди представителей женского пола. Среди фотографий молодых людей можно увидеть снимки отцов с детьми, мужа с женой, фото семьи с несколькими детьми и снимки с собственными родителями. Это люди, ведущие активный образ жизни, которые посещают различные мероприятия или занимаются каким-либо делом. Представителям данного типа важно показать свою счастливую и интересную семейную жизнь. Чтобы выложить в социальную сеть идеальные снимки, они нанимают профессиональных фотографов и делают фото в специальных фотостудиях. Также молодежь любит животных. Этих молодых людей мотивирует их семья и дети, так как они используют хэштеги, связанные с мотивацией и настроением.

Демонстрация активного образа жизни. Данный тип самопрезентации распространен среди женского пола. Молодежь занимается спортом, публикует фото из раздевалок и спортивных залов. Это активные молодые люди, которые не любят сидеть на месте. Они посещают парки аттракционов, летают на самолете, ездят на мотоцикле. Представители данного типа не стесняются показывать свое личное пространство, поэтому публикуют фото из ванной комнаты, раздевалки или примерочной. Чаще фотографируются с коллегами, чем с друзьями или родственниками. В основном эти молодые люди используют хэштеги, связанные со спортом и здоровым образом жизни, а также со стилем и модой.

Демонстрация нахождения вне дома. Данный тип самопрезентации более распространен среди представителей женского пола. Они часто выкладывают в свой профиль снимки из парков и аллей, фото с видами города и улиц или посещают необычные места, такие как крыша или стена с граффити. На своих снимках индивиды чаще всего одни. Скорее всего это закрытые люди, у которых небольшой круг общения. Часто на их фотографиях можно увидеть аксессуары, сопутствующие прогулкам, такие как наушники, капюшон, кепка и барсетка. Молодежь любит экспериментировать со своей внешностью, поэтому некоторые из них публикуют в социальную сеть фото с необычным цветом волос или дредами. В основном молодые люди используют хэштеги с указанием пространства, а также связанные с профессией и образованием.

Демонстрация экстравагантного стиля жизни. Данный тип самопрезентации распространен среди мужского пола. Молодежь хочет выделиться, быть непохожей на других. В этот тип самопрезентации входят юноши более молодого возраста, так как они часто выкладывают в социальную сеть фото из учебных заведений. На снимках юноши используют мимику, показывают язык или подмигивают, что свидетельствует о желании выделиться. Им хочется сделать свои снимки оригинальными и запоминающимися, поэтому они добавляют неоновую обработку или необычный свет. Юноши часто используют хэштеги, обозначающие любовь, что свойственно подросткам.

Стиль жизни молодежи можно классифицировать в зависимости от их жизненных стратегий и ценностных ориентаций. Молодые люди могут презентовать себя с помощью социальных сетей, в том числе с помощью популярной сети Инстаграм. В данной сети существует несколько типов самопрезентации молодежи.

Список литературы

1. Сафарян А.В. Стили жизни как устойчиво воспроизводимые образцы поведения молодежи // Тезаурусный анализ мировой культуры. Вып.15. М.: Московский гуманитарный университет, 2008. С. 6–23.
2. Омельченко Е.Л. Культурные практики и стили жизни российской молодежи в конце XX века // Социология молодежи. 2003. №8. С. 145–166.
3. Барышева Е.И. Соотношение понятий стиль жизни и субъективное жизненное пространство личности // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2015. Т.21. №1. С. 73–78.
4. Старостова Л.Э. Смотреть на мир через Инстаграм: к вопросу о влиянии сети Инстаграм на визуальное мышление пользователей / Л.Э. Старостова, А. Никулина, Е. Хомякова // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий. Уральский государственный университет имени первого президента России Б.Н. Ельцина. 2016. С. 136–141.

PRESENTATION OF THE LIFESTYLE OF YOUNG PEOPLE ON INSTAGRAM

E.S. Farutina

The article deals with the problem of young people's representation of themselves and their lifestyle in the social network Instagram. The definition of the concept of lifestyle is given, and the criteria for its typologization are described. The social network Instagram is considered as a platform for the presentation of the lifestyle of young people. The analysis of photos posted on this social network by young people aged from 14 to 30 years is carried out. According to the results of the study, eight types of self-presentation of young people in Instagram were identified. The most common were the demonstration of relationships with people, the demonstration of hobbies, hobbies and personal interests, the demonstration of travel, slightly less common-the demonstration of a well-off and fashionable lifestyle, the demonstration of family relations, the demonstration of an active lifestyle. Rare types were the demonstration of being out of home, the demonstration of an extravagant lifestyle.

Keywords: Lifestyle, youth, social network, Instagram, self-presentation.

УДК 364

ПРОБЛЕМА ВЕДЕНИЯ АКТИВНОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОВЗ

Д.Д. Шамин

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

В Российской Федерации проживает достаточно большое количество людей с ОВЗ. Ежедневно они сталкиваются с рядом барьеров, которые препятствуют ведению социально ак-

тивного образа жизни. Данные проблемы освещаются с разных позиций. Особое внимание уделено вопросам доступной среды и трудоустройства. Автор приходит к выводу о необходимости содействия преодолению данных трудностей.

Ключевые слова: люди с ОВЗ, инвалиды, инвалидность, доступная среда, трудоустройство инвалидов.

В Российской Федерации проживает достаточно большое количество людей с ОВЗ. По данным Федеральной службы государственной статистики, численность людей с инвалидностью в Российской Федерации с каждым годом сокращается, но изменения незначительны. Около 10% населения имеют инвалидность (табл. 1) [1].

Т а б л и ц а 1

**Общая численность инвалидов по группам инвалидности,
в динамике (на 1 января года)**

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Всего инвалидов, тыс. человек	12 924	12 751	12 261	12 111	11 947	11 875
в том числе:						
I группы	1 355	1 283	1 309	1 466	1 433	1 422
II группы	6 472	6 250	5 921	5 552	5 356	5 209
III группы	4 492	4 601	4 395	4 442	4 488	4 556
дети-инвалиды	605	617	636	651	670	688
Общая численность инвалидов, приходящаяся на 1000 человек населения	88,4	87,0	83,5	82,5	81,4	80,9

Источник: www.rosstat.gov.ru

Сокращение численности людей с ОВЗ, которое наблюдается в последние годы, может быть связано с различными процессами, которые могут носить как позитивный, так и негативный характер. Например, переход от многодетной формы семьи к малодетной позволяет предотвратить определенные негативные, характеристики для жизни детей (высокий уровень травматизма, детская смертность, низкий уровень медицинской помощи), так как содержание одного или нескольких детей позволяет сконцентрироваться на их воспитании либо переложить ответственность за этот процесс на компетентные органы (развитую систему дошкольного образования).

К положительным изменениям можно отнести прогресс в изобретении новых препаратов для лечения серьезных заболеваний, с помощью которых удастся предотвращать серьезные последствия, которые могли бы быть после болезни. Возможно, данное сокращение связано и с негативными процессами – сложностями в оформлении инвалидности.

Чтобы выявить потребности людей с ОВЗ, необходимо понять, за какими услугами они чаще всего обращаются в государственные органы, а также проанализировать уровень социального обслуживания (табл. 2) [2].

Таблица 2

**Охват социальным обслуживанием, формы его получения
и причины неполучения в 2019 году, %**

	Все респонденты	в том числе проживают	
		в городских населенных пунктах	в сельских населенных пунктах
Инвалиды всех возрастных групп – всего (100%)			
состоят на учете и обслуживаются в орга- нах социальной защиты населения	6,6	6,1	7,8
состояли на учете в органах социальной защиты населения, но в настоящее время не обслуживаются	1,0	1,1	0,6
состоят на очереди на обслуживание в органах социальной защиты населения	1,1	1,4	0,6
не состоят на социальном обслуживании в органах социальной защиты населения	91,3	91,4	91,0
Инвалиды всех возрастных групп, состоящие на учете и обслуживаемые в органах социальной защиты населения – всего (100%)			
по форме осуществления социального обслуживания			
срочное социальное обслуживание (ока- зание разовой экстренной помощи)	11,2	13,9	6,1
надомное обслуживание (социально- бытовое/ социально-медицинское)	58,1	56,9	60,6
полустационарное обслуживание (в отде- лениях дневного пребывания учреждений социального обслуживания)	4,1	4,9	2,7
социально-консультативная помощь	26,1	24,0	30,2

Источник: www.old.gks.ru

По данным Федеральной службы государственной статистики, большая часть инвалидов в Российской Федерации не состоит на социальном обслуживании в органах социальной защиты населения [2]. Основной формой помощи, за которой обращаются люди с ОВЗ, является социально-бытовое и социально-медицинское надомное обслуживание, им пользуется более половины опрошенных, (по данным Выборочного наблюдения качества и доступности услуг в сферах образования, здравоохранения и социального обслуживания, содействия занятости населения) состоящих на учете и обслуживаемых в органах социальной защиты.

Основываясь на этих данных, мы можем сделать вывод, что люди, получающие помощь, имеют серьезные дисфункции и сложности с ведением домашнего хозяйства, так как вынуждены прибегнуть к помощи социальных работников. С другой стороны, люди с инвалидностью, не стоящие на учете, вероятнее всего, не имеют подобных серьезных затруднений. Следовательно, необходимо более детально проанализировать сложности, с которыми сталкиваются люди, не имеющие проблем с социально-бытовым обслуживанием.

В качестве проблем, с которыми зачастую сталкиваются люди с ОВЗ, по мнению населения в целом, и непосредственно людей, имеющих инвалидность большинство респондентов, участвовавших в опросе Левада-Центра, выделили следующие трудности. (см. Рис. 1.) [3]

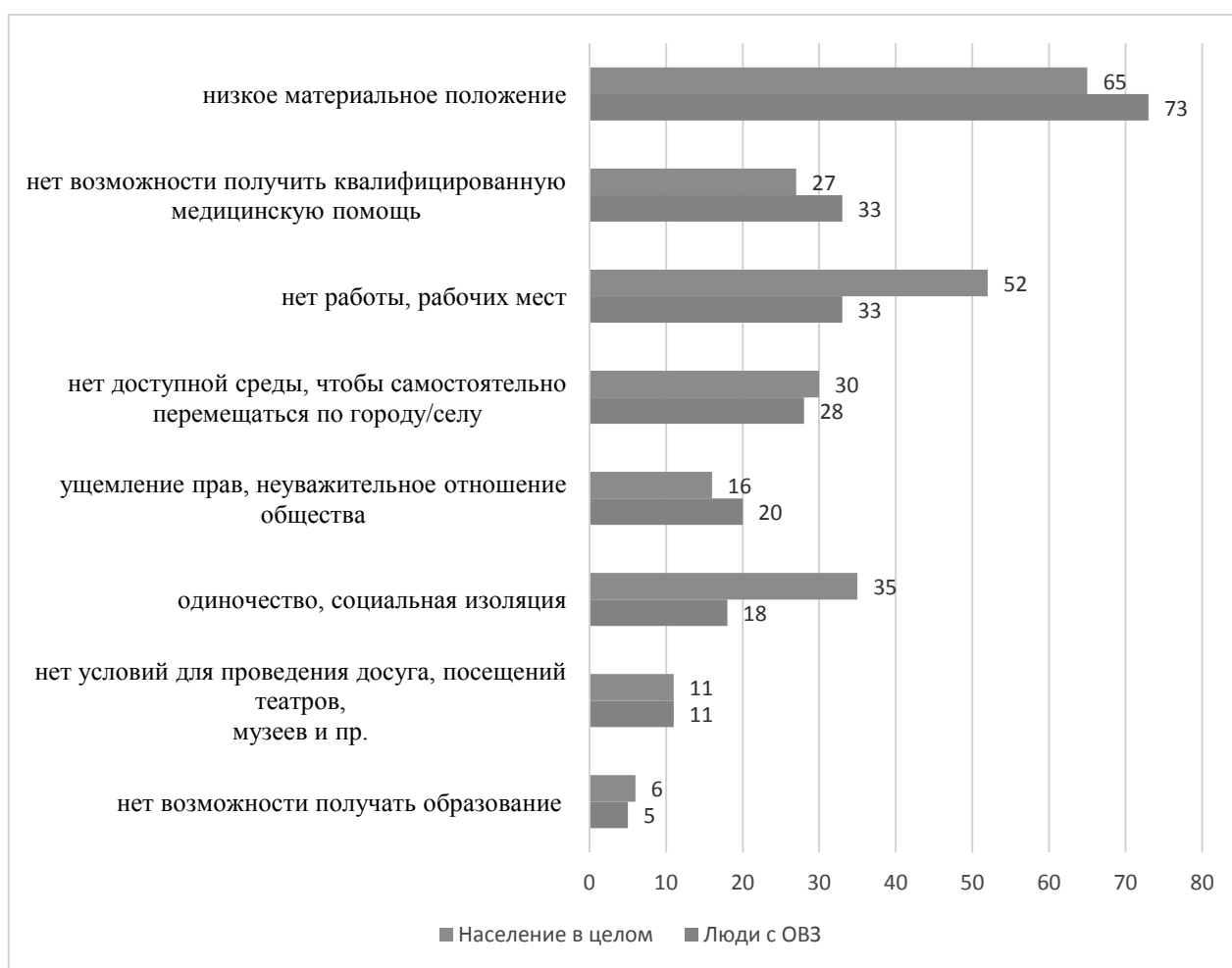


Рис. 1. Распределение мнений об основных проблемах, с которыми сталкиваются люди с инвалидностью (% от опрошенных в каждой группе)

По мнению опрошенных, основной проблемой, с которой сталкиваются инвалиды является низкое материальное положение. Действительно, подтверждение этому можно найти в статистической отчетности Росстата – люди с ОВЗ

испытывают проблемы с трудоустройством, а пособия по инвалидности достаточно низкие, при этом достаточно большие суммы денег тратятся на лекарство, как следствие – низкое материальное положение [4].

В подтверждение вышесказанного, второй по значимости проблемой является сложность в получении квалифицированной медицинской помощи, а также наравне с ней – отсутствие рабочих мест и постоянного трудоустройства.

Сложности с работой можно связать с незамотивированностью работодателей на создание рабочих мест для людей с ОВЗ из-за высоких затрат на их оборудование и отсутствие поддержки подобных проектов со стороны государства [5].

По данным исследований, которые проводили ученые были выяснены причины незаинтересованности предпринимателей, владельцев частного бизнеса, по которым они не хотят нанимать на работу людей с инвалидностью. Среди них можно выделить следующие наиболее распространенные варианты [6]:

- это является достаточно затратным процессом, а для предпринимателей очень важен данный аспект;
- сложности с пониманием медицинской стороны вопроса, необходимость подготовки работодателей к работе с инвалидами;
- сложности в подготовке и обустройстве рабочего места;
- бессмысленность льгот, которые предоставляет государство за трудоустройство людей с ОВЗ, так как они достаточно малы и даже не покрывают расходов, которые при такой ситуации несет работодатель, не говоря уже о том, что это может мотивировать их к найму инвалидов.

В текущем режиме существует ряд достаточно больших сложностей трудоустройства людей с инвалидностью. Как отмечают ученые, инвалиды не хотят находиться на иждивенческой позиции у государства и стараются планировать самостоятельную реализацию своих жизненных целей.

Немаловажна и проблема доступной среды – отсутствие лифтов и пандусов в домах старой застройки является достаточно серьезной проблемой для жителей как малых населенных пунктов, так и больших городов, для этой проблемы существует решение – установка внешних лифтовых шахт, достаточно затратное, но весьма эффективное техническое приспособление.

Чтобы понять, насколько комфортно люди с ОВЗ могут жить и передвигаться, необходимо выяснить, какие проблемы, связанные с условиями проживания в своем населенном пункте, они выделяют (табл. 3) [7].

Т а б л и ц а 3

**Мнение инвалидов в возрасте 15 лет и более
об условиях проживания в своем населенном пункте
(по данным Комплексного наблюдения
условий жизни населения 2018 г., %)**

	Все респон- денты	Проживаю- щие в го- родской местности	Проживаю- щие в сель- ской мест- ности	Справочно: Все респон- денты в воз- расте 15 лет и более
Инвалиды в возрасте 15 лет и более, указавшие на наличие проблем, связанных с условиями проживания в своем населенном пункте (районе проживания) – всего:	100	100	100	100
недоступность государственных и муниципальных услуг в сфере медицинского обслуживания	31,8	27,6	41,2	26,8
большая удаленность аптек	24,5	11,0	54,5	20,2
большая удаленность учреждений культуры	27,4	26,3	29,6	30,1
большая удаленность мест проведения отдыха и досуга	34,4	27,5	49,4	38,4
большая удаленность объектов для занятий физкультурой и спортом	31,7	23,9	48,9	34,5
плохая организация работы жилищно-коммунальных служб	39,1	41,6	33,5	37,2
плохая организация работы общественного транспорта	26,2	20,8	37,9	24,5
общая неблагоустроенность, недостаточность озеленения	30,5	33,8	23,3	32,7
состояние дорог, безопасность дорожного движения	60,2	57,7	65,6	62,9

Источник: www.rosstat.gov.ru

Исходя из этих данных, можно сделать вывод, что большинство опрошенных испытывают проблемы, связанные с качеством дорог и безопасностью дорожного движения, большой удаленностью аптек, государственных учреждений и мест досуга и спорта, особенно в сельской местности. В 21 веке реабилитация лиц с дисфункциями опорно-двигательного аппарата выходит на новый уровень, появляются новые методы и передовое протезирование, но большинство городов по-прежнему не приспособлено к передвижению людей, например, в колясках. Всё вышеперечисленное затрудняет возможности передвижения для людей с ОВЗ и влияет на уровень их благосостояния.

Трудности в проведении досуга и получении образования оказались для респондентов менее актуальными, вероятнее всего потому, что для этого необходима развитая доступная инфраструктура, а также финансы.

Ведение активного образа жизни является одним из ключевых условий успешной и эффективной реабилитации, а также ресоциализации в обществе. Необходимо выяснить, как люди с инвалидностью оценивают свои способности и возможности для ведения активной жизни. (табл 4.) [8].

Т а б л и ц а 4

**Наличие способности вести активный образ жизни
инвалидами в возрасте 15 лет и более
(по данным Комплексного наблюдения условий
жизни населения 2018 г., %)**

	Все респонденты	Прожи- вающие в город- ской местно- сти	Прожи- вающие в сель- ской местно- сти	лица в трудо- способ- ном возрасте	лица в возрасте 15–29 лет	лица старше трудо- способ- ного возраста	Справочно: Все респон- денты в воз- расте 15 лет и более
Инвалиды в воз- расте 15 лет и более – всего	100	100	100	100	100	100	100
в том числе оценили свои возможности вести активную жизнь:							
способны вести ак- тивный образ жиз- ни	8,5	8,1	9,5	15,3	20,1	5,6	59,8
не способны вести активный образ жизни, не позволя- ет здоровье, возраст	86,2	87,2	83,7	76,0	72,9	90,5	27,0
не имеют интереса или желания вести активный образ жизни	5,2	4,6	6,7	8,4	6,8	3,8	13,1

Источник: www.rosstat.gov.ru

Данное исследование проводилось среди лиц, получающих пенсию по инвалидности и/или имеющих установленную группу инвалидности, посредством комплексного наблюдения условий жизни населения. По мнению большинства респондентов, подавляющее большинство из них не способны вести активный образ жизни – не позволяет здоровье или возраст. Но стоит учитывать, что большая часть жилых домов, государственных и частных учреждений совершенно не приспособлены к потребностям людей с инвалидностью, а также

транспорт и городская инфраструктура не подготовлены и в должной мере не оборудованы для передвижения инвалидов. Соответственно, совокупность вышеперечисленных факторов может быть решающей в мотивации людей с ОВЗ к ведению активного образа жизни.

В современном быстро развивающемся мире у людей с ОВЗ существует достаточно большое количество трудностей, основными среди которых являются сложности с трудоустройством и доступной средой. При мобилизации усилий некоммерческих и общественных организаций, при сотрудничестве с государством, эти проблемы возможно преодолеть.

Список литературы

1. По данным Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964?print=1> (дата обращения: 01.12.2020).
2. По данным Федеральной службы государственной статистики. Положение инвалидов, Медико-социальная экспертиза и социальное обслуживание инвалидов. [Электронный ресурс] // URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/# (дата обращения: 01.12.2020).
3. Аналитический отчет «Отношение населения к лицам с ограниченными возможностями здоровья», АНО Левада-Центр, 2019 г. (дата обращения: 01.12.2020).
4. По данным Росстата. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/invalid/tab3-5.htm (дата обращения: 01.12.2020).
5. Арбуз А.В. Механизм содействия трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья в современных социально-экономических условиях // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2019. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizm-sodeystviya-trudoustroystvu-lits-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zdorovya-v-sovremennyh-sotsialno-ekonomicheskikh-usloviyah> (дата обращения: 01.12.2020).
6. Кефели В.Б., Горина Т.И. Стремление к предпринимательской деятельности как активная жизненная позиция инвалидов // Общество: социология, психология, педагогика. 2018. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stremlenie-k-predprinimatelskoy-deyatelnosti-kak-aktivnaya-zhiznennaya-pozitsiya-invalidov> (дата обращения: 02.11.2020).
7. По данным Росстата. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/invalid/tab6-14n.htm (дата обращения: 02.12.2020).
8. По данным Росстата. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/invalid/tab7-1.htm (дата обращения: 02.12.2020).

PROBLEMS OF PEOPLE WITH DISABILITIES WHO WANT TO LEAD AN ACTIVE LIFESTYLE

D.D. Shamin

At the moment, there are quite a large number of people with disabilities living in the Russian Federation. Every day they face a number of barriers that prevent them from leading a socially active lifestyle. These issues are covered from different perspectives. Special attention is paid to the issues of accessible environment and employment. The author comes to the conclusion that it is necessary to overcome these difficulties.

Keywords: people with disabilities, disabled people, disability, accessible environment, employment of disabled people.

УДК 316

ВЕДЕНИЕ ЛИЧНОГО БЛОГА ИНВАЛИДОМ В ИНТЕРНЕТЕ КАК СПОСОБ САМОТЕРАПИИ И АКТУАЛИЗАЦИИ ПРОБЛЕМ ЕГО ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Е.И. Шахин

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

Анализируются методы самотерапии инвалидов через призму их активности в интернете и социальных сетях в качестве личных блогов о своей жизни. В частности, рассматриваются блог на форуме Disability.ru, принадлежащий эмигрантке-колясочнице из России, проживающей в Канаде, и блог в социальной сети Instagram женщины-депутата с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Ключевые слова: инвалидность, стресс, самотерапия, интернет-блог.

По данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), более 1 миллиарда людей, около 15% населения мира, имеют какую-либо форму инвалидности [1], и из них ~11 миллионов инвалидов, по данным Федерального реестра инвалидов, проживают на территории РФ [2].

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) даёт следующее определение понятия инвалидности «...это термин, объединяющий различные нарушения, ограничения активности и возможного участия в жизни общества» [3].

В то же время в законодательном праве Российской Федерации как такового понятия «инвалидность» не закреплено, но имеется определение «ограничения жизнедеятельности»: «...полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передви-

гаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью» [4].

Получение инвалидности для человека приводит к изменению всей его среды жизнедеятельности, вынуждает его подстраиваться под новые условия, в которых оказывается «заперто» его тело. В связи с этим инвалид подвергается серьёзному стрессу, характерному для всех людей, обнаруживших себя в совершенно отличной от обыденной среде жизнедеятельности.

Такое психологическое напряжение не лучшим образом сказывается в том числе и на физическом здоровье человека с ОВЗ. Крылатое выражение римского поэта-сатирика Ювенала «В здоровом теле здоровый дух» часто воспринимают неправильно. Многие услышавшие его впервые делают вывод, что здоровье тела само по себе ведёт к здоровью душевному. Однако это в корне неверно и противоречит изначальной задумке поэта. Автор стремился сформулировать мысль о гармонично развитом человеке, которому присуще и то, и другое [5]. Следовательно, психологическое здоровье невероятно важно для инвалида, чтобы помочь ему справиться с «свалившимися» на него трудностями, вызванными его приобретёнными ограниченными возможностями физического здоровья.

Стресс – это понятие, введенное Г. Селье в 1936 г. для обозначения состояния психического напряжения, обусловленного выполнением деятельности в особенно сложных условиях, психофизиологическое состояние крайнего психического (эмоционального) напряжения, имеющего негативные последствия для психического и физического здоровья человека. Е.П. Ильин определял стресс как *«психофизиологическое состояние крайнего психического (эмоционального) напряжения, имеющего негативные последствия для психического и физического здоровья человека»* [6].

В качестве одного из инструментов борьбы со стрессом, вызванным инвалидностью, может быть применена самотерапия. В психотерапии существует так называемый метод Гештальт-терапии. В процессе Гештальт-терапии реципиент ставит «эксперименты» и наблюдает выявляемые феномены вместе с терапевтом. В роли «экспериментов» могут выступать как рассказ о каком-либо из событий жизни человека, так и о какой-то конкретной проблеме, тревожащей его, и как бы в такой ситуации рассказчик себя повёл. Наблюдаемыми феноменами могут послужить: сильные эмоции, деформации голоса, активная мимика, жестикуляция, язык тела. После проведения «эксперимента» клиент вместе с его терапевтом проводят совместную рефлекссию, в ходе которой на равных анализируют обнаруженные друг другом в ходе «эксперимента» фено-

мены, *«Между клиентом и гештальт-терапевтом должен установиться диалог»* [7].

Моя гипотеза состоит в том, что ведение личного/публичного блога в интернете, на форумах или в социальных сетях и есть проявление своего рода гештальт-терапии, где в роли гештальт-терапевта выступают читатели блога/подписчики. «Экспериментами» в данном случае будут выкладываемые посты блога, а в качестве феноменов будут комментарии автора к своим постам, если мы говорим о сети Instagram, или особенно яркие высказывания на форуме, имеющие явный эмоциональный окрас.

Для проверки своей теории я выбрал блог на форуме Disability.ru, принадлежащий эмигрантке-колясочнице из России, проживающей в Канаде, и блог в социальной сети Instagram женщины-депутата с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Женщину-инвалида, проживающую в Канаде и ведущую свой блог на форуме Disability.ru [8], зовут Марина, и она пишет о своей жизни человека с ОВЗ с 20.02.2012 и по сей день, то есть почти 9 лет. В ходе анализа постов было выявлено явно желание человека высказаться, рассказать о своей истории в поисках поддержки и единомышленников: *«...Мне очень хочется познакомиться с вами. Может, завести новых друзей! А пока хочу рассказать, как живётся инвалидам в Канаде...»* (Это цитата из самого первого её поста на форуме).

И это желание с годами совсем не иссякло. Из простого, как она сама называет, «эксперимента» блог стал частью её жизни. В нём она вместе с «форумчанами» обсуждает все мировые новости и как они влияют на её жизнь, такие как движение BLM в Америке или глобальная пандемия COVID-19. Последние два месяца Марина активно выражает недовольство огромными трудностями, связанными с процессом вакцинации от вируса: *«Видать в правительстве не знают, как оно дальше будет, ведь с вакцинами по-прежнему труба. На днях Канада одобрила применение ещё одной не очень хорошей и малоэффективной Johnson & Johnson. У нас слов уже нет... если только выругаться...»*.

Марина очень интересный и добрый человек, и интернет-блогинг подарил ей возможность найти множество друзей и знакомых по всему миру, высказаться на волнующие её темы, получить совет по решению проблем, с которыми столкнулась в повседневной жизни. *«Этот блог стал для меня «отдушиной» от иногда сильно приедающейся рутины моей обычной жизни...»*.

В качестве ещё одного прецедента для проверки моей гипотезы я выбрал платформу Instagram, а именно блог Натальи Камолиновой, инвалида-колясочника: «i_move_srb». Наталья невероятно позитивный и активный человек, имеющий свою гражданскую позицию, что и сподвигло её в том числе

стать депутатом городской думы города Санкт-Петербург. По её словам, одной из причин пойти в политику для неё стало желание изменить ситуацию в городе по отношению к инвалидам с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Изначально Наталья не хотела создавать страничку в Instagram, испытывая комплексы из-за своего «недуга», но её уговорила попробовать лучшая подруга. *«Поначалу было очень страшно... Была уверена, что либо назовут уродиной на колёсах, либо, в лучшем случае, заявят, что на такой площадке, как Instagram, где основное внимание уделяется визуальному контенту, мне совсем не место»*. Но у неё всё получилось. Вопреки ожиданиям Наталья получила от людей кучу позитива и поддержки. Сейчас Наталья полностью осознаёт себя как блогера и создала хэштег #блогернаколёсах, а также ведёт свой канал на видеохостинге YouTube, где старается подать очень заразительный пример другим людям с ОВЗ, не бояться выйти из зоны комфорта, принять себя и идти дальше по жизни. Для неё *«главная цель блога – это популяризация идей инклюзии...»* [9]. Она всячески старается осветить все моменты и трудности, с которыми может столкнуться инвалид в жизни. Но помимо этого она старается активно популяризовать разные общественные начинания и проекты, направленные на улучшение жизни людей с ОВЗ. Говоря научным языком, актуализирует проблемы жизнедеятельности инвалидов и ведёт просветительскую деятельность, направленную не только на самих инвалидов, но и на весь социум в целом, с целью улучшения представления у оных о правах и возможностях, которые доступны инвалиду в РФ.

На примере Марины и Натальи мы можем увидеть, что гипотеза о полезности самотерапии через призму интернет-блогинга имеет право на существование и требует дополнительного, более детального и объёмного рассмотрения. Подтвердилась гипотеза о функции интернет-блогов как источников просветительского контента, что на примере Натальи, которая непосредственно своей целью видит популяризацию проблем инвалидности, что на примере Марины, которая косвенным путём рассказывает другим инвалидам о разнице систем социальной защиты в Канаде и Российской Федерации. В моём представлении за интернет-блогингом в качестве способа самотерапии будущее.

Список литературы

1. Инвалидность и здоровье [Электронный ресурс]: Официальный сайт Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ). Режим доступа: [Электронный ресурс]: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>.
2. Федеральный реестр инвалидов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://sfri.ru>. (дата обращения: 01.04.2021).

3. Вопросы здравоохранения – Инвалидность [Электронный ресурс]: Официальный сайт Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ). Режим доступа: [Электронный ресурс]: <https://www.who.int/topics/disabilities/ru>. (дата обращения: 01.04.2021).
4. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О внесении изменения в статью 24 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СПС Консультант Плюс.
5. В здоровом теле здоровый дух [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная энциклопедия. – Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/В здоровом теле здоровый дух](https://ru.wikipedia.org/wiki/В_здоровом_теле_здоровый_дух). (дата обращения: 01.04.2021).
6. Ильин Е.П. Психофизиология состояний человека. М, 2005. 411 с.
7. Hostrup H. Gestalt Therapy: An Introduction to the Basic Concepts of Gestalt Therapy. Museum Tusculanum Press, 2010. 271 p.
8. Как живётся инвалиду-колясочнику в Канаде [Электронный ресурс]: Первый российский интернет-портал для инвалидов Disability.ru. – Режим доступа: [https://www.disability.ru/forum/как живётся инвалиду – колясочнику в Канаде](https://www.disability.ru/forum/как_живётся_инвалиду_–_колясочнику_в_Канаде) . (дата обращения: 01.04.2021).
9. Наташа #БЛОГЕРНАКОЛЕСАХ [Электронный ресурс]: Социальная сеть Instagram – i_move_spb. Режим доступа: [https://www.instagram.com/p/Наташа #БЛОГЕРНАКОЛЕСАХ](https://www.instagram.com/p/Наташа_#БЛОГЕРНАКОЛЕСАХ) . (дата обращения: 01.04.2021).

**BLOGGING ON THE INTERNET BY A DISABLED PERSON
AS A WAY OF SELF-THERAPY AND ACTUALIZATION
OF THE PROBLEMS OF HIS OR HER LIFE ACTIVITIES**

E.I. Shahin

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

Article analyzes the self-therapy for people with disabilities through the prism of their activity on the Internet and social networks as personal blogs about their lives. In particular, the blog on the Disability.ru forum, owned by a wheelchair-bound Russian emigrant living in Canada, and the Instagram social network blog of a woman deputy with locomotor disorders.

Keywords: disability, stress, self-therapy, online-blog.

**АКТУАЛИЗАЦИЯ СОЗДАНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ
НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПО РАБОТЕ С ЛЮДЬМИ С РАС ДЛЯ РЕШЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЗНАЧИМЫХ ЗАДАЧ ГОСУДАРСТВА
НА ПРИМЕРЕ ПРООПДИМ «ВЕРАС»**

А.Д. Широков

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

Количество некоммерческих организаций с каждым годом повышается. Деятельность некоммерческих организаций, занимающихся работой с людьми с РАС, содействует решению социально значимых проблем общества, в связи с этим государству необходимо обратить особое внимание на поддержку и помощь этому сектору.

Ключевые слова: некоммерческие организации, социально значимые задачи государства, расстройство аутистического спектра (РАС), социальная миссия, мутизм, социальная защищенность, социальные проблемы, ресурсориентированный подход в социальной работе, Синдром Аспергера, ранний детский аутизм (синдром Каннера).

Согласно статистике Всемирной организации здравоохранения, 1 из 160 детей страдает расстройством аутистического спектра [1]. Аутизм не является редким нарушением, он более распространен, чем синдром Дауна и церебральный паралич. Распространённость аутизма неуклонно возрастает в течение последних десятилетий. Этот рост можно отнести к изменениям оценки распространенности, появлением новых точных критериев диагностики аутизма. РАС страдают люди на всех континентах, во всех странах, независимо от пола, расовой принадлежности и социального-экономического положения.

К сожалению, мы не можем точно оценить ситуацию в России, так как статистические данные о распространенности расстройств аутистического спектра являются крайне не полными, ввиду отсутствия официально утвержденных принципов учета детей с аутистическими расстройствами [2].

На современном этапе полученные статистические данные указывают, что государственный аппарат не владеет полной информацией о масштабе медицинских и социальных проблем людей с РАС, об их потребностях и возможных способах разрешения сложившейся ситуации.

В создавшейся обстановке информационного вакуума, граждане, столкнувшиеся с РАС у своих детей или родственников вынуждены самостоятельно искать пути решения своих проблем, объединяясь в родительские группы, которые становятся общественными организациями. Практика показывает, что на

начальных этапах своего существования родительские организации решают насущные проблемы, связанные с материальным обеспечением, жилищным вопросом. По мере осмысления особенностей людей с РАС возникает необходимость в обучении взаимодействию родителей с детьми РАС, а детей с окружающим миром. Профессиональное обучение родителей, в свою очередь, позволяет организации оказывать современные услуги другим гражданам с РАС, что и определяет актуальность создания общественных организаций помощи молодежи и детям с РАС.

Сегодня в стране действует большое количество НКО, деятельность которых направлена на работу с людьми с РАС.

1. Региональная общественная организация по поддержке и помощи семьям, имеющим в своем составе детей с ментальной инвалидностью и инвалидов с детства, старше 18 лет (преимущественно с аутизмом) «Раскрась мир» (Организация зарегистрирована в регионе Приволжский федеральный округ, Республика Марий Эл).

Целью деятельности данной организации является создание условий для гармоничного развития, социализации, реабилитации и абилитации детей и взрослых с ментальными особенностями.

2. Иркутская региональная общественная организация «Группа поддержки семей, воспитывающих детей с аутизмом, «Мы вместе»» (Организация зарегистрирована в регионе Иркутская область, Сибирский федеральный округ).

Основной целью этой организации является объединение родителей детей, имеющих расстройства аутистического спектра, вне зависимости от степени интеллектуальной сохранности и вне зависимости от наличия или отсутствия статуса «ребенок-инвалид».

3. Иркутская региональная общественная организация родителей детей с расстройствами аутистического спектра «Аутизм-Иркутск».

Целью организации является объединение родителей детей, имеющих расстройства аутистического спектра (РАС) вне зависимости от степени их интеллектуальной сохранности и вне зависимости от наличия или отсутствия статуса «ребенок-инвалид», у которых возможности их личной жизнедеятельности в обществе ограничены из-за их психических нарушений, требующих особого подхода в воспитании, в развитии и образовании.

4. Фонд социальной поддержки семьи и детства «Океан» (Организация зарегистрирована в регионе: Приволжский федеральный округ, Саратовская область).

Помогает детям аутистам. Фонд создается в целях формирования имущества и средств на основе добровольных имущественных взносов, а также иных,

не запрещенных законом поступлений, в том числе от предпринимательской деятельности Фонда и использования данного имущества и средств для социальной поддержки семьи и детства; разработки и реализации проектов, направленных на пропаганду здорового образа жизни, защиту материнства, отцовства и детства; содействия в развитии образования, здравоохранения, культуры, искусства, науки и массового спорта; профилактики и охраны здоровья граждан, пропаганды здорового образа жизни, улучшения морально-психологического состояния граждан; содействия в повышении социальной защищенности населения.

5. Местная общественная организация помощи детям с аутизмом и другими особенностями развития «Необыкновенные дети» Альметьевского муниципального района (Организация зарегистрирована в регионе: Приволжский федеральный округ, Республика Татарстан).

Основная миссия организации – реализация конституционных прав детей с РАС, в первую очередь, права на специализированное образование и медицинское сопровождение.

6. Учебно-производственные мастерские семейного типа для молодых людей с нарушениями развития и аутизмом.

Деятельность организации состоит в формировании трудовых навыков у подростков и молодых людей со сложными нарушениями развития и аутизмом.

7. Подробнее остановимся на программе развития Нижегородской региональной общественной организации поддержки детей и молодежи «Верас» (Организация зарегистрирована в регионе: Приволжский федеральный округ, Нижегородская область). Суть программы: образование служб социализации в районах Нижнего Новгорода и области, создание системы служб сопровождения семьи и ребёнка с ограниченными возможностями. Деятельность организации финансируется Фондом поддержки детей, которые находятся в трудной жизненной ситуации.

В перечень оказываемых услуг входят: комплексы мероприятий в адаптационных группах, направленных на подготовку детей, имеющих нарушение в развитии, к посещению образовательных учреждений; оказание ранней реабилитационной помощи детям от 0 до 3-ех с особенностями в развитии, психологическая поддержка семей; работа с родителями детей функциональными нарушениями и осуществление психолого-педагогического сопровождения; реабилитация подростков и молодых людей с сочетанными и сложными нарушениями развития и их социальная адаптация к окружающему миру; «Верас» осуществляет поддержку занятости досуга молодых людей и подростков с функциональными нарушениями; организация занимается проведением групп

взаимной поддержки родителей молодых людей с функциональными нарушениями, информационным образованием специалистов в области сопровождения и обучения людей с ОВЗ на конференциях, семинарах, мастер-классах, проведение PR акций и всевозможных практических мероприятий для включения детей и молодых людей с нарушениями развития в социум.

Чтобы результативно осуществлять главную социальную Миссию некоммерческим организациям, подобным НРООПДиМ «Верас», необходима своевременная поддержка и финансирование государства. Несмотря на сложности, возникающие в процессе осуществления деятельности, организации оперативно реагируют на запросы различных групп и слоев населения, не боятся новых социальных вызовов, эффективно и качественно предоставляют услуги гражданам, участвуют в проектной деятельности, разрабатывают современные технологии и методики помощи.

Список литературы

1. Расстройства аутистического спектра (РАС)/Всемирная организация здравоохранения. URL: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/autism-spectrum-disorders/ru> (дата обращения: 02.12.2019).
2. Аутизм в России/ Акция Социальный заказ «Статистика 2010 – 2011». URL: <http://www.autisminrussia.ru/html/action/action-stat-2010.htm#pressreliz> (дата обращения: 02.12.2019).

ACTUALIZATION OF THE CREATION OF NON-PROFIT ORGANIZATIONS TO WORK WITH PEOPLE WITH DISABILITIES TO SOLVE SOCIALLY SIGNIFICANT PROBLEMS OF THE STATE ON THE EXAMPLE OF "VERAS" (NIZHNY NOVGOROD REGIONAL PUBLIC ORGANIZATION FOR THE SUPPORT OF CHILDREN AND YOUTH)

A.D. Shirokov

The number of non-profit organizations is increasing every year. The activities of non-profit organizations that work with people with ASD contribute to the solution of socially significant problems of society and the state, in this regard, the state should pay special attention to the support and assistance to this sector.

Keywords: non-profit organizations, socially significant tasks of the state, autism spectrum disorder(ASD), social mission, mutism, social security, social problems, resource-oriented approach in social work, Asperger's syndrome, early childhood autism (Kanner syndrome).

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

УДК 159.9

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПОКОЛЕНИЯ Y: ОБЩИЙ И СПЕЦИАЛЬНЫЙ (НА ПРИМЕРЕ ИНЖЕНЕРНО- ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ) ПРОФИЛИ

А.Е. Баранкина

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

Представлены результаты сравнения смыслообразующих мотивов трудовой деятельности и смысловой ориентации сотрудников инженерно-технического профиля ($n=85$) и работников остальных профессий ($n=240$), относящихся к поколению Y (рожденные с 1985 г. по 2003 г.). Исследование проводилось с помощью теста «Словарь» И.Г. Кокуриной. Для статистического анализа данных использовался непараметрический критерий U-Манна-Уитни. Между группами установлены значимые различия в смыслообразующих мотивах (преобразование, утилитарность, конкуренция), а также в результирующей и процессуальной смысловой ориентации трудовой деятельности.

Ключевые слова: трудовая мотивация, смыслообразующие мотивы труда, смысловая ориентация труда, поколение Y (миллениумы), инженерно-технические специальности.

Одним из ключевых аспектов организационного развития является эффективное формирование трудового потенциала, ориентированного на достижение стратегических целей компании. С этим актуальным вопросом тесно связана проблема мотивации трудовой деятельности персонала.

По данным Федеральной службы государственной статистики, представители поколения Y, рожденные с 1985 г. по 2003 г., составляют примерно одну треть всей рабочей силы в России [1].

Исходя из теории поколения Н. Хоува и У. Штрауса, ключевыми ценностями поколения Y (Миллениумов) являются лояльность, толерантность, самодостаточность, быстрая адаптивность к изменениям, склонность к командной работе, ответственность за результат и надежность.

Молодых работников интересует возможность профессионального развития и карьерного роста, решения сложных и интересных задач, а также немедленное вознаграждение за труд [2; 3].

М.В. Прохорова в исследовании возрастного аспекта трудовой мотивации показывает, что ключевой мотивацией молодых кадров является внутренняя направленность, а основным внешним положительным мотивом – стабильная и надёжная работа [4; 5].

Молодые специалисты, сотрудники поколения Y, инженерно-технического профиля образуют отдельную категорию персонала, к которой предъявляются особые требования. Их деятельность связана с организацией и сопровождением технологического процесса и непосредственным руководством на производстве. Крупные производственные компании заинтересованы в привлечении в штат молодых сотрудников, тем самым продумывают различные программы, предусматривающие возможность их активного участия в жизни предприятия, а также разрабатывают мероприятия по адаптации и удержанию высокопотенциальной молодежи [6]. Таким образом, важным моментом является изучение основных мотивов трудовой деятельности молодого поколения инженерно-технических специалистов для формирования более эффективной системы их мотивации.

Цель исследования: выявить особенности смыслообразующей мотивации сотрудников разных (рандомных) профессий и инженерно-технических специалистов, относящиеся к поколению Y.

Методологической основой данного исследования послужили положения о мотивации А.Н. Леонтьева, разработанные в рамках теории деятельности, и дальнейшее их изучение в стимульно-смысловой теории мотивации трудовой деятельности И.Г. Кокуриной.

А.Н. Леонтьев определяет мотив как «результат, то есть предмет, ради которого осуществляется деятельность», который выполняет функцию побуждения и направления деятельности, а также смыслообразования [7, с. 5]. В связи с этим выделил два типа мотивов, различающихся по характеру своей смысловой связи с деятельностью: мотивы-стимулы и смыслообразующие мотивы [7].

На основе исследований А.Н. Леонтьева И.Г. Кокурина разработала шесть базовых человеческих смыслов: преобразование, коммуникация, утилитарность, кооперация, конкуренция, достижения, где каждый имеет две ориентации: результирующую (установка на получение конкретного результата) и процессуальную (потребность в самой деятельности) [8].

В исследовании приняли участие 325 сотрудников предприятий Нижегородской области, относящихся к сфере крупного, среднего и малого бизнеса. Выборка состояла из работников поколения Y, средний возраст которых примерно 27 лет.

Респонденты были поделены на 2 группы: в первую вошли 240 представителей, занимающих разные должности: руководители отделов, секретари, преподаватели, психологи, врачи, экономисты, специалисты по продажам, по работе с персоналом, мастера АЗС, водители, слесари-сантехники, электрики. Вторую группу составили 85 специалистов инженерно-технического профиля.

Сбор данных производился с помощью психодиагностической методики «Словарь» И.Г. Кокуриной [8; 9]. Для дальнейшей статистической обработки данных применялся непараметрический критерий Манна-Уитни (U-критерий), который рассчитывался в программе Statistica версии 10.0.

Результаты и их анализ.

Результаты исследования представлены в таблице 1 и рис. 1-2. Применение непараметрического критерия U Манна–Уитни позволило выявить значимые различия между работниками разных профессий и инженерами в выраженности трех смыслообразующих мотивов: преобразование, утилитарность и конкуренция, а также мотивационных ориентациях (результатирующей и процессуальной). По другим мотивам достоверно значимых различий не выявлено (таблица 1).

Т а б л и ц а 1

**Анализ различий в смыслообразующих мотивах
и мотивационных ориентациях между представителями
различных профессий и инженерно-технических специалистов**

Показатели	Значения	
	Критерий U-Манна-Уитни	Уровень значимости (p)
Смыслообразующие мотивы		
Преобразование	8426	0,016696*
Коммуникация	9809	0,598493
Утилитарность(прагматика)	8745,5	0,049667*
Кооперация	9102	0,138888
Конкуренция	8709,5	0,044632*
Достижения	8953	0,092913
Тип мотивационной ориентации		
Результатирующая	7127,5	0,000036*
Процессуальная	7428,5	0,000196*

Примечание. $p^* < 0,05$

Следует отметить, что у специалистов инженерного профиля более высокое значение имеет преобразовательный мотив, а у сотрудников различной профессиональной деятельности – утилитарно-прагматический и конкурентный мотивы (рис.1). То есть, инженеры более заинтересованы решать интересные задачи при выполнении трудовой деятельности, чем другие сотрудники. Сотрудники других профессий больше, чем работники инженерных специальностей, стремятся использовать свой труд для удовлетворения других жизненных потреб-

ностей и сохранения здоровья, а также пытаются завоевать признание в конкурентной борьбе.

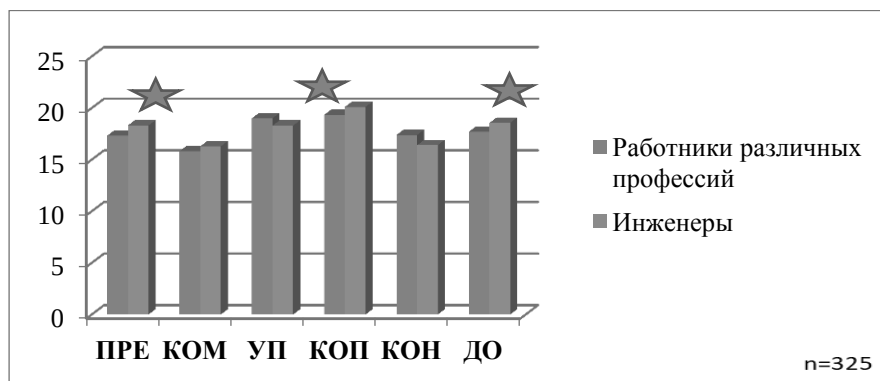


Рис. 1. Смыслообразующие мотивы трудовой деятельности

Примечание:

ПРЕ – мотив преобразование
 КОМ – мотив коммуникации
 УП – мотив утилитарности
 КОП – мотив кооперации
 КОН – мотив конкуренции
 ДО – мотив достижения

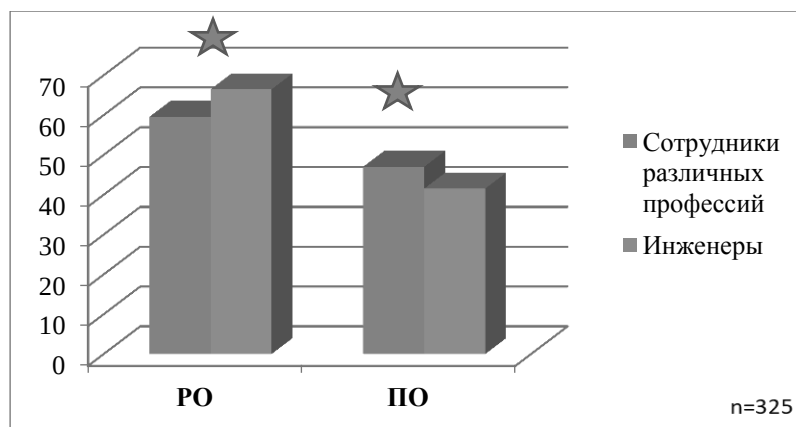


Рис. 2. Смысловые ориентации труда

Примечание:

РО – результирующая ориентация
 ПО – процессуальная ориентация

Применение непараметрического критерия U Манна–Уитни показало, что между респондентами существуют значимые различия в выраженности смысловых ориентаций, как результирующей, так и процессуальной.

Важно подчеркнуть, что у инженеров более выражена результирующая мотивация, чем у остальных сотрудников. Это говорит о том, что они занимают активную позицию в своей профессиональной деятельности, готовы выходить за пределы своих трудовых функций и должностных обязанностей.

Что касается процессуальной ориентации, то она имеет большую выраженность у сотрудников различных профессий, чем у инженерно-технических специалистов. Эти данные подчеркивают, что сотрудники общего профиля имеют ориентацию на деятельность ради самого процесса и достижения мастерства.

Выводы.

Таким образом, в смыслообразующей мотивации труда между представителями различных профессий и специалистами инженерно-технического профиля поколения Y существуют достоверно значимые различия в уровне выраженности мотивов преобразования, утилитарности и конкуренции. Различий в уровне выраженности в мотивах коммуникации, кооперации и достижения выявлено не было.

В смысловых ориентациях труда выявлены достоверно значимые различия между исследуемыми группами. У сотрудников различной профессиональной деятельности выражена процессуальная мотивация, а у инженеров прослеживается значимое преобладание результирующей ориентации.

При разработке рекомендаций в мотивации молодых сотрудников важно учитывать профессиональную направленность. Полученные данные можно использовать на стадии подбора инженерно-технического персонала, учитывать при создании программ мотивации и адаптации, а также разработке систем управления карьерой молодых инженеров.

Выражаю благодарность М.В. Прохоровой за предоставление доступа к данным, которые собирались ранее научными коллективами под её руководством.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики // Официальный сайт [электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>.
2. Волкова Н.В., Чикер В.А. Особенности карьерной мотивации в контексте теории поколений: результаты эмпирического исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2016. №4. С. 79–105.
3. Баранкина А.Е., Прохорова М.В., Кузнецова А.С. Смыслообразующая мотивация трудовой деятельности: поколения и риски // Организационная психология: люди и риски: Материалы XI Международной научно-практической конференции, Саратов, 24 апреля 2020 года / Под редакцией Л.Н. Аксеновской. Саратов: ИЦ "Наука", 2020. С. 357–362.
4. Прохорова М.В. Возрастные особенности мотивации трудовой деятельности работников коммерческих организаций // Акмеология 2016. № 1(57). С. 119–125.
5. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2015. Т. 8. № 3. С. 57–64.

6. Сысоева Ю.А. Молодой специалист на предприятии, проблемы его мотивации и адаптации // XIX Международная конференция «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования»: сборник материалов конференции. Екатеринбург, УрФУ. 2016. С. 1221–1230.

7. Леонтьев Д.А. Понятие мотива у А.Н. Леонтьева и проблема качества мотивации // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2016. №2. С. 3–18.

8. Кокурина И.Г. Социально-психологическое содержание смыслообразующей функции мотивации жизнедеятельности социального индивида // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2007. № 1. С. 73–87.

9. Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Сравнительный анализ социально-психологических методик диагностики мотивации трудовой деятельности // Психология и Психотехника. 2016. № 11. С. 928–934.

MOTIVATION TO WORK AMONG REPRESENTATIVES OF GENERATION Y: GENERAL AND SPECIAL (ON THE EXAMPLE OF ENGINEERING AND TECHNICAL WORKERS) PROFILES

A.E. Barankina

The article presents the results of comparing the meaning-forming motives of labor activity and the semantic orientation of employees of the engineering and technical profile (n=85) and employees of other professions (n=240) belonging to generation Y (born from 1985 to 2003). The study was conducted using the test "Dictionary" by I.G. Kokurina. The nonparametric U-Mann-Whitney test was used for statistical analysis of the data. Significant differences were found between the groups in the meaning-forming motives (transformation, utilitarianism, competition), as well as in the resulting and procedural semantic orientation of labor detail.

Keywords: work motivation, meaning-forming work motives, semantic orientation of work, generation Y (millennials), engineering and technical specialties.

УДК 159.9

ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ СТУДЕНТА-ПСИХОЛОГА

Е.А. Бурова

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируются исследования по проблеме эмоциональной устойчивости студента-психолога. Предлагается рассмотрение данного психологического феномена с выделением четырех основных подходов к изучению: как проявление воли, интегративное качество личности, особенность нервной системы и через акцент непосредственно на эмоциональных компонентах эмоциональной устойчивости. На особенности развития и формирования эмоциональной устойчивости студента-психолога влияет вся эмоциональная сфера личности. Процесс формирования эмоциональной устойчивости является необходимым условием готовности психолога к последующей профессиональной деятельности. Необходимость формирования эмоциональной устойчивости будущего психолога определяется особенностями

профессиональной деятельности, напряженностью и интенсивностью психоэмоционального состояния при выполнении должностных обязанностей, повышенной моральной ответственностью за результат своей деятельности.

Ключевые слова: эмоциональная устойчивость, студент, психолог.

В современной мировой обстановке происходит повышение уровня психоэмоционального стресса и напряжения у людей. Политические, экономические и социальные изменения оказывают прямое влияние на появление различных психоэмоциональных расстройств и дисгармонии личности [1].

Проблема понимания эмоциональной устойчивости в научной литературе интересовала многих исследователей и остается актуальной. Выделим и рассмотрим несколько основных подходов к пониманию эмоциональной устойчивости:

- определение феномена через проявления воли;
- как интегративное качество личности;
- через особенности нервной системы;
- акцент непосредственно на эмоциональных компонентах эмоциональной устойчивости.

Для первого подхода характерно определение эмоциональной устойчивости через проявления воли. Ряд авторов понимают данное качество как способность управлять возникающими эмоциями в процессе выполнения деятельности. Второй подход характеризует данный признак как результат интеграции различных психических процессов. При анализе эмоциональной устойчивости как интегрального свойства личности важно не допускать отождествления с другими формами психологической устойчивости. Третий подход определяет данный признак через особенности нервной системы. При таком рассмотрении феномена рекомендуется исследовать регуляторные структуры личности и определенный механизм, связанный с самоконтролем. Анализируя данное направление, отмечается, что, базируясь только на особенностях нервной системы организма и его резервов, сложно изучить проблему полностью, так как при равных условиях у людей со сходным темпераментом можно наблюдать различные уровни эмоциональной устойчивости. Четвертый подход основывается на выявлении непосредственно эмоциональных аспектов изучаемого явления. Л.М. Аболин, исследуя данный феномен на примере спортсменов, пришел к выводу, что знак и интенсивность эмоций являются главными показателями эмоциональной устойчивости, а именно преобладание положительных интенсивных эмоций помогает справляться с негативными факторами деятельности [2].

По определению Е.П. Ильина, эмоциональная устойчивость – это способность человека противостоять дезорганизующему влиянию эмоций [3]. С точки зрения автора, об эмоциональной устойчивости следует говорить в том случае, когда определяются время появления эмоционального состояния при длительном и постоянном действии эмоциогенного фактора и сила эмоциогенного воздействия, которая вызывает определенное эмоциональное состояние.

Эмоциональная устойчивость – одно из профессионально важных качеств, которым должен обладать психолог. Процесс формирования эмоциональной устойчивости является необходимым условием готовности психолога к последующей профессиональной деятельности. Необходимость формирования эмоциональной устойчивости будущего психолога определяется особенностями профессиональной деятельности, напряженностью и интенсивностью психоэмоционального состояния при выполнении должностных обязанностей, повышенной моральной ответственностью за результат своей деятельности. Специалисту важно знать закономерности формирования данного качества, развивать его в себе. Предполагается, что в процессе обучения будущий специалист становится более устойчивым, готовым к выполнению предполагаемой деятельности. В связи с этим необходимо понимать, как изменяется эмоциональная устойчивость на разных этапах обучения, есть ли видимый прогресс. Это позволит оценить реальную подготовку студентов и выработать меры по ее повышению.

Список литературы

1. Капустина К.О., Азлецкая Е.Н. Эмоциональная устойчивость личности в юношеском возрасте. Педагогика: история, перспективы. 2020. Том 3. №5. С. 113–119.
2. Аболин Л.М. Соотношение психологических и физиологических коррелятов эмоциональной устойчивости спортсменов // Вопросы психологии. 1974. №1. С. 104–115.
3. Ильин Е.П. Эмоции и чувства. СПб: Питер, 2001. 752 с.

EMOTIONAL STABILITY OF A PSYCHOLOGY STUDENT

E.A. Burova

This article is devoted to the theoretical analysis of research on the problem of emotional stability of a psychology student. It is proposed to consider this psychological phenomenon with the allocation of four main approaches to the study: as a manifestation of the will, as an integrative quality of the individual, as a feature of the nervous system, and through an emphasis directly on the emotional components of emotional stability. The features of the development and formation of emotional stability of a student-psychologist are influenced by the entire emotional sphere of the individual. The process of forming emotional stability is a necessary condition for the psychologist's

readiness for subsequent professional activity. The need to form the emotional stability of the future psychologist is determined by the peculiarities of professional activity, the intensity of the psychoemotional state in the performance of official duties, increased moral responsibility for the result of their activities.

Keywords: emotional stability, student, psychologist.

УДК 331.5

HR DIGITAL: СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ В СИСТЕМЕ РЕКРУТИНГА

Н.М. Кузнецова, В.А. Глюкман

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Экономика цифрового общества, внедрение новых IT технологий, различных инструментов по поиску и анализу данных, включающая союз знаний и информации, трансформирующихся в единое целое, накладывает отпечаток на развитие бизнеса и его качественное содержание. Развитие человеческого капитала как одной из составляющих благополучия компании форсируется с помощью внедрения digital-технологий, позволяя значительно ускорить все процессы управления персоналом, начиная с подбора, заканчивая развитием и удержанием сотрудников в компании.

Ключевые слова: рекрутинг, трудовые ресурсы, человеческий капитал, компетенции, HR digital, предиктивная аналитика.

В современном мире главным ресурсом является человек, его умения и навыки. Каждой компании необходимы квалифицированные сотрудники, способные качественно выполнять свою работу. Они должны обеспечить ее развитие, особенно во время кризиса и форс-мажорных ситуаций. Рекрутинг является инструментом по поиску и подбору персонала, имея в своем арсенале большое количество различных методов, дополняющих друг друга, позволяя формировать и управлять кадровым составом компании.

В России подбор персонала постепенно оформился в отдельный вид услуг и трудовой деятельности в начале 90-х гг XX века [1]. Эффективный процесс рекрутинга должен сопровождаться не только качественной кадровой составляющей, но и методологическим, техническим, информационным обеспечением и соответствующей культурой.

Каждая компания при подборе сотрудников решает для себя, какие компетенции важны для претендентов на имеющуюся вакансию. Одни делают ставку на soft skills, понимая, что человек, способный к быстрому обучению и вхожде-

нию в компанию, будет осваивать необходимые навыки с наименьшими временными и финансовыми затратами. Представители IT компаний при поиске кандидата ориентируются в первую очередь на hard skills, отдавая отчет, что личностные и творческие навыки сотрудник сможет развить в процессе своей дальнейшей трудовой деятельности через взаимодействие с коллегами в различных проектах [2].

В последнее время наблюдается активное внедрение digital-технологий в систему подбора персонала. Ставшие традиционными, такие digital-инструменты, как социальные сети, интернет ресурсы, автоматизированные системы подбора персонала, активно дополняются чат-ботами-программами интерактивного взаимодействия между соискателем и искусственным интеллектом.

Чат-бот способен сотворить настоящее чудо в ситуации массового подбора персонала, позволяя оперативно справиться с задачей привлечения соискателей, не требуя индивидуального подхода к процедуре заполнения вакансий. В настоящее время применяются текстовые, телефонные, видеоботы, исключаящие рекрутера из первичной ступени подбора [3].

На основании заданных алгоритмов чат-боты способны проранжировать соискателей на группы по уровням соответствия предъявляемым требованиям (полностью соответствуют, частично соответствуют, не соответствуют). Для взаимодействия с будущим сотрудником ссылка на чат-бот может быть встроена в размещенные вакансии, смс-рассылки, рекламные баннеры, социальные сети, мессенджеры, QR-коды. Так, например, HeadHunter располагает инструментом целевой рекламы Clickme и кнопкой hhrobot, которая может быть размещена как на карьерной странице компании, так и в социальных сетях в виде виджета. Соискатели, ответившие на вакансию, переходя по данной ссылке, располагают подробной информацией о вакансии, отвечая на ранее сформированные вопросы работодателя. В данной ситуации, hr-бот не занимается поиском кандидатов, а лишь оценивает формальные данные и проводит первичное собеседование [3].

Эффективность применения данного инструмента зависит от разработанного hr-специалистами сценария (алгоритма) проведения начального этапа собеседования, четких критериев оценки всех его ступеней. Мобильность, режим работы 24/7, возможность пропустить большое количество кандидатов на входе делают чат-боты весьма привлекательным инструментом при массовом подборе персонала.

Стоит обратить внимание на рекрутеров и соискателей, уровень информационной грамотности которых не позволяет в полной мере воспользоваться данной технологией. Внедрение чат-ботов в процесс подбора персонала должно

сопровождаться предварительным аудитом как сотрудников, так и аудитории потенциальных соискателей на уровень владения компьютерными навыками. В противном случае внедрение чат-ботов в процедуру подбора не принесет положительных результатов. Процесс проведения собеседования для соискателя всегда сопровождается стрессом, поэтому общение с чат-ботом может стать инструментом по его нивелированию, поскольку взаимодействие сводится к информированию по вакансии без лишних неудобных вопросов.

Искусственный интеллект позволяет пойти несколько дальше, оценивая не только формальные данные соискателей, откликнувшихся на вакансию, сколько автоматизировать процесс их поиска, проведения с ними развернутого собеседования и оценки уровня знаний и навыков по различным критериям. Успешность применения искусственного интеллекта в системе подбора персонала зависит от профессионализма специалиста, формирующего карту компетенций, но так или иначе исключает субъективизм, присущий человеческому взаимодействию.

Отечественным представителем искусственного интеллекта является робот Вера, имеющий в своей основе интеллектуальную технологию с использованием нейронной сети. Функционал робота заключается в автоматизации поиска соискателей через выборку резюме, соответствующих заявленной вакансии; обзвоне кандидатов, проведении собеседования в режиме реального времени. Особенностью нейросетей является их постоянное обучение, что позволяет распознавать речь человека и выстраивать полноценные коммуникации, более того, данный продукт способен различать эмоции кандидата при проведении видео интервью и распределения их по пятибалльной шкале, начиная от негативных эмоций до позитивного настроения. Работодатель может настроить программу таким образом, что ни гендерные (выстраивание диалога женским или мужским голосом), ни языковые барьеры не будут препятствовать проведению качественного интервью [4].

Отдельную нишу в диджитализации процесса рекрутинга занимает hr-аналитика. Востребованность данного направления в системе управления персоналом подтверждается большим спросом на позиции специалиста в данной области. Экономическая выгода от использования предиктивной (продвинутой) hr-аналитики весьма велика.

Предиктивная аналитика и работа с большими данными (Big Data) представляют собой достаточно эффективный пакет технологий, аналитические инструменты которого позволяют спрогнозировать множество различных факторов, способных оказать влияние на развитие и продуктивность компании, начиная от организационного поведения персонала, заканчивая прогнозированием

возможной даты увольнения того или иного сотрудника. Данной технологией активно пользуются представители ПАО Сбербанк России, что позволяет выстраивать не только эффективную программу адаптации, но и прогнозировать потребность в специалистах того или иного уровня. Существующие мобильные приложения, такие как Xerox, Walmart, Taleo Radar, система для анализа из Twitter способны показывать кандидатов, находящихся в непосредственной близости, или оценивать эмоциональное состояние пользователей [5].

Успешность использования аналитики отражается в оптимизации работы рекрутера, давая возможность работать с отчетной документацией в режиме реального времени, располагая актуальной информацией, оперативность обработки которой может стать для компании решающим фактором в продвижении на рынке труда, товаров и услуг.

Грамотно разработанное и внедренное в систему аналитической обработки данных техническое задание способно учесть специфику и особенности конкретного региона, организации или сотрудников при планировании тех или иных мероприятий, достичь запланированных показателей в более короткие сроки. Сравнительная аналитика помогает соискателям в поисках работы, позволяя им действовать анонимно, выдавая вакансии на основании анализа их карьерного развития и личностных способностей [5].

Эффективное использования digital технологий, поддержание баланса между человеком и цифровизацией в процессе полного цикла рекрутинга, начиная с поиска, заканчивая заходом сотрудника в компанию, находит отражение в стабильной развивающейся организации с лояльным и эффективным персоналом.

Список литературы

1. Романов М.С. Формирование и развитие рынка рекрутинговых услуг: автореф. Дис.канд. экон. наук 08.00.05. СПб., 2007. 23 с.
2. Кузнецова Н.М. Роль soft-skills в трудоустройстве молодежи // Международная научно-практическая конференция «Динамика социальной среды как фактор развития потребности в новых профессионалах в сфере социальной работы и организации работы с молодежью» Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2019. С. 308–312.
3. Архипова Н.И., Седова О.Л. Применение digital-инструментов в подборе и отборе персонала в организации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2018. №2 (12). С. 9–22.
4. Самый эффективный HR-менеджер в мире – робот Вера [Электронный ресурс]. URL: <http://www.stiliton.ru/2018/05/samyu-effektivnyy-hr-menedzherv-mire-robot-vera.html>. (дата обращения: 20.05.2020).

5. Лембрикова М.М., Стрельникова Л.А. Актуализация цифровых технологий в управлении процессом подбора персонала // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2019. № 1. С. 83–89.

HR DIGITAL: MODERN TRENDS IN THE RECRUITING SYSTEM

N.M. Kuznetsova, V.A. Glukman

The economy of a digital society, which carries the introduction of new IT technologies, various tools for searching and analyzing data, including the union of knowledge and information, transforming into a single whole, leaves an imprint on business development and its high-quality content. The development of human capital, as one of the components of the company's well-being, is accelerated by the introduction of digital technologies, allowing to significantly speed up all personnel management processes, from selection to the development and retention of employees in the company.

Keywords: recruiting, human resources, human capital, competencies, HR digital, predictive analytics.

УДК 159

ОЦЕНКА И ПОДДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Л.Г. Нижегородова

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются результаты проведенного эмпирического исследования, выявляющего особенности поддержания профессионального здоровья. Цель исследования состояла в оценке персонала организации и выявлении уровня поддержки профессионального здоровья. Основные задачи: выявление и анализ самооценки респондентами их состояния здоровья, проведение оценки комфорта рабочего места, выявление мероприятий, проводимых руководством для поддержания профессионального здоровья, обеспечения высокой работоспособности.

Ключевые слова: оценка персонала, здоровье персонала, особенности поддержания профессионального здоровья, программа обеспечения высокой работоспособности.

Состояние общего и профессионального здоровья персонала является актуальной проблемой современных организаций. В связи с изменениями, происходящими в обществе и оказывающими влияние на деятельность организации, не всегда удается уделять должное внимание здоровью сотрудников. Организм работника в современных условиях подвергается непрерывному воздействию

психологических, физических, интеллектуальных и эмоциональных нагрузок, которые вызывают ухудшение физического состояния и подавление нормальных психических реакций и функций.

Здоровье для каждого работника – его основное богатство, его капитал, благодаря которому он существует. Здоровье является одним из самых важных факторов профессиональной деятельности. Чтобы работать эффективно, работник должен быть здоровым, как говорится: «В здоровом теле – здоровый дух», а от эффективности работы сотрудников, зависит конкурентоспособность фирмы. Данный фактор, прямо или косвенно, влияет на экономику всего государства и мира в целом [1].

Говоря о профессиональной деятельности работника, мы подразумеваем психологические, физические, интеллектуальные и эмоциональные нагрузки, влияющие на его профессиональное здоровье. Руководителю необходимо поддерживать уровень здоровья своих сотрудников, чтобы в целом организация успешно работала и выходила на лидирующие позиции на рынке [2, с. 68].

Стрессы и переутомления, плохое настроение и депрессии негативно сказываются на работоспособности и здоровье человека любого возраста. Помимо плохого самочувствия и нежелания что-либо делать появляется упадок сил, грусть, раздражительность и агрессивность. Многозадачность на работе, отсутствие времени «на себя», необходимость выполнения кучи рутинных дел, которые не приносят удовольствия, тоже не помогают улучшению здоровья и здоровому образу жизни. Негатив способен накапливаться годами, отравляя человека изнутри и мешая ему жить [3].

Проблемы, касающиеся психологического и профессионального здоровья специалистов, поднимались в трудах отечественных психологов В.М. Бехтерева, Ю.В. Варданяна, Э.Ф. Зеера, Е.М. Иванова, В.М. Карвасарского, А.Г. Маклакова, В.Н. Мясищева, В.А. Пономаренко.

Профессиональная пригодность, с точки зрения психологического аспекта, рассматривается многими отечественными учеными, но часть этих работ имеет ведомственное назначение и поэтому исследования малодоступны. Из достаточно известных, фундаментальных работ в данной области следует отметить труды В.А. Бодрова, К.М. Гуревича, В.Н. Дружинина, Е.А. Климова, Б.Ф. Ломова.

В настоящее время профессиональное здоровье приобретает особенность фактора профессиональной пригодности, в современную эпоху «умственного труда» значение имеет не физическая сила, а психическое здоровье человека, так как в большинстве своём офисные сотрудники должны быть стрессоустой-

чивыми и моральноустойчивыми, а от психического здоровья зависит здоровье всего организма.

В качестве примера рассмотрим структуру персонала организации ООО «Аптека» (г. Н. Новгород).

По состоянию на начало 2019 года числилось 96 человек.

В таблице 1 представлены данные о структуре персонала предприятия за последние 3 года (данные на конец года).

Т а б л и ц а 1

Структура персонала организации

Категория	2017		2018		2019	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Руководители	5	5,8	5	5,5	6	6
Специалисты	18	20,9	20	21,9	21	21,8
Фармперсонал	59	68,6	62	68,1	64	66,6
Вспомогательный персонал	4	4,7	4	4,5	5	5,6
Итого	86	100,0	91	100,0	96	100,0

В таблице 2 представлены данные о движении персонала организации в течение исследуемого периода.

Т а б л и ц а 2

Показатели движения персонала организации

Наименование показателя	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Численность персонала на начало года, чел.	85	86	91
Среднесписочная численность персонала в течение года, чел.	86	91	96
Численность принятых работников в течение года, чел.	4	9	15
Численность уволенных работников в течение года, чел., в т. ч.	3	4	10
– в связи с сокращением	0	0	0
– по собственному желанию	3	5	10
– по истечении срока договора	0	0	0
– за нарушение трудовой дисциплины	0	0	0
Коэф.текучности кадров (кол.-во уволенных сотрудников / сред.численность сотрудников * 100), %	3,48	4,4	10,4

Как следует из данных таблицы, в организации можно отметить рост коэффициента текучести кадров. По итогам 2019 г. значение данного коэффициента более, чем в 2 раза, превысило значение 2017 г.

Рассмотрим один из аспектов текучести кадров – обеспечение и поддержание обеспечения профессионального здоровья персонала организации.

С целью выявления особенностей обеспечения профессионального здоровья персонала организации нами был проведен социологический опрос, в котором приняло участие 50 человек – 27 мужчин (54%) и 23 женщины (46%). Возраст сотрудников от 18 до 56 лет.

Здоровье человека формируется в зависимости от его возрастных особенностей и образа жизни. По результатам самооценки здоровья было установлено, что в последние 2-3 года 42% (21 чел.) опрошенных сотрудников считают состояние своего здоровья в целом хорошим, 38% (19 чел.) полагают, что они абсолютно здоровы, 20% (10 чел.) – что состояние здоровья удовлетворительное. Данные показатели можно связать с тем, что у сотрудников по мере возраста функциональные возможности организма снижаются, поэтому у молодых специалистов здоровье лучше, чем у специалистов с большим стажем работы.

При этом 42% сотрудника (21 чел.) редко ощущают утомление, слабость или раздражение во время рабочего процесса, а 26% (13 чел.) вообще никогда не испытывают данных ощущений. Это можно связать с тем, что 90% сотрудников (45 чел.) отметили, что им комфортно на их рабочем месте. Когда сотрудникам удобно работать в физическом и эмоциональном отношении, это положительно отражается на их профессиональном труде, силы не расходуются понапрасну и человеку проще сосредоточиться на выполняемых функциональных обязанностях.

Выяснили, что чуть больше половины опрошенных сотрудников (58% – 29 чел.) оценивают условия труда на рабочем месте в целом довольно хорошими. Немаловажную роль играет тот факт, что 70% (35 чел.) сотрудников отметили, что им оказывается моральная поддержка со стороны непосредственного руководителя. Воодушевлять своих сотрудников на новые свершения – значит вместе двигаться к результату. Работать с мотивированным коллективом намного проще. Если сотрудники мотивированы и получают моральную поддержку от руководителя, они сами проявляют инициативу и работают с полной отдачей. Стало известно, что 52% сотрудников (26 чел.) приходится работать во внеурочное время, при этом дополнительные часы оплачиваются почти половине сотрудников (12 чел.).

В ходе исследования было выяснено, какие действия работники и руководитель организации предпринимают для поддержания профессионального здоровья. Ответы распределились следующим образом: 34% сотрудников (34 чел.) указали, что формирование культуры ЗОЖ оказывает влияние на поддержание профессионального здоровья; 33% сотрудников (33 чел.) отметили, что под-

держивать профессиональное здоровье им позволяет правильная организация и охрана труда и рабочего места; 18% сотрудников (18 чел.) посчитали, что страхование работника тоже влияет на их профессиональное здоровье.

На наш взгляд, данное распределение ответов может быть связано с тем, что выбранные действия являются ключевыми аспектами при поддержании как общего здоровья, так и профессионального, поэтому работники и работодатель придерживаются именно такого плана действий.

Далее перед нами стояла задача выявить меры по поддержанию профессионального здоровья работников организации. По мнению сотрудников для поддержания их профессионального здоровья в организации не хватает проведения следующих мер:

- предоставление медицинской поддержки и медицинского контроля;
- введение физкультминуток в режим рабочего дня;
- организация совместного отдыха (выезд на природу, в горы и т.д.);
- предоставление льгот на посещение бассейна, фитнес-центров и прочих спортивных структур;
- предоставление путевок в санатории и дома отдыха;
- улучшение рабочего места путем расширения его площади;
- предоставление поощрений некурящим сотрудникам и сотрудникам занимающимся спортом.

На основании выявленных проблем и существующих мер обеспечения (поддержания) профессионального здоровья персонала организации нами были выдвинуты следующие рекомендации:

1. Пересмотреть режим рабочего дня и внедрить физкультминутки для персонала.
2. Привести рабочие места в организации в соответствие с нормативными требованиями (например, сделать перестановку мебели, визуально расширить площадь рабочего места и т.п.).
3. Организация и проведение 1 раз в сезон мероприятий корпоративного отдыха.
4. Внедрить систему поощрений некурящим сотрудникам.
5. Установить на территории организации автомат с полезной здоровой едой.
6. Частичную или полную компенсацию стоимости абонемента в фитнес-центры или бассейны работникам, которые наиболее подвержены вредным факторам при выполнении своих должностных обязанностей (на усмотрение работодателя).

Предложенные рекомендации позволят укрепить и поддержать профессиональное здоровье сотрудников. Руководителю необходимо помнить, что в современных условиях заботиться о своих сотрудниках важно, ведь здоровый персонал способен развиваться сам и развивать организацию.

Здоровье для каждого работника – его основное богатство, его капитал, благодаря которому он существует. Здоровье является одним из самых важных факторов профессиональной деятельности. Необходимо найти рациональный способ работы и отдыха, который предполагает разумное чередование периодов физического и психического стресса с периодами полного расслабления [1].

Список литературы

1. Дубровский В.И. Валеология. Здоровый образ жизни. М.: Флинта, 2016. 560 с.
2. Скрипниченко Л.С., Юркова И.Г. Организационное поведение. Краснодар.: Изд-во Кубанский гос. Ун-т, 2019. 144 с.
3. 2021 ЗожМания. [Электронный ресурс]. URL: <https://zozhmania.ru/ozdorovlenie/zdorovyj-obraz-zhizni>. (дата обращения: 29.04.2021).

ASSESSMENT AND MAINTENANCE OF THE PROFESSIONAL HEALTH OF THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

L.G. Nizhegorodova

The article discusses the results of an empirical study that reveals the features of maintaining professional health. The purpose of the study was to identify the level of support for the professional health of the organization's personnel. The main objectives of the survey were: analysis of the respondents' self-assessment of their health status, assessment of workplace comfort, identification of measures taken by management to maintain professional health.

Keywords: personnel health, occupational health, peculiarities of maintaining professional health, a program of ensuring professional health.

УДК 331.08

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ОЖИДАНИЕ VS РЕАЛЬНОСТЬ

Д.С. Обидин

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются возможности применения искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами. Цель статьи – очертить основной круг вопросов, связанных с возможностью эффективного применения ИИ к управлению персоналом, от практических до

концептуальных, поскольку природа анализа данных в применении к людям вступает в серьезные противоречия с критериями, которые общество считает важными для принятия последовательных решений. Выделяется ряд проблем, возникающих при использовании ИИ на всех этапах жизненного цикла ИИ в практике управления персоналом: операции управления персоналом, генерация данных, машинное обучение и принятие решений. Сделан вывод, что решение этих проблем заключается в выявлении причинно-следственных связей, поскольку создание алгоритмов опирается не на причинно-следственные связи, а на ассоциацию. В качестве возможных перспектив исследования выдвигается предположение о том, насколько внедрение ИИ потребует реструктуризации функции управления персоналом.

Ключевые слова: искусственный интеллект, человеческие ресурсы управление персоналом, анализ данных, машинное обучение, технологии.

Скорость, с которой бизнес-риторика в управлении персоналом перешла от больших данных к машинному обучению и искусственному интеллекту, поистине ошеломляет. Но собственно риторика не всегда соответствует реальности.

Искусственный интеллект (ИИ) традиционно относится к широкому спектру технологий, которые позволяют компьютеру выполнять задачи, обычно требующие когнитивных способностей человека, включая принятие решений. Другими словами, искусственный интеллект представляет собой способность машин имитировать адаптивное принятие решений человеком [1].

Перспективы аналитики данных легче увидеть в таких областях, как, например, маркетинг. Эффективное применение ИИ к проблемам человеческих ресурсов представляет собой совсем другие задачи. Они варьируются от практических до концептуальных, включая тот факт, что природа анализа данных в применении к людям вступает в серьезные противоречия с критериями, которые общество считает важными для принятия последовательных решений. Попытаемся очертить лишь основной круг этих проблем.

Первая проблема – сложность оценки результатов HR, например, что значит быть «хорошим сотрудником»? У этой смысловой конструкции много измерений, и ее точное измерение для большинства должностей довольно неопределенно: здесь всегда существует проблема достоверности и надежности данных, а также фактор субъективизма. В современном мире рабочий процесс – это не удел одиночек, и любая достаточно сложная работа взаимосвязана с другими видами деятельности, поэтому индивидуальную производительность сложно отделить от работы коллектива [2].

Вторая проблема – данные о человеческих ресурсах, как правило, довольно малы по стандартам науки о данных. Количество сотрудников, которое может иметь даже крупная компания, является мелочью по сравнению, например, с количеством покупок, совершаемых их клиентами. Методы науки о данных плохо работают при прогнозировании относительно редких результатов.

Третья проблема – результаты решений, связанных с человеческими ресурсами (например, кого нанимают и увольняют), имеют серьезные последствия для людей и общества, поэтому вопрос справедливости – как процедурной, так и справедливости распределения благ – имеет первостепенное значение. Центральное место здесь занимает проблема причинно-следственной связи, которая обычно отсутствует в анализе, основанном на алгоритмах.

Другими словами, на каждом этапе жизненного цикла ИИ в области управления человеческими ресурсами: «операции управления персоналом» – «генерация данных» – «машинное обучение» – «принятие решений» мы сталкиваемся с рядом пока еще не разрешимых проблем.

«Операции управления персоналом» представляют собой интересный феномен того, как организация нанимает сотрудников. Одна из причин интереса к применению инструментов науки о данных к человеческим ресурсам заключается в том, что HR выполняет очень много операций и в них вкладывается очень много денег.

Каждая из этих операций включает в себя административные задачи, каждая из которых существенно влияет на производительность организации, и каждая включает в себя определенные офисы, должностные роли, письменные инструкции и руководящие принципы для выполнения, а также фактическую деятельность и взаимодействие всех сторон. Эти операции производят объемы данных в виде текстов, записей и других артефактов. По мере того, как операции перемещаются в виртуальное пространство, многие из этих выходных данных имеют форму «цифрового следа», то есть данных отслеживания цифровой деятельности (например, онлайн-заявки на вакансии, оценка навыков), которые могут использоваться для построения алгоритмов найма.

Системы информации о человеческих ресурсах, системы отслеживания кандидатов, цифровой отбор и другие маркеры – все это важные исходные данные для этапа «генерации данных». Как правило, эти входные данные должны быть извлечены из нескольких баз данных, преобразованы в надлежащий формат и объединены, прежде чем можно будет провести анализ.

Под «машинным обучением» понимается широкий набор методов, которые могут адаптироваться и учиться на данных для создания алгоритмов, которые лучше справляются с задачей, обычно с прогнозированием. В бизнес-контексте наиболее распространенным применением технологий машинного обучения стали «контролируемые» приложения, в которых специалист по данным создает алгоритм машинного обучения, определяет наиболее подходящую метрику для оценки его точности и обучает алгоритм, используя обучающую выборку.

Эти алгоритмы имеют некоторые важные отличия от традиционных подходов, используемых в HR. Исследователь выбирает гипотезу для проверки и переменные, с помощью которых она исследуется. Этот процесс дает сведения для приема на работу, по одному тесту за раз. Машинное обучение, напротив, генерирует один алгоритм, использующий множество переменных.

«Принятие решений», заключительный этап, касается того, как мы используем идеи модели машинного обучения в повседневных операциях.

Таким образом, можно выделить четыре общие проблемы ИИ в сфере управления персоналом: сложность кадровых явлений, небольшие данные, этические и правовые ограничения и реакция сотрудников на управление ИИ. Чтобы сделать эти проблемы решаемыми, их необходимо обсуждать в контексте конкретных этапов жизненного цикла ИИ в сфере управления персоналом, на которых они наиболее актуальны.

1. Этап генерации данных. Сложность, присущая многим явлениям в сфере управления персоналом, проявляется уже на этапе генерации данных. Самым важным источником сложности может быть тот факт, что нелегко измерить, что представляет собой «хороший сотрудник», учитывая, что требования к должности широки, мониторинг результатов работы оставляет желать лучшего, а предубеждения, связанные с оценкой индивидуальной производительности, огромны [2].

Что касается данных, не все атрибуты действий HR измеряются; не все детали операций оставляют цифровые следы, которые можно было бы зафиксировать, и не все оставленные следы можно извлечь и преобразовать в пригодный для использования формат по разумной цене.

Не существует и списка «стандартных» переменных, которые работодатели предпочитают собирать и сохранять в своих кадровых операциях. Поведенческие показатели, полученные на основе опросов, например, значительно различаются в разных организациях, как и показатели эффективности работы.

Сложно ожидать и идеальных показателей производительности, поскольку их не существует. Объективные показатели результатов деятельности, основанные на заранее определенных целях и ключевых показателях эффективности, являются информативными, но они никогда не являются полными.

Таким образом, существует разрыв между сообществом специалистов по науке о данных, которое понимает аналитику, но не HR, и сообществом HR, которое понимает HR, но не аналитику. В более долгосрочной перспективе ИИ может сам проанализировать исследовательскую литературу, чтобы определить вопросы, которые можно задать, и модели, которые можно протестировать с учетом имеющихся данных.

Небольшие данные – это фундаментальная проблема для аналитики человеческих ресурсов. Большинство работодателей не нанимают много работников и не собирают достаточно других данных, чтобы использовать методы машинного обучения, потому что у них не так много сотрудников. Хотя анализ исследований по машинному обучению показывает, что доступ к большим данным имеет существенные преимущества, с точки зрения точности прогнозов [3].

2. Этап машинного обучения. Использование алгоритма или любого правила принятия решения при приеме на работу является проблемой для «обучающего» аспекта машинного обучения из-за выборки, которую он генерирует. Другими словами, возможность для алгоритма машинного обучения продолжать обучение исчезнет, если мы будем использовать только этот алгоритм для принятия решений о найме [4].

Проблема заключается в том, что отбор на основе критериев приема на работу препятствует изучению этих критериев по любому критерию. При более стандартной практике приема на работу, когда используется только несколько критериев отбора, можно отключать их по одному, чтобы увидеть эффект. Алгоритм, созданный с помощью машинного обучения, работает как единое целое, объединяющее множество переменных в общую модель. В результате гораздо сложнее отключить только один критерий.

3. Этап принятия решения. Исследователи отмечают, что когда лица, принимающие решения, пытаются применить прогнозы, полученные с помощью машинного обучения, возникают три основных проблемы. Первая касается справедливости и правовых вопросов, вторая – недостаточной объяснимости алгоритма, а третья – вопроса о том, как сотрудники будут реагировать на алгоритмические решения [1].

4. Реакция сотрудников на алгоритмические решения. Изменения в формальном процессе принятия решений, связанные с внедрением алгоритмов, неизбежно влияют на опыт и поведение сотрудников. Если найм берут на себя алгоритмы, а руководители не играют никакой роли в этом процессе, будут ли они так же преданы новым сотрудникам, как если бы они принимали решения о найме?

Таким образом, как отмечает большинство исследователей, главный принцип, имеющий отношение к решению этих проблем на всех этапах жизненного цикла ИИ, – это выявление причинно-следственных связей. Поскольку создание алгоритмов опирается на ассоциацию, а не на причинно-следственную связь, отсутствие понятий причинно-следственной связи значительно затрудняет создание наборов данных, необходимых для анализа: нам нужно больше

данных, потому что мы не знаем, что выбрать. Но это требует и больших расходов.

Насколько внедрение ИИ потребуют реструктуризации функции управления персоналом – важный вопрос. Безусловно, руководители отдела кадров должны понимать и облегчать этапы генерации данных и машинного обучения в жизненном цикле ИИ. Линейным руководителям также придется обновить свой набор навыков. Для них ИИ должен означать «расширенный интеллект», осознанное использование аналитических данных персонала при принятии решений.

Список литературы

1. Cappelli P. There's No Such Thing as Big Data in HR // Harvard Business Review. 2017. June. URL: <https://hbr.org/2017/06/theres-no-such-thing-as-big-data-in-hr>.
2. Pfeffer J., Sutton R. Hard Facts, Dangerous Half-Truths and Total Nonsense: Profiting from Evidence-Based Management. // Harvard Business Review Press, 2006. March. P. 35–42.
3. Fortuny J., Martens D., and Provost F. Predictive modeling with big data: is bigger really better? // Big Data. 2014. № 1(4). P. 215–226.
4. Lee M.K., Kusbit D., Metsky E., Dabbish L. 2015. Working with machines: The impact of algorithmic, data-driven management on human workers // Proceedings of the 33rd Annual ACM SIGCHI Conference. New York, NY: ACM Press, 2015. P. 1603–1612.

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: EXPECTATION VS REALITY

D.S. Obidin

The article discusses the possibilities of using artificial intelligence in human resource management. The purpose of the article is to outline the main range of issues related to the possibility of effective application of AI to personnel management, from practical to conceptual, since the nature of data analysis when applied to people comes into serious conflict with the criteria that society considers important for making consistent decisions. A number of problems are highlighted that arise when using AI in the practice of personnel management at all stages of the AI life cycle: personnel management operations, data generation, machine learning and decision making. It is concluded that the solution to these problems is to identify cause-and-effect relationships, since the creation of algorithms is based not on cause-and-effect relationships, but on the association. As possible perspectives of the research, it is suggested to what extent the introduction of AI will require the restructuring of the personnel management function.

Keywords: artificial intelligence, human resources, personnel management, data analysis, machine learning, technology.

ХАРАКТЕР СВЯЗИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПРОФЕССИИ

Е.А. Овчарук

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Изучается влияние типов организационной культуры и удовлетворенности трудом в профессиональной деятельности. Интерес к организационной культуре в организации возрастает с каждым годом, это связано с тем, что возрастает понимание того влияния, которое оказывает культура на эффективность и успех организации. Организационная культура является связующим звеном, которое объединяет сотрудников компании. Одно из важнейших условий развития профессионального самосознания – это удовлетворенность трудом сотрудников в разных профессиях. Рынок труда растет, появляются все новые профессии, что дает возможность профессионалам выбирать корпорации, компании, холдинги. Вопрос о влиянии удовлетворённости трудом на эффективность работы сотрудников становится значимым, приходит понимание, что сотрудники являются ценностью любой организации. В связи с чем работодатели ориентированы поддерживать лояльность и удовлетворенность трудом сотрудников. Важно отметить, что организационная культура является одним из основных источников удовлетворенности трудом.

Ключевые слова: организационная культура, методы исследования организационной культуры, удовлетворенность трудом, ценности.

Интерес к организационной культуре в организации возрастает с каждым годом, это связано с тем, что возрастает понимание того влияния, которое оказывает культура на эффективность и успех организации.

Современный уровень менеджмента полагает, что объектом управленческой деятельности являются не процессы, кадры и их деятельность, а тип организационной культуры. Использование новых управленческих технологий становится невозможным без освоения основ организационной культуры, которая дает комплексное понимание процессов и функционирования организаций с учетом внутренних механизмов поведения людей в динамически изменяющихся контекстах. Люди создают организационную культуру в качестве механизма воспроизведения социального опыта, который помогает жить, сохранять единство и целостность сообщества при взаимодействии с другими сообществами [1, с. 74–75].

Изучение организационной культуры является одним из приоритетных направлений исследований в современном комплексе прикладных психологических дисциплин о трудовой деятельности человека и управлении персона-

лом. В рамках разработки данной проблематики создана обширная база различных концепций и методик для классификации типов и форм организационных культур, характера ее влияния на показатели успешности деятельности организаций и диагностических методов, пригодных для использования в прикладных условиях. При этом существует проблема в разработанности анализа механизмов, на основании которых организационная культура оказывает влияние на эффективность деятельности сотрудников организации [2].

Для чего необходимо изучать удовлетворенность трудом? Вопрос о влиянии удовлетворённости трудом на эффективность работы сотрудников остается открытым, но уже приходит понимание, что сотрудники являются ценностью любой организации. Со стороны организации удовлетворенность включает аспекты, которые формируют лояльность у сотрудников и позволяют удерживать их в компании. Изучая данный параметр, удастся получить информацию о силе приверженности и привязанности сотрудников к организации, в которой они работают. Позиция руководства организаций о том, что нет незаменимых сотрудников, в настоящее время теряет актуальность. Сегодня если ценный сотрудник находится на грани увольнения, то данная ситуация нежелательна для организации. В ситуации, когда сотрудник, который не устраивает организацию результатами своей работы и её качеством, считает выполнение своих обязанностей удовлетворительными и не планирует ее покидать, – это повод для размышления руководства. Условия труда создает работодатель, данный по удовлетворенности трудом сотрудников – информация о кадровых рисках в компании [3, с. 177].

Наша работа посвящена исследованию влияния организационной культуры и удовлетворенности трудом в зависимости от профессии.

Эмпирическая база исследования

Исследований проведено в крупной компании Нижнего Новгорода, в котором приняли участие 174 человек – 109 мужчин, 65 женщин в возрасте от 18 до 58 лет, среди них сотрудники разных специальностей, профессий и отделов.

Гипотеза: организационная культура, которая преобладает в компании, а также степень согласованности её характеристик с представлениями сотрудников об идеальной для них организационной культуре, оказывает влияние на удовлетворённость профессиональной деятельностью.

Проведем сопоставление текущей и желаемой организационной культуры с позиций генеральных директоров компании и сотрудников отделов, обработаем результаты удовлетворенности трудом по отделам и проведем корреляционный анализ организационной культуры и удовлетворенности.

Методы исследования

Для проведения эмпирического исследования нами были выбраны 2 методики:

1. Диагностика организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна (OCAI) является популярной и известной методикой, в основе которой находится теоретическая модель – «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей». В зависимости от внутрикорпоративных отношений и характер, существует четыре типа корпоративной культуры: бюрократическая, клановая, рыночная и адхократическая [4].

Главные измерения:

- гибкость, дискретность/стабильность и контроль;
- внешний фокус и дифференциация / внутренний фокус и интеграция.

2. Удовлетворенность трудом.

Для определения параметра удовлетворенности трудом сотрудников была выбрана методика отечественных авторов: «Интегральная удовлетворенность трудом» Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. [5, с. 325-326].

Интегративным показателем, отражающим благополучие либо неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит в себе оценки интереса к выполняемой работе, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством и др. Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие.

Представляется, что результаты данного эмпирического исследования составят практическую значимость для психологов в сфере управления человеческими ресурсами, что даст возможность прогнозировать удовлетворённость трудом при изменении тех или иных компонентов организационной культуры предприятия.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2020. 381 с.
2. Леонова А.Б., Султанов Ф.Р. Мотивационно-ценностные ориентации персонала и привлекательность организационной культуры. Вопросы психологии. 2018. С. 80–91.
3. Соломанидина Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов // Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин / 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2020. 323 с.

4. 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»).

5. 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.

THE NATURE OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION, DEPENDING ON THE PROFESSION

E.A. Ovcharuk

The article is devoted to the study of the influence of the types of organizational culture and job satisfaction in professional activity. The interest in organizational culture in the organization increases every year, this is due to the fact that there is an increasing understanding of the impact that culture has on the effectiveness and success of the organization. Organizational culture is the link that unites the company's employees. One of the most important conditions for the development of professional self – awareness is the satisfaction with the work of employees in different professions. The labor market is growing, new professions are emerging, which allows professionals to choose corporations, companies, and holdings. The question of the impact of job satisfaction on the performance of employees becomes significant, it becomes clear that employees are the value of any organization. In this regard, employers are focused on maintaining loyalty and satisfaction with the work of employees. It is important to note that organizational culture is one of the main sources of job satisfaction.

Keywords: Organizational culture, organizational culture research methods, satisfaction of labor, values.

УДК 159

ОПТИМИЗАЦИЯ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЭТАПА ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ (НА ПРИМЕРЕ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПРОДАЖАМ)

А.Е. Приданова

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлено исследование зависимости желаемого портрета кандидата от этапа организационного развития. Рассмотрены основные этапы цикла компании и основополагающие факторы, влияющие на достижение цели компании на каждом конкретном этапе. Описаны 4 портрета потенциального кандидата на позицию «Менеджер по продажам», характерных для предпочтительных кандидатов разного этапа организационного развития. Представлен сравнительный анализ желаемого портрета кандидата и фактически принятого на работу сотрудника в каждой из групп.

Ключевые слова: жизненный цикл организации, «портрет» кандидата, подбор персонала.

Каждый бизнес-процесс подразумевает определенные финансовые и энергетические затраты как со стороны собственников и топ-менеджеров, так и со стороны линейного персонала.

Одним из таких бизнес-процессов является подбор персонала.

Важно учитывать и исследовать каждый этап, чтобы грамотно выстраивать кадровую политику компании с акцентом на целях, актуальных для данного этапа развития.

При грамотном отслеживании денежных потоков внутри организации издержки на подбор учитываются. Важно понимать, что подбор персонала – это тоже важный пункт в списке всех затрат. Соответственно, весь процесс должен быть четко отлажен, подобно механизму часов. Как мы понимаем, цена ошибки может дорого обойтись. Именно поэтому важно учитывать все факторы, от которых зависит качественный подбор сотрудника.

Одной из ключевых составляющих организационной политики является кадровая политика. Важно планировать кадровую комплектацию в соответствии с жизненным циклом компании.

Целью исследования являлось выявление зависимости желаемого портрета кандидата при подборе персонала от этапа организационного развития.

Гипотеза исследования: существует зависимость желаемого портрета кандидата от стадии развития организации.

Было выделено много концепций организационного развития, но в первую очередь опирались на исследования Поварницыной, Емельяновой, Г.В. Широковой, О.С. Виханского.

Исследование

Выявление стадии развития организации проводилось на основе методики оценки этапа организационного развития М.В. Прохоровой [1], позволяющей диагностировать этап развития бизнеса на основе выделенных характеристик организации.

В исследовании приняли участие 44 компании по всей России из разных областей (производство и продажа стройматериалов, продуктов питания, риэлторские агентства и др.)

Исследовались основополагающие факторы, на которые обращает внимание руководитель при выборе потенциального претендента на должность «Менеджер по продажам».

В зависимости от стадии организационного развития компании были разделены на 4 равные группы: организация на стадии становления, роста, зрелости и упадка, способного перейти в стадию развития [2].

Среди руководителей всех организаций был проведён опрос, каким он видит своего потенциального менеджера по продажам. Учитывались 4 ключевых фактора: опыт работы в профильной области, опыт работы в продажах, образование и личностные характеристики.

Опросник изначально был направлен на формирование «скелета» в портрете кандидата, то есть основных факторов, на которые обращает внимание руководитель при выборе соискателя на должность.

Прохождению опросника предшествовало видео-интервью, где портрет кандидата обсуждался более детально, и мною были заданы вопросы, конкретизирующие представление о потенциальном кандидате на позицию «Менеджер по продажам».

В результате анализа полученных данных по каждой группе компаний были сформированы 4 целостные модели компетенций, характерных для предпочтительных кандидатов разного этапа организационного развития:

1. Портрет кандидата, разработанный для первого этапа развития: молодой человек (19–26 лет в среднем), не имеющий большого опыта в нише, но обладающий определенным набором характеристик, необходимых для успешного развития профессионального опыта. Личностные характеристики, отмеченные в числе важных: инициативность, развитые коммуникативные навыки, финансовые амбиции.

2. Портрет кандидата, разработанный для этапа роста: молодой человек в возрасте в среднем от 20 до 40 лет, профильный опыт не обязателен, принципиален опыт продаж, личностные характеристики: честный, активный, заряженный.

3. Портрет кандидата, разработанный для этапа стабилизации: возраст 25-32 года, так как, по мнению руководителя, люди данного возрастного промежутка более обучаемы, проактивны, менее скептичны. Знание программ и наличие большого профильного опыта не обязательно, важны такие личностные характеристики, как обучаемость (в компаниях развита система наставничества), важна «живость в глазах», грамотность и начитанность (во многих компаниях при собеседовании спрашивают, какие книги читает кандидат, акцент на желании обучаться и самообучаться).

4. Портрет кандидата, разработанный для этапа упадка: возраст не имеет значения, важен высокий опыт в продажах и в нише, из личностных характеристик важны такие показатели, как уверенность в завтрашнем дне, поиск работы на перспективу: в числе прочих факторов – опыт руководства коллективом и работа в компаниях-конкурентах, которые выше по рангу на рынке.

Полученные данные помогают сделать вывод о существовании определенной тенденции при подборе кандидатов работодателем в зависимости от этапа организационного развития. При выборе кандидата на работу руководитель действует согласно ведущей цели бизнеса на текущей фазе развития.

Следует отметить, что данные собирались непосредственно перед процессом подбора, то есть сначала формировалось представление каждого руководителя о потенциальном сотруднике, далее, опираясь на полученный «портрет», осуществлялся поиск целевого кандидата. Соответственно, была возможность сравнить, что подразумевалось на входе и что получилось на выходе для каждой конкретной ситуации.

В итоге было 4 картины на старте и 4 полноценных картины, характеризующие фактическое положение дел. Так, в группе компаний, находящихся на 1-ом этапе организационного развития в 73% случаев (8 из 11) желаемый портрет кандидата не совпадал с характеристиками принятого на адаптацию сотрудника. Если коротко – руководитель на старте занижил свои ожидания. В процессе подбора руководитель уделял большое внимание презентации компании, что давало лучшую конверсию количества целевых соискателей.

В группах 2 и 3 (компании на стадии активного роста и зрелости) желаемый портрет кандидата совпадал с фактически выведенным на работу кандидатом (если брать во внимание 4 показателя, на которые был направлен фокус).

Группа компаний на стадии упадка в 81% случаев (9 из 11) желаемый портрет кандидата не совпадал с характеристиками принятого на работу соискателя. Ситуация обратная первой – руководитель завысил на старте свои ожидания. Если проще, мнение о себе было высокое, что можно было охарактеризовать следующей фразой: «Мы крутые – соискатели должны за нас бороться».

Выводы

Грамотно подобранный персонал организации – это одна из ключевых задач современных руководителей. Актуальность правильного подбора персонала очевидна большинству руководителей, HR-директоров и рекрутеров. Ошибка, совершенная при подборе, может дорого обойтись любой серьезной компании.

При найме кандидатов, ориентируясь на долгосрочную перспективу, очень важно в числе прочих факторов учитывать этап организационного развития, на котором находится компания.

Организация в своем развитии проходит 4 этапа, выстраивает всю свою деятельность в согласии с особенностями каждой фазы развития. Важно учитывать и исследовать каждый этап, чтобы грамотно выстраивать кадровую политику компании с акцентом на целях, актуальных для данного этапа развития.

Возможности и ограничения полученных результатов

Говоря о пользе данного исследования, хотелось бы вернуться к вопросу о затратах на подбор персонала.

Умение грамотно выявить и учесть этап развития организации при подборе персонала поможет сэкономить издержки на функцию комплектации команды новыми кадрами и, что главное, увеличит шансы найти сотрудника на долгое взаимодействие.

Результаты исследования помогут оптимизировать процесс подбора персонала и, соответственно, сократить издержки на данную функцию.

Основной барьер внедрения связан с неготовностью руководителя той или иной организации грамотно оценить этап развития компании. На своём этапе задача hr-консультанта – перед подбором непосредственно оценить стадию цикла развития компании.

Список литературы

1. Прохорова М.В., Разработка методики оценки этапа организационного развития // Российское предпринимательство. 2017. №4. С. 641–658.
2. Широкова Г.В. Основные направления исследований в теории жизненных циклов организации // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. Менеджмент. 2006. №2. С. 25–42.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М.: Academia, 2014. 224 с.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. М.: Экономистъ, 2003. 528 с.

OPTIMIZATION OF RECRUITMENT DEPENDING ON THE STAGE OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT (FOR EXAMPLE, SALES MANAGERS)

A.E. Pridanova

The paper presents the study of the dependence of the desired candidate profile on the stage of organizational development. The paper covers the main stages of the company cycle and the underlying factors which influence the company's goals achievement at the each stage. There are described 4 profiles of a potential candidate for the position of "Sales Manager", which characterize preferred candidates on different stages of organizational development. Also, the article provides the comparative analysis of the desired profile of the candidate and the actually recruited employee in each group.

Keywords: life cycle of an organization, «portrait» of the candidate, recruiting.

EYE-TRACKING КАК АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ИЛИ ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ К ПОЛИГРАФУ ТЕХНОЛОГИЯ ДЕТЕКТИРОВАНИЯ ЛЖИ

Е.И. Селезнева, А.А. Воронова

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлен теоретический обзор экспериментальных исследований отечественных и зарубежных авторов, систематизирующий накопленное знание информативных психофизиологических маркеров, позволяющих достоверно идентифицировать правдивые и ложные ответы. Рассматриваются основные авторские подходы к оценке динамики комплекса психофизиологических показателей намеренного сокрытия информации, выявляемой при помощи технологии Eye-Tracking как альтернативного или дополнительного к полиграфическому методу тестирования. Представлены разнообразные дизайны исследований и выводы, позволяющие понять неоднозначность получаемых разными авторами результатов. В статье также нашли свое отражение тенденции последних лет, отражающие перспективность совместного использования полиграфа и Eye-Trackinga с последующим вычислением интегративного индекса лжи на основе наиболее информативных показателей окуломоторной активности и датчиков полиграфа.

Ключевые слова: детектирование лжи, намеренное сокрытие информации, заведомо ложная информация, полиграфия, Eye-Tracking, полиграф, Eye-Tracker, кожно-гальваническая реакция (КГР), саккады, фиксации.

Введение. В настоящее время весьма существенной во многих сферах профессиональной деятельности является проблема выявления феномена намеренного сокрытия информации, достоверность которой оценивается с помощью известного и широко распространенного полиграфа – технического средства, позволяющего классифицировать значимость воздействующих на испытуемого стимулов путем измерения совокупности вегетативных физиологических изменений, которые вызваны той или иной эмоцией человека.

Однако данная технология не лишена недостатков, в том числе непосредственно влияющих на достоверность получаемых в ходе проверки сведений. К таковым главным образом можно отнести контактный характер, осознаваемость (испытуемому задаются прямые вопросы) и субъективность (необходимо участие специалиста-полиграфолога, интерпретирующего результаты на основе своего субъективного опыта) метода и, как следствие, «слабый» правовой статус.

В этой связи рядом исследователей рассматривается возможность применения альтернативных или дополнительных к полиграфу методов детектирования

лжи. К таковым можно отнести метод, основанный на регистрации движения глаз, преимущества которого кратко можно сформулировать следующим образом: окуломоторные реакции можно регистрировать без взаимодействия экспериментатора и испытуемого; на исследование требуется в 5 раз меньше времени; процедура оценки является более комфортной для респондента; глазодвигательная активность является необходимым элементом психических процессов, связанных с получением, преобразованием и использованием сенсорного зрительного сигнала, а также состояний, деятельности и общения человека. Именно поэтому исследователь, регистрируя и анализируя движения глаз, получает доступ к скрытым (внутренним) формам активности, обычно протекающим в свернутой форме, исключительно быстро и неосознанно.

Несмотря на существенные преимущества оценки динамики глазодвигательной активности далеко не все авторы разделяют идею самостоятельного применения данной технологии, склоняясь к идее совместного применения Eye-Tracking и полиграфа с последующим выведением интегрированного индекса лжи. Целью настоящей статьи является теоретический обзор авторских подходов к оценке динамики комплекса психофизиологических показателей намеренного сокрытия информации, выявляемой при помощи технологии Eye-Tracking как альтернативного или дополнительного к полиграфическому методу детектирования лжи.

Изложение основного материала статьи. При применении тех или иных технических средств для оценки сообщаемой информации закономерно возникает вопрос об индикаторах ее недостоверности. В случае с Eye-Tracker данный вопрос звучит особенно остро, поскольку все еще остается дискуссионным по причине разрозненности сведений, получаемых в ходе многочисленных экспериментов, и отсутствия единого макета процедуры детектирования лжи.

Так, например, исследователи [1; 2; 3] обнаружили, что испытуемые демонстрируют больший рост диаметра зрачка в ответ на ложные заявления, чем на правдивые.

Используя параметры движения глаз для обнаружения обмана или попытки участников скрывать информацию при предъявлении тестовых вопросов на мониторе компьютера, Baker, Stern, и Goldstein обнаружили, что продолжительность фиксации была более длительной для лживых, чем для правдивых испытуемых [4].

Другие исследователи смогли обнаружить попытки скрыть информацию, проанализировав паттерны движения глаз, в то время как участники рассматривали изображения мест преступления или знакомые и незнакомые стимулы [5].

Принципиальная возможность успешного применения технологии Eye-Tracking при выявлении причастности тестируемых к определенным событиям методом множественных сравнений зрительных образов была доказана А.С. Огневым. Испытуемые, совершавшие определенные действия с предметами и пытавшиеся скрыть это, характеризуются избирательностью внимания к изображениям данных предметов. Они либо демонстрировали повышенное внимание к таким изображениям, либо пытались их игнорировать. Испытуемые, не совершавшие никаких действий с предметами и дающие правдивые ответы, равномерно распределяли время рассматривания между всеми визуальными стимулами. Точность выявления причастности испытуемого к одной из групп составила более 90% [6].

Основываясь на многочисленных данных, показавших, что длительность рассматривания, а также продолжительность и число фиксаций увеличиваются при наблюдении знакомого лица в сравнении с ситуацией наблюдения незнакомого лица [7; 8], была разработана методика, позволяющая сравнить характеристики движений глаз в задаче поиска знакомого лица среди незнакомых в случаях правдивого ответа и сознательного сокрытия информации [9]. По результатам проведенного исследования лишь часть гипотез нашла свое подтверждение.

В дальнейшем Ю.В. Бессонова с соавторами обнаружили, что правдивый ответ, независимо от типа стимула (графического или текстового), проявляется в меньшем количестве повторных фиксаций, более медленном моторном ответе, большем количестве фиксаций на ответе, высокоскоростных низкоамплитудных саккадах. Ложный ответ характеризуется изменением последовательности рассматривания, увеличением амплитуды и скоростных показателей саккад, ростом количества повторных фиксаций при снижении количества фиксаций на выбираемом ложном ответе, снижением общего времени, уделяемого рассматриванию, и длительности фиксации на ответе [10].

Ранее исследователи Университета Юты [11] провели два эксперимента для оценки нового подхода к детекции лжи, основанного на предположении, что ложь требует больше когнитивных усилий, чем правдивый ответ. Полученные данные позволяют утверждать, что обман связан с большим увеличением диаметра зрачка. Вместе с тем было замечено, что невиновные участники сильнее реагировали на утверждения, связанные с преступлениями, чем на нейтральные заявления, хотя все их ответы были правдивыми. Как и ожидалось, виновные участники в целом делали больше фиксаций, дольше читали и отвечали на вопросы, чем невиновные участники. Кроме того, согласно предположениям и предшествующим исследованиям [12; 13], показавшим, что мигание глаз по-

давляется в условиях когнитивной нагрузки, виновные участники моргали значительно реже, когда читали и отвечали на утверждения неправдиво. Однако, вопреки ожиданиям, виновные участники делали меньше фиксаций и тратили меньше времени на чтение утверждений о совершенном ими преступлении, чем на утверждения о другом преступлении или нейтральные утверждения. Выяснилось, что разница между виновными и невиновными участниками была больше, когда тест содержал только простые заявления, чем, когда он содержал сочетание простых и сложных заявлений. Вместе с тем было обнаружено, что высокомотивированные невиновные участники сделали меньше фиксаций, чем низкомотивированные невиновные участники. И наоборот, не было никакой разницы между группами виновных с высокой и низкой мотивацией в количестве фиксаций. Результаты экспериментов подтвердили гипотезу о том, что ложь требует больше когнитивных усилий, чем правдивый ответ, вследствие этого скрывающий что-либо человек вероятнее всего будет иметь увеличенный диаметр зрачков, а также медленнее читать вопросы, отвечать и реже моргать при чтении инкриминирующих заявлений.

В последние годы Следственным комитетом России разрабатывается методика выявления скрываемой информации при опознании лицом релевантного стимула с применением Eye-Tracker [14]. По результатам исследований было установлено, что сведения, полученные на полиграфе и Eye-Tracker при кадровых обследованиях, совпадают на 80,1% в зависимости от тематики скрываемой информации (злоупотребление алкоголем, употребление наркотиков, совершение уголовно наказуемых действий и так далее). Интерес федерального государственного органа, осуществляющего свои полномочия в сфере уголовного судопроизводства, к исследованию глазодвигательных реакций доказывает перспективность технологии Eye-Tracking как метода выявления фактов намеренного сокрытия информации.

Отдельного внимания заслуживают результаты эксперимента корейского исследователя Eun-Ji Lee с целью проверки эффективности замены полиграфа на индекс зрачка или использования его в комплексе с полиграфом. Было установлено, что диаметр зрачка значительно расширен и проводимость кожи значительно увеличена при ответах виновной группы на вопросы, связанные с преступлением. Кроме того, интегрированный индекс, представленный в виде ROC-кривой индекса зрачка и данных полиграфа, компенсирует низкую дискриминационную чувствительность дыхания и частоты сердечных сокращений. Интегрированный индекс представляется наиболее чувствительным индексом детекции лжи по сравнению с другими индивидуальными индексами. Следует также отметить, исходя из полученных данных, что не только индекс диаметра

зрачка дополняет недостатки полиграфа, но и дополнительное использование полиграфа при измерении диаметра зрачка повышает точность выявления лжи [15]. Также показатели айтрекинга активно применяются для идентификации разных состояний, включая компетенции в языке [16-17], что еще раз подтверждает их применимость в контексте детекции лжи.

Заключение. Представленный обзор экспериментальных исследований позволил обобщить и систематизировать накопленное знание информативных психофизиологических маркеров, позволяющих достоверно идентифицировать правдивые и ложные ответы с учетом подходов к применению технологии Eye-Tracking как альтернативного или дополнительного к полиграфическому методу тестирования.

Поскольку даже при самой высокой заявленной точности полиграфического тестирования значительное количество испытуемых (10% при 90% точности) будет ошибочно идентифицировано как виновные, весьма перспективным представляется параллельное применение Eye-Tracking и полиграфа с последующим выводением на основе ROC-анализа интегрированного индекса (как наиболее чувствительного по сравнению с другими индивидуальными индексами лжи), объединяющего индекс зрачка и данные полиграфа (в особенности показатели кожно-гальванической реакции – КГР).

Список литературы

1. Dionisio D.P. Differentiation of deception using pupillary responses as an index of cognitive processing / Dionisio D.P., Granholm E, Hillix W.A, Perrine W.F. Psychophysiology. 2001. P. 205–211.
2. Heilveil I. Deception and pupil size. Journal of Clinical Psychology. 1976. P. 675–676.
3. Lubow R.E., Fein O. Pupillary size in response to a visual guilty knowledge test: New technique for the detection of deception. Journal of Experimental Psychology: Applied. 1996. P. 164–177.
4. Baker L. The gaze control system and the detection of deception / Baker L., Stern J.A, Goldstein R. // Final report to the U.S. Government (Contract #90-F131400) Washington University, Department of Psychology; St. Louis. 1992.
5. Althoff R.R. Eye-movement-based memory effect: A reprocessing effect in face perception / Althoff R.R, Cohen N.J. Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory and Cognition. 1999. P. 997–1010.
6. Огнев А.С. Валидность айтрекинга как инструмента психодиагностики / А.С. Огнев, Э.В. Лихачева // Успехи современного естествознания. 2015. № 1–8. С. 1311–1314.
7. Ryan J.D. The obligatory effects of memory on eye movements / Ryan J. D., Hannula D. E., Cohen N. J. // Memory. 2007. Т. 15. № 5. P. 508–525.

8. Seymour T.L. Using response time measures to assess “guilty knowledge” / Seymour T.L., Seifert C.M., Shafto M.G., Mosmann A.L. // *The Journal of Applied Psychology*. 2000. № 85. P. 30–37.
9. Меньшикова Г. Я. [и др.] Особенности движения глаз при ложных и правдивых ответах // *Айтрекинг в психологической науке и практике*. М.: Когито-Центр. 2015. С. 163–170.
10. Бессонова Ю.В. Окуломоторные маркеры субъективной значимости стимулов / Бессонова Ю.В., Обознов А.А., Петрович Д.Л. // *Тезисы докладов*. Светлогорск, 20–24 июня 2016 г. М.: Институт психологии РАН. 2016. С. 152–153.
11. Cook A. E., et al. Lying Eyes: Ocular-motor Measures of Reading Reveal Deception / *Experimental Psychology*, 2012, №18 (3). P. 301–313.
12. Siegle G.J. Blink before you think: Blinks occur prior to and following cognitive load indexed by pupillary responses / Siegle G.J., Ichikawa N., Steinhauer S. *Psychophysiology*. 2008. P. 679–687.
13. Stern J.A., Walrath L.C., Goldstein R. The endogenous eyeblink // *Psychophysiology*. 1984. V. 21. №. 1. P. 22–33.
14. Жбанкова О.В., Гусев В.Б. Применение айтрекинга в практике профессионального отбора кадров // *Экспериментальная психология*. 2018. Т. 11. №.1. С. 156–165.
15. Lee E.J. Increase of Lie Detection Accuracy through Integrated Measurement of Pupil Dilation and Polygraph / Lee E.J., Lee J.H. // *International Journal of Psychophysiology*. 2018. V. 131. P. S124–S125.
16. Demareva V. Eye-tracking based lie detection: universal and specific eye movement patterns in lie and truth reading / Demareva V., Edeleva Y. // *Procedia Computer Science*. Postproceedings of the 10th Annual International Conference on Biologically Inspired Cognitive Architectures, BICA 2019. 2020. V. 169. P. 673–676.
17. Demareva V.A. Psychophysiological features of reading in a foreign language: an eye tracking study / Demareva V.A., Edeleva Yu.A., Mukhina E.A. // *Вестник психофизиологии*. 2020. № 4. С. 136–142.

EYE-TRACKING AS AN ALTERNATIVE OR ADDITIONAL POLYGRAPH LIE DETECTION TECHNOLOGY

E.I. Selezneva, A.A. Voronova

The article presents a theoretical review of experimental studies of domestic and foreign authors, systematizing the accumulated knowledge of informative psychophysiological markers that allow reliably identifying true and false answers. The main author's approaches to the assessment of the dynamics of the complex of psychophysiological indicators of intentional concealment of information revealed using the Eye-Tracking technology as an alternative or additional to the polygraphic testing method are considered. A variety of research designs and conclusions are presented that allow us to understand the ambiguity of the results obtained by different authors. The article also reflects the trends of recent years, reflecting the prospects of joint use of the polygraph and Eye-Tracking, followed by the calculation of the integrative lie index based on the most informative indicators of oculomotor activity and polygraph sensors.

Keywords: lie detection, deliberate concealment of information, deliberately false information, Polygraphy, Eye-Tracking, polygraph, Eye-Tracker, skin-galvanic reaction (GSR), saccades, fixations.

УДК 159

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕНТАЛИТЕТА И ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА: ОРГАНИЗАЦИОННО-КУЛЬТУРНЫЙ АСПЕКТ

А.Н. Тюргашикина

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

В настоящее время в России, как и мире в целом, меняются трудовые ценности потенциального и реального персонала компаний. Необходимость ценностных изменений диктуется наступлением нового технологического уклада, базирующегося на технологических и управленческих инновациях. В эпоху кардинальных общественных изменений возникает интерес к такому явлению, как профессиональный менталитет, и в первую очередь его ценностному ядру. Представлены результаты исследования ценностного отношения к труду в организационной культуре индустриального колледжа.

Ключевые слова: организационная культура, профессиональный менталитет, ценности, отношение к труду.

Довольно длительный период приоритетными сферами управления в России выступали финансовые вопросы, а также процессы рационального формирования организации и производственная техника. Ценности и установки трудовой деятельности являлись второстепенным ресурсом, а создание культурной среды в процессе трудовой деятельности происходило в основном стихийно, при этом интерес к сфере ценностей со стороны ученых постоянно увеличивался. Сейчас в практике управления наиболее эффективной и применимой является «мягкая» модель, которая основана на трансформации поведения компонентов управляемой системы с помощью создания необходимых внутренних условий для корректировки нежелательного поведения в нужном направлении, а не путем внешнего воздействия.

Рядом особенностей обладает ситуация в области трудовых ценностей и установок в современной России. Происходит непрерывное наполнение «западными» качествами, необходимыми для модернизации России, трудовых ценностей и установок русского народа. В то время, когда первоочередную значимость приобретают такие процессы, как трансформация экономики, изме-

нение форм собственности, применение опыта стран запада в организации производства, естественно, возникает вопрос относительно такой важнейшей общественной ценности, как отношение к труду, то есть, как и зачем люди работают [1].

У российских ученых внимание к структуре профессионального менталитета начало возникать в конце 80-х годов прошлого века. До настоящего времени внимательному изучению подвергается профессиональный менталитет таких профессий, как инженер, врач, предприниматель, учитель, психолог, военнослужащий. Значимость этих поисков заключается в том, чтобы определить составные части (характеристики) профессионального менталитета, а также возможности внешнего воздействия с целью их изменения (коррекции, развития) в условиях трансформации профессиональных и общественных приоритетов.

Согласно Е.А. Поповой, профессиональный менталитет – это динамическая подструктура личностного менталитета, которая опирается на национальный, общественный менталитет, определяется особенностями индивидуального опыта и находит свое проявление в профессиональной деятельности человека через следующие структурные элементы:

- аксиологический (профессиональные нормы, ценности и цели);
- мотивационный (способность и готовность к инновационной деятельности);
- установочный (воспроизведение собственного ментального опыта в профессиональной деятельности).

Е.А. Попова описывает структуру профессионального менталитета в виде сферы, которая включает в себя ядро, а также слои, представляющие уровни иерархии. Ядро – это менталитет нации, дальше следует социально-общественный уровень. За ним групповой менталитет, который делится на сектора (социально-групповой, гендерный, профессиональный менталитет). Индивидуальный менталитет является внешним слоем [2].

Среди наиболее важных функций профессионального менталитета выделяют регулятивную, эффективность которой проявляется через качественные характеристики итогового продукта и полноту достижения цели. Это связано с культурологическим и социальным аспектом профессионального менталитета и особенностями его проявления в культурах разного типа, диктующих определенные ценности. Важно, что профессиональный менталитет не только определяет ценности, нормы и правила профессиональной деятельности, но и является регулятором взаимоотношений категории «субъект–объект–субъект» [3].

Регуляторная функция профессионального менталитета тесно связана и с характером организационной культуры. Особенности профессионального менталитета и его внешние признаки могут варьироваться в зависимости от условий конкретного предприятия, давления со стороны организационного контекста и его специфики.

В этой связи очень важным является понимание организационно-культурных условий образовательных организаций Нижнего Новгорода, поскольку ценностные ориентации студентов (потенциального персонала предприятий) существенным образом зависят от ценностей организационной культуры колледжа [4].

В нашей стране в настоящий момент уровень безработицы среди студентов системы-выпускников СПО примерно в 1,5 раза выше среднего по России, около 70% выпускников работают не по приобретенной специальности. Эксперты объясняют проблемы трудоустройства учащихся по системе среднего профессионального образования недостаточной трудовой практикой во время учебного процесса [5].

Проведено исследование отношения к труду студентов индустриального колледжа в рамках проекта «Измерение ценностно-мотивационной готовности студентов учебных заведений среднего профессионального образования к принятию инноваций», который инициирован кафедрой психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Цель исследования – выявить отношение к трудовой и учебной деятельности студентов индустриального колледжа в контексте конкретной организационной культуры.

Исследование проведено в Нижегородском авиационном техническом колледже (НАТК). В нем приняли участие 85 студентов (из них 58 юношей, 27 девушек) различных специальностей 2-4 курсов. Возраст респондентов от 16 до 20 лет. Использовались такие методики, как OCAI (Инструмент диагностики организационной культуры), разработанный К. Камероном и Р. Куинном, а также методика измерения трудоголизма Workaholism Battery (WorkBAT) Дж. Спенса и А. Роббинса [6].

Выводы:

1. В оценках студентов организационная культура колледжа воспринимается на 29,39% как иерархическая. Клановая и рыночная составляющие находятся на одном уровне – около 25%. Доля адхократических (инновационных) ценностей в организационной культуре колледжа ниже остальных составляющих – 19,38%.

Студенты хотели бы видеть чуть больше клановых и адхократических элементов в организационной культуре колледжа (желаемый уровень 30,12% и 22,69% соответственно). При этом рыночная и иерархическая доли, по мнению студентов, должны быть немного снижены (желаемый уровень 22,79% и 21,50 % соответственно).

Из приведенных данных видно, что учащиеся ощущают недостаток инноваций в своем колледже и желают увеличения этой составляющей организационной культуры. В то же время они хотят видеть больше кланового компонента, увеличение которого может как помешать развитию инноваций в колледже, так и помочь при правильном его внедрении.

2. Различия в оценках студентами предприятий, на которые они скорее всего придут работать, и предприятий, куда они хотели бы пойти работать, не превышают 6,3%. Минимальное расхождение наблюдается в оценке рыночной составляющей данных групп организаций – 0,61%. В оценке иерархических компонентов организационной культуры расхождение составляет 6,27%. Другими словами, можно сказать, что в оценках студентов желаемый уровень рыночной культуры совпадает с фактическим объемом данного компонента на современных предприятиях. При этом, по мнению студентов, доля иерархической составляющей на предприятиях выше того уровня, который они хотели бы видеть на своих будущих рабочих местах. Что касается оценки остальных двух компонентов на возможном и желаемом местах трудовой деятельности, то студенты хотели бы трудиться на тех предприятиях, где преобладают клановый и адхократический компоненты.

3. Показатели отношения к труду и процессу обучения студентов исследуемого колледжа довольно низкие. Высокие значения вовлеченности зафиксированы у 16,5% юношей и 4,7% девушек. Удовольствие от работы/учебы получают 15,2% юношей и 5,9% девушек. Активность в работе находится примерно на таком же уровне (15,2% юноши и 8,2% девушки). Из приведенных значений видно, что юноши получают больше удовольствия и наслаждения от рабочей/учебной деятельности, чем девушки.

В условиях низкого уровня адхократического (инновационного) компонента и преобладания иерархической и клановой составляющих организационной культуры колледжа можно говорить о том, что обучающиеся пока не готовы к новаторской деятельности. Студенты недостаточно вовлечены, пассивны в процессе осуществления деятельности и могут испытывать отрицательные эмоции в работе и учебе.

Список литературы

1. Сидорова Е.А. Трудовые ценности и установки в менталитете русского народа: дис. ... канд. философ. наук. 09.00.13. Ростов н/Д, 2007. 147 с.
2. Попова Е.А. Понятие профессионального менталитета в научной литературе // Казанский педагогический журнал. 2010. № 2. С. 47–54.
3. Баканов А.С. Профессиональный менталитет как фактор эффективности принятия решений в профессиональной деятельности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 3. С. 77–93.
4. Гуцыкова С.В. Регуляторная функция профессионального менталитета // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научно-практическая конференция: сборник статей / под общей ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. М.В. Прохоровой. Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. 675 с.
5. Захарова Л.Н., Шилова Л.Н., Гадбеджи З., Чжу Лиучуан. Организационная культура индустриальных колледжей и предприятий России, Китая и Ирана в оценках студентов и преподавателей // Вопросы образования. ВШЭ. 2020. № 3. С. 234–254.
6. Andreassen C.S., Hetland J., Pallesen S. Psychometric assessment of workaholism // Journal of Managerial Psychology. 2014. Vol. 29. № 1. P. 7–24.

CHARACTERISTICS OF THE PROFESSIONAL MENTALITY AND ATTITUDE TO WORK OF TECHNICAL COLLEGE STUDENTS: ORGANIZATIONAL AND CULTURAL ASPECT

A.N. Tyurgashkina

Currently, in Russia, as well as in the world as a whole, the labor values of potential and real employees of companies are changing. The need for value changes is dictated by the advent of a new technological order based on technological and managerial innovations. In the era of radical social changes, there is an interest in such a phenomenon as the professional mentality, and, first of all, its value core. The article presents the results of the study of value attitude to work in the organizational culture of an industrial college.

Keywords: organizational culture, professional mentality, values, attitude to work.

ВОЗРАСТНАЯ ДИНАМИКА МОТИВАЦИОННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ РАЗНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП

Ю.А. Феошина

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

Исследуется динамика мотивационной направленности труда работников двух возрастных групп. Проведён теоретический анализ отечественных и зарубежных возрастных периодизаций. Описаны результаты эмпирического исследования 308 работников предприятий Нижегородской области, равномерно распределённых на две возрастных группы по 154 человека в каждой: от 37 до 48 лет (77 мужчин и 77 женщин); от 49 до 60 лет (77 мужчин и 77 женщин). С помощью психодиагностической методики К. Замфир – А.А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности» было выявлено, что динамика мотивационной направленности носит нелинейный характер. Для статистической обработки данных использовался непараметрический критерий Манн-Уитни (U). Установлено, что у работников возрастной категории 37–48 преобладает внутренняя мотивация, что говорит о более высоком уровне активности в трудовой деятельности. Для старшей возрастной группы – 49–60 лет характерно доминирование внешней отрицательной мотивации. Выявлено, что ведущими первичными мотивами являются «самореализация» и «процесс и результат» работы, наиболее представленные в возрастной группе от 37 года до 48 лет. Мотивы «избегания критики» и «усиление страха наказания» оказывают наибольшее воздействие в возрасте от 49 до 60 лет. Результаты исследования предназначены для повышения производительности и качества труда, планирования карьеры персонала, учитывая возрастные особенности мотивационной направленности трудовой деятельности.

Ключевые слова: возрастная периодизация, возрастные особенности, возрастная динамика мотивации, мотивационная направленность, смена мотивов, внутренняя мотивация, внешняя мотивация.

О возрастной динамике личностной мотивации, её ключевой роли в смене периодов жизни и карьеры свидетельствуют концепции жизненного пути человека отечественных и зарубежных авторов. Наиболее распространёнными и проработанными в психологической науке являются концепции Л.С. Выготского, Ж. Пиаже, Э. Эриксона, Д.Б. Эльконина, Р. Хейвингхерста, Ш. Бюлер, Д. Левинсона, Д. Сьюпера, Б. Н. Рыжова.

Начиная с XX в. происходят попытки создания возрастной периодизации, которые имеют своё научное обоснование.

Возрастное развитие представляет собой диалектический процесс, определяемый внутренними противоречиями, происходящий неравномерно и заключающий в себе стабильные и кризисные периоды [1].

В 1930-е гг. интерес к периодизации всей жизни человека вновь обнаруживает себя в исследованиях Ш. Бюлер [2]. Автор утверждает, что потребность в самоосуществлении принимает многообразные формы в разные периоды жизни. Так, стремление к хорошему самочувствию проявляется в возрасте до полутора лет; переживание завершения детства – в 12–18 лет; самореализация осуществляется в зрелости, а исполненность – в старости. Учитывая появление перед каждым человеком новых жизненных задач, Ш. Бюлер выделяет возрастные периоды и соответствующее им психологическое содержание. Возрастная периодизация заключается в разделении возраста на десятилетние временные отрезки, начиная от рождения, который характеризуется отсутствием собственной семьи, профессионального и жизненного пути, и заканчивая старостью – от 70 лет, когда происходит потеря целей, отсутствие социальных связей.

В психологической науке были выделены общие закономерности возрастного развития, влияние которых сказывается на карьерном пути личности. В понимании Д.Б. Эльконина возрастное развитие – это длительный процесс изменения личности, проявляющееся через формирование нового плана отражения, изменения в деятельности и жизненной позиции, установление особых взаимоотношений с окружающими, появление новых мотивов поведения и ценностных установок [3]. Каждый возраст характеризуется новообразованиями, которые впервые возникают на данной возрастной ступени и определяют сознание человека, его отношение к среде, внутреннюю и внешнюю жизнь. Каждый этап жизни начинается кризисом, сопровождающимся появлением новообразований, за которым следует период стабильного развития, в ходе которого новообразования осваиваются. Таким образом, в основе концепции периодизации, разработанной Д.Б. Эльconiным, лежат закономерности развития ведущей деятельности и растущего человека. Анализ особенностей психического развития Д.Б. Эльconiным завершается юношеским возрастом, ведущей для которого становится учебно-профессиональная деятельность.

Взрослый возраст становится предметом изучения Э. Эриксона, Р. Хейвингхерста. В периодизации созданной Э. Эриксоном в 1950 году ядром развития является сила «Эго» [4]. Данная сила направлена на приспособление к окружающей среде и стремление найти творческое решение для каждой вновь возникающей проблемы. Автор считает, что развитие «Эго» проходит через запланированные стадии в форме кризисов, которые необходимо принять и преодолеть. При этом он выделяет восемь психосоциальных кризисов, соответствующие им задачи и главные качества личности, три из которых разрешаются во взрослом возрасте. Основной акцент Э. Эриксон делает на социальных аспектах возрастного развития, динамика профессиональной деятельности освещается косвенно:

при идентификации личности в ходе пятого кризиса и при подведении итогов жизненного пути в ходе восьмого кризиса. В 1953 году Р. Хейвингхерст выделяет 6 стадий возрастного развития, в том числе периоды ранней, средней и поздней взрослости. Критерием выделения того или иного периода становятся задачи, которые человеку необходимо решить в данном возрасте [см.: 5]. Построение профессионального пути Р. Хейвингхерст определяет как одну из задач развития человека в возрасте от 5 лет и до конца жизни.

Существование классификации Д. Сьюпера [6] помогает рассмотреть жизненный путь человека. Профессиональный путь личности автор характеризует как постоянно меняющиеся выборы, которые соответствуют определённому этапу. Всего было выделено пять этапов: роста, исследования, упрочения карьеры, сохранения достигнутого, спада. Каждый этап профессионального пути Д. Сьюпер ограничивает возрастными рамками [см.: 6].

Периодизация, предложенная Б.Н. Рыжовым, отражает развитие человека, которое основано на использовании принципов системной психологии и системной теории мотивации. Автор приводит описание и обоснование выделения восьми 12-летних эпох жизни человека, каждая из которых соответствует актуализации одного из восьми выделяемых в системной психологии видов мотивации [7]. В основу настоящего исследования легла именно периодизация Б.Н. Рыжова, так как является отражением более современного подхода возрастной динамики мотивации, а также представляет научный интерес в постановке данного вопроса.

Анализируя вышеупомянутые концепции отечественных и зарубежных авторов, следует вывод, что исследуемы лишь возрастные границы в контексте развития личности. На реальный момент времени возрастной аспект относительно протекания карьеры находит пути выхода в уже соответствующих реальности исследованиях современных авторов. Таким образом, актуальность исследования заключается в использовании системной классификации типов мотивации для возможности дополнить теоретическую модель развития конкретным психологическим содержанием. При этом динамика мотивационных тенденций выступает в качестве одного из основных показателей жизненной трансформации личности. Целью данного исследования стало выявление возрастной динамики мотивационной направленности и первичных мотивов труда.

Результаты исследования и их обсуждение

В соответствии с периодизацией Б.Н. Рыжова [7], эпоха самореализации соответствует возрасту 37–48 лет. Она характеризуется временем наивысших профессиональных достижений и карьерного роста. Актуальной мотивацией этого периода становится самореализация себя в профессии. В эру расцвета ра-

бот, в первую очередь необходима для обеспечения своей семьи; в эру самореализации, когда продолжается борьба за материальное благополучие с опорой на свой профессиональный опыт и статус. Е.А. Климов этот возраст соотносит со стадией интернала, когда приобрёл уже опыт и может работать самостоятельно, «надёжно и успешно справляться с основными профессиональными функциями на данном трудовом посту» [8]. Эпоха среднего возраста – 49–60 – входит в эру сохранения, то есть достижение человеком пика своих возможностей – акме. Переход от эпохи самореализации к среднему возрасту сопряжён с желанием к самореализации, выполнении основной функции человека – репродуктивной и сохранением порядка в социуме, время актуализации тенденций нравственного порядка. Это можно объяснить стремлением работников данного возраста получить от работы, которая выполняется достаточно успешно, максимальную отдачу. Такие сотрудники наиболее заинтересованы на относительно самостоятельных участках работы с чётко измеряемыми результатами или в роли руководителей.

В первой возрастной группе (37–48 лет) наиболее ярко проявляются возрастные особенности мотивации труда (рис. 1) в контексте её направленности.

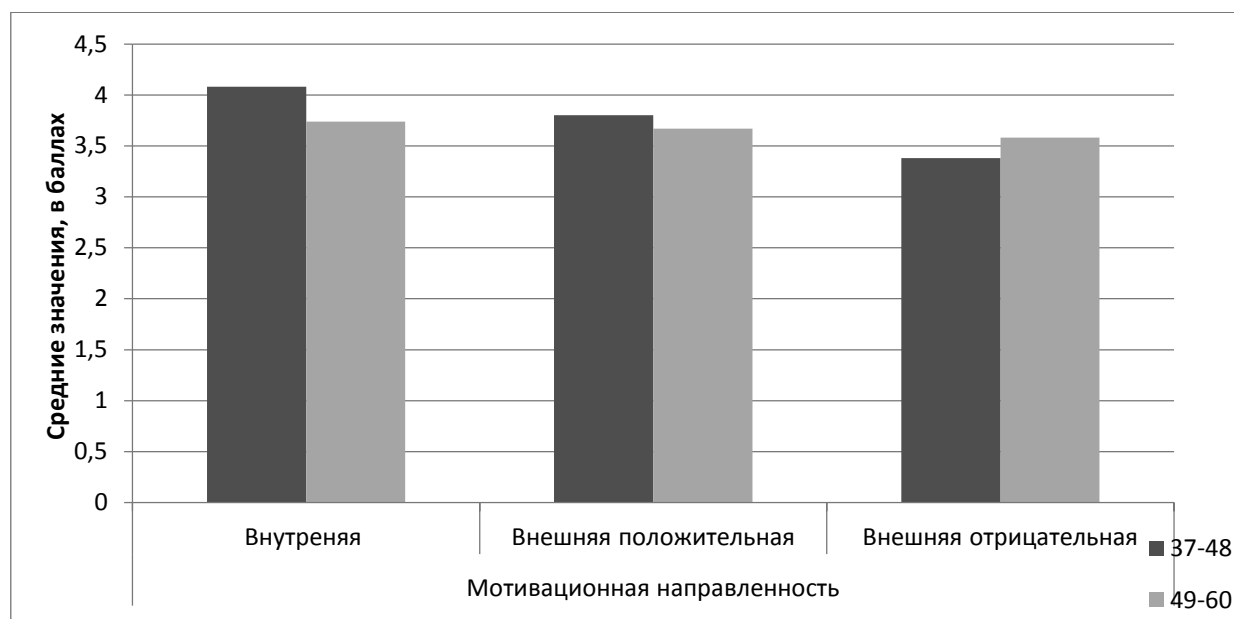


Рис. 1. Мотивационная направленность труда
(методика К. Замфир – А.А. Реана)

Внутренняя мотивация постепенно нарастает, доходя до отметки возраста 48 лет, после чего идёт на спад. Внешняя отрицательная мотивация имеет иную картину, нарастает с повышением возраста. Внешняя положительная мотивация до 48 лет тоже нарастает, но после чего снижается. Внешняя отрицательная мотивация с возрастом увеличивается. Любые порицания работниками самого

зрелого возраста будут восприниматься куда более болезненно, чем молодыми сотрудниками. С одной стороны, самые зрелые работники имеют, как правило, высокий уровень профессиональных компетенций, а с другой – им важно сохранить отношение к себе на завоеванных ранее рубежах. Это налагает соответствующие требования к стилю управления работниками самой зрелой возрастной группы: отсутствие публичных порицаний, взвешенная и продуманная отрицательная обратная связь. Достоверно значимые различия представлены в таблице (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

**Достоверно значимые различия между
выраженностью мотивационной направленности труда работников.
Непараметрический критерий Манн – Уитни, U**

Мотивационная направленность	Возрастные группы, лет	Уровень значимости, p
Внутренняя	37-48/49-60	0,00**
Внешняя положительная		0,10
Внешняя отрицательная		0,09

Примечание. ** – уровень значимости $p < 0.01$; * – уровень значимости $p < 0.05$

Из данных таблицы (табл. 1) видно, что выраженность внутренней мотивации труда имеет достоверно значимые различия. Это свидетельствует о том, что мотивацией возрастной группы 37–48 лет управляет интерес к трудовому процессу, видение перспектив в работе, обеспечение профессионального роста. Различий между внешней положительной мотивационной направленностью и внешней отрицательной не наблюдается. Это свидетельствует о том, что для данных групп работников мотивы социального престижа, высокой заработной платы, избегания неудач, социальной защиты не являются первоочерёдными, уровень значимости данных мотивов находится на низших ступенях иерархии.

Рост внешней отрицательной мотивации в старшей возрастной группе связан с возрастающим стремлением избежать критики и ещё большим усилением страха наказаний (рис. 2).

Преобладание внутренней мотивации в первой возрастной группе происходит из-за большей ориентации на процесс и результат работы, самореализацию в трудовой деятельности (табл. 2). Более высокая внешняя положительная мотивация связана со стремлением к высокому заработку в отношении обеих возрастных групп. В более зрелом возрасте, как правило, карьерные амбиции уже удовлетворены.

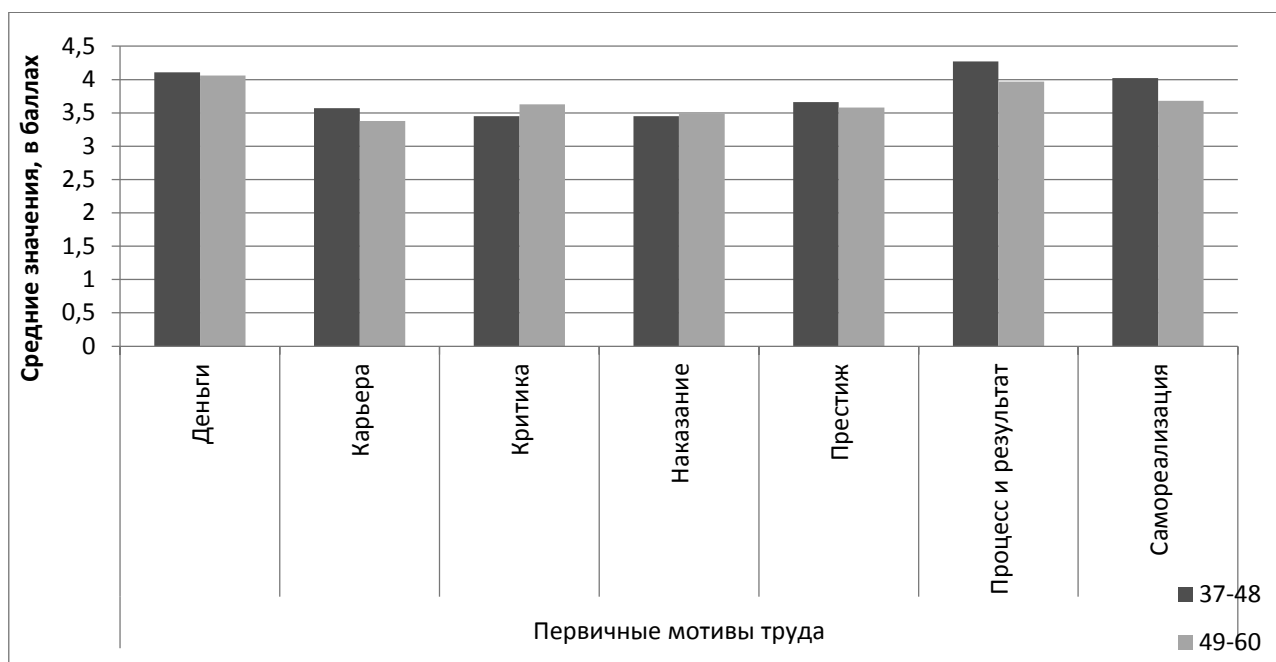


Рис. 2. Первичные мотивы труда (методика К. Замфир – А.А. Реана)

Т а б л и ц а 2

**Достоверно значимые различия между выраженностью
первичных мотивов труда работников.**

Непараметрический критерий Манн – Уитни, U

Мотивационная направленность	Возрастные группы, лет	Уровень значимости, р
Критика	37-48/49-60	0,13
Наказание		0,51
Престиж		0,49
Процесс и Результат		0,00**
Самореализация		0,01**

Примечание. $p^{**}<0,01$; $p^{*}<0,05$

Из проведённых расчётов мы видим, что выраженность первичных мотивов имеет различия в более молодом возрасте. У группы 37–48 разное понимание о карьере, её росте и продвижении по сравнению с группой 49–60 лет. Здесь можно сказать, что в данном случае играет роль возраст. Более молодые сотрудники нацелены на процесс и результат своей деятельности, хотят реализовать свои амбиции, в результате чего добиться престижной карьеры и высокого заработка, что в корне отличается от старшего поколения, которым карьера не важна априори. Говоря о процессе и результате работы, следует вывод, что сотрудники возрастной группы 37–48 лет нацелены на результат работы, а более опытные сотрудники на только протекание работы. Самореализация как таковая для группы 49-60 не является доминирующей. Это связано с завершением карьеры, где самореализация не является актуальной.

Заключение

Проведённое исследование свидетельствует о возрастной динамике мотивационной направленности и первичных мотивов труда. На возрастном этапе от 37 до 48 лет ведущей мотивационной направленностью является внутренняя мотивация, следствием чего является доминирование мотивов самореализации, протекания и результатов деятельности. Данный факт соответствует актуальной мотивации эры расцвета данного возраста по периодизации Б.Н. Рыжова – самореализации. В течение этого периода работники испытывают наибольший интеллектуальный и творческий расцвет, что влечёт за собой наивысший уровень в профессиональной карьере, материальном благополучии. Завершением данной эпохи является кризис середины жизни, который перетекает в смену актуальности жизненных приоритетов. Следующей после эры расцвета становится эра сохранения, соответствующая возрастной группе 49–60 лет, где на первый план выходят процессы, направленные на сохранение вида и общества. Преобладает внешняя отрицательная мотивация с мотивами избегания критики и усилением страха наказаний. В ходе развития личности происходит сдвиг акцентов на охранительную мотивацию, которая проявляется в консервативных тенденциях по отношению к социуму. В период 49–60 лет достигается максимум нравственного потенциала личности.

Выражаю благодарность М.В. Прохоровой за предоставление доступа к ранее собранным под её руководством данным.

Список литературы

1. Выготский Л.С. Проблема возраста // Собрание сочинений: в 6 т. Т. 4. М.: Педагогика, 1984. 246 с.
2. Бюлер Ш. Что такое пубертатный период // Психология подростка : хрестоматия /сост. Ю. И. Фролов. М.: Российское педагогическое агентство, 1997. С. 10–11.
3. Эльконин Д.Б. К проблеме периодизации психологического развития в детском возрасте // Вопросы психологии. 1971. № 4. С. 6–20.
4. Эриксон Э. Детство и общество / пер. [с англ.] и науч. ред. А.А. Алексеев. СПб.: Летний сад, 2000. 200 с.
5. Крайг Г., Бокум Д. Психология развития. СПб.: Питер, 2004. 940 с.
6. Прохорова М.В., Белоконь О.Л. Возрастная периодизация карьерного пути предпринимателей//Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, 2013, №4 (1). С. 406–412.
7. Рыжов Б.Н. Основы системной психологии // Системная психология и социология. 2010. №1. С. 6–43.
8. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Культура и спорт, 1998. 343 с.

AGE DYNAMICS OF THE MOTIVATIONAL ORIENTATION OF THE WORK OF EMPLOYEES OF DIFFERENT AGE GROUPS

Y.A. Feoshina

The article is devoted to the study of the dynamics of the motivational orientation of the work of employees of two age groups. The theoretical analysis of domestic and foreign age periodizations is carried out. The results of an empirical study involving 308 employees of enterprises in Nizhny Novgorod region are described. Using the psychodiagnostic method by K. Zamfir-A.A. Rean "Motivation of professional activity", it was revealed that the dynamics of motivational orientation is nonlinear. For statistical data processing, the nonparametric Mann-Whitney test was used. (U). It was found that employees of the 37-48 age group are dominated by internal motivation, which indicates a higher level of activity in the workplace. The older age group-(49-60) –is characterized by the dominance of external negative motivation. In turn, it was revealed that the leading primary motives are the motive of "self-realization" and "process and result" of work, which is most strongly represented in the age group from 37 to 48 years old. The motives of "avoiding criticism" and "increasing the fear of punishment" have the greatest impact at the age of 49 to 60. The results of the study must improve the productivity and quality of work, as well as career planning of personnel, taking into account the age characteristics of the motivational orientation of labor activity.

Keywords: age periodization, age-specific features, age dynamics of motivation, motivational focus, change of motives, internal motivation, external motivation.

УДК 159.9

СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ЖЕНСКОГО ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКИХ КОМПАНИЙ С РАЗНОЙ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ В ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС

М.М. Чердакова

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлены результаты эмпирического исследования выраженности уровня субъективного благополучия женского персонала медицинских организаций с разным уровнем инновационности. Выявлено, что уровень субъективного благополучия выше в организациях, более вовлеченных в инновационный процесс. Субъективное благополучие в трудовой деятельности (оценка вовлеченности в профессиональную деятельность, возрастное самоощущение, психологическое самочувствие в трудовом коллективе) изучены с помощью анкеты, сочетающей вопросы с методом прямого шкалирования. Каждая группа респондентов была объединена в три возрастных подгруппы примерно в равных пропорциях: до 35 лет; 35 – 54 года, 55 лет и старше. В качестве концептуальной основы в области изучения организационной культуры рассматривается модель конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куина.

Ключевые слова: субъективное благополучие; организационная культура; трудовая вовлеченность; возрастная самооценка; инновационный процесс; женский персонал.

В условиях меняющегося технологического уклада и перехода к рыночно-инновационному типу экономики большую актуальность приобретает вопрос о жизнестойкости сотрудников в организации и жизнеспособности современных предприятий в целом. Во многом это зависит от включенности предприятия в инновационные процессы. Предъявляются новые требования к работникам, необходима быстрая адаптация персонала к изменяющимся условиям, позволяющая сохранить высокую эффективность деятельности. Процесс внедрения нововведений по-разному осуществляется на предприятиях ординарного и инновационного типа. Организационная культура выступает как фактором, который может ускорить формирование инновационно ориентированного поведения сотрудников, так и ограничительным барьером, препятствующим налаживанию контактов и внедрению новых технологий. Этим обусловлен интерес к изучению влияния организационно-психологических условий на вовлеченность в работу сотрудников медицинских компаний.

Чтобы у сотрудников предприятия возникло желание соответствовать условиям цифровой трансформации, постоянно обновлять профессиональные знания и осваивать новые технологии, нужны специфические управленческие подходы в работе менеджеров, основанные не на административном принуждении, а на вовлечении в организационные и трудовые процессы с помощью эмоциональных регуляторов [1].

Цель исследования заключается в выявлении характера связи субъективного благополучия женского персонала медицинских компаний и их готовности к изменениям на предприятиях с разной степенью вовлеченности в инновационные процессы.

Эмпирическую базу исследования составили крупные медицинские компании г. Нижнего Новгорода с разной вовлеченностью в инновационные процессы. Всего в исследовании приняло участие 405 женщин (врачи и медсестры). При определении доминирующего типа организационной культуры была использована методика OCAI К. Камерона и Р. Куинна. Определение уровня выраженности субъективного благополучия осуществлялось с помощью анкеты, сочетающей вопросы с методом прямого шкалирования. Вопросы направлены на оценку вовлеченности в профессиональную деятельность (метод личностных самоидентификаций М. Куна и Т. МакПартленда), на выявление возрастной самооценки и самочувствия в трудовом коллективе как составляющих субъективного благополучия [2].

Результаты и их анализ

В рамках работы медицинские учреждения, имеющие кланово-иерархический компонент организационной культуры, относятся к группе «ординар-

ные». Вторая группа предприятий, отнесённых к «инновационным», включает в себя организации, где ярче всего выражен рыночный компонент организационной культуры.

Т а б л и ц а 1

**Организационная культура и организационно-культурные
предпочтения разновозрастных женщин-врачей и медицинских сестер
инновационной и ординарной медицинских компаний**

Возраст	Респонденты	Организационная культура							
		Клановая		Адхократическая		Рыночная		Иерархическая	
		Ф	Ж	Ф	Ж	Ф	Ж	Ф	Ж
Мл	ОП- врачи	26,1	37,2	13,7	12,4	19,2	18,3	40,9	32,1
	ИП- врачи	20,5	27,3	18,3	25,7	33,2	30,6	28,1	16,4
	U	*	*	*	*	*	*	**	*
	ОП-медсестры	47,1	53,3	10,1	12,1	12,4	11,7	30,4	23,0
	ИП -медсестры	25,5	29,8	16,9	20,7	27,8	31,4	29,8	18,1
	U	*	**	*	*	*	**	-	-
Ср	ОП-врачи	26,2	41,5	13,2	12,6	21,8	15,7	38,8	30,3
	ИП-врачи	19,8	21,5	19,5	27,4	32,0	35,7	28,7	15,4
	U	*	**	*	*	*	**	*	**
	ОП-медсестры	45,8	50,8	12,7	13,3	14,1	11,6	27,3	24,3
	ИП -медсестры	22,7	27,5	20,6	24,1	29,6	32,5	27,1	15,9
	U	**	**	*	*	**	**	-	*
Ст	ОП-врачи	27,2	40,4	15,5	14,6	18,9	16,3	38,5	28,8
	ИП-врачи	17,9	24,0	22,2	29,7	31,6	32,2	28,3	14,2
	U	*	*	*	*	**	*	*	*
	ОП-медсестры	53,1	56,2	9,7	10,9	12,3	11,3	24,9	21,5
	ИП -медсестры	23,0	23,4	21,8	26,9	25,0	24,4	30,2	25,3
	U	**	**	**	**	**	**	*	T

Примечание: И- клиника с высоким уровнем включенности в инновационные процессы; О – ординарная клиника; Мл – группа респондентов, отнесенных к молодой возрастной группе; Ср – группа респондентов, отнесенных к средней возрастной группе; Ст – группа респондентов, отнесенных к старшей возрастной группе; U – статистическая значимость различий по критерию Манна-Уитни: * - $p \leq 0.05$; ** – $p \leq 0.01$, T – тенденция; – – статистически значимые различия отсутствуют

В исследуемых ординарных организациях преобладает кланово-иерархический компонент организационной культуры. Это прослеживается как в группе врачей, так и в группе медсестер. Желательный тип организационной культуры представлен сильным кланово-иерархическим компонентом.

На предприятиях инновационного типа среди групп врачей и медсестер ярче выражен рыночно-иерархический компонент. В перспективной оценке типа организационной культуры преобладающим компонентом выступает рыночный. Врачи склонны оценивать его как рыночно-адхократический и рыночно-клановый, медсестры – как рыночно-клановый и адхократически-рыночный.

Таблица 2

**Оценка вовлеченности в профессиональную деятельность,
самооценка возраста и психологического самочувствия
в трудовом коллективе женского персонала инновационных
и ординарных медицинских компаний**

Возраст	Респонденты	Вовлеченность		Психологическое самочувствие в трудовом коллективе	Оценка возраста (в %)		
		В настоящее время	Через 5 лет		моложе	соответствие хронологическому возрасту	старше
Мл	ОП – врачи	0.9	0.5	-1.4	34.5	10.5	55.0
	ИП – врачи	1.6	1.4	2.8	53.5	34.5	12.0
	U	*	**	**			
	ОП – медсестры	0.8	0.6	0.8	30.8	23.1	46.2
	ИП – медсестры	1.3	1.1	2.0	36.4	45.5	18.2
	U						
Ср	ОП – врачи	0.9	0.8	-4.1	23.0	20.0	57.0
	ИП – врачи	1.5	1.5	3.8	43.0	35.0	22.0
	U	*	*	**			
	ОП – медсестры	0.5	0.7	1.0	37.5	0	62.5
	ИП – медсестры	1.9	1.8	2.5	70	15	15
	U						
Ст	ОП – врачи	1.1	0.5	-2.2	27.5	15.5	57.0
	ИП – врачи	1.5	1.2	4.0	45.5	35.0	19.5
	U	*	*	**			
	ОП – медсестры	0.6	0.4	0.6	20	30	50
	ИП – медсестры	1.7	1.4	2.3	50	40	10
	U						

Примечание: И – клиника с высоким уровнем включенности в инновационные процессы; О – ординарная клиника; Мл – группа респондентов, отнесенных к молодой возрастной группе; Ср – группа респондентов, отнесенных к средней возрастной группе; Ст – группа респондентов, отнесенных к старшей возрастной группе; U – статистическая значимость различий по критерию Манна-Уитни: * - $p \leq 0.05$; ** – $p \leq 0.01$, Т – тенденция; – – статистически значимые различия отсутствуют

Для более подробного анализа профессиональная вовлеченность сотрудников в работу изучалась как на настоящий момент, так и в перспективе (через 5 лет). В качестве индикатора личностной вовлеченности в трудовой процесс использовано отношение количества профессионально-должностных самоидентификаций к количеству самоидентификаций в частной и семейной жизни на первых трех позициях в ответах респондентов.

У врачей ординарных предприятий наблюдается большая вовлеченность в профессиональную деятельность, чем у медсестер. Эта закономерность прослеживается во всех выбранных возрастных группах. На предприятиях иннова-

ционного типа профессиональная вовлеченность выше у медсестер средней и старшей возрастных групп. Общий уровень вовлеченности персонала в трудовую деятельность выше в организациях инновационного типа. По мнению работников компаний, данная тенденция подтвердится и в перспективной оценке их профессиональной вовлеченности.

Несмотря на то, что на ординарных предприятиях преобладает клановый компонент организационной культуры, психологическое самочувствие в трудовом коллективе следует отнести, скорее, к неблагополучному. Об этом свидетельствуют отрицательные значения оценки данного показателя у врачей ординарных компаний. Наиболее ярко это выражено в группе среднего возраста. У медсестер данных организаций несколько выше уровень психологического самочувствия. Однако значения существенно ниже, чем у представителей тех же профессий в инновационных клиниках.

Анализируя возрастную самооценку сотрудников ординарных и инновационных предприятий, можно сказать, что все респонденты трех возрастных групп чувствуют себя старше своего хронологического возраста в организациях кланово-иерархического типа. Врачи инновационных компаний, вне зависимости от возрастной группы, чувствуют себя моложе. Молодые медсестры в таких организациях ощущают себя на свой возраст, представительницы средней и старшей возрастных категорий оценили себя моложе действительного возраста.

Выводы

1. Организационная культура выступает как значимый социально-психологический регулятор субъективного благополучия персонала. Организационно-культурные предпочтения персонала медицинских ординарных и инновационных компаний имеют существенные различия. Менеджмент медицинской компании может достичь становления такого уровня организационных условий, который обеспечивает высокую готовность разновозрастного женского медицинского персонала к работе именно в условиях, ориентированных на рыночно-адхократический компонент.

2. Личностная вовлеченность в трудовую деятельность на момент исследования и на пятилетнюю перспективу выше у персонала инновационных компаний. Эта тенденция прослеживается во всех возрастных группах и занимаемых должностях.

3. Уровень психологического самочувствия значительно выше в организациях с большей вовлеченностью в инновационный процесс. Это также наблюдается у врачей и медсестер всех возрастных групп. Полученные данные позволяют говорить, что менеджеры предприятий использует эффективные управленческие практики, включающие профилактику стресса, обеспечение профес-

сиональной, управленческой и психологической поддержки процессов перехода в инновационный формат развития.

4. На инновационных предприятиях персонал чувствует себя моложе либо в соответствии со своим хронологическим возрастом, в отличие от ординарных предприятий, где представители данных профессий чувствуют себя старше независимо от возрастной группы.

Список литературы

1. Захарова Л.Н., Саралиева З.Х., Леонова И.С. Субъективное благополучие разновозрастного женского персонала инновационных компаний // Женщина в российском обществе. 2020. № 2. С. 76–88.
2. Kuhn M.H., McPartland T.S. An Empirical Investigation of Self-Attitudes // American Sociological Review. 1954. V. 19, №1. P. 68–76.
3. Камерон Ким С., Куинн Роберт Э., Диагностика и изменение организационной культуры// Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. С-Пб: Питер, 2001. 320 с.

SUBJECTIVE WELL-BEING OF WOMEN'S PERSONNEL OF MEDICAL COMPANIES WITH DIFFERENT INVOLVEMENT IN THE INNOVATIVE PROCESS

M.M. Cherdakova

The results of an empirical study of the level of subjective well-being of female personnel in medical organizations with different levels of innovativeness are presented. It was revealed that the level of subjective well-being is higher in organizations that are more involved in the innovation process. Subjective well-being in labor activity (assessment of involvement in professional activity, age-related self-awareness, psychological well-being in the team) was studied using a questionnaire that combines questions with the method of direct scaling. Each group of respondents was combined into three age subgroups in approximately equal proportions: up to 35 years old; 35–54 years old, 55 years old and older. The model of competing values of K. Cameron and R. Queen is considered as a conceptual basis in the field of studying organizational culture.

Keywords: subjective well-being; organizational culture; labor involvement; age self-esteem; innovation process; female staff.

ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУРЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА МУЖЧИН И ЖЕНЩИН ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

О.С. Шамина

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Исследуются особенности структур положительной и отрицательной мотивации трудовой деятельности мужчин и женщин. В исследовании приняли участие 748 человек, занимающих различные должности. Среди респондентов 399 мужчин и 349 женщин. 84 респондента работают в инженерно-технической сфере, среди которых равное количество мужчин и женщин. Женская и мужская выборки сходны по возрасту, образованию, трудовому стажу. Исследование проводилось с помощью методики «Ранжирование положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности» М.В. Прохоровой и А.Е. Мазановой. Для статистического анализа данных использовался непараметрический критерий Манна-Уитни. Выявлены различия в структуре положительных и отрицательных мотивов, обусловленные как полом, так и профессиональной специализацией.

Ключевые слова: структура мотивации трудовой деятельности, положительные мотивы, отрицательные мотивы, мотивация труда женщин, мотивация труда мужчин, инженерно-технические специалисты, иерархия мотивов.

Ключевую роль в разработке и контроле выполнения технологий, в работе с документацией, развитии инновационности производственных процессов играют инженерно-технические специалисты промышленных предприятий и конструкторских бюро. Именно они отвечают за соблюдение норм производства, модернизируют и оптимизируют его структуру, тем самым развивая мощь организации. В современном обществе прослеживается тенденция к сближению социальных ролей и статусных позиций между мужчинами и женщинами, в том числе и в инженерно-технической сфере.

Гендерные различия имеют непосредственное отношение к жизни общества отдельной организации, к ее отраслевой принадлежности. Выявлено, что в структуре смыслообразующих мотивов труда женщины доминируют над мужчинами в выраженности утилитарно-прагматического мотива и мотива кооперации, в то время как мужчины превосходят в мотивах конкуренции и достижений, в структурах внешних и внутренних мотивов труда выявлено различие, затрагивающее как внешнюю отрицательную мотивацию (первичный мотив избегания неудач), так и внешнюю положительную мотивацию [1; 2; 3; 4; 5], что является установленным фактом, но определяет дискуссионный характер необходимости учета пола сотрудников. Для успешного управления бизнесом необ-

ходимо учитывать качественные свойства, определяющие трудовой потенциал: ценностные установки, потребности и трудовую мотивацию персонала, в том числе, в контексте гендерных особенностей.

В рамках данной работы проведено исследование положительных и отрицательных мотивов мужчин и женщин, работающих в инженерно-технической сфере, а также проведено сравнение выраженности данных мотивов с выборкой испытуемых, профессиональная принадлежность которых носит случайный характер.

Целью исследования послужило выявление общих и особенных аспектов мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин, работающих в инженерно-технической сфере.

Методологической основой исследования послужили концепции положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности Ф. Херцберга, В.Г. Асеева, А.Г. Здравомыслова и В.А. Ядова [6; 7; 8], а также концепция положительных и отрицательных мотивов М.В. Прохоровой [9].

Описание выборки испытуемых.

Использовались данные, собранные в серии научных исследований, выполненных под руководством М.В. Прохоровой [1; 2; 3; 4; 5; 9; 10]. В проведённых исследованиях участвовали 748 человека, занимающие различные должности. Среди респондентов 399 мужчин и 349 женщин. 84 респондента работают в инженерно-технической сфере, среди которых равное количество мужчин и женщин. Женская и мужская выборки сходны по возрасту, образованию, трудовому стажу.

Методика исследования. Для проведения исследования применялся опросник М.В. Прохоровой и А.Е. Мазановой «Ранжирование положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности (РПОМ-16)». Данная методика позволяет выявить иерархии положительных и отрицательных мотивов работников, определить направленность мотивов, связь с потребностями личности. Методика включает анкету, состоящую из четырёх частей (общие сведения об испытуемом, инструкцию, блок из 21 положительного и блок из 16 отрицательных мотивов), ключи для определения направленности мотивов и установления их связи с группами потребностей [9].

Для оценки данных применялись методы качественного и количественного анализа. Полученные данные обрабатывались с помощью U-критерия Манна-Уитни, который рассчитывался в программе «STATISTICA 10».

Результаты и их обсуждение. Анализ результатов, полученных при помощи методики М.В. Прохоровой и А.Е. Мазановой «Ранжирование положитель-

ных и отрицательных мотивов трудовой деятельности (РПОМ-16)», позволил выявить иерархию положительных мотивов исследуемых групп.

Ведущими положительными мотивами в группе женщин инженерно-технических специалистов стали: высокая заработная плата, интересная, стабильная и надежная работа; в группе мужчин: высокая заработная плата, интересная работа, важная работа и профессиональный рост.

В иерархии отрицательных мотивов в группе женщин инженерно-технических специалистов главными являются: низкая заработная плата, нестабильная и ненадежная работа и плохие условия работы. В группе мужчин: низкая заработная плата, нестабильная и ненадежная работа, отсутствие карьерного роста.

Ведущими положительными мотивами в группе женщин случайной профессиональной принадлежности стали: высокая заработная плата, интересная, стабильная и надежная работа, так же, как и в группе мужчин.

Наиболее значимыми отрицательными мотивами в группе женщин случайной профессиональной принадлежности стали: низкая заработная плата, нестабильная и ненадежная работа, плохие условия работы. В группе мужчин: низкая заработная плата, нестабильная и ненадежная работа, неподходящий стиль работы.

Применение непараметрического критерия Манна-Уитни позволило выявить достоверно значимые различия между мужчинами и женщинами, работающими в инженерно-технической сфере, по следующим положительным мотивам: важная работа ($U=651,5$, $p=0,04$), помощь организации в достижении целей ($U=543$, $p=0,002$), стабильная и надежная работа ($U=624,5$, $p=0,021$), хорошие отношения в коллективе ($U=587,5$, $p=0,009$), хорошие условия работы ($U=649$, $p=0,03$).

Тем самым, женщин отличает более сильное, чем у мужчин, влияние стабильности компании, комфортных отношений в коллективе и хороших условия работы. Для мужчин, работающих в инженерно-технической сфере, в сравнении с женщинами, в большей степени важно разделять цели организации, выполнять важную для организации деятельность.

Достоверно значимых различий в выраженности отрицательных мотивов между группами мужчин и женщин инженерно-технической специализации не выявлено.

Применение непараметрического критерия Манна-Уитни позволило выявить достоверно значимое различие между общей выборкой женщин и женщинами инженерно-техническими специалистами по положительному мотиву:

помощь организации в достижении целей ($U=4947,5$, $p=0,015$), по отрицательному мотиву: низкая заработная плата ($U=4297$, $p=0,0004$).

Тем самым, для женщин общей выборки в большей степени важно оказывать помощь организации в достижении ее целей. При этом женщины инженерно-технической специализации демонстрируют, что низкая заработная плата может привести к отказу от работы в организации.

Выявлены достоверно значимые различия между общей выборкой мужчин и мужчинами инженерно-техническими специалистами по следующим положительным мотивам: важная работа ($U=5650$, $p=0,009$), подходящий стиль работы ($U=5456,5$, $p=0,004$), принадлежность к своей рабочей группе ($U=5667$, $p=0,01$), профессиональный рост ($U=4900,5$, $p=0,0002$), а также по отрицательному мотиву: неподходящий стиль работы ($U=5597$, $p=0,007$).

Тем самым, для мужчин, работающих в инженерно-технической сфере в большей степени, чем для мужчин случайно профессиональной принадлежности, важно выполнять важную работу, а также наличие возможности профессионального роста в компании. Для мужчин общей выборки в сравнении с инженерно-техническими специалистами в большей степени важен подходящий стиль деятельности, отношения в рабочей группе.

Выводы. Структура доминирующих положительных мотивов труда мужчин и женщин как инженерно-технической специализации, так и случайной специализации сходна по строению. Ведущими мотивами стали: высокая заработная плата, интересная работа. При этом большее влияние на готовность женщин работать в организации оказывает стабильность компании, а на мужчин возможность карьерного роста.

Общая структура положительной мотивации труда мужчин и женщин инженерно-технической специализации сложнее, чем структура отрицательной мотивации. Женщин отличает более сильное, чем у мужчин, влияние таких мотивов, как стабильность компании, комфортные отношения в коллективе и хорошие условия работы. Мужчины демонстрируют большее влияние мотивов: важная работа, помощь организации в достижении целей. В структуре отрицательных мотивов различия не выявлены.

Сравнение общей выборки и респондентов инженерного профиля показало различия в положительной и отрицательной мотивации, обусловленные специализацией профессиональной деятельности, а не полом. Для женщин общей выборки в большей степени важно оказывать помощь организации в достижении ее целей. Женщины инженерно-технической специализации демонстрируют, что низкая заработная плата может привести к отказу от работы в организации. Для мужчин, работающих в инженерно-технической сфере, в большей

степени, чем для мужчин случайно профессиональной принадлежности, важно выполнять важную работу, а также возможность профессионального роста в компании. Для мужчин общей выборки в большей степени важен подходящий стиль деятельности, отношения в рабочей группе.

Список литературы

1. Прохорова М.В. Особенности структур мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. № 3. 2016. С. 321–325.
2. Прохорова М.В. Смыслообразующие мотивы трудовой деятельности женщин и мужчин // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. № 3. 2017. С. 314–318.
3. Прохорова М.В. Особенности мотивации труда женщин и мужчин: её направленность и смыслообразующая ориентация // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия. Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой: В 2 т. Т. 2. Н.Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2017. С. 813–816.
4. Молчанова М.И., Прохорова М.В. Личностные детерминанты положительной и отрицательной мотивации трудовой деятельности // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научнопрактическая конференция (14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород): сборник статей / под общей ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. М.В. Прохоровой. Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. С. 137–141.
5. Прохорова М.В. Особенности мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин: содержательный аспект // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: Результаты и перспективы развития / Отв. ред. А.Л. Журавлёв, В.А. Кольцова. Москва: Институт психологии РАН, 2017. С. 2249–2256.
6. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976. 160 с.
7. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. 485 с.
8. Елфимов Е.А. Внешняя и внутренняя мотивация как основа профессионального развития и самореализации в труде // Человеческий капитал. 2013. № 11 (59). С. 102–108.
9. Прохорова М.В., Мазанова А.Е. Опросная методика оценки положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности // Вестник ВЭГУ. 2016. № 5 (85). С. 87–101.
10. Баранкина А.Е., Прохорова М.В., Шамина О.С. Поколение и пол как детерминанты смыслообразующей мотивации труда // Ярославская психологическая школа: история, современность, перспективы: сборник материалов Всероссийской научной конференции ЯрГУ, 8–10 октября 2020 г. / отв. ред. А.В. Карпов. Ярославль: ЯрГУ; Филигрань, 2020. С. 138–142.

FEATURES OF THE STRUCTURE OF LABOR MOTIVATION OF MEN AND WOMEN OF ENGINEERING SPECIALTIES

O.S. Shamina

The article is devoted to the study of the features of the structures of positive and negative motivation of labor activity of men and women. The study involved 722 people, including 664 respondents of random professional affiliation (357 men, 307 women), 84 work in the engineering and technical field, among whom the number of men and women is equal. The female and male sample are similar in age, education, and work experience. The study was carried out using the methodology "Ranking of positive and negative motives of labor activity" by Prokhorova M.V. and Mazanova A.E. For statistical analysis of the data, the nonparametric Mann-Whitney test was used. Differences in the structure of positive and negative motives due to both gender and professional specialization were revealed.

Keywords: structure of labor motivation, positive motives, negative motives, motivation of women, motivation of men, engineering and technical specialists, hierarchy of motives.

УДК 331

БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ НА ПРИМЕРЕ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ХОЛДИНГА «ГРУППА ГАЗ»

М.Д. Швец

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

Раскрывается понятие HR–бренд, описываются результаты исследования мнения студенческой молодежи Нижнего Новгорода о предпочтениях в работе, с точки зрения привлекательности работодателя «Группа ГАЗ».

Ключевые слова: HR-бренд, бренд работодателя, молодежь, рынок труда, молодые специалисты.

Сегодня работодателям и сотрудникам рекрутинговых компаний становится все трудней претендовать на талантливых специалистов. Говоря о «талантах», имеем в виду не только высококвалифицированных специалистов или топ-менеджмент, но и молодых специалистов, студентов и выпускников ВУЗов. По данным опроса 245 менеджеров по персоналу, проведенного хедхантинговой компанией «Контакт», 34% специалистов ответили, что испытывают трудности с подбором молодых сотрудников. По данным Росстата, численность молодежи 15–19 лет с 2012 по 2017 гг. сократилась на 942 000 человек до 6,7 млн. человек. Возрастная группа от 20 до 24 лет убывает еще стремительнее: за тот же период ее численность уменьшилась на 3,77 млн. человек до 7,83 млн. Это го-

ворит о том, что рынок труда сегодня переживает результаты «Демографической ямы», которая будет переходить из одной возрастной группы в другую, пока молодые люди, которым сегодня от 18 до 24 лет, не выйдут на пенсию. Эта ситуация еще больше усиливает борьбу компаний за молодых специалистов.

К сожалению, «Демографическая яма» – не единственная проблема в сфере управления персоналом. Еще одна проблема в том, что более 50% сотрудников всех компаний в России не устраивает их работа [1]. Каждое утро они приходят на работу, работают с 9:00 до 18:00, каждый месяц получают зарплату, однако работодатель не может получить полной отдачи от таких сотрудников, потому что мысли людей не в этой компании. Это говорит о том, что компания привлекает и нанимает на работу не тех людей. Такая проблема может возникнуть в том числе, если в организации не развита организационная культура, а, значит, нет миссии и этического кодекса, либо компания не говорит о них во внешней среде, а, значит, не позиционирует свой бренд работодателя потенциальным соискателям и сотрудникам. Кроме того, в таких компаниях обычно очень высока текучка кадров.

Сильный бренд работодателя значительно экономит ресурсы компании. Он позволяет нанимать на работу людей, которые разделяют ценности компании, и привлечь высокопотенциальных сотрудников.

Однако, феномен бренда работодателя в нашей стране все еще остается малоизученным, а необходимость четкого позиционирования компаний на рынке труда растет с каждым днем. Зарубежные компании, имеющие российские представительства, наиболее развиты в вопросе HR-бренда, поэтому для российских компаний тема развития бренда работодателя особенно актуальна. Многие из российских компаний в настоящее время не могут конкурировать за лучших специалистов с зарубежными конкурентами. В связи с этим проблема развития бренда работодателя является актуальной и представляет исследовательский интерес.

Объектом исследования является HR-бренд автомобилестроительного холдинга «Группа ГАЗ».

Предметом – лояльность студенческой молодежи к HR-бренду «Группы ГАЗ».

Для начала определим понятие HR-бренда. Эксперт «HeadHunter» в области HR-бренда Н.Осовицкая определяет бренд работодателя как образ компании как хорошего места работы в глазах заинтересованных лиц (нынешние и бывшие сотрудники, кандидаты, клиенты, акционеры); набор экономических, профессиональных и психологических выгод, которые получает работник, присо-

единяясь к компании; способ, которым формируется идентичность бизнеса, начиная с базовых основ и ценностей, и инструменты, с помощью которых это доносится до всех заинтересованных лиц [2].

Для анализа HR-бренда «Группы ГАЗ», определения степени узнаваемости и привлекательности компании в молодежной среде в период с января по март 2021 г., было проведено исследование методом онлайн-опроса. В исследовании приняли участие 405 студентов очного отделения профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования, а именно ННГУ им.Лобачевского, РАНХиГС, ВШЭ, Мининский университет, НГТУ им. Алексея, ВГУВТ, НИК, СМТ и НАМТ. Информацию о распределении студентов высшего среднего профессионального образования можно увидеть на Рисунке 1.



Рис. 1.

В анкете студентам предлагалось ответить на несколько вопросов, относительно узнаваемости и привлекательности компании как работодателя, а также ассоциаций, которые возникают у студентов при упоминании о «Группе ГАЗ».

Для анализа ответов нам пригодится краткая справка о компании.

Группа ГАЗ – крупная машиностроительная компания. Состоит из 4 производственных дивизионов (12 предприятий) и 8 сервисных компаний. Производит коммерческий транспорт, двигатели, автокомпоненты и автобусы.

Занимает 50% сегмента рынка легкого коммерческого транспорта в России и 80% рынка автобусов.

Компания сотрудничает с иностранными производителями автомобилей. Горьковский автозавод осуществляет сборку автомобилей Volkswagen и Skoda.

Общий штат сотрудников составляет 35 тыс.чел.

Важно было определить, знакома ли студентам компания. Результаты можно увидеть на Рис.2 и Рис.3.

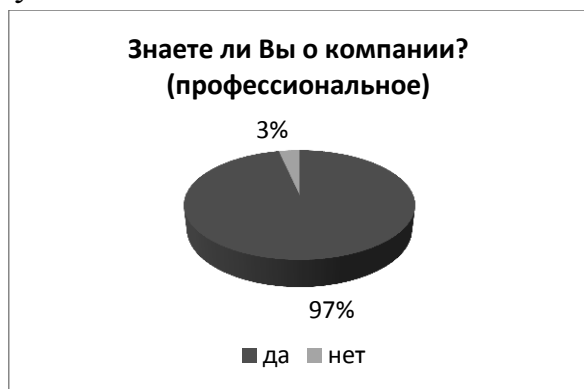


Рис. 2.



Рис. 3.

Как мы видим, большинство студентов знают о существовании компании. Это обуславливается тем, что основная производственная площадка компании с 1932 г. находится в Нижнем Новгороде, а в исследовании принимали участие студенты образовательных организаций Нижнего Новгорода.

Следующий вопрос, который задавался студентам, хотят ли они работать в компании. Результаты (Рис 4,5) показали, что студенты профессиональных образовательных организаций больше заинтересованы в работе в компании, чем студенты ВУЗов.



Рис. 4.

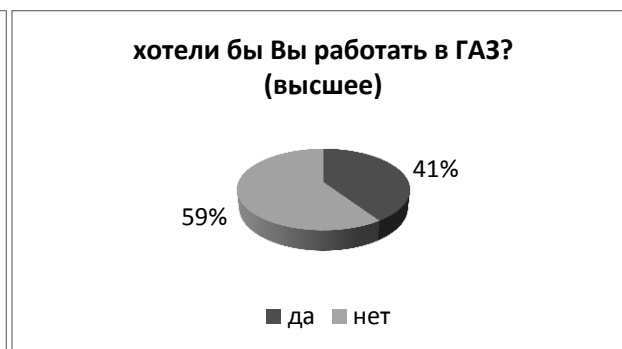


Рис. 5.

Если разделить студентов по профилю образования (естественнонаучное, техническое, гуманитарное), мы увидим, что студенты технических специальностей намного больше хотят работать в компании (Рис.6). Это связано с тем, что компания является производственной и специалисты инженерного профиля в ней востребованы в большей степени.



Рис. 6.

Разберемся в причинах, почему студенты хотят работать в компании. На рисунке 7 мы видим, что основными причинами привлекательности ГАЗ для студентов является возможность начать карьеру без опыта работы, стабильная зарплата и устойчивое положение на рынке. Из этого можно сделать вывод, что для сегодняшних студентов важна стабильность компании и получение опыта работы, вопреки мнению о том, что современной молодежи интересны масштабные задачи и миссия работодателя.

Вместе с тем отметим, что пункты «хорошая репутация компании» и «конкурентоспособный социальный пакет» не выбрал ни один из респондентов.



Рис. 7.

Важным показателем для понимания инструментов взаимодействия со студентами являются источники получения информации о компаниях-работодателях. На рисунке 8 можно увидеть, откуда респонденты получают информацию о компании. Лидирует один из показателей – знание продукта компании. Это значит, что студенты воспринимают компанию через призму продукта, который она производит. На втором месте находится источник «друзья и знакомые», которые, скорее всего, являются референтной группой для респондентов. На третьем месте «Интернет и социальные сети».

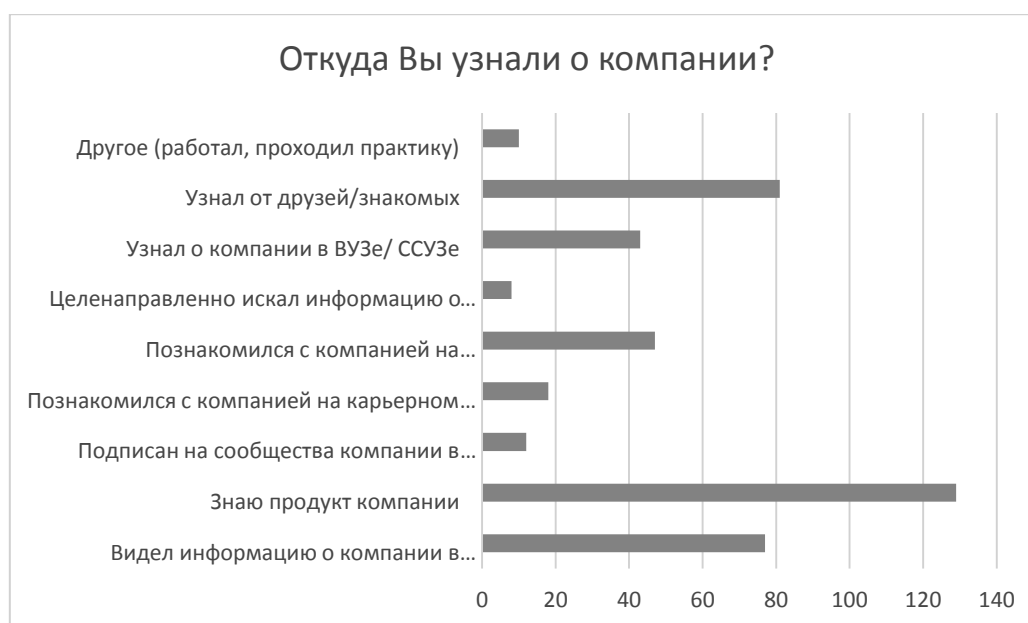


Рис. 8.

Делая вывод из первичных данных исследования, можно сказать, что бренд работодателя безусловно важен для компаний, которые хотят привлечь на работу мотивированных специалистов. Без учета потребностей рынка труда невозможно привлечь на работу эффективных кандидатов и удержать их в компании, а также повысить производительность труда.

Результаты исследования показали, чтобы выстроить грамотное ценностное предложение, компании нужно делать акцент на стабильности компании и привлекать персонал через своих сотрудников, которые имеют среди знакомых нужную нам категорию персонала, а также использовать для коммуникации интернет и социальные сети. При этом необходимо делать акцент не только на привлекательности работы в компании, но и на продукте, который она производит.

Список литературы

1. Рейтинг соискателей: насколько люди удовлетворены своей профессией? URL: https://news.rambler.ru/sociology/42585289/?utm_content=news_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylinkhttps://news.rambler.ru/sociology/42585289-reyting-soiskateley-naskolko-lyudi-udovletvoreny-svoey-professiey/ (дата обращения: 8.05.2020).
2. Осовицкая Н. Актуальный HR-брендинг. Секреты лучших работодателей. Питер, 2013. С. 28.

THE EMPLOYER'S BRAND AMONG THE YOUTH ON THE EXAMPLE OF THE MACHINE-BUILDING HOLDING GAZ GROUP

M.D. Shvets

The article reveals the concept of HR – brand, describes the results of a study of student youth in Nizhny Novgorod on preferences in work, from the point of view of the attractiveness of the employer – GAZ Group.

Keywords: HR brand, employer brand, youth, labor market, young specialists.

УДК 159

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ГОСТИНИЦЫ «ОКА» (НИЖНИЙ НОВГОРОД)

Шукурова Говхер

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

Рассматривается актуальная проблема мотивации персонала. Описаны особенности системы материальной и моральной мотивации. На основании выявленных особенностей предложен алгоритм оценки системы мотивации и этапы построения эффективной системы мотивации. Рассмотрены ключевые проблемы управления мотивацией сотрудников, методы материального и нематериального стимулирования персонала бизнеса, особенности мотивации в современных условиях хозяйствования.

Ключевые слова: мотивация, персонал; стимулирования, материальная мотивация, моральная мотивация.

Ни одна организация не может успешно работать без высокоэффективного мышления, высокого уровня приверженности своих сотрудников достижению результатов и вкладу в достижение своих целей. Успешный руководитель достигает поставленных перед ним руководством организации целей, умело используя своих подчиненных. При таком подходе функция мотивации сотрудни-

ков становится очень важной. В данном случае под мотивацией понимается процесс побуждения себя и других к достижению личных и организационных целей.

Актуальность темы данной работы заключается в том, что путь к эффективному управлению персоналом лежит через понимание его мотиваций. Только зная, что мотивирует человека, его работу и что является основой его действий, мы можем попытаться разработать эффективную форму и методологическую систему управления. Для этого нужно знать, как генерируются или возбуждаются определенные мотивы, как и каким образом мотивы могут быть приведены в действие.

Важность работы достигается за счет предоставления сотрудникам возможности расширить количество рабочих навыков, произвести определенность задач и повысить их значимость. Предоставляя сотрудникам больше самостоятельности, можно усилить ответственность за результаты их работы.

Внедрение программы реструктуризации условий труда способствует повышению качества трудовой жизни, так как способствует развитию удовлетворенности трудом, снижению числа невыходов на работу и текучести кадров, повышению качества выпускаемой продукции. Их эффективность возрастает, когда они понятны и желательны для сотрудников, а также экономически целесообразны.

Изучая систему мотивации персонала гостиницы "Ока", мы обнаружили, что в управлении персоналом используются следующие наборы методов:

* Административные и организационные методы управления:

1. Регулирование отношений между работниками через положения структурных подразделений и должностные инструкции,
2. Использование силовой мотивации (приказы, распоряжения) в управлении текущей деятельностью предприятия.

* Методы экономического управления:

1. Материальное стимулирование труда работников: премии по результатам работы, вознаграждение в виде сдельной заработной платы для отдельных категорий работников.

* Методы психосоциального управления:

1. Через формирование стандартов обслуживания, корпоративную рекламу, широкое использование логотипа компании, обеспечение сотрудников фирменной рабочей одеждой и т. д., развитие у сотрудников чувства принадлежности к организации.

2. Стимулирование труда работников путем гарантирования предоставления социальных гарантий (больничных листов, пособий), организации праздников для сотрудников и их детей.

В системе стимулирования талантов основное внимание уделяется методу материального стимулирования. Проанализируем факторы, мотивирующие и демотивирующие работников (см. табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Факторы, влияющие на трудовую деятельность персонала, в человеках

Факторы	Совершенно не действует	Действует незначительно		Действует существенно		Действует очень существенно	
		Снижает	Повышает	Снижает	Повышает	Снижает	Повышает
1. Материальное стимулирование					6		13
2. Моральное стимулирование	2		7		9		1
3. Меры административного воздействия	2	14		3			
4. Трудовой настрой коллектива	4		5		6		4
5 Экономические нововведения в компании	8	7	1	2	1		
6. Общая социально-экономическая ситуация в стране	17	2					
7. Боязнь потерять работу	10		7		2		
8. Элементы состязательности	15		4				

Среди факторов, повышающих уровень трудовой активности, респондентами были названы материальное и моральное стимулирование. 60% работников существенно повысили бы свою трудовую активность под воздействием данной группы факторов. Второе место среди факторов мотивации за-

нимает трудовой настрой коллектива, он существенно мотивирует более 50% опрошенных работников.

Использование руководством мер административного воздействия снижает уровень трудовой активности более 70% опрошенных. В результате опроса выяснено, что экономическая ситуация в стране и элементы состязательности практически не действуют на 80% респондентов.

Результаты опроса показали, что 50% сотрудников не боятся потерять работу на данной фирме. 10% опрошенных заявили, что этот фактор существенно повышает их трудовую активность.

Во втором разделе анкеты определяется структура мотивации работников. Полученные результаты сведены в табл. 2.

Т а б л и ц а 2

Структура мотивирующих факторов трудовой деятельности

Характеристика работы	Средний балл
1. Обеспеченность оргтехникой	4,1
2. Возможность профессионального роста	4,6
3. Возможность должностного продвижения	4,3
4. Разнообразие работы	2,1
5. Сложность работы	2,3
6. Высокая заработная плата	4,5
7. Самостоятельность в выполнении работ	2,4
8. Престиж профессии	3,4
9. Благоприятные условия труда	4,5
10. Низкая напряженность труда	1,5
11. Благоприятный психологический климат	4
12. Возможность общения в процессе работы	3,7
13. Возможность улучшить свои жилищно-бытовые условия	4,7

Анализ мотивирующих факторов трудовой деятельности показал, что шансы на улучшение своих жилищных условий опережают – 4,7 балла – первое место в рейтинге. Фактор "Возможности карьерного роста" получил 4,6 балла. Высокая заработная плата и хорошие условия труда заработали по 4,5 балла.

Привлекательны и следующие факторы: возможность официального продвижения по службе – 4,3 балла, наличие оргтехники и благоприятной психологической обстановки – по 4 балла.

Незначимыми для респондентов оказались следующие факторы: разнообразие работы и независимость в выполнении работы.

Исследование показывает, что почти никто из сотрудников не работает на полную мощность. Все сотрудники оценивают уровень своей трудовой активности и самоотдачи не выше 69%. В частности, руководители считают, что их преданность делу составляет не более 69%, рабочие – не более 55%.

На вопрос, что может повысить трудовую активность, 73% респондентов указали на факторы, связанные с материальным стимулированием.

В целях устранения негативных аспектов в рамках концепции качества труда и жизни рекомендуется разработать гибкий график работы.

В результате исследования показано, что материальные и профессиональные факторы роста имеют решающее значение для сотрудников, поэтому при изменении системы стимулирования может произойти сильный стимульный сдвиг.

Повышение гибкости рабочей силы предполагает корректировку продолжительности рабочего времени в течение рабочих дней, недель, лет и общего срока службы.

Список литературы

1. Веснин В.Р. Менеджмент персонала: Учеб. пособие. М.: Элит, 2008. 472 с.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. 3-е изд. М.: Гардарики, 2012. 528 с.
3. Десслер Г. Управление персоналом: Пер. с англ. М.: БИНОМ, 2014. 432 с.
4. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала. Киев: МАУП, 2015. 248 с.
5. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. М.: Экзамен, 2014. 576 с.
6. Завгородняя Ю. Мотивация: факторы, которые следует учитывать // Человек и труд. 2014. №4. С. 82–84.
7. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2012. 638 с.
8. Золотухина Н.П. Мотивация, самомотивация как критерий менеджмента // Методы менеджмента качества. 2014. №1. С. 38–41.
9. Измайлова М. Мотивация трудовой деятельности: современные теории // Проблемы теории и практики управления. 2008. №7. С. 73–87.
10. Ильин И.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2008. 512 с.

PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM BY THE EXAMPLE OF THE HOTEL "OKA" (NIZHNIY NOVGOROD)

Shukurova Govher

This article is devoted to the actual problem of personnel motivation. In this paper, the author describes the features of the system of material and moral motivation. Based on the identified features, the author proposes an algorithm for evaluating the motivation system and the stages of building an effective motivation system. The article deals with the key problems of employee motivation management, methods of material and non-material incentives for business personnel. The features of motivation in modern economic conditions are considered.

Keywords: motivation, incentives, material motivation, moral motivation.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

РАЗДЕЛ 1. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Апполонова Ксения Михайловна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Бекарев А.М., д.филол.н., профессор, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.

Воробьев Денис Сергеевич – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Исакова И.А., к.соц.н., доцент кафедры общей социологии и социальной работы.

Герасимова Екатерина Олеговна – студент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Зернов Д.В., к.полит.н., доцент, доцент кафедры отраслевой и прикладной социологии.

Горелова Анна Александровна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Грибова Полина Юрьевна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Судьин С.А., д.соц.н., доцент, зав. кафедрой общей социологии и социальной работы.

Еремеева Анна Андреевна – соискатель кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Шпилёв Д.А., д.соц.н., доцент, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.

Захаров Дмитрий Валерьевич – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Судьин С.А., д.соц.н., доцент, зав. кафедрой общей социологии и социальной работы.

Ивашечкина Дарья Евгеньевна – аспирант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Судьин С.А., д.соц.н., доцент, зав. кафедрой общей социологии и социальной работы.

Крамер Анастасия Дмитриевна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Воронин Г.Л., д.соц.н., доцент, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.

Кузьмичёва Юлия Владимировна – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Шпилёв Д.А., д.соц.н., доцент, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.

- Липина Татьяна Сергеевна** – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского.
- Малинин Михаил Владимирович** – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Судьин С.А., д.соц.н., доцент, зав. кафедрой общей социологии и социальной работы.
- Масленников Артем Сергеевич** – 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.
- Павлова Евгения Евгеньевна** – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Егорова Н.Ю., д.соц.н., доцент, доцент кафедры общей социологии и социальной работы.
- Рябинская Елена Сергеевна** – аспирант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Саралиева З.Х., д.ист.н., профессор, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.
- Ставоровская Юлия Григорьевна** – магистрант 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.
- Тюлюнова Валерия Владимировна** – аспирант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Саралиева З.Х., д.ист.н., профессор, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.
- Фарутина Екатерина Сергеевна** – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского.
- Шамин Дмитрий Дмитриевич** – 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.
- Шахин Егор Иванович** – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Саралиева З.Х., д.ист.н., профессор, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.
- Широков Александр Дмитриевич** – магистрант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Саралиева З.Х., д.ист.н., профессор, профессор кафедры общей социологии и социальной работы.

РАЗДЕЛ 2. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

- Баранкина Анна Евгеньевна** – 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.
- Бурова Екатерина Алексеевна** – аспирант кафедры общей и социальной психологии факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Маркелова Т.В., д.психол.н., профессор, зав. кафедрой общей и социальной психологии.
- Воронова Ангелина Александровна** – аспирант кафедры общей и социальной психологии факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Маркелова Т.В., д.психол.н., профессор, зав. кафедрой общей и социальной психологии.
- Глюкман Вадим Андреевич** – студент кафедры социальной безопасности и гуманитарных технологий факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского.
- Кузнецова Наталия Михайловна** – аспирант кафедры отраслевой и прикладной социологии факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского.
- Нижегородова Лариса Геннадьевна** – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Ромашова И.Б., д.э.н., профессор, профессор кафедры психологии управления.
- Обидин Дмитрий Сергеевич** – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Патаракин Е.Д., д.пед.н., доцент, профессор кафедры психологии управления.
- Овчарук Евгения Алексеевна** – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского.
- Приданова Анастасия Евгеньевна** – 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.
- Селезнева Екатерина Игоревна** – студент направления подготовки «Психология служебной деятельности» факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Демарева В.А., к.психол.н., доцент кафедры психофизиологии.
- Тюргашкина Анастасия Николаевна** – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Стоюхина Н.Ю., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.

- Феошина Юлия Анатольевна** – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.
- Чердакова Марьяна Михайловна** – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Захарова Л.Н., д.псих.н., профессор, зав. кафедрой психологии управления.
- Шамина Ольга Сергеевна** – магистрант кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Прохорова М.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии управления.
- Швец Марина Дмитриевна** – магистрант кафедры отраслевой и прикладной социологии факультета социальных наук, ННГУ им. Н.И. Лобачевского. *Научный руководитель:* Петрова И.Э., д.соц.н., доцент, зав. кафедрой отраслевой и прикладной социологии.

ПЕРСПЕКТИВЫ

Сборник научных статей магистрантов и аспирантов

Выпуск 10

Научный редактор

Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна

Компьютерная верстка:

Д.Е. Ивашечкина, Е.С. Рябинская

Публикуется в авторской редакции

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 8.06.2021 г.

Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная. Печать цифровая.
Уч.-изд. л. 18,2. Усл. печ. л. 16,4. Заказ № 217. Тираж 100 экз.

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