Министерство образования и науки РФ
ФГАОУ ВО «Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»
Научно-исследовательский комитет Российского общества социологов «Социология труда»
Центр исследований социально-трудовой сферы Социологического института РАН
Межрегиональная общественная организация «Академия Гуманитарных Наук»

К 25-ЛЕТИЮ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ В РАЗВИТИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЗАНЯТОСТИ В XXI ВЕКЕ

Нижний Новгород — 2014

УДК 316
ББК 60.561.23
С69

Рецензенты

Тукумцев Будимир Гвидонович	– к.ф.н., доцент, ведущий научный сотрудник Социологического института РАН, г. Санкт-Петербург
Вакуленко Руслан Яковлевич	– д.э.н., профессор кафедры инновационных технологий менеджмента Нижегородского государственного педагогического университета им. Козьмы Минина (Мининский университет)

Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой – Н.Новгород: издательство НИСОЦ, 2014. – 844 с.

В сборнике представлены материалы научных исследований, обсуждавшихся на пленарном заседании и секциях международной научно-практической конференции «Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке» (15-16 сентября 2014 г., г. Нижний Новгород, ННГУ им. Н.И. Лобачевского).

Сборник предназначен для исследователей, преподавателей, аспирантов и студентов, практических работников.

Публикация подготовлена в рамках реализации совместного гранта Российского Гуманитарного Научного Фонда и Правительства Нижегородской области «К 25-летию социологического образования в Поволжье: социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке» (№ 14-13-52501).

ISBN 978-5-93116-169-3

© НИСОЦ, 2014

В конференции «Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке» участвовали исследователи, специалисты и практики из 6 стран (Германия, Швеция, Польша, Украина, Белоруссия, Испания), 24 городов Российской Федерации, 44 вузов, 14 исследовательских центров и академических институтов.

Результаты научных исследований представлялись на следующих секциях и круглых столах:

- Инновационные изменения в состоянии трудовых отношений и формирование социального партнерства.
- Обновление содержания и характера трудовой деятельности под влиянием цивилизационных изменений.
- Процессы профессиональной подготовки и адаптации молодежи в сфере трудовой деятельности.
- Трудовая деятельность лиц с ограниченными возможностями и перспективы их поддержки со стороны социальных работников.
- Управление персоналом вуза.
- Проект человека: возможности построения.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ

Чупрунов Евгений Владимирович	– ректор ННГУ им. Н.И. Лобачевского, *председатель оргкомитета*
Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна	– зав. кафедрой общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского, *зам. председателя оргкомитета*
Блонин Владимир Александрович	– декан факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского, *ученый секретарь*
Боссонг Хорст	– декан социально-педагогического факультета университета Дуйсбург-Эссен (Германия)
Грудзинский Александр Олегович	– первый проректор ННГУ им. Н.И. Лобачевского
Злотникова Лидия Михайловна	– доцент Белорусского торгово-экономического университета
Романовская Вера Борисовна	– зав. кафедрой теории и истории государства и права юридического факультета ННГУ им. Н.И. Лобачевского
Рыхтик Михаил Иванович	– директор Института международных отношений и мировой истории ННГУ им. Н.И. Лобачевского
Сайгин Вадим Викторович	– проректор по экономическому развитию и АХР ННГУ им. Н.И. Лобачевского
Швецов Владимир Иванович	– начальник управления информатизации ННГУ им. Н.И. Лобачевского

СОДЕРЖАНИЕ

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

Ядов В.А. Приветствие участникам конференции «Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке» 15

Грудзинский А.О., Буреева Н.Н., Петрова О.В. Привлечение и развитие ключевого персонала вуза как стратегическая задача программы повышения конкурентоспособности ННГУ им. Н.И. Лобачевского 16

Тощенко Ж.Т. Прошлое и настоящее в экономическом сознании в советской и современной России 26

Боссонг Х. От социальной бюрократии к социальному предпринимательству: размышления о возможных тенденциях в профессиональной социальной работе 35

Силласте Г.Г. Социальные риски финансово-экономических кризисов как предмет социологического анализа 38

Злотникова Л.М. Социально-экономические противоречия формирования структуры занятости как объект социологических исследований 44

Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Рабочий класс как субъект наёмного труда.. 48

Francisco Díaz Bretones Intrapreneurship: a conceptual approach 51

Фадеева И.М., Софронов Д.А. Трудовая занятость студентов как компенсаторный механизм 57

Григорьева И.А. Прекаризация занятости пожилых в современной России ... 61

Козлова О.Н. Роль университета в конструировании занятости..... 66

Курбатов С.В. Образовательные инновации как механизм оптимизации рынка труда в академической сфере..... 69

Кошарная Г.Б., Шубёнкина Л.К. Социальная поддержка инвалидов на рынке труда 71

СЕКЦИЯ 1

ИННОВАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В СОСТОЯНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ДОКЛАДЫ

Бессокирная Г.П., Татарова Г.Г. Справедливость в труде как управляемый фактор трудовой деятельности: проблемы измерения 75

Гавров С.Н. Постиндустриальное общество: путь к постчеловеку 80

Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Российский прекариат: формирование новой социальной страты 86

Максимов Б.И. Инноватизация форм трудовых защитных отношений 90

Рыхтик М.И. Влияние миграции на трудовые отношения в условиях глобализации 94
Сизова И.Л. Профессиональная интеграция социально уязвимых групп населения 100
Тукумцев Б.Г. Состояние трудовых отношений как социальный фактор модернизации промышленного производства..... 107

ВЫСТУПЛЕНИЯ

Арсеенко А.Г. Антисоциальные инновации ВБ и МВФ на постсоветском пространстве (на примере Украины)..... 112
Безаева О.В. Демографический аспект оценки трудового потенциала общества (по материалам переписей населения 2002-2010 гг.) 117
Беляров В.В. Философия занятости в практике труда 121
Бочаров В.Ю. Роль коллективных договоров в регулировании трудовых отношений на сельскохозяйственных предприятиях 126
Буткалюк В.А. Состояние рабочего класса Украины в условиях неолиберальной экономической политики..... 131
Васькина Ю.В. Основные показатели трудового потенциала работников коллективных хозяйств..... 135
Габелко Ю.В. Проблемы формирования социального партнёрства 139
Дудина И.М. Социальное партнерство и риски..... 143
Иваньковский С.Л. Аспекты проблем занятости и конкурентоспособности трудовых ресурсов в условиях инновационной экономики 147
Колесникова Е.М. Статусный рост или «гетто розового воротничка»: профессиональная группа воспитателей детских садов в ситуации реформирования..... 150
Колосова В.В., Стоюхина Н.Ю. Профессионально-личностный потенциал субъекта трудовой деятельности 157
Корж Н.В. Особенности трудовых отношений в современной России..... 161
Куконков П.И. Барьеры на пути становления социального партнерства в постсоветской России..... 164
Куракина Л.М. Специфика восприятия справедливости в зависимости от уровня социально-трудовых отношений..... 168
Мигунова А.В. Повышение квалификации в системе образования по социальной работе..... 172
Митягина Е.В. Ресурсность рабочих в различных сферах хозяйственной деятельности..... 176
Михеев И.В. Бывшие военнослужащие как целевая группа решения кадровых проблем регионов Дальнего Востока..... 179

Морозов А.В., Телишев В.Ф. Практика заключения коллективных договоров в республике Татарстан 182
Олимпиева И.Б. Российские профсоюзы как политические институты: эволюция политических стратегий и особенности российской модели «политического обмена» 187
Орехова И.М. Трудовой потенциал: проблемы воспроизводства кадров различной квалификации 192
Орлов А.В. Социальные условия инновационной активности работников 195
Пак Г.С. Проблема измерения труда в «неизмеримой экономике» 199
Паначев В.Д., Сырчиков А.С. Трудовой потенциал социума 201
Пантелеева И.А. Медиация в сфере трудовых отношений 205
Плотников М.В. Партисипативные технологии совершенствования организаций 207
Птицына Н.А., Николаенко О.К. Особенности трудовых отношений в социальной службе 211
Романовская В.Б., Безносова Я.В. Социальное партнерство в ведическом обществе (историко-правовой контекст) 217
Салахутдинова Р.Р. Имитации в системе социально-трудовых отношений .. 223
Сидорова Д.С. Гражданская активность в трудовой сфере: эволюция рабочего движения в современной России 227
Сироткина Е.С. Профессиональный потенциал педагога в школьной службе медиации 231
Солдаткин А.Е. Место трудоустройства в стратегиях преодоления трудных жизненных ситуаций населением малых городов Нижегородской области 235
Соловьев А.К. Формирование пенсионных прав в системе рыночных трудовых отношений: проблемы экономические и социальные 238
Таниева Г.М. Как решается проблема занятости граждан предпенсионного возраста (по данным Управления государственной службы занятости населения Нижегородской области) 242
Темницкий А.Л. Историко-социологический подход к выявлению инноваций в трудовой культуре российских рабочих 248
Толстокорова А.В. Прекаризация трудовых отношений в условиях трудовой миграции: на примере украинских мигранток-домработниц ... 252
Филипова И.А. Возможное использование медиации при прекращении трудового договора 255
Фомичева Е.А. Качество трудовой жизни работников машиностроительной отрасли 259
Чеховских И.А. Мотивация труда рабочих на производственных предприятиях малого бизнеса Ленинградской области 264

Шетулова Е.Д. Отчуждение как аспект современных экономических отношений 268
Щекотуров А.В. Ресурсность учителя в условиях модернизации образования .. 272
Щербакова И.В. Понятие о социальном предприятии и предпринимательстве в теории и в российской практике..... 277
Щербакова М.П. Изменения характера профессиональной социализации научно-педагогических кадров вузов МВД России..... 281
Ядова М.А. Нестандартные трудовые стратегии молодежи в трансформирующемся российском обществе 285

СЕКЦИЯ 2

ОБНОВЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ И ХАРАКТЕРА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОД ВЛИЯНИЕМ ЦИВИЛИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

ДОКЛАДЫ

Апарина Н.Ф., Каган Е.С. Оппортунизм в трудовом поведении вузовских работников как следствие введения системы внешнего оценивания деятельности преподавателей российских вузов 289
Бекарев А.М. Содержание труда в современных условиях 293
Борковски Мирослав, Станчык-Минкевич Маргот Свобода перемещения индивидов: социально-правовой аспект трудовой миграции в Европейском Союзе..... 296
Воронин Г.Л. Вторичная (дополнительная) занятость россиян: 1994-2012 гг....305
Карапетян Р.В. Наемный труд: родимые пятна российского капитализма 311
Каримова Л.Ф. Работающие бедные и стратегии направленные на их сокращение 316
Карпова Г.Г. Проблемное поле трудовой миграции: региональный аспект.... 319
Климова С.Г. Бизнес и миссия социальных предприятий 323
Козлова Т.З. Новые структуры в сфере труда (органы опеки) 328
Сэтре Анн-Мари, Ивашиненко Н.Н. Развитие предпринимательства на селе: социальные инновации в преодолении бедности..... 331
Щербина В.В., Нечаева Е.О. Социальные технологии: трансформация представлений и диверсификация содержания 335

ВЫСТУПЛЕНИЯ

Ахметшина Е.Р. Стратификация высших учебных заведений как фактор усиления дифференциации научно-педагогических работников высшей школы 339

Бафанов А.П., Козырьков В.П. Особенности социализации рабочих в системе современных социальных коммуникаций 345
Варызгина А.А. Степень эффективности стратегий повышения уровня жизни семей с детьми 348
Волчкова Л.Т., Меньшикова Г.А. Обслуживание как доминирующая форма организации труда: российские проблемы 354
Егорова Н.Ю. Модели распределения трудовых и семейных нагрузок в современной российской семье 358
Ивченкова М.С. Социальное расслоение в Саратовском регионе: результаты анкетного опроса 364
Исакова И.А. Поведение рекламодателей на рынке транспортной рекламы .. 369
Караханова Т.М., Большакова О.А. Гендерная дифференциация трудовой нагрузки населения в Западной Европе и России 373
Каржина Г.А., Закалюжная О.И. Образ работающей женщины в контексте феминистских дискуссий о женском счастье 377
Кащеева А.В. К вопросу о мотивации новых форм занятости на примере фриланса 381
Клейменова Е.В., Прохода В.А. Удовлетворенность работой: факторы влияния 385
Козырьков В.П. Инновации в труде, обусловленные социокультурными факторами 388
Коробейникова Е.В. К проблеме отбора и психологической подготовки менеджеров в современных условиях 393
Криворотова Т.А. Этническая миграция в облике современного российского региона: проблемы и перспективы социокультурного развития 396
Лакомова А.А. Трудовая миграция в России: проблемы и попытки решения ...400
Ларшина Н.В. Спорт: свобода или необходимость? 404
Леонова И.С. Конфликтное поведения персонала как индикатор ценностного предпочтения организационной культуры: корреляционный анализ..... 409
Макарова Е.А. Социальный аспект внутреннего маркетинга организации..... 416
Маликова Н.Р. Социально-экономические проблемы труда и занятости иммигрантов из СНГ в России 420
Матиашвили В.М. Даунсайзинг с человеческим лицом 423
Менделеев Н.Г. Проблемы незаконной миграции и способы их преодоления..... 426
Мордишева Л.Н. Трудовая этика Г. Спенсера..... 435
Окладникова Е.А. Проблемы этнотрудовой миграции в современной России с позиций теорий социального конфликта 439

Отделкина Т.Н. Совершенствование условий трудовой занятости матерей с детьми 446
Пивоваров А.М. Петербургские арт-сообщества: случаи нетипичной занятости 450
Подкар С.Б., Шалыминов А.О. Конкурентоспособность как функция компетенций 454
Попель А.А. Развитие социальной креативности как ответ на современные вызовы в области трудоустройства 457
Прохода В.А. Трудовые ценности населения европейских стран 461
Рушева А.В. Проблема рестрикционизма в реализации управленческих инноваций 465
Салатова А.А. Социальное самочувствие нестандартно занятого населения Казани 469
Серёжкина Е.В. Причины стресса на работе и стратегии управления (на примере исследования французских ИТ-фирм) 473
Соловьева С.В. Использование медиации при заключении трудового договора 479
Фатенков А.Н. Дискредитация содержательного труда как предпосылка и результат социальной деградации 483
Харченко В.С. Фрилансеры: трудовые ценности и удовлетворенность работой 488
Хусяинов Т.М. Субъекты рынка Интернет-труда 492
Цветкова Б.Л. Сетевая среда как формат занятости 495
Чеглакова Л.М. Формирование и трансляция организационных ценностей в российских компаниях: кейс стадии 498
Чилипенок Ю.Ю. Три поколения российских работников: особенности трудового поведения 501
Шакурова А.В. Мотивационно-функциональная готовность педагогов и образовательной системы среднего профессионального образования к работе в современных условиях 504

СЕКЦИЯ 3

ПРОЦЕССЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ В СФЕРЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ДОКЛАДЫ

Захарова Л.Н. Научно-методический центр университетской школы и решение проблемы преемственности образовательного процесса 510

Ивченков С.Г. Факторы формирования трудовых ценностей современной саратовской молодежи 516
Иудин А.А. Реформа образования и профессиональные стратегии учительства 522
Мягков А.Ю. Студенты технического вуза: самооценки личностного капитала и ожидания на рынке труда 531
Пестшински В. Работа родителей, забота и воспитание ребенка 535
Ростовская Т.К. Молодежь – основной субъект трудовой миграции 539
Скоробогатова В.И. Регулирование трудовой миграции в аспекте признания иностранного образования 545

ВЫСТУПЛЕНИЯ

Азерли Д.А. Взаимовлияние семейных отношений и профессиональной деятельности учителя школы 553
Антоненко В.В. Теоретико-методологические основания исследования эффективности инвестиций в человеческий капитал молодёжи 556
Арефьева Е.О. Специфика моделей профессиональной ориентации молодежи 560
Башук Е.Н., Орлов А.В., Михеенко И.Н. Психолого-педагогические особенности подготовки школьников к обучению в университете инновационного типа в рамках программы «Стратегия перехода к университетской школе» 563
Былинская А.А. Современные проблемы использования наукометрических инструментов для оценки результатов научной деятельности 568
Вершинина Е.В. Академическая мобильность как предпосылка и составляющая трудовой миграции 572
Власкин В.Ю. Профессиональная поддержка процесса социализации военнослужащих срочной службы 578
Григорьева М.В. Производственная практика как фактор профессиональной социализации выпускников вуза 582
Евстифеева Г.Г. Распределение трудовых обязанностей в современной городской семье 585
Ермилова А.В. Оценка выпускниками университета своего профессионального будущего 590
Журавлева С.Л. Представления студентов вуза о будущей профессии 592
Журавлева И.В. Перспективы будущего трудоустройства в оценках студентов ивановского государственного энергетического университета 596
Заляев А.Р. Проблемы профессионально-трудовой мотивации и трудоустройства выпускников медицинских специальностей учреждений профессионального образования республики Татарстан 600

Зернов Д.В., Ушакова Я.В. Студенты об учебном процессе и научной деятельности 603
Зимина И.В. Организационная культура колледжей как фактор психологической готовности выпускников к работе на современных предприятиях..... 608
Иващенкова Н.В. Положение выпускников экономических и юридических факультетов на рынке труда в современной России в освещении российских СМИ..... 612
Кладова Н.В. Студенты вузов на рынке труда: сочетание работы и учебы..... 616
Кормщиков Д.А. Динамика профессиональных предпочтений молодежи на рынке труда 620
Кощеев К.С. Немецкая молодежь на рынке труда..... 623
Краснокутская М.С. Диалектика трудовых отношений и семейных обязанностей 626
Курамшев А.В. Автомобиль как социальный ресурс: гендерный аспект..... 631
Курносова Л.С. Адаптация студентов к требованиям обучения в современном университете..... 635
Лелюхин С.В. Уязвимость российского сельского учителя на рынке труда.... 638
Лымарь А.Б. Участие в трудовой деятельности в контексте реакции молодёжи на социальные трансформации..... 642
Лымарь Н.А. Профессиональная ориентация выпускников школ и проблемысовременной интерпретации отношения к труду 646
Макиевская Н.М. Факторы воздействия на здоровье молодых специалистов припереходе от Университета к профессиональной деятельности..... 651
Максимова М.Л., Рябоконь М.В. Динамика социально-профессиональных ориентаций абитуриентов ННГУ..... 653
Мамина И.В. Проблемы занятости молодёжи Белгородской области 658
Мищенко А.С., Федоров А.В. Изменение профессиональных позиций педагогов как предпосылка развития корпоративных отношений в образовательной организации..... 662
Мунина О.В. Потенциальные риски молодежи в трудовой сфере 666
Немова О.А., Севрюкова А.А. Семейные трудовые обязанности и их воспитательное значение..... 670
Низова Л.М., Федорова Н.В. Трудоустройство как фактор социальной защиты выпускников вуза 674
Огурцова Н.Н. Трудовая жизнь в студенческой среде 680
Пакина Т.А., Немова О.А. Трудовые ценности современного студенчества (опыт социологического исследования на примере г. Нижнего Новгорода)..... 684

Прохорова М.П., Бирюкова Н.С., Камратов С.В. Комплекс психофизическихупражнений, направленных на оптимизацию неблагоприятных функциональных состояний в процессе профессиональной деятельности 688
Пушина Л.Ю. Ответственный подход к воспитанию детей: гендерные и межпоколенческие различия 694
Сайганова Е.В. Особенности профессионального выбора молодежи на современном региональном рынке труда..... 698
Самсонова Т.И. Молодежная занятость в сфере фитнес-услуг 702
Сигарева Е.П., Сивоплясова С.Ю. Миграционные установки и карьерные ожидания студенческой молодежи в России 705
Славинская О.А. Трудовые династии 710
Ткачук Н.В. Региональные меры поддержки молодежи в области трудозанятости (на примере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры)..... 711
Фарафонова Л.Н. Профессиональные компетенции специалиста по работе с мигрантами: результаты социологического опроса 715
Шахматова Н.В., Бегинина И.А. Профессиональное самоопределение выпускников вузов г. Саратова: факторный анализ результатов исследования 722
Шинкаренко Е.А. Студенты технических специальностей на рынке труда: проблемы и возможности 728
Шлыкова Д.В. Роль учителя начальных классов в адаптации школьников..... 738
Щанина Е.В. Социальная активность молодежи в сфере труда..... 741
Яковлев П.А. Школьная социальная работа как новый вид деятельности 745
Янак А.Л. Проблема совмещения профессиональной и родительской ролей глав монородительских семей (на примере одиноких отцов) 748

СЕКЦИЯ 4

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ ПОДДЕРЖКИ СО СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

ДОКЛАДЫ

Саралиева З.Х. Специфика профессиональной деятельности социальных работников 752
Аргунова В.Н. Справедливость профессиональной стратификации: макросоциологический анализ..... 755

Глухова М.Ф. Профессиональная социальная работа в условиях модернизации социальной сферы российского региона 759
Петрова И.Э. Социальные работники религиозных организаций: перспективы профессионального самоопределения..... 764
Пушина В.Н. Мотивация трудовой занятости пенсионеров Ивановской области 770

ВЫСТУПЛЕНИЯ

Абросимова М.Е. Особенности трудовой самореализации лиц с ограниченными возможностями в Саратовской области 773
Аржаных Е.В., Гуркина О.А. Особенности трудоустройства выпускников с инвалидностью московских вузов 778
Бушкова-Шиклина Э.В. Возможности трудоустройства пожилых: мнение работодателей 782
Ветюгова И.П., Шимина М.А. Полоролевые стереотипы и перспективы их преодоления 786
Глушкова Е.В. Проблемы молодых сотрудников, занятых в сфере социальной работы (региональный аспект)..... 790
Горина Т.И., Кефели В.Б. Инвалиды и право на труд..... 793
Демидов П.А. Инклюзивное образование как первый шаг к изменению психологического климата в организациях 797
Ермилова А.В. Оценка социально-профессиональных качеств социальных работников клиентами Заволжского центра социального обслуживания: социологический аспект 801
Коган Е.А. Проблемы трудоустройства лиц пенсионного возраста 805
Красуцкая О.В. Доступность социальных услуг как элемент оценки качества социального обслуживания 808
Мамедова О.В. Платные медицинские услуги как социальные инновации в системе российского здравоохранения 812
Никонова А.А. Проблема трудоустройства незрячих и слабовидящих на российском рынке труда: возможности и барьеры 815
Петрова Т.Ю. Многодетные матери на рынке труда..... 819
Пименова И.Н. Занятость молодежи с психическими расстройствами в России и Германии 821
Старикова М.М. Стратегия трудовой занятости потенциальных пенсионеров..... 825
Судьин С.А. Труд и занятость в контексте психических нарушений 829
Хайранова Е.Г. Дети с ограниченными возможностями в контексте немецкого социального законодательства 834
Ходырева Е.Б. Социальная поддержка семей, усыновивших ребенка 837

ПРИВЕТСТВИЕ УЧАСТНИКАМ КОНФЕРЕНЦИИ «СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ В РАЗВИТИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЗАНЯТОСТИ В XXI ВЕКЕ»

В.А. Ядов
Доктор философских наук, профессор

Уважаемые коллеги!

В роли патриарха нашего цеха социологов-трудовиков приветствую участников Нижегородской конференции и не сомневаюсь в ее успешности.

Наш исследовательский комитет «Социология труда» – старейший в РОС и один из наиболее деятельных. Большая часть членов нашего комитета – это социологи, работающие в университетах. Именно университеты инициируют сегодня проведение всероссийских и международных конференций. Вот и нынешняя Международная конференция проходит в Университете. На этот раз в Университете Нижнего Новгорода. И мы не можем не поблагодарить нижегородцев за проявленную инициативу, за подготовку этой большой конференции, за гостеприимство.

Все последние годы российские социологи труда ведут исследования по очень широкому кругу проблем. Об этом свидетельствуют материалы прошедших за последние годы конференций, опубликованных сборников и монографий. И это не может нас не радовать.

Но мне хотелось бы обратить ваше внимание на необходимость уделить большее внимание анализу состояния трудовых отношений в России.

Изменения, которые произошли в этой сфере в начале 90-х, породили ряд тяжелых социальных последствий. Они не только нанесли тяжелую культурную травму работникам наемного труда. Они создали труднопреодолимые социальные препятствия на пути модернизации отечественной экономики и общества в целом.

Социологи труда не могут оставаться в стороне от поиска путей выхода из сложившейся ситуации.

Хочу также напомнить, что на последней конференции исследователей-трудовиков в Санкт-Петербурге было единодушно решено сконцентрировать наши усилия на популяризации итогов исследований в средствах массовой информации с тем, чтобы содействовать практическим мерам по улучшению ус-

ловий труда и трудовых отношений на производстве и в организациях. Пусть наш Исследовательский комитет, все содружество социологов-трудовиков должным образом проявит себя и в публичной социологии.

Позвольте пожелать успеха работе конференции и новых творческих достижений всем ее участникам.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ КЛЮЧЕВОГО ПЕРСОНАЛА ВУЗА КАК СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ННГУ ИМ. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО

А.О. Грудзинский, Н.Н. Буреева, О.В. Петрова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются показатели конкурентоспособности ВУЗа, стратегии её повышения, результаты мониторинга мотивации персонала.

The indicators of competitiveness of the University, strategies for its enhancement, monitoring results motivation

Ключевые слова: мотивация, конкурентоспособность, оценка персонала
Key words: motivation, competitiveness, personnel assessment

Целевые показатели результативности	2020 г.
Позиция университета в ведущих мировых рейтингах (QS)	140
Количество статей в Web of Science и Scopus на одного НПР	0,45
Средний показатель цитируемости на одного НПР	2
Доля зарубежных профессоров, преподавателей и исследователей в численности НПР	10%
Доля иностранных студентов, обучающихся на основных образовательных программах вуза	17%
Средний балл ЕГЭ студентов вуза, принятых для обучения по очной форме обучения за счет средств федерального бюджета по программам бакалавриата и программам подготовки специалистов	85
Доля доходов из внебюджетных источников в структуре доходов вуза (с учетом субсидии программы повышения конкурентоспособности)	43%

QS Ranking 2014-2015

RANKED	#
1-100	0
101-200	1
201-300	1
301-400	3
401-500	5
501-600	4
601-700	2
701-800	3
TOTAL	21

Задачи развития персонала ННГУ

1. Формирование новой организационной культуры;
2. Профессиональное развитие;
3. Развитие общекультурных компетенций;
4. Создание системы управления персоналом;
5. Ключевые задачи формирования новой организационной культуры Самооценка на основе измеримых показателей;
6. Интрапренерство, проектно-ориентированный университет, инновационная деятельность.

Проведен конкурс по созданию совместных лабораторий ННГУ – институты РАН. Из 18 заявок было отобрано 12 лабораторий (бюджет от 1 млн. до 4 млн. руб. в год). В творческие коллективы лабораторий вошли более 140 ученых академических организаций и 120 сотрудников и аспирантов ННГУ.

Институты РАН – партнеры ННГУ	Количество лабораторий
Институт прикладной физики РАН	4
Институт физики микроструктур РАН	2
Институт металлоорганической химии им. Г.А.Разуваева	1
Институт химии высокочистых веществ РАН	1
Институт проблем машиностроения РАН	1
Институт проблем экологии и эволюции им. А.Н. Северцова РАН	1
Институт всеобщей истории РАН, Институт славяноведения РАН	1
Институт социально-экономических проблем населения РАН	1

Название лаборатории (12)	Предприятие-партнер
Динамика, прочность и ресурс конструкций атомной энергетики при штатных и аварийных режимах эксплуатации	ОАО «ОКБМ Африкантов»
Лаборатория «Научно-технической визуализации и моделирования»	ООО «Датавижн НН», Н.Новгород
Лаборатория антенной техники, радиолокации и радиоастрономии	ОАО «Российские космические системы», г.Москва. «ННИРТ»
Лаборатория инновационных биотехнологий ценных сельскохозяйственных и декоративных растений	ЗАО ПО "ГАММИ", Н.Новгород
Лаборатория информационной безопасности радиоэлектронной аппаратуры (РЭА) и телекоммуникаций	ФГУП ФНПЦ НИИИС им.Ю.Е.Седакова
Лаборатория Композиционных акрилатных адгезивов	Научно-исследовательский институт химии и технологии полимеров им. В.А. Каргина
Лаборатория медицинской биотехнологии	ООО «Ласенс», GenProMarkers, Inc., США
Лаборатория мощных лазерных систем	ИЛФИ РФЯЦ-ВНИИЭФ, г. Саров
Лаборатория разработки перспективных квантовых стандартов частоты для метрологического обеспечения системы ГЛОНАСС	ЗАО «Время-Ч»
Лаборатория ресурсосберегающих биохимических технологий	ООО «БИТ», ООО «Грин лифт»
НИЦ систем подвижной связи и навигации	ОАО «НИИ точных приборов» (г. Москва), НИИ Ситроникс (г. Москва), ЗАО «Интел АО»
Суперкомпьютерные технологии в решении наукоемких прикладных задач	РФЯЦ-ВНИИЭФ, г. Саров

Конкурс грантов ННГУ для создания научно-исследовательских лабораторий под руководством ведущих ученых

На конкурс было подано 43 заявки

Место основной работы ученого: Россия – 7, США -7, Великобритания – 6, Германия – 5, Испания, Франция, Япония – по 2, Польша, Новая Зеландия, Италия, Нидерланды, Канада, Мексика, Болгария, Швеция, Финляндия, Израиль, Португалия, Австралия – по 1.

Область науки: Физика – 11, Математика – 8, Химия – 5, Технологии материалов, Медицинские технологии – по 3, Информационные технологии, Фундаментальная медицина, Политология, Экономика и бизнес – по 2, Нанотехнологии, Биология, Механика и машиностроение, Педагогика, Психология – по 1.

Из 43 соискателей проектов индекс Хирша (по базе Web of Science) больше 40 имеют 8 человек (максимальный индекс – 57), в диапазоне от 30 до 40 – 6 человек, в диапазоне от 20 до 30 – 10 человек.

Ведущий ученый обязан обеспечить личное руководство лабораторией и проводимым научным исследованием с очным присутствием в ННГУ не менее 1 месяца (суммарно) в календарном году.

Создано 11 лабораторий (бюджет 4 млн. руб. в год).

Область науки	Приглашенный ученый	Страна, основное место работы
Математика	Пиковский А.С.	Германия Университет Потсдама, Институт физики и астрономии
Материаловедение	Николов Велин Стоянов	Болгария Болгарская Академия, София
Медицинская техника	Кениг Карстен	Германия, Университет Саарбрюкен
Молекулярная иммунология	Караулов А.В.	Россия, Первый Московский Государственный Медицинский университет им. И.М.Сеченова
Науки о Земле	Прайс Колин	Израиль, университет Тель-Авив
Политология	Цыганков А.П.	США, университет Сан-Франциско
Техника и технологии	Токита Масао	Япония, NJS Company, Yokohama
Физика	Водопьянов К.Л.	США Университет Центральной Флориды
Фундаментальная медицина	Верхратский А.Н.	Великобритания, Манчестерский университет
Химия	Фокин В.В.	США Department of Chemistry, The Scripps Research Institute, La Jola
Химия	Хессель Волкер	Нидерланды Университет Эйндховена

Стимулирование публикационной активности

1. Стимулирование публикаций сотрудников ННГУ в изданиях, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Web of Science или Scopus

2. Поддержка научных коллективов, проводящих исследования в области социально-экономических и гуманитарных наук (на конкурсной основе)

Аспирантские исследовательские школы

Созданы:

- «Лазерная физика»;
- «Нейробиотехнологии»;
- «Наноматериалы и нанотехнологии»;
- «Компьютерная и экспериментальная механика»;
- «Экодиагностика био- и геосистем»;
- «Социально-политические процессы в условиях глобализации»;
- «Радиофизика»;
- «Неорганическая химия».

С целью совершенствования процесса подготовки научных кадров высшей квалификации и повышения эффективности аспирантских программ по приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники разработаны концептуальные, методологические и нормативные основы создания в аспирантуре ННГУ исследовательских школ на базе научных коллективов мирового уровня, имеющих необходимое финансовое и инфраструктурное обеспечение исследований, деловые связи с ведущими научными центрами и предприятиями высоких технологий.

Аспирантская исследовательская школа «Нейробиотехнологии»

Инфраструктура:

- Биологическая клиника с виварием;
- Лаборатория «Оптический нейроимиджинг»;
- Лаборатория «Молекулярная нейробиология»;
- Лаборатория «Элетрофизиология»;
- Лаборатория «Клеточные нейробиотехнологии»;
- Группа «Обработки и анализа данных»;
- Инженерная группа

Руководители научных исследований:

Проф. Дитятев А.Э. (ННГУ; университет Генуи, Италия; Исследовательский центр DZNE, Германия), индекс Хирша 31; средняя цитируемость– 26.85; д.ф-м.н. Казанцев В.Б. (ННГУ) индекс Хирша 10; средняя цитируемость – 5,96; д.б.н., проф. Мухина И.В. (ННГУ, НижГМА); д.б.н. Семьянов А.В. (ННГУ; Институт мозга RIKEN, Япония), индекс Хирша 12; средняя цитируемость – 31,53.

Центр развития международных коммуникативных компетенций в составе факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки

ЗАДАЧА 2.1. Развитие ключевого персонала ВУЗа:

Мероприятия 2.1.1. Создание современной системы управления персоналом (HRM – системы), включающий алгоритм оценки качества кадров;

Мероприятие 2.1.2. Постоянный мониторинг кадров и выплата стимулирующих надбавок персоналу на основе оценки качества их работы

ЗАДАЧА 2.2. Формирование и сопровождение кадрового резерва руководящего состава

Мероприятие 2.2.1. Отбор, обучение и продвижение кадрового резерва

ЗАДАЧА 2.3. Привлечение внешних специалистов

Мероприятие 2.3.1. Создание системы международного рекрутинга

Мероприятие 2.3.2. Отбор и приглашение иностранных специалистов

Структура управления персонала

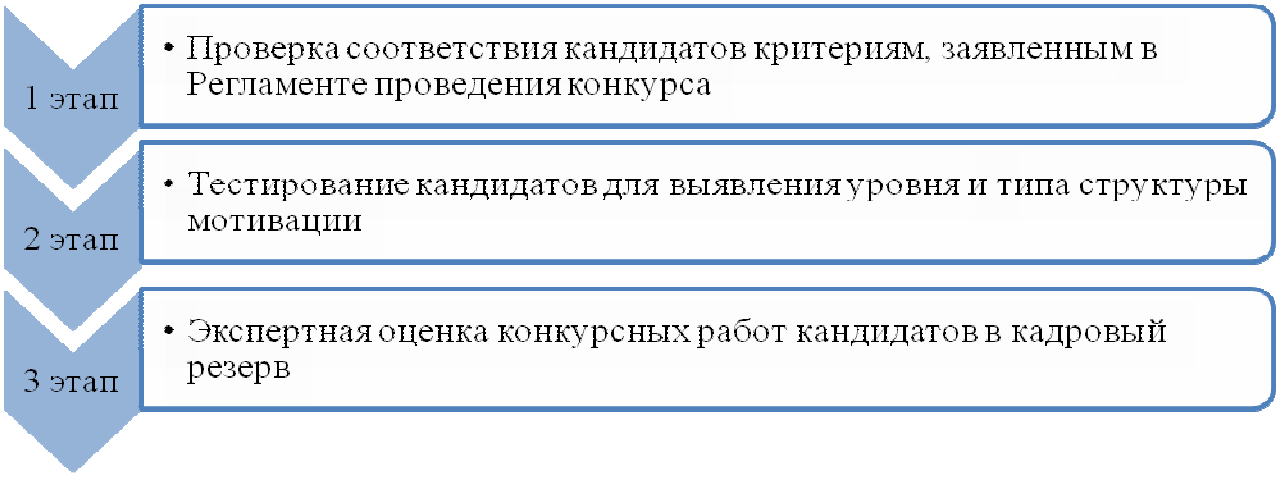
Приглашение иностранных специалистов для работы в ННГУ им. Н.И. Лобачевского

Вид договора	Иностранные граждане	Граждане РФ, имеющие степень PHD и работающие в зарубежных ВУЗах	
Срочный трудовой договор	4	2	6
Трудовой договор о дистанционной работе	5	1	6
Договор возмездного оказания услуг	13	0	17
		ИТОГО:	29

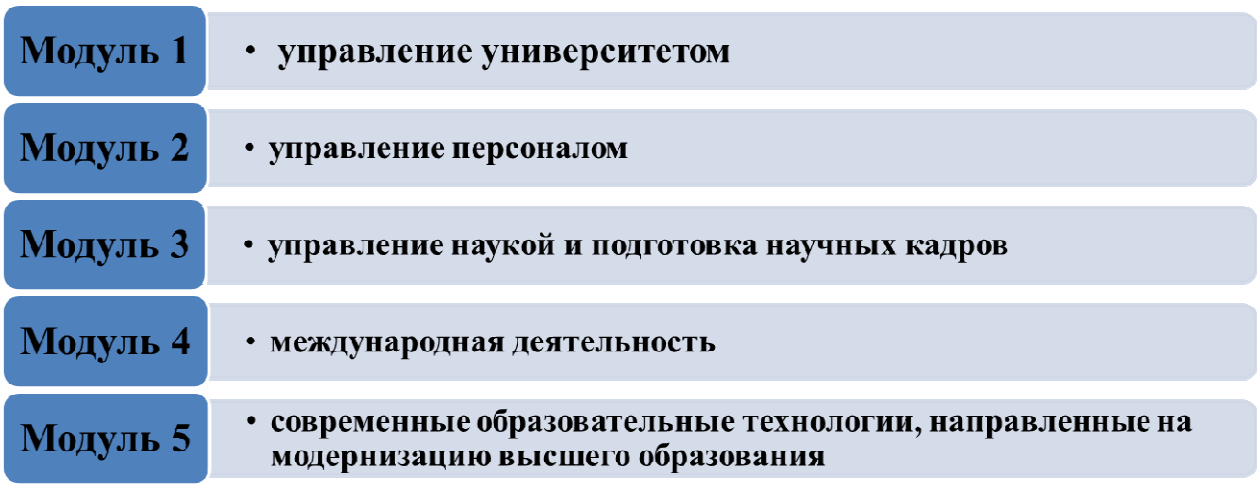
Кадровый резерв на замещение административных должностей Института экономики и предпринимательства ННГУ

Участвовали в конкурсе – 92 человека

Рекомендовано 27 человек



Программа повышения квалификации для группы кадрового резерва ИЭП «Университетское управление для повышения конкурентоспособности



Формирование, обучение и продвижение
группы кадрового резерва руководящего состава ННГУ

Подали дали заявления на участие в конкурсе	51 человек
докторов наук	6 человек
кандидатов наук из них: имеют ученое звание доцента без ученого звания	36 человек 11 человек 25 человек
в возрасте до 25 лет	25 человек
имеют опыт административной работы	14 человек

В соответствии с Регламентом проведения конкурса соответствовали критериям отбора – 49 человек, не соответствовали критериям отбора – 2 человека.

Мониторинг мотивации труда работников ННГУ

Распределение респондентов по подразделениям

Подразделение	Частота	%
НИИ Механики	32	15,2
Радиофизический факультет	40	19,0
НИИ Химии	29	13,7
Механико-математический факультет	55	26,1
Юридический факультет	34	16,1
Управление кадров	21	10,0
ВСЕГО	211	100

Факторы мотивации сотрудников ННГУ:

- высокая заработная плата и материальное вознаграждение;
- интересная и общественно полезная работа;
- признание заслуг, достижений и успехов
- самостоятельность и самосовершенствование своей личности;
- пытливость, креативность и широте взглядов;
- постановка и достижение сложных задач;
- разнообразие и перемены;
- четкое структурирование работы и обратная связь;
- комфортные физические условия работы;
- социальные контакты и легкое общение с широким кругом людей ;
- длительные стабильные взаимоотношения;
- влиятельность, власть и установление контроля над другими.

Некоторые результаты исследования

Наиболее значимыми являются факторы материальный - вознаграждение, а также статусный – значение профессии в обществе и признание заслуг коллегами и начальством.

Четко прослеживается осознаваемая важность других параметров, оказывающих сильное воздействие на мотивацию оставаться в вузе и заниматься научно-педагогической работой даже с учетом всех происходящих изменений (возможность заниматься любимой работой, реализовывать свое призвание и творческий потенциал, определенная степень социальной защищенности как в плане рабочего места, так и вне его, а также высокий социальный статус ученого и престижность работы в вузе).

Во всех принявших участие в исследовании подразделениях наблюдается достаточно высокий уровень лояльности.

У докторов наук наблюдается неудовлетворенную потребность в сопричастности, стремление к участию в принятии ключевых решений.

Кандидаты наук не удовлетворены бюрократизацией на всех уровнях организации, остро ощущают несправедливость в распределении финансовых ресурсов, потребительское отношение со стороны руководства и непрозрачность кадровой политики.

Для сотрудников, не имеющих ученых степеней, самыми сильными раздражителями являются низкая оплата труда по сравнению с другими отраслями экономики.

Бально-рейтинговая оценка деятельности профессорско-преподавательского состава кафедр, факультетов/институтов ННГУ

Цели и задачи рейтинговой оценки:

- стимулирование роста квалификации и профессионализма ППС, развития их творческой инициативы;

- повышение эффективности научно-исследовательской, учебно-методической и воспитательной деятельности ППС, кафедр, факультетов/институтов, филиалов ННГУ;

- повышения качества преподавания как важнейшего фактора улучшения качества подготовки специалистов, усиление заинтересованности преподавателей в освоении передового педагогического опыта;

- обеспечение большей объективности оценок деятельности ППС, кафедр и факультетов/институтов, филиалов ННГУ.

Система поощрений

- Категория бронзовый профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент
Личный рейтинг сотрудника $x \leq Rл < y$
В этом случае сотрудник поощряется разовой надбавкой (N руб.).
- Категория серебряный профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент
Личный рейтинг сотрудника $y \leq \sum < z$
В этом случае сотрудник поощряется разовой надбавкой (2N руб.).
- Категория золотой профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент
Личный рейтинг сотрудника $Rл \geq z$
В этом случае сотрудник поощряется ежемесячной надбавкой на следующий год, то есть с сотрудником заключается эффективный контракт.

Рейтинг кафедры

$Rк = (\sum Ri - Mi) / n$
Ri – личный рейтинг i-го сотрудника кафедры,

Mi – минимальный порог i-го сотрудника кафедры,
n – количество сотрудников в научно-педагогическом коллективе кафедры.

Рейтинг заведующего кафедрой

R ЗК= RЛ + 0,5 RК
RЗК – рейтинг заведующего кафедрой,
RЛ – личный рейтинг зав. кафедрой,
RК – рейтинг кафедры.

Рейтинг факультета/института

Rф = ∑ Rк / n
Rф – рейтинг факультета,
Rк – рейтинг кафедры,
n – количество кафедр.

Рейтинг декана факультета/директора института

RД=RЛ + 0,5 RФ
RЛ – личный рейтинг декана,
RФ – рейтинг факультета/института.

Награждение сотрудников ННГУ наградами различного уровня

Награды ННГУ
Награды главы администрации города и администрации города Нижнего Новгорода, награды Нижегородской области
Ведомственные награды
Государственные награды

Награды ННГУ

Благодарственное письмо ректора нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского

Почетный диплом нижегородского государственного университета им. Н.И.Лобачевского

Почетная грамота нижегородского государственногоуниверситета им. Н.И. Лобачевского

Почетный работник нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского

Почетный профессор нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского университета им. Н.И. Лобачевского

Звание «почетный доктор нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского»

Звание «почетный деятель нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского».

ПРОШЛОЕ И НАСТОЯЩЕЕ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ СОЗНАНИИ В СОВЕТСКОЙ И СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Ж.Т. Тощенко
Российский государственный гуманитарный университет

На основе анализа данных всесоюзного (1990 г.) и всероссийского (2012 г.) исследований сравниваются состояния экономического сознания, его основных тенденций,специфических черт на различных уровнях социальной организации общества – всероссийском, региональном, на уровне предприятий и организаций.

Based on the data analysis of all-union (1990) and nationwide (2012) research, the state of economic research of consciousness, its main trends and specific features at various levels of social organization are compared - National, regional, and enterprise-level organizations.

Ключевые слова: культура, производственная культура, экономическое сознание, деятельность, поведение, экономические реформы

Key words: culture, production culture, economic consciousness, activity, behavior, economic reforms

Методология исследования

В основу исследования были положены статистические данные, характеризующие уровень развития экономики России в 1990 и 2011/2012гг. (табл. 1).

Таблица 1

Характеристики

Показатели	СССР, 1990	Россия, 2012
Внутренний валовой продукт	2 место в мире	6 место в мире
По индустриальному развитию	1-2 место в мире	17 место в мире
Станкостроение	70 тыс.	3 тыс.
Денежная масса (в трл. руб.)		24,5
Доля торговли в ВВП	7%	27% (1 место в мире)
Выпуск обуви (млн.пар)		107 (11 место в мире)
Индекс человеческого развития	Нет данных	56 место в мире

Данные А.Михник //Эксперт

Очевидно, что эти данные представляют весьма противоречивую картину. С одной стороны, Россия (после сокращения своей территории и образования на территории бывшего СССР 15 независимых государств) естественно умень-

шила свой удельный вес по ВВП, но сохранила достаточно высокий показатель (она занимает 6 место после США, Китая, Японии, Индии и Германии). С другой стороны, этот высокий показатель складывается из весьма противоречивых данных – 1 место по доле торговли в ВВП и практически огромная потеря в индустриальном развитии – по промышленности Россия занимает 17 место в мире. А по некоторым показателям потери России составляет весьма впечатляющую цифру. Так, в 1990 г. Россия выпустила 70 тыс. станков, а в 2012 г. – 3 тыс. (для сравнения в 1980 г. было выпущено 97 тыс., а в 1976 – 11 тыс. При этом только в ФРГ (индустриальная страна!) было импортировано 45 тыс. станков в 1984- 1990 гг.).

Можно приводить и другие данные, но, на наш взгляд, основным критерием является все же не экономические показатели, а уровень производственной, в первую очередь, промышленной культуры, который наиболее наглядно проявляет себя в экономическом сознании и поведении людей. Эта культура играет колоссальную роль в создании основного ресурса и высшей цели современного развития (а не просто роста) – человеческих качеств и человеческого благополучия. Но именно противоречивое и неоднозначное развитие России приводят ее к тому, что по индексу человеческого развития она занимает 56 место в мире, что никак не коррелирует с достаточно высокими показателями развития экономики. (Бузгалин)

Все эти ситуации в той или иной мере всегда отражаются в общественном сознании. И это отражение происходит не в знании конкретных цифр, а в понимании сущности и содержания происходящих перемен.

Организаторами исследований было выдвинуто принципиально новое положение, которое исходило из того, что истинную, настоящую картину состояния общества и государства может дать только социологический анализ экономического, политического, нравственного и других форм общественного сознания и поведения, которые в наибольшей степени отражают состояние производственной культуры и поэтому могут обеспечить научное их сравнение в советской и постсоветской России. В соответствии с этим подходом были выделены такие компоненты культуры, как знание, оценки, мотивы, потребности, ценностные ориентации, интересы и сформулированы цели, задачи и гипотезы исследования.

Сравнение методов исследования 1990 г. и 2012 г потребовало внесения определенных корректив в инструменты исследования вследствие изменившейся экономической и политической ситуации в стране. Одни из показателей и индикаторов были признаны устаревшими, другие подверглись корректировке, но значительное число вопросов сохранило свою актуальность. В исследовании

в 1990 г. было опрошено 1525 рабочих и специалистов народного хозяйства из 17 регионов страны, в 2012 г. 1201 человек в 12 субъектах Федерации [1].

Были проанализированы различные уровни социальной организации – всероссийской, региональной, уровень предприятий и организаций, а также личностное восприятие, что позволило выявить общие, специфические и особенные черты производственной культуры на этих уровнях.

Это методологическое требование проявилось в необходимости учесть особенности тех аспектов жизни человека, когда он выступает как *гражданин*(уровень страны), как *житель* (определенная территория – регион, город, село), как *работник*, член социальной группы или общности (трудовая организация, место жительства или отдыха) и, наконец, как *субъект межличностного уровня*

Человек как гражданина.Оценивался уровень развития производственной культуры в виде экономического и политического сознания, отношения людей к общественным и социальным институтам. Анализ полученной информации на общероссийском уровне показывает, что оценка кардинальных изменений, которые происходят в стране, серьезно различается.

Сравнение данных 1990 г. и 2012 г. показывает, что, хотя произошли некоторые позитивные изменения в оценке экономической ситуации в стране, но, на наш взгляд, их можно отнести к занятым в сфере частного предпринимательства, в сфере торговли и услуг, которые получили интенсивное развитие и для которых сложилась удачная конъюнктура. И в то же время оценки неудовлетворительного состояния снизились на небольшую величину, которая в 1990 г. равнялась почти 54%, а в 1990 г. – 61%.

Анализ этих данных позволяет попытаться вскрыть причины такой оценки и соответственно понять, почему отношение к тем или иным институтам падает или серьезно различается (табл. 2)

Анализ данных этой таблицы показывает, что если в 1990 г. на первое место (62%) вышло недоверие к экономической политике государства, то есть винили в этом руководство страны, то в 2012 г. первое место заняла оценка механизма функционирования экономики – коррупция, круговая порука, существование мафиозных групп в управлении и торговле. При этом стоит отметить, что такой порок, как коррупция, на первый взгляд, мало отличается от данных 1990 г. Однако, если учесть, что безнаказанность нарушителей закона в исследовании 2012 г. оценивается высоко (35% опрошенных), то это не что иное как та же круговая порука и коррупция. Такой вывод позволяет утверждать, что производственная культура, культура взаимоотношений серьезно деформирована и, по большому счету, несмотря на различную экономи-

ческую политику, мало изменилась. В современной России людей продолжает волновать административный произвол, который незначительно отличается за последние 25 лет – 30% в 1990 г. и 24, 6% в 2012 г.

Таблица 2

Какие из следующих обстоятельств, на Ваш взгляд, мешают экономическому развитию в нашей стране?

	2012	1990
Круговая порука и коррупция	48,4	46
Безнаказанность нарушителей законов	36,8	–
Ошибки в экономической политике	34,9	62
Бесхозяйственность	30,4	-
Административный произвол властей в управлении экономикой	24,6	30
Нехватка квалифицированных руководителей	18,7	–
Отсутствие условий для свободного предпринимательства	14,2	23
Монополизм производителей товаров и услуг	10,4	34
Уравниловка в оплате труда работников, занятых по найму	7,8	44
Влияние преступных группировок на экономику	7,4	–
Зависимость экономики от политических и идеологических догм	7,3	28
Превращение производства и сферы услуг в «богадельню» для лентяев	4,8	34
Другое	0,7	–
Затруднились ответить	3,2	–

Примечание:

Сумма ответов не равна 100%, т.к. по методике опроса можно было выбрать несколько вариантов. Ответы приведены в порядке убывания количества ответивших.

Знак (–) означает, что этот вопрос в 1990г не задавался

О том, что нет высокого доверия к экономическим преобразованиям в стране, говорят и данные других исследовательских центров (табл. 3).

Таблица 3

Как Вы думаете, начиная с августа 1991 г., страна пошла в правильном или неправильном направлении? (в %)

Варианты ответов	2003 г.	2005 г.	2007 г.	2012 г.окт.
В правильном направлении	30	25	28	42
В неправильном направлении	47	50	37	39
Затрудняюсь ответить	23	25	35	19

Эти данные свидетельствуют, что полученные оценки разделяет общество примерно на равные группы. Очевидно, что те, кто поддерживают официальный курс, склонны доверять субъектам преобразований, которые стоят у ру-

ля этого курса. И они могут привести убедительные аргументы в защиту своей позиции, исходя из своего экономического и социального положения, которое их устраивает. Эти цифры в определенной степени коррелирует с данными всероссийских выборов, которые, хотя и показывают 50-60% поддержки партии «Единая Россия» и ее лидеров, но в то же время расчет к числу избирателей (а не только к числу явившихся на выборы) показывает, что эта поддержка также примерно равна 40%.

Но менее убедительные доводы могут привести и те, кто считает, что страна развивается в неправильном направлении. Их реальный экономический и социальный статус показывает, что они испытывают серьезные затруднения, потери, а также сомнения по поводу перспектив достижения личного благополучия. Они также, как и первая группа, могут привести убедительные доводы того, почему страна развивается в неправильном направлении, сопоставляя это с тем, кто непосредственно касается их. Именно из этого круга вкупе с теми, что воздерживается от оценки пути развития страны, формируются голосующие за оппозиционные партии или уклоняются от участия в выборах, что также коррелирует с данными по участию / или неучастию в избирательных кампаниях.

В итоге можно сделать вывод, что на общероссийском уроне функционируют две антиномичные культуры, прямо противостоящие друг другу и соответственно диктующие разные стратегии поведения.

Человек как житель. Огромное, в ряде случаев решающее значение для формирования культуры поведения приобретает взаимоотношение с той средой, в которой человек живет, работает, отдыхает, где ведет повседневную жизнь. То есть важную роль играет социально-пространственное положение человека. Это проявляется, во-первых, в оценке состояния городской/сельской среды жизни, в отношении к тем изменениям, процессам и событиям, которые происходят на этом уровне социальной организации общества, а затем в оценке усилий управленческих структур по налаживанию нормальной жизнедеятельности населения. Данные по этому аспекту достаточно противоречивы, но с определенной степенью достоверности сравнимы. Если сопоставить оценки местных органов власти 2012 г. и местных партийных органов, которые олицетворяли местную власть в 1990 г., то это сравнение показывает, что произошел определенный позитивный сдвиг. Это можно объяснить различными ситуациями конца 1980-х и начала 2010-х гг. В 1980-е гг. страна шла к своему краху, резко обострилось положение людей с удовлетворением насущных потребностей (нехватка товаров, рост безработицы, резкое снижение социальной поддержки, дезорганизация управления при отсутствии ясной стратегии развития). В 2012 г. людей больше беспокоили отдельные насущные и неотложные пробле-

мы: ситуация в жилищно-коммунальном хозяйстве, транспортные проблемы, пенсионное обеспечение, здравоохранение.

В то же время удивительно и в определенном смысле парадоксально, что за эти годы не изменилась отрицательная оценка деятельности местных органов власти – почти 40% и в том и другом случае отказывают в доверии местным органам власти. Ожидать, что культура взаимоотношений в этом случае возрастет, не приходится, потому что именно к региональным и местным органам власти относят реализацию общероссийской политики в области обеспечения благосостояния, отношения к природным ресурсам, регулирование экономических отношений в сфере труда, потребления и обмена. Именно они, по мнению людей, ответственны за последствия перехода к рыночным отношениям (табл. 4).

Таблица 4

Какие следствия вызвал переход к рыночным отношениям
(в % к числу опрошенных)

Варианты ответов	1990 г.	2012 г.
Снизился уровень благосостояния	33	47,9
Усилилась несправедливость в оплате труда	12	45,5
Усилилось расхищение трудовых ресурсов	13	54,5
Усилилась инфляция	17	52,9
Увеличилось число экономических преступлений	18	56,4
Выиграли только богатые	27	47,9

Анализ этих данных показывает, что произошло увеличение отрицательных оценок социальных последствий рыночных реформ. Это вписывается в общую оценку социальной сферы и по другим исследованиям, которые показывают, что произошло тотальное ухудшение социального самочувствия, социального благополучия людей. Резко усилилось ощущение нарушений социальной справедливости. При этом следует отметить, что эту оценку дают не только люди, ущемленные происходящим изменениями, но и люди, которые, на первый взгляд, устроены в своей жизни. При этом надо отметить, что это ощущение несправедливости формируется именно в той среде, с которой он непосредственно соприкасается и о которой он может судить по вполне наглядным и конкретным показателям, как оплата труда, разрыв в уровне жизни и т.п., что является наглядной иллюстрацией состояния и тенденций изменений производственной культуры на уровне территориальной организации общества.

Анализ состояния культуры на уровне города и районов показывает, что произошел рост различных правовых и нравственных отклонений в полтора или даже в два раза. За исключением характеристик спекуляции, которые при-

обрели характер не столько отклонения от правил, сколько характеристику конкурентной деятельности.

В этих условиях говорить о роли культуры в социальной жизни людей весьма затруднительно, ибо любое из названных (и не названных) негативных явлений имеет отрицательное воздействие на взаимоотношения людей в данной общности. Эти тенденции весьма показательны, ибо разрушение доверия на этом уровне социальной организации порождает отклонения во всех других формах взаимодействия человека и официальных институтов, а также между самими людьми, ибо они не становятся регуляторами нравственной жизни, сколько предметом купли-продажи и возможности получения дохода, прибыли, законного или противоправного поведения.

Все это позволяет сделать вывод о том, что производственная культура в виде совместного решения актуальных социально-экономических проблем развития территории и удовлетворения жизненных потребностей людей практически не изменилась, за исключением доступности товаров и услуг.

Человек как работник. Производственная культура на этом уровне социальной организации общества формируется в процессе взаимодействия с окружающей средой, то есть теми условиями и факторами, которые определяют его поведение в условиях заданной среды. Исследование показало, что переход от государственной к иным формам собственности не принес существенных сдвигов – каждый третий из пяти (то есть примерно 60%) не могли определиться с ответом, что позволяет сделать вывод, что несмотря на обещания, на декларации о возможности увязать свой труд с доходами от него, реальных сдвигов в изменении отношения к ситуации, складывающейся на производстве (табл. 5).

Таблица 5

Как Вы оцениваете состояние дел в Вашей организации?
(в % к числу ответивших)

Показатели трудового климата	Улучшается	Ухудшается	Затруднились ответить
Организация труда	53,5/20	24,4/22	22,1/58
Санитарно-гигиенические условия	51,0/13	20,2/23	28,8/63
Трудовая дисциплина	53,3/16	23,4/36	23,3/40
Оплата труда	46,5/25	33,9/25	19,6/50
Социально-психологический климат	41,8/-66	29,6/-15	28,6/-19

Примечание. 1. В числителе даются данные 2012 г., в знаменателе – 1990 г. 2. В опросе 1990 г. позиция «затрудняюсь ответить» звучала как «не меняется». 3. В 1988 г. вопрос о социально-психологическом климате был сформулирован как «моральное поощрение».

Анализ данной таблицы показывает, что произошло в целом улучшение основных показателей, характеризующих внутреннюю сбалансированность деятельности организаций. Иначе говоря, стабилизация положения работника в позитивном смысле отличается от характеристики как гражданина или жителя страны. Возможно, это объяснимо тем, что в 1990 г. разрушение экономических основ производства достигло своей критической точки: параметры организации трудового процесса в 2012 г. не могли быть охарактеризованы как устойчивые и стабильные.

Эти выводы косвенно подтверждаются и данными табл. 5, которые свидетельствуют о том, что возросла самостоятельность и ответственность работника, хотя это во многом связано, на наш взгляд, с тем, что в опросе принимали участие значительное число лиц, которые сами являются собственниками или трудятся в частных или акционерных предприятиях.

Таблица 6

Чувствуете ли Вы себя хозяином на своем рабочем месте,
в подразделении и в Вашей организации в целом?
(в % к числу ответивших)
(имеется в виду Ваше желание беречь оборудование, успешно работать,
заботиться о конкурентоспособности Вашей организации и др.)

	Да	Отчасти	Нет	Не ответили
На своем рабочем месте	60,1/38	30,5(-)	9,2/62	0,2(-)
В подразделении (отделе, цехе и др.)	41,9/16	36,7(-)	21,0//84	0,4(-)
В своей организации	32,6/10	36,9(-)	30,1/90	0,4 (-)

Примечание. 1. В числителе даются данные 2012 г., в знаменателе – 1990 г. 2. Знак (-) означает, что данная позиция не задавалась.

Анализ состояния производственной культуры и ее компонентов на этом уровне социальной организации позволяет сделать вывод о противоречивом ее развитии от советской до рыночной модели экономики

Выводы. Сравнение данных всероссийского исследования показывает, что идет противоречивый процесс формирования новой производственной культуры, отличной от советской, но по-прежнему ориентирующейся на старые установки. И анализ состояния экономического сознания за последние четверть века позволяет сделать вывод о том, что нельзя нарушать преемственность в сфере производственной культуры, так как это влияет на уровень доверия к существующим экономическому и политическому строю (рис.1).

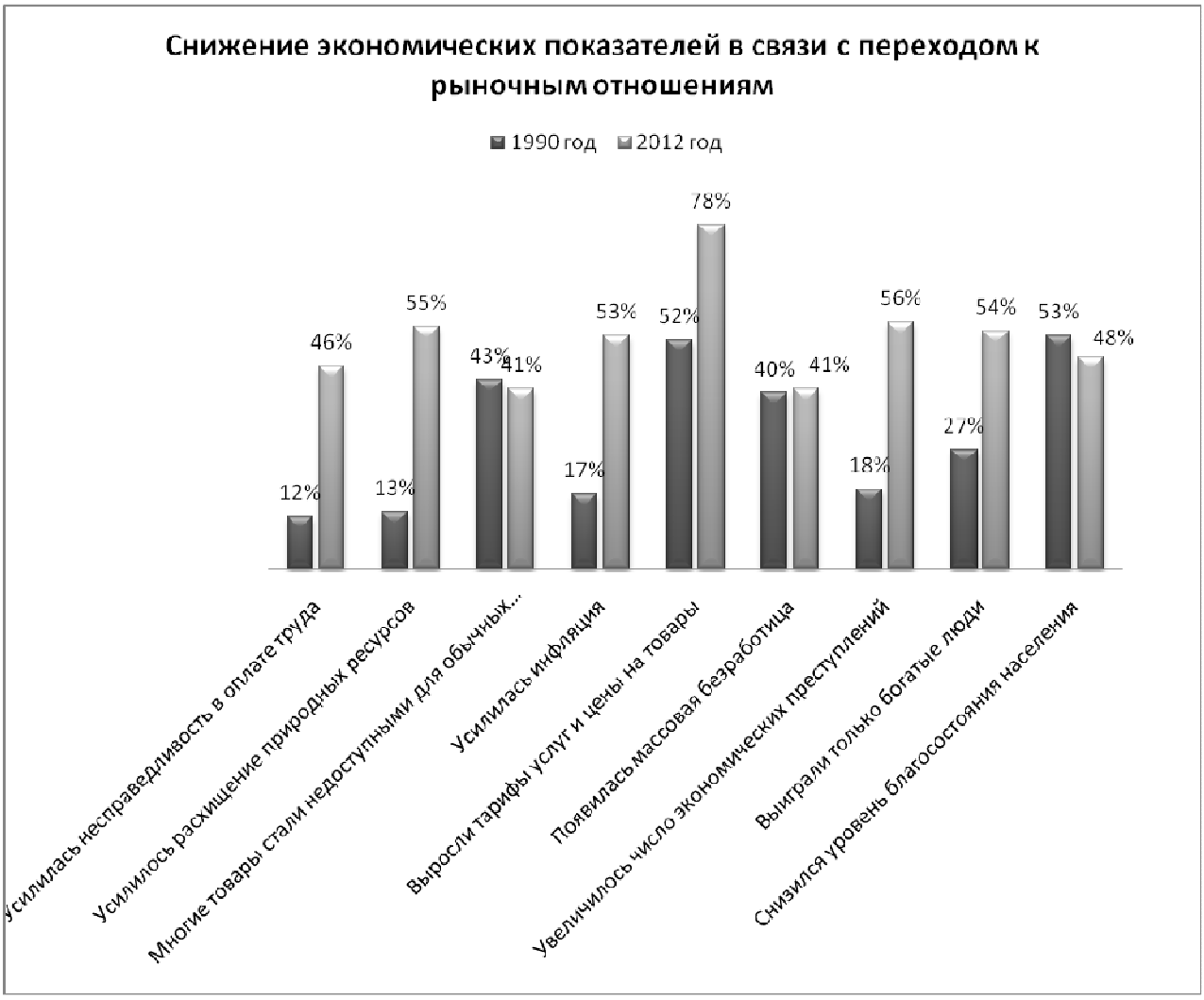


Рис. 1. Снижение экономических показателей
в связи с переходом к рыночным отношениям

Анализ этих данных показывает, что складывается весьма парадоксальная картина, влияющая на состояние производственной культуры. С одной стороны, произошел рост доверия к основным показателям экономического развития страны. С другой стороны, одновременно ухудшились оценки этих же показателей с точки зрения влияния этих же параметров на жизнь людей. Особенно поразительно то, что по ряду показателей как безработица и уровень благосостояния практически никак не изменились за четверть века. А ведь это ведущие показатели е только производственной культуры, но и образа жизни.

Все это позволяет сделать вывод о достаточно противоречивом характере функционирования экономического сознания как показателя развития производственной культуры. Сравнения данных исследования за последние четверть века показывают, что по ряду ведущих параметров не произошло качественных изменений в производственной культуре, во многом сохраняется стутус кво, а по некоторым показателям мы имеем и отрицательные характеристики.

Что говорит о необходимости внесения существенных корректив в экономическую и социальную политику государства.

Литература

1. Состояние и тенденции развития экономического сознания на первом этапе перестройки. Итоги сравнительного исследования: 1986 и 1988гг) / Под ред. Тощенко Ж.Т., Бойкова В.Э и др. М. 1988, 174с.; Человек и экономика (результаты социологического анализа) Инф. бюлл. №7. /Под общ.ред. Ж.Т. Тощенко М., 1990. 94 с.

ОТ СОЦИАЛЬНОЙ БЮРОКРАТИИ К СОЦИАЛЬНОМУ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ: РАЗМЫШЛЕНИЯ О ВОЗМОЖНЫХ ТЕНДЕНЦИЯХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Х. Боссонг
Университет Дуйсбург-Эссен

Представлены основные тенденции развития социальной работы в Германии. Делается вывод об увеличении доли самозанятых социальных работников как составной части процесса развития социального бизнеса в Европе.

The main trends of social work development in Germany are presented. The conclusion about increase of self-employment social workers share as the component of social entrepreneurship development in Europe is drawn.

Ключевые слова: международный опыт социальной работы, социальная работа в Германии, социальный бизнес, социальная работа как бизнес

Keywords: international experience of social work, social work in Germany, social entrepreneurship, social work as entrepreneurship

Государство всеобщего благосостояния и социальный вопрос

- Филантропия XVIII и XIX веков
- Социальная политика Бисмарка в конце XIX века и профессионализация заботы в 1920-е годы
- Социальная бюрократия в эпоху национал-социализма
- Служащий социальной сферы в послевоенное время и в 1950/60-е годы.

Социальная работа в современном социальном государстве

- Социальная работа в сильном социальном государстве 1970/80-х гг. (квази государственные защитники деклассированных)
- Модернизация и перестройка социального государства в конце XX века (требования: QM и ориентация на результат)
- Современный рынок свободного времени, здоровья, заботы и ухода
- Социальный работник как социальный предприниматель в XXI веке.

Где в настоящее время заняты социальные работники и социальные педагоги?

- В социальном обслуживании (государственные и муниципальные учреждения) – примерно 22%
- В церковных организациях (например, в католических – «Каритас» или лютеранских – Диакони») или свободных некоммерческих организациях (например, Союзах) – примерно 73%
- На производственных предприятиях социального бизнеса и/или крупных промышленных предприятиях – примерно 5%
- Самозанятые = работающие в собственном бизнесе.

Характеристики профессиональной группы

1. В силу отсутствия централизованного сбора информации о количестве социальных работников, некоторые данные не внушают большого доверия, однако:

2. В настоящее время, согласно источникам, в Германии насчитывается 130.000 социальных работников и 240.000 социальных педагогов (всего в социальной сфере заняты около 1,4 миллиона человек, увеличение в последние годы по разным оценкам от 2,6 до 5%);

3. По оценкам специалистов, в настоящее время около 10-15.000 социальных работников и социальных педагогов оказывают услуги вне стен государственных или муниципальных организаций, и их количество постоянно увеличивается;

4. По данным на 2009 год, по сравнению с другими профессиональными группами доля безработных среди соцработников и соцпедагогов была ниже (4%), чем в целом по стране (8%);

5. Доля занятых неполный день находится в диапазоне 37–41,6% и показывает тенденцию к росту. Доля работающих по срочному договору составляет по разным оценкам от 17,8% до 47%;

6. Социальная работа – преимущественно женская профессия. Однако, на ведущих стратегических позициях преобладают мужчины.

Как выглядит новая тенденция?

Аутсорсинг услуг системы социальной поддержки:

- Например, гибкие формы семейного консультирования или
- услуги воспитателя на дому

Работа по заказу состоятельных семей:

- Например, коррекция девиантного поведения детей и подростков или
- Поддержка пожилых в кризисных ситуациях, таких, как смерть партнера, уход в дом престарелых и т.д.

Работа по заказу крупных предприятий

- Например, образовательные услуги или
- Социальное сопровождение

Почасовая работа специалиста в учреждении.

Особые требования, предъявляемые к свободным социальным работникам:

- Глубокие познания в экономике
- Фундаментальны управленческие навыки
- Знания маркетинга
- Юридическая грамотность (особенно в сфере частного и административного права)
- Иные навыки (в особенности умение вести переговоры, стойкость, приспособляемость, мобильность, умение рисковать).

Эмпирические данные: специфика деятельности

Социальные работники на контракте	*Самозанятый социальный работник*
• Предписанное, установленное количество рабочих часов в неделю – 39,5 • Установленные квалификационные требования • Установленный доход согласно тарифной сетке (в среднем около 2800 Евро в месяц) • Глубокие познания в экономике • Фундаментальны управленческие навыки • Знания маркетинга • Юридическая грамотность (особенно в сфере частного и административного права) Иные навыки (в особенности умение вести переговоры, стойкость, приспособляемость, мобильность, умение рисковать)	• Непредсказуемый график работы, чаще всего ненормированный и неудобный • Повышенные, по сравнению с традиционными, требования • Доход сильно зависит от количества заказов, деловой репутации, конкуренции и ситуации на рынке • Глубокие познания в экономике • Фундаментальны управленческие навыки • Знания маркетинга • Юридическая грамотность (особенно в сфере частного и административного права) Иные навыки (в особенности умение вести переговоры, стойкость, приспособляемость, мобильность, умение рисковать)

Возможные последствия

- Возрастание количества «приписок», случаев искусственного «утяжеления» состояния и увеличения сроков оказания услуг – удачный маркетинг.
- Несправедливое распределение задач (с большей охотой берутся за легкие, а не тяжелые случаи).
- Непостоянство спроса и предложения – отсутствие гарантий.
- Возросшая неуверенность как фон трудовой биографии.
- Возможно, обратный вариант: большая подвижность и гибкость, нацеленность на нужды и потребности клиента.

СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ КРИЗИСОВ КАК ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА[1]

Г.Г. Силласте
Финансовый университет при Правительстве РФ

Российское общество в начале XXI столетия сформировалось как общество с транзитивной экономикой, отличающееся высокой степенью изменчивости социальных процессов и явлений, происходящих под влиянием финансово-экономических кризисов. Особое место среди них занимают внутренний экономический кризис 1998 г. и мировой финансовый кризис 2008-2009 гг. Последствиями кризисов стали социальная дестабилизация общества и падение доверия политическим институтам и финансовым организациям, банкротство предприятий и снижение уровня жизни населения, рост безработицы и социального недовольства. Произошло значительное повышение уровня конфликтогенности в обществе и распространенности социальных рисков, повышение уровня рисковости общества в целом.

The Russian society at the beginning of the XXI century formed as a society with a transitive economy with a high degree of variability of social processes and phenomena occurring under the influence of the financial and economic crises. A special place among them belongs to the domestic economic crisis of 1998 and the global financial crisis of 2008-2009. The consequences of the crisis became social destabilization of the society and the loss of confidence in political and financial in-

[1] В основу положены результаты социологического исследования «Социальные риски финансово-экономических кризисов», выполненного по Государственному заданию, №574 п-П17, утвержденному Зам. Председателя Правительства Российской Федерации 09.02.2013. Руководитель проекта – Заслуженный деятель науки РФ, профессор Г. Силласте

stitutions, business failures and declining of living standards, the rising of unemployment and social unrest. There was a significant increase in the level of conflicts in the society and the prevalence of social risks, as well as the increased riskiness of the society as a whole.

Ключевые слова: социальные риски, финансовый кризис, «жертва кризиса», социальный кризис, экономический кризис, социологическое измерение, конфликт социальный, социологическая диагностика, минимизация рисков.

Keywords: social risks, the financial crisis, "a victim of the crisis," social crisis, economic crisis, sociological dimension, social conflict, sociological diagnosis, risk minimization.

Тесная связь общественного развития со сложным процессом «накопления» социальных рискообразующих и конфликтогенных факторов негативных последствий управленческих решений, принимаемых в условиях неопределенности, обусловленной финансово-экономическими кризисами, является характерной чертой транзитивной экономики, развивающейся в России. Состояние изменчивости и неустойчивости, связанное с неоднократной сменой состояния экономики, высокой степенью ее зависимости от процессов в мировой экономике и на мировых рынках, от мировых кризисов является типичным для развития транзитивной экономики. Она отличается вероятностным характером развития, неопределенностью протекающих процессов и угрозами безопасности для личности и общества.

Финансы и деньги, с социологической точки зрения, являются крупными социальными институтами, не только играющими в транзитивном обществе исключительно важную роль, но и оказывающими своего рода ретранслирующее воздействие на жизнь каждого члена общества и государства в целом. Кроме того, для общества высокой степени транзитивности характерно усиление конфликтогенной функции институтов денег и финансов, непосредственно порождающие в обществе социальные конфликты интересов и поведения разных социально – ролевых групп (вкладчиков и заемщиков, страхователей и налогоплательщиков, производителей и потребителей и т.д.). Такие конфликты резко осложняются в периоды финансово-экономических кризисов.

И еще одна особенность транзитивной экономики заключается в возникновении разнообразных рисков: экономических и финансовых, банковских и страховых, технологических и промышленных. Однако наиболее устойчивыми и трудно поддающимися расчету и учету являются *риски социальные,* относящиеся к группе наименее изученных, но долговременно действующих. Риск, по

сути, означает возможное в будущем качественное или количественное ухудшение состояния какого-либо объекта. Именно ухудшение, ибо при вероятности улучшения, используют категорию «шанс». В историческом контексте категория «риск» связана с категориями «рай», «судьба», «случайность», «необходимость».

Социальный риск есть *возникновение ситуации неопределенности, основанной на дихотомии действительности и возможности, обусловливающей вероятность наступления либо объективно неблагоприятного последствия для социальных объектов, либо вероятности обретения выгод и благ*. Такая вероятность воспринимается социальными объектами через призму определенных социальных ценностей, на основании которых осуществляется выбор альтернативы действия.

Особенностью *риска социального* состоит в том, что он затрагивает различные направления социального воспроизводства общественной жизни, его мировоззренческие аспекты, активность субъекта риска; влияние социальных последствий кризисов и конфликтов, проблемы риска в гуманитарном измерении, социальное управление рисками и социальную защиту, связь с проблемами морали. При этом важно учитывать социокультурную компоненту социальных рисков в сфере экономики и финансов, так как они обладают непосредственной связью с реформированием экономической культуры и формированием экономического сознания и поведения населения.

Что характерно для социальных рисков? Анализ отечественных и зарубежных исследований позволяет сделать ряд выводов, положенных в концептуальную основу приводимых ниже результатов социологической диагностики социальных рисков.

Во-первых, их имманентный характер. Социальный риск существует в обществе всегда, но вероятность его возникновения, а также последствия проявления особенно усиливаются в период социальных потрясений и резких социальных изменений, происходящих под влиянием усугубляющихся экономических и социально-политических противоречий, социальных конфликтов и финансово-экономических кризисов.

Во-вторых, множественность, плюралистичность форм и видов, так как практически любая деятельность человека сопряжена с риском и «свободного от риска поведения не существует».

В-третьих, все социальные и социально-экономические риски транзитивного общества – это, говоря словами английского социолога-исследователя рисков У. Бека, «*рукотворные риски, созданные людьми*». Людьми, прежде все-

го, «из числа управленцев, которые ошибочно, поспешно принимали решения либо неверно оценивали возможности общества».

В-четвертых, социальный риск в условиях финансово-экономических кризисов можно рассматривать как рефлексию рисков транзитивности в таких социальных процессах и явлениях, как безработица, бедность и социальная поляризация, маргинализация, социальная аномия на социетальном, региональном и локальном (местном) уровнях.

В-пятых, социальный риск непосредственно связан с опасностью и угрозой. Опасность означает, что в какой-то будущий момент времени может наступить такое событие или так сложиться обстоятельства, измениться ситуация, что состояние общества и положение населения либо резко ухудшатся, либо приведут к позитивным изменениям. Угрозы в обществе всегда связаны с негативными последствиями развития событий или процессов, подрывающими социальную безопасность и угрожающими жизненно важным социальным интересам личности, социальной группы, общества.

В-шестых, типологическая неопределенность социальных рисков. При всей их множественности и разнообразии единой типологии не выработано. Некоторые исследователи выделяют в современном мире до 500 различных видов рисков, не затрагивая, однако, природы социальных рисков финансовых кризисов.

Актуализацию проблемы социальных рисков в научном и практическом контекстах можно рассматривать как ответ на вызов динамично развивающейся социальной реальности.

Социологическая диагностика социальных рисков

Социальный риск обладает качеством социологической измеряемости и может быть рассчитан с точки зрения выявления социальных последствий и угроз жизненно важным интересам личности, социальных групп и общностей. Социологически риск измеряется степенью вероятности того, что состояние какого-либо объекта в будущем ухудшится до каких-то определенных параметров. Эффективным методом количественно-качественного измерения социальных рисков, их распространенности и типологизации является социологическая диагностика, широко используемая в социологической науке. В чем суть этого метода измерения?

Социологическая диагностика представляет собой *комплекс социологических методов изучения состояния предмета и объекта исследования в процессе социальных изменений, позволяющий социологически измерять масштабы социальных последствий управленческих решений, прогнозировать дальнейшее*

развитие процессов и явлений, разрабатывать меры упреждения и нейтрализации негативных результатов.

С помощью социологической диагностики можно выявить основные элементы социального риска, совокупность и взаимодействие которых характеризуют его функции; исследовать воздействие объективных и субъективных факторов, обусловливающих возникновение и масштабность распространенности социальных рисков по регионам и сферам жизнедеятельности. Можно выделить некоторые актуальные направления социологических исследований в области социальной рискологии. Например, обеспечение социальной защищённости, справедливости и достойного уровня жизни социально-уязвимых «групп риска»; снижение негативных последствий социальных риск-факторов в системе образования, здравоохранения, реализации социальной политики государства; решение социально-значимых общественных проблем на основе использования принципов и механизмов социального контроля и партнёрства, разработка новых социальных технологий по минимизации социальных рисков.

Социолого-диагностический анализ социальных рисков конкретно финансово-экономических кризисов исходил из принципиальной методологической посылки. А именно – образование социальных рисков представляет собой развитие логически взаимосвязанных между собой шести стадий процесса взаимодействия: от возникновения *кризиса* – развития *социального конфликта* – влияние и учета *социальных последствий,* обусловливающих *социальные риски* – перерастающие в *социальные угрозы* – снижение уровня *социальной безопасности* – и потребность *в социальной адаптации* к условиям неопределенности и вероятности возникновения нового финансово-экономического кризиса.

Для оценки последствий финансово-экономических кризисов и порождаемых ими социальных рисков обратимся к результатам диагностического социологического исследования на тему «*Социальные риски финансово-экономических кризисов в российском обществе*». Предмет исследования – социальные риски финансово-экономических кризисов как феномен в жизни общества и в системе принятия управленческих решений. Конкретнее – сущность, закономерности и последствия проявления социального риска при развитии финансово-экономических кризисов в российском обществе.

Объект исследования – финансово-экономические кризисы как социальный процесс, порождающий социальные риски.

Цель исследования – определение сущности социальных рисков; их типологии, социологических показателей измерения, степени распространенности в российском обществе.

Исследование проведено методом раздаточного анкетирования по месту работы, частично по месту жительства респондентов на основе районированной выборки стратифицированной по методу квот. Объем выборки 950 респондентов, 100 из которых – «эксперты риска». Террито-риально в выборку вошли десять городов шести субъектов Российской Федерации. По масштабам это города четырех уровней: столичные мегаполисы, крупные, средние и малые.

Методологически в основу социологического анализа социальных изменений в обществе и в жизни населения российских городов под влиянием финансово-экономических кризисов положены две ведущие парадигмы: 1) модусов социального времени, отражающих эволюцию развития финансово-экономических кризисов и изменение положения населения в социальных координатах неопределенности и вероятности возникновения социальных рисков;2) парадигма конфликтогенеза.

Анализ в модусах социального времени:

– *прошлого,* раскрывающего степень социальной *адаптации* населения к последствиям пережитых экономических кризисов в условиях транзитивной экономики (с 1990 г.) по этапам ее кризисного развития, накопления социального опыта жизни в кризисных условиях и аккумуляции социальных рисков;

– *настоящего,* связанного с оценкой нынешней ситуации в стране и в экономике спустя три года после мирового кризиса; осознания социальных рисков и их проявления; самореализация в посткризисной ситуации; оценка внутренних и внешних угроз для российской экономики и собственной социальной безопасности, вероятности новых социальных рисков;

– *будущего:* через социальные ожидания вероятностных изменений экономической ситуации в российском обществе; готовность населения к вероятности нового кризиса, выбор моделей экономического поведения на социальной дистанции от посткризисного к «новокризисному» состоянию общества; оценку влияния государства и властных социальных институтов на оказание помощи населению и их участие в минимизации социальных рисков; реализации социальной политики.

Эволюция финансово-экономических кризисов рассмотрена на основе парадигмы конфликтогенеза в сфере экономики и финансов. Конфликтогенез – это процесс возникновения, развития и разрешения конфликта, эволюции конфликтной ситуации на всех стадиях ее протекания. При этом финансовые кризисы рассматриваются как социальный процесс, сопровождаемый конфликтом интересов и возникновением социальных рисков.

В социальном смысле «кризис» отражает периодически возникающее состояние общества, когда критически пересматриваются теоретико-

методологические и мировоззренческие основы развития общественной системы, идейно-нравственные ценности личности. Связь между финансовым и финансово-экономическим кризисом – органическая, так как отражаются последовательные фазы генезиса кризиса.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ ФОРМИРОВАНИЯ СТРУКТУРЫ ЗАНЯТОСТИ КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Л.М. Злотникова
Белорусский торгово-экономический университет

Одной из важнейших проблем современного развития выступает необходимость переоценки значения труда и изменения его структуры. Господство утилитарного экономического расчета при определении приоритетов развития порождает огромное количество противоречий между тенденциями развития и отношением к умственному потенциалу. Усугубляются противоречия развития завышенными оценками материального потребления.

As one of the most important problems of modern development need of revaluation of value of work and change of its structure acts. Domination of utilitarian economic calculation when determining priorities of development generates a huge number of contradictions between tendencies of development and the relation to intellectual potential. Contradictions of development are aggravated with the overestimated estimates of material consumption.

Ключевые слова: противоречия, интеллектуальный потенциал, умственные и физические способности, материальное богатство, стоимость жизни.

Key words: contradictions, intellectual potential, mental and physical capacities, material wealth, life cost.

Основой жизнедеятельности человека всегда был и останется труд. В годы реформ социально-экономические процессы в сфере труда оказались серьезно деформированы. Человеческий потенциал представлен физическими и умственными способностями. Рациональное их сочетание в процессе труда формирует новый фактор производства, который обозначим как «рациональное соединение умственных и физических способностей человека». Жесткие взаимосвязи и зависимости между ними оказывают решающее воздействие на конечный результат. Длительное время использование умственного потенциала но-

сит ограниченный характер. Выявление, развитие и эффективное использование требует системных, дорогостоящих исследований, окупаемость которых не имеет реальной формы, осложняется процесс высоким уровнем ответственности и желаний человека.

Основное противоречие занятости в современных условиях развития общества заключается в назревшей необходимости преимущественного использования интеллекта и реальным отношением к умственным способностям. До настоящего времени труд, прежде всего умственный, используется как источник совершенствования технической компоненты. Значение последней в жизни человека оказалось настолько преувеличенным, что разрабатываемые государствами бывшего СССР программы по модернизации содержат в основном мероприятия по техническому перевооружению. В то же время процесс обновления технико-технологической базы планируется проводить на фоне сокращения времени на профессиональную подготовку. Систематически уменьшаются временны́е и денежные затраты на гуманитарное образование и совершенствование человеческого потенциала. Все чаще в качестве причин различных техногенных аварий, катастроф называется человеческий фактор. Процесс и промежуточные результаты социализации человека, оказывающие решающее воздействие на материальное богатство, оцениваются все ниже и ниже.

Сложность и глубокая латентность умственной деятельности, основанная на высоком уровне социализации, отождествлены с потребительскими товарами в материально-вещественной форме. Оценивая господство утилитарного подхода, Ален Турен обратил внимание на то, что его господство в жизнедеятельности человека приводит к разделению сознания. Человек вольно или невольно превращается в примитивного накопителя и потребителя материальных благ и денежного богатства. Расколотое общество априори признает главенство экономического эффекта над жизнью человека. Подлинная оценка умственного потенциала лежит в основе формирования устойчивых внутренних принципов легимитизации социального порядка. К сожалению, все реже проблемы противоречивости, невидимости и неопределенности процесса создания технических новинок приводят к тому, что признаются только те результаты умственной деятельности, которые приводят к созданию нового товара.

История развития цивилизации полна примерами различных научных открытий, положенных в основу изменения технических характеристик товара и внедрения новых технологий. Но все они не появляются за одну ночь или один день. Им предшествует труд многих и многих сотен, иногда и тысяч специалистов или просто одаренных людей. Многие знают создателя паровой машины. Но мир не знает и никогда не узнает имена тех, кто, потратив силы и время,

подготовил условия для ее появления. Использование умственного потенциала, приносящее только отрицательные результаты, обществом (а в последнее время и государством), к сожалению, часто не признается.

Отношение к труду как механизму, позволяющему получить некий желаемый товар, сократить затраты на производство изучается экономической наукой. Для этого используется понятие «производительность труда». На наш взгляд, оценка результативности труда только с помощью экономического показателя раскрывает содержание еще одного социально-экономического противоречия. Повсеместное использование экономических оценок и экономического анализа обедняет содержание общественных процессов и явления. Труд – это сложно интегрированные системные отношения умственного и физического потенциала. Гипотетически предложенное определение труда находит подтверждение на практике в виде следующих противоречий: оценка, значимость и привлекательность различных видов труда не только по отраслям, между отдельными социальными группами, но и отношение государства и отдельных индивидуумов к использованию умственного и физического потенциала.

Политика реформирования социалистической системы хозяйствования оставила трудовой потенциал вне теоретического исследования. Для формирования заработной платы практически в полном объеме используется методология А. Смита. Редкость товара и спрос на него стали основой пореформенной структуры занятости. Работники добывающих отраслей, банковско-финансовой сферы, рынков ценных бумаг, производства рекламы и шоу-бизнеса оказались самыми высокооплачиваемыми. Большинство работников умственного труда пополнили социальный слой «новых бедных». Государство, предпринимая попытки регулирования доходов, стало использовать понятия «прожиточный минимум», «минимальная потребительская корзина», «средний доход» и т.д. Как правило, количественные выражения не имеют методологического обоснования. В большинстве случае отражают проявление абстрактной гуманности к жизни человека.

В результате в сферах общественного производства, использующих преимущественно умственный труд, усиленно внедряется коммерциализация. Потребление общественных благ (образование, здравоохранение, культура, наука) стали оцениваться как редкие товары, с каждым годом становится проблематичным для значительной части населения. Использование псевдо- рыночной методологии заложило систему противоречий между стоимостью человеческого потенциала, условиями сохранения здоровой трудоспособности, профессиональной, гражданской ответственностью и целями реформ. Решение вопроса о необходимых затратах, позволяющих человеку поддерживать требуемый профессионально-квалификационный уровень, высокую продолжительность жиз-

ни, здоровое воспроизводство самого себя означает признание жизненно образующими институтами жизнедеятельности: образование, здравоохранение, науку, культуру, то есть сферы с преобладанием умственной деятельности.

Очевидно, что стимулирование материальных потребностей путем безграничного роста объемов производства товаров обостряет проблемы их доступности. Во-первых, усиливается дифференциация по доходам. Во-вторых, потребление материальных благ ограничено временны́ми рамками. Человек уже давно не в состоянии не только потребить все производимые товары, но и ознакомиться с информацией об их существовании. В-третьих, рост общего материального благосостояния не сопровождается высокой духовностью. Методология марксизма о прямой корреляционной зависимости между материальным богатством и нравственностью не подтверждается практикой. Мировая цивилизация в погоне за накоплением вещного и денежного потенциала оказалась перед проблемой выживания. Высокие доходы в добывающих отраслях, денежно-финансовой сфере культивируют безнравственное отношение к жизни человека, окружающей среде, оппонентам действующей системы ценностей.

На постсоветском пространстве появление новых бедных отражает подлинное отношение к образованию, здоровью, общей и профессиональной культуре, фундаментальной и гуманитарной науке, субъектам, не производящим утилитарные товары. Их противоречивое положение заключается в неизмеримости затрат интеллекта, степени использования существующими методами. Формирование и использование умственного потенциала воспринимается на основе стереотипов. Во-первых, затраты умственных способностей возмещаются автоматически, ответственность за их состояние возложена на носителя, замена используемого вещества не требуется. Во-вторых, товар производится благодаря усилиям рабочих. В-третьих, утилитарно мыслящие слои общества (а их, к сожалению, много) воспринимают умственный труд, затрачиваемый на решение фундаментальных научных проблем, как «пустое времяпрепровождение». В-четвертых, организация рабочего места и времени создана по «образу и подобию» работника простого физического труда. В-пятых, само понятие «труд» применительно к использованию умственного потенциала предстает противоположностью физического. В действительности он шире и разнообразнее. Профессиональная деятельность, основанная преимущественно на умственном труде, сложно формализуется, не ограничивается временны́ми рамками пребывания на рабочем месте. Отдельный комплекс противоречий, отражающих ценность умственного потенциала, составляет оборудование рабочего места. Сложно ограничить рабочее место представителя интеллектуального труда стулом и столом. Под ним мы понимаем систему мер и условий, позволяющих

поддерживать интеллектуальную работоспособность, постоянное обновление и расширение профессиональных знаний на протяжении трудоспособной жизни.

РАБОЧИЙ КЛАСС КАК СУБЪЕКТ НАЁМНОГО ТРУДА

З.Т. Голенкова, Е.Д. Игитханян
Институт социологии РАН

Рассматриваются статусные характеристики рабочих в сегодняшней России, их фактическое место в социально-групповом пространстве. В реальной жизни положение рабочих непосредственно зависит от определенных правил их взаимодействия с социальной средой, их востребованностью / невостребованностью в общественной жизни, что определяет изменение мотивов их поведения в различных сферах жизнедеятельности.

The paper is focused on the status characteristics of workers in contemporary Russia, their actual place in the socio-group space. In real life situation of the workers directly dependent on the specific rules of their interaction with the social environment, their demand / lack of demand in public life, that determines the change in the motives of their behavior in its various spheres of life.

Ключевые слов: Наёмный труд, рабочие, статусные характеристики, рынок труда, социальные отношения

Key words. Wage labor, workers, status characteristics, labor market, social relationships.

Изучение ресурсного потенциала рабочих является принципиальным как с точки зрения анализа общего социокультурного пространства современной России, так и с точки зрения поиска новых жизненных ориентиров. Рассматривая проблему формирования социально-политического потенциала рабочих, прежде всего, нужно иметь в виду, что в постсоветской России кардинально изменились социальная организация общества, его социальные институты, установленные ранее образцы поведения.

Информационной базой анализа послужили данные проекта «Историческая память в российском обществе: состояние и проблемы формирования», проведенного в апреле 2011 г. социологическим Центром РАГС при Президенте РФ. Анализируемая группа – рабочие промышленности, строительства, транспорта – составила 256 респондентов. По возрасту опрошенные раздели-

лись следующим образом: молодые люди (18-39 лет) – 46,3%; люди среднего возраста (40-59 лет) – 46,8%; люди старшего возраста (60 лет и старше) – 6,9%. По уровню образования: высшее или незаконченное высшее образование имеют 16,2% рабочих, среднее специальное (техникум), полное среднее (средняя школа, профтехучилище), неполное среднее, начальное – 44,2%, 32,5%, 7,2% соответственно. Одним словом, мы имеем дело с группой наёмных работников фактически молодого, трудоспособного возраста, обладающей достаточно высоким профессиональным и образовательным уровнем, что и определяет, соответственно, ее место в культуре общества значительно.

Несомненно, что общие институциональные изменения в сфере труда оказывают непосредственное влияние на становление статусных позиций рабочих. В конкретной социально-трудовой ситуации формируются определенные стереотипы. В исследовании зафиксированы представления рабочих о том, какое значение имеет в их жизни работа. Были предложены следующие альтернативы (они перечислены в порядке убывания количества ответивших): величина заработной платы (79,8%), интересное содержание работы (49,1%), возможность быть в коллективе (26,0%), полезность работы для общества (25,6%), возможность занимать достойное положение в обществе (19%). По методике опроса можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Прежде всего, работа оценивается с точки зрения источника получения средств существования, то есть материальная ценность труда. Доля отметивших эту альтернативу значительна – 79,8%. Ресурс материальный здесь явно доминирует. Процесс труда как процесс затраты и профессиональных способностей, и физических, и нервно-психологических усилий неизбежно требует различного рода компенсаций, по мнению респондентов, прежде всего материальных. Важным для опрошенных представляется и содержание труда – ресурс профессиональный (49,1%). Немаловажное значение в сфере трудовой деятельности респондентов имеют социальные связи, корпоративное общение, возможность быть в коллективе (26%). Работа рассматривается ими как возможность устанавливать деловые и социальные связи, совмещая выполнение служебных обязанностей с неформальным общением с людьми, объединенными родом и сферой деятельности, общим или близким образовательным статусом, схожими личными и профессиональными взглядами и интересами. Кроме этого, по мнению респондентов, работа является еще и возможностью занимать достойное положение в обществе и быть полезным для общества (более 45%).

Таким образом, отношение к труду как к способу самореализации и развития личности в социально значимом пространстве составляет достойную конкуренцию отношению к труду, прежде всего, как к средству материального сущест-

вования. Данное обстоятельство создает необходимое условие продуктивной занятости. Оно характеризует результат и одновременно предпосылку дальнейшего развития рыночного механизма с присущей ему конкурентной борьбой за рабочие места и нацеленного на рост квалификации кадров, эффективное использование человеческого, профессионального и интеллектуального потенциала личности.

Подтверждением сказанного служат ответы на вопрос о приоритетах жизненных ценностей. Первые три места заняли такие, как умение зарабатывать деньги, профессионализм, коллективизм и взаимопомощь на работе (всего было предложено десять ценностей). В поведении опрошенных четко прослеживаются и утверждаются жизненные ориентиры, связанные с трудом, с профессионализмом, вообще с работой, которая не ушла на «периферию» сознания. Безусловно, отношение к ней с точки зрения оплаты – необходимое условие формирования социального механизма адаптации к резко изменившимся социально-экономическим реалиям. Эти реалии, как известно, определяются позициями рабочих на современном рынке труда, именно здесь «сфокусирована» сфера включения работника не только в производственную деятельность. Но факторами благополучия выступают и такие универсальные ценности, как труд, профессионализм.

Институциональные реформы 90-годов XX в. сформировали различные виды социального неравенства. Главный и наиболее существенный вид неравенства – дифференциация в уровне доходов, появление бедных и богатых слоев. На вопрос о том, существенны ли различия между отдельными слоями общества в уровне дохода, 63% опрошенных ответили утвердительно. Значимой сферой проявления социального неравенства, по мнению опрошенных, являются шансы на получение качественного образования (53,5%). Существенной сферой проявления социального неравенства является несправедливость законов и власти (62%). Что касается оценки респондентами влияния на решения властей, то ответ здесь фактически однозначен. «Такой возможности нет» – ответило абсолютное большинство опрошенных (92,6%) (имеются в виду федеральные, региональные, муниципальные органы власти). В данном случае речь может идти не о пассивности рабочих, а об уровнях их адаптации к жизненной ситуации, когда они начинают более адекватно вписываться в социально-экономическую структуру, декларируют свое активное отношение к общественным процессам. Все сказанное неизбежно влияет на социально-психологическое самочувствие респондентов, их уверенность/неуверенность в завтрашнем дне, на реальные страхи дня сегодняшнего.

Процесс трудовой мобильности активизируется в связи с возникновением различного рода жизненных факторов как объективного, так и субъективного плана. В современной России формируются в условиях глобализации трудоми-

грационные ситуации, основные потоки которых призваны «притягивать» или «выталкивать» трудовые ресурсы не только из одних стран в другие, но и внутри одной страны, где существуют региональные рынки труда, принципиально различающиеся между собой по социальным характеристикам трудовой занятости. Безусловно, на интенсивность трудопотоков, их динамику влияет комплекс факторов. Это – результат совокупного конфликта в социально-экономической и социально-политической сферах общества. Эмигрировать из России хочет почти четверть респондентов, правда, 15% из них не имеет для этого возможностей. Мотивы миграции следующие. Предложенный пакет альтернатив мы разделили на показатели: материальные, профессиональные, социальные и жизненно-перспективные. Более всего беспокоит опрошенных отсутствие социальной защищенности в своей стране (63,4%) и как естественное следствие – неопределенность будущего (20,4%). Остальные мотивы связаны непосредственно с производственной деятельностью, с ее материальным аспектом (17%) и профессионально-деятельностным (5%).

Таким образом, в современной России сложились устойчивые тенденции, характеризующие достаточно представительную часть занятого населения. С одной стороны, эти тенденции являются следствием непростой экономической и социально-политической ситуации в стране, с другой – они требуют таких способов их преодоления, которые бы соответствовали базовым потребностям общественного развития и каждого отдельного человека. Годы реформ существенно изменили положение рабочих в российском обществе, заработали факторы естественной стратификации рыночного общества. Они стали частью наемных работников, пусть и существенной, но все же той социальной группой, на долю которой пришлись результаты и реструктуризации государственной собственности, вызвавшей изменения в сфере трудовых отношений и многие другие функционально-ролевые характеристики.

INTRAPRENEURSHIP: A CONCEPTUAL APPROACH

Francisco Díaz Bretones
University of Granada

In this article we intend to analyze the characteristics of intrapreneurs – entrepreneurial employees. These employees demonstrate characteristics of dynamism, innovation, personal development and ongoing adaptation, which allow the concept of entrepreneur to move beyond the traditional concept linked exclusively to business

people. In the literature we can find studies of different models explaining entrepreneurial conduct both as regards personal characteristics and the cultural characteristics of the societies to which organizations belong. In addition, there are organizational variables which may develop entrepreneurial behavior. Both factors (individual and organizational) constitute a promising future area for study and research in the area of organizations.

Ключевые слова: интрапренер, ценности, предпринимательское поведение, культурные ценности, теория мотивации, локус контроля, расширение возможностей.

Key words: intrepreneurs, values, entrepreneurial behavior, cultural values, motivation theory, locus of control, empowerment.

Термин «предприниматель» традиционно ассоциируется с понятием «деловой человек». Однако, при видимой взаимосвязи эти два понятия совершенно независимы. В то время как понятие «деловой человек» связано с управлением собственным бизнесом термин «предприниматель» применителен к типу лидерства, соответственно к типу поведения.

В этой статье речь пойдет о предпринимательском поведении сотрудников компаний или интрапренерстве. Так называемые интрапренеры являются весьма ценным ресурсом развития для организаций, поскольку они не просто являются хорошими работниками, но и обеспечивают дополнительную ценность за счет своей инициативности, творческого потенциала, компетенций, являясь агентами изменений и инновационного развития предприятий. В связи с этим организации должны создавать стратегии как для привлечения таких сотрудников, которые обладают особыми компетенциями в дополнение к требуемым для работы, так и для удержания их в организации, поскольку свойственное им предпринимательское поведение в сочетании с любовью к переменам делает их уход из организации весьма вероятным.

Несмотря на важность и необходимость инноваций как в части технологий, так и в сфере бизнес процессов для всех без исключения хозяйствующих субъектов, на сегодняший день тема интрапренерства является малоизученной и малоприменяемой в практике управления персоналом.

Шумпетер (1934 г.) определял предпринимателей как особый тип склонных к инновационной деятельности людей, которых всегда меньшинство. Большинство никогда не является способным к инновационной деятельности. По своим деловым качествам, ценностям, корпоративным нормам поведе-

ния предприниматели обладают целым рядом отличительных качеств, которые отличают их от остальных членов общества.

Отношения между определенными чертами личности и предпринимательским поведением были достаточно хорошо изучены в литературе (Мюллер и Гаппищ, 2005; Цао и Зайберт, 2006). Ученые выявили зависимость предпринимательского поведения от личностных качеств, таких как необходимости достижения и локуса контроля (Ли и Цанг, 2001; Диас и Родригес, 2003). В этой связи следует упомянуть мотивационную теорию достижения Макклелланда (1961) и локус контроля Роттера (1966 г.).

Помимо эндогенных характеристик исследователями также были выявлены факторы, способствующие проявлению и развитию предпринимательского поведения внутри организации. В частности, речь идет о расширении полномочий (Кантер, 1977 г., 1993 г.), сопровождающемся предоставлением большей автономии, самоконтролем и самооценкой сотрудников. Но наряду со структурным предоставлением полномочий, то есть действиями, предпринимаемыми менеджментом компаний, имеет место также психологическое расширение полномочий, понимаемое как мнение самих сотрудников относительно уровня собственной автономии, результатах своей деятельности и пользы, которую они могут принести организации.

Таким образом, сочетание внешних и внутренних факторов за счет правильно построенных процессов рекрутмента и развития персонала в сочетании с бизнес-процессами и политиками организации может создать благотворную почву для развития предпринимательского духа внутри компании и достижения высоких результатов.

The concept of "entrepreneur" has traditionally been associated with that of "business person". However, although they may be related, these two concepts are absolutely independent. This chapter aims to address the variables associated with entrepreneurial behavior inside the organization, among the employees themselves, as a positive and enriching characteristic of those employees.

Entrepreneurship is an attitude, a vision for understanding the environment and acting accordingly. It is a quality, an adjective associated with the person who carries it out. As an adjective it is therefore linked to a name, a noun, in short, a person (business person, employee, etc.). Its nature is not therefore associated with the figure of the business person, even though there are clearly many entrepreneurial business people (as there are also a large number of business people who are not entrepreneurial and whose activity is exclusively focused on managing their business).

Business person and entrepreneur therefore become two differentiated concepts. While the former refers to ownership of a commercial activity, the latter will describe a type of leadership, a way of relating to, and understanding, the world around us with which we interact, in short, a type of behavior.

Bearing in mind these characteristics, over recent years entrepreneurial employees have started to be defined as "intrepreneurs" in contrast to business people, who were classified as "entrepreneurs". These types of employees are clearly highly valuable for organizations as they provide those organizations with employees who do not only perform well, but who also provide added value to the organization (drive, initiative, creativity etc). In this regard, organizations should create strategies both to attract (and select) these profiles, who will provide new competencies in addition to those required for the job, and also to retain them in the organization as their entrepreneurial nature makes them highly likely to change and leave the organization.

Despite the importance of these types of employees, there is currently little literature on entrepreneurial behavior inside organizations and so this behavior has often been studied indirectly by assimilating entrepreneurial behavior with business behavior and assuming that the characteristics of entrepreneurs/business people are the same as, and can be extrapolated to, entrepreneurs.

One of the first debates in the field of study of entrepreneurs was determining the definition of the term. Although the concept was introduced by Richard Cantillon in the 18th century taken from the French word "entrepreneur", it was not until the work by J.A.Schumpeter that it took on the meaning as we understand it today.

Schumpeter (1934) considered the entrepreneur as an agent of change. According to this author, this change will be manifested through the introduction of a new good, a new method of production, a new organization or the opening of new markets, which the author calls "new combinations".

According to this author, the desire to make these changes is an essential and differentiating characteristic of the entrepreneur. He therefore believes that they belong to a special type of person who possesses personal qualities (what he will sometimes call leadership) which distinguish them from the rest of society. This is perhaps the starting point for subsequent social studies on the figure of the entrepreneur.

From this starting point, several studies have profiled a set of characteristics which are necessary to successfully develop entrepreneurial conduct, indicating several dimensions.

What these classifications do allow us, however, is to indicate how the learning process is influenced by set of factors which are internal to the entrepreneur, but also, and above all, external to the entrepreneur, which is known as a pull and push process. That is, it will be connected both with the internal variables of the entrepreneur

(which "push" him/her) and also the external variables (which "pull" him/her, motivating the entrepreneur to undertake new activities).

The relationships between certain personality traits and entrepreneurial conduct have been fairly well studied in the literature (Muller and Gappisch, 2005; Zhao and Seibert, 2006), with entrepreneurial conduct thought to be dependent on personality traits, especially the need for achievement and the locus of control (Lee and Tsang, 2001; Díaz and Rodríguez, 2003).

One of the first classic models in the study of entrepreneurial traits was conducted by McClelland (1961) based on his achievement motivation theory. For McClelland, all human conduct is driven by three needs: affiliation, power and achievement. The link between the need for achievement and entrepreneurial conduct has been widely studied subsequently and confirmed by numerous research studies (McClelland, 1987; Collins, Hanges and Locke, 2004; Stewart and Roth, 2007).

Another of the theoretical models for entrepreneurial personality traits is the locus of control theory (Rotter, 1966). The theory establishes a classification for people based on the extent to which they believe they can control events that affect them. The relationship between locus of control and entrepreneurial conduct has been fairly well studied. Most research has verified that entrepreneurs score high in internal locus of control, with this being a key distinctive aspect of entrepreneurs (Gatewood, Shaver, and Gartner, 1995; Schiller and Crewson, 1997). However, the locus of control theory has also been significantly criticized, especially with regard to its stable nature, as many believe it may be developed (Santiago and Tarantino, 2002; Hansemark, 2003) and would therefore be subject to cultural and socialization processes based on the surrounding social context

However, together with these "push" variables, we should also consider other "pull" variables which make people develop entrepreneurial behavior to a greater or lesser extent. These are therefore, organizational variables which encourage (and discourage) the appearance of entrepreneurial behavior inside the organization. One of these variables for promoting entrepreneurial behavior is the empowerment process. Kanter (1977, 1993) conceptualized empowerment as those practices carried out by the company's management aimed at giving greater autonomy, control and self-efficacy to employees. However, subsequent authors have started to consider that empowerment should not only be conceptualized from the perspective of the organizational structure, but also as a psychological state which the employees should experience when the management's empowerment interventions are appropriate , thus establishing two types of empowerment: structural and psychological. Structural empowerment refers to a series of management techniques which can be universally applied throughout organizations with a meaning of effective action with modern needs

in modern organizations. On the other hand, psychological empowerment includes all those beliefs which a worker possesses based on their performance, their level of autonomy and the results which their work may have in the organization.

In summary, we can see that there are several characteristics, both push and pull, which favor the development of entrepreneurial behavior within the organization. These will be both internal factors of the employee as well as external factors. In order to implement the former, it would be advisable to improve recruitment and selection processes, incorporating an assessment of entrepreneurial behavior as a competence to be measured and taken into account. With regard to external processes, developing measures which favor empowerment through human resources policies relating to decentralization, autonomy and support will act as a fuse for those intrepreneurs which we may have inside our organizations.

Only by combining both strategies will we be able to achieve non-spontaneous entrepreneurial behavior, with the organization thus attaining employees who do not only perform to a high standard but who also provide new creative and innovative elements which will enrich the organization. We will most likely see new developments in this regard in the coming years.

Bibliography

1. Collins C.J., Hanges P.J. and Locke E. (2004). The relationship of Achievement Motivation to entrepreneurial behavior: a meta-analysis. Human Performance, 17. P. 95-117.
2. Díaz F. and Rodríguez, A. (2003). Locus of control, nach and values of community entrepreneurs. Social Behavior and Personality, 31. P. 739-748.
3. Gatewood, E. J., Shaver, K. G., and Gartner, W. B. (1995). A longitudinal study of cognitive factors influencing start-up behaviors and success at venture creation. Journal of Business Venturing, 10. P. 371-391.
4. Hansemark, O. C. (2003). Need for achievement, locus of control and the prediction of business start-ups: A longitudinal study. Journal of Economic Psychology, 24. P. 301-319.
5. Kanter R. M. (1993). Men and Women of the Corporation. 2nd ed. New York, NY: Basic Books.
6. Kanter, R. M. (1977). Men and women of the corporation. New York, NY: Basic Books.
7. Lee, D. Y. and Tsang, E. W. (2001). The effects of entrepreneurial personality, background and network activities on venture growth. Journal of Management Studies, 38. P. 583-602.
8. McClelland, D. C. (1961). The achieving society, Princeton, NJ: Van Nostrand.

9. McClelland, D. C. (1965). N Achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. Journal of Personality and Social Psychology, 1. P. 389-392.
10. Muller, G. F., and Gappisch, C. (2005). Personality types of entrepreneurs. Psychological Reports, 96. P. 737-746.
11. Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs: General and Applied, 80, 609.
12. Santiago, J. H. and Tarantino, S. J. (2002). Individualism and collectivism: cultural orientation in locus of control and moral attribution under conditions of social change. Psychological Reports, 91. P. 1115-1168.
13. Schiller, B. R., and Crewson, P. E. (1997). Entrepreneurial origins: a longitudinal inquiry. Economic Inquiry, 35. P. 523-531.
14. Schumpeter, J. A. (1934). The Theory of Economic Development. Cambridge, MA: Harvard University Press.
15. Stewart, W. H. and Roth, P. L. (2007). A meta-analysis of achievement motivation differences between entrepreneurs and managers. Journal of Small Business Management, 45. P. 401-421.
16. Zhao, H., and Seibert, S. E. (2006). The Big Five personality dimensions and entrepreneurial status: a meta-analytical review. Journal of Applied Psychology, 91. P. 259-271.

ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ СТУДЕНТОВ КАК КОМПЕНСАТОРНЫЙ МЕХАНИЗМ

И.М. Фадеева, Д.А. Софронов
Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва

Предпринимается попытка экстраполяции психологического термина «компенсация» в социальные практики трудового поведения студентов. Трудовая занятость рассматривается как компенсаторный механизм, который выступает в нескольких аспектах – психологическом, экономическом, социальном.

The study presents an attempt to extrapolate the psychological term of «compensation» on the social practices of student occupational models. Thus, the authors consider labour activity as a way univeristy students compensate their psychological, economic and social problems.

Ключевые слова: компенсация, компенсаторный механизм, трудовая занятость, студенты университета

Key words: compensation, compensatory mechanism, labour activity, university students

Трудовая занятость студентов в настоящее время является достаточно распространенной практикой. Являясь по определению вторичной, для многих студентов, особенно на старших курсах, она приобретает приоритетную роль. Современная ситуация в системе высшего образования складывается как проблемная в силу того, что вектор мотивации в период обучения в вузе смещается от учебы к трудовой деятельности. Если студентами на первом-втором курсах образование рассматривается как первичная (основная) деятельность, то на последующих курсах для многих основной становится работа. Согласно данным социологических исследований, наблюдаются следующие закономерности: доля работающих студентов увеличивается от первого курса к последующим, то есть чем выше курс, тем студент более связан с рынком труда; с каждым последующим курсом возрастает количество студентов, имеющих постоянную занятость (постоянную работу) [1, с. 53-54]. В этой связи нами было выдвинуто предположение, что система образования, формируя идеальную модель будущей трудовой деятельности, не успевает за развитием рынка труда в условиях глобализации. Включаясь во вторичную занятость, студенты не только компенсируют недостатки получаемого образования в плане практических навыков, но и приближаются к реальной действительности, обретая некоторую опеределенность (знание ситуации на рынке труда, осознание труда как ценности, развитие коммуникации, ориентация в пространстве альтернатив, регулирование поведения относительно статусных позиций в профессиональной структуре общества, корректировка критериев престижа и спроса на рабочую силу и др.).

Концепция компенсации получила свое развитие в рамках психоаналитической традиции З. Фрейда, индивидуальной психологии А. Адлера и др. Несмотря на то, что она продолжает активно развиваться в русле психологии, в настоящее время многие ее идеи становятся актуальными и для социологической науки. Термин «компенсация», введенный в научный оборот З. Фрейдом и понимаемый им как защитный механизм, жизненная стратегия поведения индивида [2], в современных психологических словарях определяется как совокупность механизмов и средств нейтрализации либо преодоления недостатков, что позволяет индивиду справиться с чувством неполноценности за счет получения социального признания в доступных областях деятельности [3–4]. Общим в понимании термина «компенсация» различными науками является аспект возмещения (замещения) недостающих элементов или уравновешивания их за счет включенности индивида в доступные социальные практики, имею-

щие конструктивную, деструктивную или иную направленность. Для социологии компенсация важна как механизм саморегуляции, имеющий массовый характер и к которому обращаются различные социальные группы (в данном случае студенчество).

Компенсаторный механизм трудовой занятости студентов выступает в нескольких аспектах: психологическом, экономическом, социальном и др. Экстраполируя данное понятие в социальные практики трудового поведения студентов, мы определили «компенсацию» как средство регуляции индивидами положительных и отрицательных сторон образования как основного вида деятельности, поскольку процесс обучения нарушает их «статус-кво» и не в полной мере отвечает их текущим потребностям и запросам.

Компенсирующая роль трудовой занятости студентов состоит не только в замещении проблем психологического плана, формировании его способностей к взаимодействию в сфере труда, положительных установок и позитивного опыта, профессионального самосознания и чувства уверенности, но и в формировании определенного типа поведения, связанного с профессией. Так, согласно данным исследования социальной адаптации студентов МГУ им. Н.П. Огарева (бакалавров и «специалистов», обучающихся на выпускных курсах), около половины из них при выборе профиля обучения ориентировались на мнение окружающих и часто делали выбор случайно либо недостаточно осознанно, поэтому нуждаются в социально-профессиональной коррекции (опрос проведен в ноябре-декабре 2013 г., опрошено 394 чел., руководитель исследования д.с.н. И.М. Фадеева.). С одной стороны, полученные баллы ЕГЭ соотносятся с возможностями поступления абитуриента на различные специальности того или иного вуза. Около 10% респондентов сообщили, что их выбор профессии определил исключительно проходной балл. С другой стороны, абитуриенты, не имея достаточного опыта и находясь в стрессовой ситуации, не всегда могли делать адекватный выбор, поэтому «перепоручали» его другим. Как показали результаты, наибольшее влияние на значительную часть опрошенных, наряду с проходным баллом ЕГЭ и престижем профессии, оказали родители.

Полученные данные свидетельствуют о том, что в дальнейшем студентам требуется коррекция не только самого факта выбора профессии (направления подготовки), но и стратегий их дальнейшего профессионального поведения: обучения и трудоустройства. Треть опрошенных собираются или уже получают второе высшее образование; практически столько же ориентируются на получение дополнительной квалификации; около 17% планируют получить следующий уровень образования (6,8% поступить магистратуру и 10,6% в аспирантуру).

Трудовая занятость студентов часто компенсирует их материальную несостоятельность, решает проблемы экономического плана, снижает нагрузку на семейный бюджет, поскольку большинство семей не имеет высоких доходов (около 60% респондентов отнесли родительские семьи к классу среднеобеспеченных; четверть считает, что уровень обеспеченности их семей находится между средним и низким; к низкообеспеченным отнесли себя около 10%). Студенты из семей среднего достатка обычно тратят заработанные деньги на собственные нужды, а респонденты из малообеспеченных семей вынуждены работать для помощи своим домохозяйствам.

Наряду с экономическими мотивами начала трудовой деятельности в период обучения для многих главными являются социально-трудовые (социально-профессиональные) мотивы. Согласно опросу, респонденты получали трудовые навыки как по профилю получаемого образования (19%), в смежной области (25%), так и не по специальности (56%). Последние находились в зоне формирования трудовой компетентности вообще (19%), а не только в рамках получаемой профессии (10%). При этом около трети опрошенных, заинтересованных в приобретении навыков по получаемой специальности, осознают роль, которую работа по специальности может сыграть в их карьере. Так, почти 90% респондентов, имеющих навыки работы по специальности, после окончания вуза собираются работать по полученному профилю образования. Однако часть из них надеется в процессе трудовой занятости приобрести связи или находиться среди интересных людей (10%). На стратегии трудоустройства в период обучения также влияет ряд других факторов, включая существующий разрыв между знаниями, субъективными устремлениями (притязаниями) студентов и реальными возможностями трудоустройства по профилю получаемого образования в конкретном регионе (в частности, в Республике Мордовия).

В процессе трудовой деятельности студент примеряет статусы работника разных профессиональных сфер, как правило, не требующих уровня высшего образования, поэтому существует высокая вероятность ее смены, особенно в том случае, если она не устраивает его по карьерным соображениям. Факт трудоустройства не по профилю образования объясняется стремлением студента к социальному признанию в доступных областях деятельности, поиску своей ниши на рынке профессионального труда.

Однако при всех положительных аспектах занятости студентов, существуют и негативные стороны их трудоустройства. Как правило, начиная трудовую деятельность, студенты часто используют ресурс не только свободного времени, но и учебного, что негативно сказывается на усвоении учебного материала и, как следствие, на успеваемости. Работа в соответствии с получаемой

специальностью способствует профессиональному развитию, помогает овладеть будущей специальностью и обеспечивает лучшие условия будущего трудоустройства [1, с. 73], в то же время непрофильная занятость часто способствует лишь развитию общетрудовых навыков и улучшению материального положения.

Таким образом, трудовая занятость студентов, являясь первой ступенью профессионализации, выступает одновременно компенсаторным механизмом осознанного преодоления проблем, возникающих в процессе профессионального самоопределения. Трудовая занятость развивает общетрудовые, профессиональные и социальные навыки студента, формирует ценностное отношение к труду, в некоторой степени решает материальные проблемы, поддерживает его социальный статус, помогает обрести чувство уверенности в выборе направления обучения и будущей профессии, мотивирует на осознанное овладение ею. Вместе с тем, сам факт занятости необходимо держать под контролем со стороны преподавателя-куратора или руководства факультета, осуществляя коррекцию его негативного влияния на успеваемость студента.

Литература

1. Константиновский Д.Л., Чередниченко Г.А., Вознесенская Е.Д. Российский студент сегодня: учеба плюс работа. – М.: Издательство ЦСП, 2002. – 128 с.
2. Бондаренко А.Ф. Психологическая помощь: теория и практика. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Независимая фирма "Класс", 2001. – 336 с.
3. Большой психологический словарь / под ред.Б.Г.Мещерякова, В.П. Зинченко.– М.: Прайм-Еврознак, 2003. – 672 с.
4. Психологическая энциклопедия / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 1096 с.

ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ ПОЖИЛЫХ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

И.А. Григорьева

Санкт-Петербургский государственный университет

Объясняется, почему понятие прекариата приложимо в условиях России к пожилым работникам. Высокий уровень образования и квалификации позволя-

ет и пожилым сохранять устойчивую занятость. Социальное обслуживание должно быть больше ориентировано на помощь пожилым в трудоустройстве.

It is explained why the concept of precariousness is applicable in the Russian context to older workers. High level of education and skills allow seniors workers to maintain sustainable employment. Social services should be more focused on assistance to the elderly in employment.

Ключевые слова: прекаризация, пожилые, пенсионный возраст, занятость
Keywords: precariousness, elderly, retirement age, employment

1. *Определения.* Исследователи давно говорят о проблематизации занятости, о растущей бесправности наемных работниковв трудовых отношениях. Наиболее проблемной считается занятость на входе в рынок труда и выходе из него, но сегодня маргинализация занятости или, более общее понятие, – *прекаризация* (от англ. *Precarious* и лат. *precarium*– сомнительный, опасный, рискованный, нестабильный) – стали широко распространенными на разных фазах трудового цикла. Под прекаризацией также понимаются трудовые отношения, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время, дерегуляция трудовых отношений. Эти явления охватили значительную часть наемных работников, в связи с чем предполагается, что на смену понятию «пролетариат» пришло новое – «прекариат» [1, 2].

Это явление уже привело к многочисленным протестным акциям и движениям и включает такие виды занятости, как подрядная работа, трудовой контракт на ограниченный срок, занятость на неполное рабочее время при малых или вообще отсутствующих социальных гарантиях, мнимо самостоятельный труд, работа по вызову и т.д. [3].К прекаризации также можно отнести так называемый заемный труд (аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала), что также называютатипичными формами труда.

2. *Структура и численность прекариата.*В странах ЕС в условиях нестабильной занятости находится по разным оценкам от 15 до 25% работающих [4, с. 9].М. Койне [5, с. 3] считает, что в странах ЕС основными причинами распространения нестандартной занятости являются: стратегии работодателей (гибкость и снижение затрат как основа конкурентоспособности); государственные стратегии (изменения в законодательстве, которые способствуют распространению нестандартной занятости); глобальная конкуренция; ограниченная или слабая оппозиция.

Украинский исследователь А. Гришнова так определяет прекариат:

- занятое население, которое имеет крайне низкий уровень доходов;

- население, занятое в неформальном секторе экономики;
- работники, не имеющие стабильной работы и уверенности в ее сохранении;
- население, официально работающее в условиях вынужденной неполной занятости;
- сезонные работники;
- работники, осуществляющие трудовую деятельность во вредных и тяжелых условиях труда [6].

По расчетам этого автора, лишь около 10% занятых на Украине не входят в число подверженных воздействию перечисленных прекарных факторов. Аналогичные расчеты в России, насколько нам известно, не проводились, однако по данным коллектива ученых из НИУ ВШЭ, в России очень широко распространение сезонной занятости, добровольной неполной занятости, неформальной занятости, оно охватывает более половины работников в провинциальной России [7].

3. *Отказ от государственного регулирования.* Реально существующие развитые государства благосостояния с начала 1990-х находятся в непрерывном кризисе. Кризис связан, как убеждены многие авторы, с эрозией социального государства из-завсе большего доминирования идеологии неолиберализма и ухода государства с поля важнейших социально-политических решений, что также характерно для постсоциалистических государств. Впрочем,«реальный социализм» и «социальная рыночная экономика» являются лишь по-разному контролируемыми властными инструментами для снижения социального статуса работников. При этом и на сопоставимых ступенях социально-экономического развития наблюдаются существенные расхождения. Так, среди «медленно развивающихся» секторов экономикив Италии преобладают «самостоятельные работники» или «семейный мелкий бизнес» (около 35% всех занятых), в то время как в Англии или Германии важнейшей формой проявления негарантированных трудовых отношений стала занятость на неполное время (part-time) или на определенный, часто короткий, срок («проектная занятость» в университетах). С этими различиями контрастируют, в свою очередь, тенденции к большей однородности, например, приближение все менее гарантированных способов существования безработных континентальной Европы к возникшим под принуждением системы “workfare” (workfareinsteadwelfare) секторам низкой оплаты труда в Англии и США.

Сегодня жертвами этого процесса становятся не только бедные, но и «средний класс обеспеченных работников». Они обладают специальными знаниями и высокой квалификацией, но их значимость катастрофически падает, поскольку операции с финансами и перепродажей собственности оказываются гораздо более выгодными для владельцев бизнеса, нежели реальное производство

товаров и услуг» [8, p.36]. В России этот процесс снижения занятости, который политкорректно называют «флексибилизацией», то есть повышением гибкости, стали не только работающие, лишившиеся постоянной занятости, но и пенсионеры, чья пенсия совершенно не соответствует трудовому вкладу.

4. *Российская специфика*. Как западные, так и российские исследователи традиционно включают в число лиц с проблематичной занятостью трудоспособное население, особенно женщин. Однако проблема здесь в определении возраста нетрудоспособности. Специфику российской ситуации мы видим в том, что в России низкий пенсионный возраст, низкие стажевые требования и большое число досрочных пенсионных режимов. Это приводит к тому, что пенсию в 45-50 лет каждый год оформляют 30-35% потенциальных пенсионеров. Таким образом, пожилые и пенсионеры в составе населения совпадают лишь частично. При этом значительное число оформивших досрочную пенсию остаются работать на прежних местах, а если увольняются, то часто сталкиваются с проблемами в трудоустройстве.

С одной стороны, если ранний уход на пенсию входит в планы, например, женщин, когда требуют заботы появляющиеся внуки, это стоит оценить позитивно, особенно на фоне нехватки мест в детских учреждениях. Да и роль женщин как «субъектов заботы» в нашем обществе заслуживает высокой оценки. «Заканчивающаяся трудовая гонка подталкивает на переосмысление своего места в жизни, поиск новых возможностей, целей, надежд на большую свою отдачу и востребованность со стороны семьи и друзей» [9]. Но не стоит забывать, что женщины воспринимаются и как «естественная группа» для дерегулирования трудовых отношений вообще и представляют основную массу занятыхв «негарантированных секторах и условиях».

С другой стороны, мы имеем дело с очень разными трудовыми мотивациями. Чем выше уровень образования, тем чаще, как показывают исследования ряда авторов, люди склонны продолжать профессиональную работу. Подчеркнем, что пожилые работают не только по экономическим мотивам. Для многих не менее важно сохранить достигнутый к зрелому возрасту социальный статус, из которого следуют как уважение окружающих, так и уровень заработной платы. Ведь современное общество знаний базируется на глубоком убеждении, чтотруд есть форма самореализации.

И, напротив, наиболее подвержены транслируемому СМИ «упадочному» дискурсу старения менее квалифицированные, более экстернальные и имеющие низкую трудовуюмотивацию. Именно они попадают в процесс прекаризации, хотя определенные попытки выдавливания с рабочих мест практикуют разные работодатели в разных отраслях.

5. *Поддержка занятости в провинции.* Размер страны политиками обычно рассматривается как ресурс, но это и важнейшая причина исключения как людей, так и целых регионов из регулярной наемной занятости. У многих пожилых людей в провинции нет никаких ресурсов, они много лет включены только в занятость для самообеспечения и улучшить их ситуацию мог бы только переезд куда-то поближе к городским центрам. В то же время у широкой общественности мысль о том, что в современных условиях Россия может развиваться только неравномерно, и «работы везде, где люди живут», больше не будет, вызывает протест. Видимо, необходимо отказаться от зацикленности исследований и практической работы на низком уровне пенсий и субсидиях как основном виде помощи пожилым. В социальное обслуживание пожилых должна быть включены профессиональная переподготовка, поиск достойной работы и возможно, поддержка переезда к новому месту работы, особенно для лиц раннего пенсионного возраста. Такие формы обслуживания будут снижать темпы старения и прекаризации пожилых, сохраняя их трудовой потенциал и квалифицированную занятость.

Литература

1. Мармер Э.Что такое прекариат // «NeueZeiten» 05 (071) май, 2009. Цит. по сайту: Wikipedia.ru.
2. Мельник Е. Прекариат всех стран, соединяйся! // СвободаСлова №48 (392) 30 ноября - 6 декабря, 2007
3. Global Action Against Precarious Work International Metalworkers' Federation (IMF) 2007 (англ.) http://www.imfmetal.org/main/files/07032015092779/WEB_spotlight_0107-2.pdf
4. Policies and regulations to combat precarious employment. International Labour Organization, 2011.
5. Keune. Precarious employment in the EU: the role of trade unions. Workers Symposium on Policies and Regulations Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment ILO, Geneva 4-7 October, 2011.
6. Гришнова Е.А.,Прекаризация как проявление кризисных явлений в социально-трудовой сфере Украины. Доступ: http://fs.nashaucheba.ru/docs/46/index-6217099.html
7. Уровеньи образ жизни населения России в 1989–2009 годах: докл. к XII Междунар. науч. конф. по проблемам развития. / Г.В. Андрущак, А.Я. Бурдяк, В.Е. Гимпельсон и др. ; рук.авт. колл. Е.Г. Ясин; НИУ «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2011.

8. Taylor, P. The Careless State: Wealth and Welfare in Britain Today. L.–N.York: 2010.
9. Рогозин Д. Либерализация старения, или труд, знания и здоровье в старшем возрасте// Социологический журнал, 2012. – №4. – С.63-94.

РОЛЬ УНИВЕРСИТЕТА В КОНСТРУИРОВАНИИ ЗАНЯТОСТИ

О.Н. Козлова
Щецинский университет, Польша

За последнее десятилетие изучение роли высших учебных заведений в экономике привлекает всё большее внимание исследователей и практиков как в зарубежных странах, так и в России. Роль университетов в социально-экономическом развитии и, в частности, в конструировании занятости, связана со стимулированием инноваций и обмена знаниями, рассматривается автором как важный фактор экономического роста.

Over the last decade, the study of the role of higher education institutions in the economy attracts more and more attention of researchers and practitioners both in foreign countries and in Russia. The role of universities in economic and social development and, in particular, in the design of employment associated with the stimulation of innovation and knowledge sharing is considered by the author as an important factor of economic growth.

Ключевые слова: университет, универсализм, регионализация, глокализация, прекаризация, образовательный транзит

Keywords: university, universalism, regionalization, glocalization, precariousness, educational transit

09 сентября 2014 – РИА Новости – на встрече министров G20 в Австралии директор по занятости Всемирного банка Найджел Туос, ссылаясь на исследование, проведенное совместно с ОЭСР и Международной организацией труда, заявил, что мир вскоре ждет глобальный кризис рабочих мест. В докладе также упоминается о том, что в странах G20 более 100 миллионов человек остаются безработными, еще 447 миллионов – это «работающие бедные», которым приходится жить менее, чем на 2 доллара в день.

В обществе – конкретно в польском обществе – во все более настойчивых формах выражается недовольство университетами, которые «производят безработных», усугубляют тяжелую ситуацию с занятостью.

Но так ли это? Является ли выходом часто предлагаемый переход от саморегуляции развития мира университета к внешнему планированию этого развития государством через госзаказы на «специалистов»? В результате реализации Болонского процесса, строго говоря, и «специалистов»-выпускников университетов уже нет.

Еще более важное обстоятельство: в Европе, главной провозглашенной целью социального развития которой является повышение качества жизни каждого члена общества, культивируется пиетет по отношению к демократии, уважение к мнению членов общества, среди которых уже более 90% на вопрос, «Должны ли ваши дети получить высшее образование?», отвечают «ДА».

Для чего должны? Скорее для того, чтобы более полноценно для себя и общества прожить свои следующие 60-70 лет, чтобы расширить свои представления о возможной своей занятости в нем.

«Университет нужен только для корочки… головного мозга» Иван Павлов.

Соответственно, критерием (увы, трудно операционализируемым) эффективности работы университета является уровень «не потерянности» (что в настоящее время уже не тождественно уровню экономической успешности) бакалавров, магистров и докторов в общественной жизни, а умение «занять себя» в ситуации, когда все меньше предложений «занять» кого-то чем-то, когда традиционный рынок труда сворачивается.

Университет с момента своего возникновения оказывал ключевое влияние на структурирование умственного труда, фактически являлся институтом деконструкции занятости в сфере умственного труда, то есть институтом оптимизации личностью ее индивидуальной формы самореализации, самоактуализации (А. Маслоу) в конкретном хронотопе:

- в XII-XIII веках в университетах возникает принципиально новый для средневековья вид умственной деятельности – теология;

- в XIV-XV веках университет способствует постепенному оформлению умственной деятельности как цеховой (медики, юристы…);

- в XVI-XVII веках именно университеты становятся центрами, где решается главная задача духовной жизни – формирование национального самосознания;

- в XVIII – веке Просвещения в университетах впервые осуществляется работа по популяризации знаний, культуры;

- в XIX веке университет преодолевает границы «умственного гетто», выходит к массам в виде «народных университетов»;

- в XX веке осуществилось, наконец, плотное взаимодействие университета с миром профессиональной занятости и в конце века омассовление университета;

- в настоящем, XXI веке университет становится одним из ключевых институтов, обеспечивающих занятость в обществе.

Одновременно внутри университета обостряется противоречие между уважением к традиционному универсализму и прагматизмом, с точки зрения которого универсализм – это простое, хотя и патетическое, убранное в тоги и шапочки оправдание беспомощности, стремление отсидеться, переждать трудные с занятостью времена.

Однако именно в университете осуществляется анализ действия базовых принципов организации труда в постпромышленном обществе, где перестает работать как аксиома принцип «меньше затратить – больше получить». Исследуется расхождение, даже противопоставление, обозначенное Ханной Аренд, между «мнимой производительностью» труда и его «плодовитостью» (Аренд 2000, 130): («Мнимая производительность» увеличивает лишь сиюминутную эффективность). Как показывает в своей «Vita activa или О деятельной жизни» Хана Аренд, протестантский культ труда, столь типичный для Нового времени, замещается новыми представлениями об активности, занятости, достойной человека (а не, например, «офисного планктона»).

Сегодня на фоне кризиса рынка труда, деконструкции структуры занятости актуализируется «занятость творчеством» с осознанным отложенным материальным эффектом и относительно невысокими материальными претензиями.

Особенности университетской ситуации в Польше (или проявления общих черт…)

= бюрократизация – в требовании повышения эффективности профессиональной подготовки (опыт Вроцлавский);

= стратификация – гонка за баллами-пунктами; университеты разделены на категории A+, A, B и C с соответствующим финансированием;

= трудности в работе с «омассовленным» студентом;

= проблемы недозагруженности, связанные с демографическим спадом и реструктуризацией ожиданий-установок-планов молодежи;

= образовательный транзит;

= метаморфозы гуманитарного образования – психология, *безопасность* как специальность, как «новый лидер» гуманистики;

= кризис классики (философии, физики, социологии);

= прекаризация (правда, не в такой степени, как в РФ, где и в университете трудовые отношения могут быть расторгнуты работодателем в любое время);

= «проектомания».

В июле 2011 г. стартовал проект PRORES (Pro-ecological restructuring for job) Седьмой рамочной программы, финансируемый Евросоюзом. Страны – участницы Польша, Литва, Украина. Польшу представляет Щецинский университет. В 2012 г. – монография «Restructuring: theory and practice».

Особенности Щецина – столицы Западнопоморского воеводства (одного из 16), бывший крупнейший порт Польши, в настоящее время «город без рынка труда» и одновременно «университетский город»:

- зарабатывание на культуре;
- активное развитие третьего сектора (лидер по стране);
- университет лучший в стране по приспособленности для лиц с ограниченными возможностями;
- регионализация (глокализация), поскольку финансы сосредоточены в воеводствах (поиск университетом способов заинтересовать, «соблазнить» воеводские власти).

Университет заботится о том, чтобы региональная культура соответствовала местным чувствам, использует все элементы глобализации, высоких технологий, чтобы заново открыть, изобрести, стилизовать, рекламировать и утверждать своё место, его особый характер, выделяющий его среди всех других мест – это делает класс читателей или *читающий класс*.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ КАК МЕХАНИЗМ ОПТИМИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА В АКАДЕМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ

С.В. Курбатов
Институт высшего образования НАПН Украины &
Центр российских и евразийских исследований Университета Упсалы, Швеция

В выступлении предпринимается попытка осмыслить организационную трансформацию университета как социального института в условиях стремительного технического и технологического развития и сопутствующих ему процессов глобализации образовательной деятельности. Предложено рассматривать данную трансформацию миссии современного университета на временно́м (обучение как трансляция «знания из прошлого» versus исследование, как трансляция «знания из будущего») и пространственном («национализация» как миссия собирания, изучения и распространения национальной культуры versus интернационализация как распространение глобальных идей, подходов и технологий) перекрёстках.

Отмечается правосторонняя асимметрия, то есть крен в сторону исследовательской деятельности и интернационализации, который наметился в послед-

ние десятилетия в элитном сегменте университетского образования, что нашло отражение в основных критериях и индикаторах ведущих международных и национальных университетских рейтингов. Образовательные инновации рассматриваются как сущностные составляющие эффективной научно-исследовательской деятельности современного университета и механизмы повышения его конкурентоспособности. При этом делается акцент на том, что инновации могут как созидать новые формы и модели университетской деятельности (рассмотрено на примере дистанционного Университета Феникса, США – http://www.phoenix.edu/), так и быть успешно имплементированы в структуру традиционного университета с многовековой историей (на примере созданного в 1477 году Университета Упсалы, Швеция – http://www.uu.se/en/) с сопутствующей оптимизацией трудовых отношений. Отмечается неизбежность инновационной трансформации современного университета и вариативность ёё основополагающих форм и стратегий.

In his speech, an attempt is made to understand the organizational transformation of the university as a social institution in a rapid technical and technological development and the attendant processes of globalization of educational activities. It is proposed to consider this transformation mission of the modern university in the time and space intersections (learning as transmission of "knowledge of the past» versus research as broadcast of "knowledge of the future" and "nationalization" of the mission of collecting, study and dissemination of national culture versus internationalization as the spread of global ideas, approaches and technologies).

There is right-sided asymmetry, that is heavily weighted toward research and internationalization, which was outlined in the last decade in the elite segment of university education, which is reflected in the basic criteria and indicators of the leading national and international university rankings. Educational innovations are seen as an essential component of effective co-research activities of the modern university and mechanisms to improve its competitiveness. While emphasizing on the fact that innovation can both create new forms and models of university activity (reviewed on an example of Distance University of Phoenix, USA - http://www.phoenix.edu/), and be successfully implemented in the framework of the traditional university centuries of history (for example, established in 1477 at the University of Uppsala, Sweden - http://www.uu.se/en/) with concomitant optimization of labor relations. The inevitability of innovative transformation of the modern university and variability of its fundamental forms and strategies are noted.

Ключевые слова: организационная трансформация университета, глобализация образовательной деятельности, миссия, образовательные инновации

Keywords: university organizational transformation, the globalization of educational activities, mission, educational innovation

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ИНВАЛИДОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Г.Б. Кошарная, Л.К. Шубёнкина
Пензенский государственный университет

Обосновывается необходимость социальной поддержки инвалидов, их профессиональной реабилитации со стороны государства, подчеркивается, что эффективность реабилитации инвалидов зависит как от общества, так и от них самих.

Need of social support of disabled people locates in article, their professional rehabilitation from the state, is emphasized that efficiency of rehabilitation of disabled people depends both on society, and on them.

Ключевые слова: инвалиды, социальная защита инвалидов, профессиональная реабилитация инвалидов, трудоустройство инвалидов

Key words: disabled people, social protection of disabled people, professional rehabilitation of disabled people, employment of disabled people

Инвалиды в любом обществе – это одна из самых уязвимых групп населения. В Российской Федерации численность инвалидов составляет 10% и продолжает стремительно расти и омолаживаться. Кроме того, проблемы этих людей затрагивают интересы их семей. Одной из задач нашего государства должно стать создание условий для достойной жизни людей с ограниченными возможностями. Поскольку инвалид – человек, имеющий определённые ограничения своих возможностей, он не может реализовать многие свои права без помощи общества и государства. Получение пенсий и пособий не обеспечивает достойного проживания, кроме того, они создают немалую нагрузку на бюджет, формируют у инвалидов чувство неполноценности и иждивенчества. Инвалиды составляют большую группу в структуре бедных слоев населения.

Проблема трудоустройства инвалидов в современном обществе является одной из самых острых. Принятый в 1995 г. Закон РФ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» является не эффективным, так как отсутствует четкий механизм его реализации.

Трудоспособные и обладающие мотивацией к труду инвалиды до сих пор не имеют возможности в полной мере проявить свои социальные возможности из-за

ограниченного развития инфраструктуры трудовой занятости инвалидов. Между тем, очевидно, что обществу и государству экономически выгоднее иметь работающего инвалида-налогоплательщика, чем неработающего инвалида-иждивенца.

Помимо невысокого уровня доходов, на материальном положении инвалидов и их семей негативно сказываются дополнительные расходы, связанные с инвалидностью и ее последствиями, а также социальная изоляция.

В течение последних 10 лет в России произошли значительные социальные изменения, положительно сказавшиеся на качестве жизни инвалидов. Эти изменения были связаны с принятием новых федеральных и региональных законов, с появлением некоммерческих организаций, защищающих права инвалидов. Сегодня в некоторых местах в российских городах устроены пандусы, инвалиды обеспечиваются техническими вспомогательными средствами, запускаются программы по трудоустройству инвалидов, принята программа по обеспечению доступной среды. Тем не менее, несмотря на множество позитивных социальных изменений, инвалиды в России ежедневно сталкиваются с дискриминацией, социальными и физическими барьерами в области образования, трудоустройства, отдыха. Механизмы реализации государственных услуг, предусмотренных законодательством, остаются недостаточно эффективными. [1]

Многие авторы совершенно справедливо подчеркивают, что реабилитация невозможна без активного участия самого инвалида и благоприятных внешних условий, помогающих самореализации человека [2]. Также для решения реабилитационных проблем инвалидов необходима помощь государства. Пока нет точного количества инвалидов, нуждающихся в профессиональной реабилитации, в какой сфере они готовы трудиться, количества квот для инвалидов на различных предприятиях и учреждениях. Решать проблемы, не зная исходных данных, реального состояния дел, очень затруднительно. Исследование, проведенное кафедрой «Социология и управление персоналом» Пензенского государственного университета среди инвалидов (n=396) в 2013 г., позволило выявить факторы неэффективности профессиональной реабилитации инвалидов. 75% респондентов говорят, что необходим индивидуальный подход к лицам с ограниченными возможностями. 80% опрошенных заявили о недостаточности информационно-коммуникативной составляющей в освещении примеров эффективной интеграции инвалидов в общество, о разрушении синдрома иждивенчества и о развитии творческой самореализации. Прослеживается зависимость гражданской и творческой самореализации инвалидов от правовой защищенности и государственных гарантий, благотворительности и социальной ответственности бизнеса. Результаты исследования по проблемам профессиональной реабилитации инвалидов показали, что 77% респондентов считают, что

работодатели относятся к ним настороженно и негативно, что в обществе существует определённая предвзятость к инвалидам, мешающая их всесторонней интеграции, трудоустройству, получению экономической независимости.

Эффективность профессиональной реабилитации во многом зависит от доверия инвалидов к обществу и общества к инвалидам. Необходимо восстановление доверия между здоровыми и инвалидами на основе изменения общественного мнения и проявления реального милосердия в обществе.

Проведенное исследование показало, что в настоящее время в условиях политических, экономических и культурных реформ социальная энергия инвалидов остаётся не использованной. Результаты опроса показали, что только 17% инвалидов устраивает статус безработного, 67% хотели бы работать, чтобы быть материально независимыми, 33% хотят иметь работу, чтобы не чувствовать себя человеком второго сорта, 33% просто не знают, чем себя занять, что ведёт к деградации личности. Отсутствие собственной активности и мотивации (60%) говорит о том, что эти люди нуждаются в помощниках (родные и близкие, социальные работники, общественные организации, государство). 79% из опрошенных ответили, что в условиях отсутствия работы более всего помогают родные и близкие. При интервьюировании чувствовалось отсутствие уверенности, принижение своего достоинства, чувство неполноценности. Вместе с тем были ответы – «Ничего не надо, работать не хочу, всё хорошо» (13,5%). Это говорит о том, что государство проводит в системе реабилитации различные обновления, увеличивает выплаты, однако состояние и динамика системы профессиональной реабилитации при этом недостаточно проанализированы в отечественной социологии, что не позволяет четко обозначить перспективы и определить стратегию развития системы профессиональной реабилитации. Необходимы специальные исследования по вопросам профессиональной реабилитации. Профессиональная реабилитация – это путь к восстановлению социального статуса, к бытовому и семейному благополучию. Это одна их важных составляющих комплексной реабилитации, ведущая к улучшению качества жизни.

Для преодоления бедности среди инвалидов необходимо использовать комплексный подход в работе с инвалидами. В связи с этим необходимо формировать общественное мнение с помощью средств массовой информации о том, что инвалиды являются полноправными членами общества и имеют все права, присущие остальным гражданам страны, в том числе и право на труд, даже если их трудоустройство требует со стороны общества определенных затрат. Одним из главных критериев эффективности социальной политики в отношении инвалидов в идеале должна быть ее ориентация на выход максимального числа лиц из состояния инвалидности. Для этого следует разработать ме-

ханизмы исполнения закона о квотировании рабочих мест для инвалидов, создать единую базу данных предприятий, где возможно использование труда инвалидов, а также оказывать постоянную помощь в трудоустройстве и производственной адаптации инвалидов.

Законодательство в отношении инвалидов не учитывает, что работодателю нужен не инвалид, а работник. Последовательная и полноценная трудовая реабилитация состоит в том, чтобы сделать из инвалида работника. Однако для этого необходимы определенные условия. Профессиональная подготовка и профессиональное образование инвалидов являются важнейшими аспектами их профессиональной реабилитации.

Литература

1. Кавокин С.Н. Профессиональная реабилитация инвалидов в России. // Индекс/ Досье на цензуру– 2008. № 28. // [Электронный ресурс]: http://index.org.ru/journal/28/kavokin.html.
2. Ярская-Смирнова Е.Р., Наберушкина Э.К. Социальная работа с инвалидами. Саратов: СГТУ, 2003. – 224 с.

ИННОВАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В СОСТОЯНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ДОКЛАДЫ

СПРАВЕДЛИВОСТЬ В ТРУДЕ КАК УПРАВЛЯЕМЫЙ ФАКТОР ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕРЕНИЯ

Г.П. Бессокирная, Г.Г. Татарова
Институт социологии РАН

Справедливость в труде рассматривается в роли управляемого фактора в типологическом анализе работников. Актуализируется проблема ее эмпирической интерпретации в контексте трактовки социальных типов работников как объектов управления и обосновывается необходимость трехкомпонентной модели измерения.

Justice in Labour is reviewed as controllable factor in typological analysis of workers. The problems of its empirical interpretation within content of social types of workers as objects for managing are under investigation. As well the necessity of 3-components model for measuring is validated.

Ключевые слова: социальные типы работников, управляемый фактор, эмпирическая интерпретация справедливости в труде

Key words: Social types of workers, controllable factors, empirical interpretation of justice in labour

Выявление *управляемых факторов* трудовой деятельности является ключевым вопросом в социологии труда, рассмотрение которого возможно в различных контекстах. Наименее актуализированным из них является тот, в котором возникает задача конструирования (реконструкции) *социальных типов работников* как объектов функционального управления. В основе достаточно простая идея – принятие управленческих решений должно способствовать изменению *типологической структуры* работников в нужном для субъекта управления направлении. Эта идея особенно важна при отслеживании ситуации в трудовых коллективах в режиме мониторинга. Отсюда возникает задача раз-

работки концептуальных моделей, в рамках которых рефлексия о социальных типах как объектах управления имела бы смысл. Нами была обоснована целесообразность одной из таких моделей в предположении, что базовой основой для отнесения рабочего к определенному социальному типу является специфика его идентификации с предприятием [1, 2].

С целью функционального регулирования трудовой деятельности исходим из того, что *идентификация с предприятием* – это ориентация (направленность) на продолжение трудовой деятельности в организации, которая предполагает *ответственность за свою работу, результативность труда, корпоративную солидарность* и *удовлетворенность работой на предприятии*. Под *социальным типом* понимаем латентную, реально существующую группу работников, схожих по совокупности показателей идентификации с предприятием и оценкам различных элементов производственной ситуации; механизм воздействия на трудовое поведение которых, предположительно одинаков.

Описание и обоснование типологической структуры работников проводится посредством большого числа показателей трудовой деятельности. Среди них особую роль играют те, которые могут интерпретироваться как *управляемые факторы*, то есть детерминирующие идентификацию с предприятием и относительно которых можно выдвинуть гипотезу о том, что их изменение приведет к изменению специфики идентификации и, тем самым, при повторном исследовании образуется другая типологическая структура работников. Ее сравнение с предыдущей структурой позволит судить об эффективности принятых управленческих решений. В связи с этим в тезисах обосновывается целесообразность включения в число управляемых фактора «*Справедливость в труде*» и обосновывается необходимость трехкомпонентной модели его измерения. При этом мы опираемся не только на тезис о том, что «… идея социальной справедливости – фундаментальная ценность российской культуры, в том числе и на современном этапе ее развития» [3, с. 89], но и на результаты эмпирических исследований в социологии труда [например, 4], включая собственные.

Эмпирическую базу составили данные двух исследований. Первое проведено в 2007 году на трех крупных машиностроительных заводах, расположенных в Пскове, Брянске и Кирове, выборочная совокупность – 417 рабочих трудоспособного возраста. Второе – в 2013 г. на двух (далее П1 и П2) частных промышленных предприятиях г. Омска, выборочная совокупность – 250 человек (109 чел. на П1, 141 чел. на П2)[1]. На всех пяти промышленных предприятиях опрашивались рабо-

[1] Интервью с рабочими проводились студентами Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского при непосредственном участии и руководстве Т.А. Лапиной и Т.Ю. Стукен.

чие на рабочих местах в цехах основного производства (опрос специалистов и руководителей структурных подразделений, включая мастеров, не проводился).

Эмпирическая интерпретация фактора «*Справедливость в труде*» традиционно связана с оценками: *соответствие оплаты труда выполняемой работе, справедливость оплаты труда, зависимость размера зарплаты от квалификации работника, личного трудового вклада, конечных результатов работы структурного подразделения и предприятия, взаимоотношений с руководством, справедливость в оплате труда в трудовом коллективе, справедливость при предоставлении обязательных социальных гарантий и дополнительных социальных льгот в трудовом коллективе.* Вопросы – индикаторы, используемые в двух исследованиях для получения этих оценок, могут быть преобразованы в десять переменных, имеющих порядковый уровень измерения. В соответствие с бланком формализованного интервью [5] обозначим их *В2*, *В4*, *В3.1*, *В3.2*, *В3.3*, *В3.4*, *В3.5*, *Г3.1*, *Г3.2*, *Г3.3*. Каждая переменная отражает тот или иной аспект фактора «*Справедливость в труде*». В таблице 1 приведены данные, иллюстрирующие вариабельность значений переменных по годам и по предприятиям в 2013 г.

Нас интересует ответ на вопрос*: Детерминируют ли оценки справедливости в труде отнесение работника к определенному социальному типу?* Ответ на него однозначный – детерминируют. Вторичный анализ данных 2007 г. его подтверждает. Результаты дискриминантного анализа свидетельствуют о том, что среди *семи* переменных, наиболее информативных для выявления типологических групп рабочих (они были выделены по показателям идентификации с предприятием), *три* переменные *В2, В3.5 и Г3.1* отражают те или иные аспекты справедливости в труде [2, с.241]. На основе логистического регрессионного анализа был сделан вывод, что на принадлежность рабочих к определенному классу значимое влияние оказывают *шесть* независимых переменных, в том числе *две оценки* справедливости в труде – *В3.5* и *Г3.1* [2, с. 243].

Обратим особое внимание, что в 2007 г. оценка *справедливости в оплате труда* не вошла в число информативных переменных для выявления типологических групп рабочих, а оценка *соответствия оплаты труда выполняемой работе* не оказывала значимого влияния на принадлежность рабочих к определенному классу. Прямой вопрос, «*Справедлива ли оплата Вашего труда*?», рассматриваемый ранее как «хорошая» аналитическая переменная [4], с позиции функционального управления трудовой деятельностью вряд ли является таковой. Причина этого – немалая доля рабочих, считающих справедливой оплату своего труда, а отсутствие дифференциации значений переменной по типологическим группам рабочих.

Ограниченный объем тезисов не позволяет подробно остановиться на анализе десяти оценок справедливости в труде и их динамике, но возможен вывод: не наблюдается положительная динамика по переменным (они выделены курсивом во втором столбце табл.1), которые дифференцировали выделенные типологические группы рабочих по данным первого исследования.

Таблица 1

Оценки справедливости в труде (2007 г. и 2013 г.)

Переменные (вопросы-индикаторы)	Значения переменных (соответственно вариантам ответа)	Доля рабочих, выбравших варианты ответа (в %)		
		2007	2013 (П1)	2013 (П2)
В2	*получаю примерно столько, сколько заслуживаю*	21	19	13
	получаю меньше	63	48	53
В3.1	размер зарплаты значительно зависит от квалификации	33	32	45
В3.2	размер зарплаты значительно зависит от личного трудового вклада	46	40	21
В3.3	размер зарплаты значительно зависит от конечных результатов работы участка, цеха	47	61	36
В3.4	размер зарплаты значительно зависит от конечных результатов работы предприятия	29	22	51
В3.5	размер зарплаты значительно зависит от взаимоотношений с руководством	37	14	15
	размер зарплаты не зависит или незначительно зависит от взаимоотношений с руководством	40	40	33
В4	оплата труда справедливая	7	14	7
	оплата труда несправедливая	55	27	38
Г3.1	*справедливость в оплате труда в трудовом коллективе нарушается*	37	45	37
Г3.2	справедливость при предоставлении обязательных социальных гарантий в трудовом коллективе нарушается	19	18	11
Г3.3	справедливость при предоставлении дополнительных социальных льгот в трудовом коллективе нарушается	33	23	15

Примечание: в переменных *В3.1 – В3.5* «значительно зависит» обозначает 1-2 место, а «незначительно зависит или не зависит» – 4-5 место в соответствии с ранжированием пяти факторов, влияющих на размер зарплаты.

Совокупность из десяти переменных по целому ряду причин, обсуждение которых остается за рамками тезисов, не может выступать в качестве *десяти* «управляемых факторов». Для измерения фактора «*Справедливость в труде*» необходимы показатели, производные от этих переменных и независимые друг от друга. Для их введения воспользуемся факторным анализом оценок справедливости в труде с целью выдвижения гипотезы о возможном числе показателей. В табл. 2 приводим его результаты по данным 2007 г. и 2013 г. (предприятие П2).

Таблица 2

Результаты факторного анализа оценок справедливости в труде (факторные нагрузки после вращения)

Исходные переменные	Факторы (2007)			Факторы (2013, П2)		
	1	2	3	1	2	3
В2		*0,85*				*0,76*
В4		*0,79*				*0,77*
В3.1	*0,59*				*-0,68*	
В3.2	*0,63*				*-0,54*	
В3.3	*0,75*				*0,56*	
В3.4	*0,69*				*0,81*	
В3.5	-0,50			0,41		0,45
Г3.1		0,50	*0,51*	*0,52*		
Г3.2			*0,76*	*0,82*		
Г3.3			*0,82*	*0,85*		
Процент объясненной фактором дисперсии	21	18	18	19	18	15

Примечание: приведены факторные нагрузки, значение которых превышает 0,4, *курсивом* выделены *ядра* факторов, в которые входят переменные с нагрузками более 0,5.

Процент объяснённой тремя факторами дисперсии составил соответственно 57% (2007 г.) и 52% (2013 г.). Все три фактора вносят примерно одинаковый вклад. Опираясь на эти результаты, предлагаем использовать трехкомпонентную модель для измерения фактора «*Справедливость в труде*», то есть ввести три показателя. Исходим из того, что факторизация носит вспомогательный характер и ее результаты лишь основание для формирования трех показателей в форме *логических индексов*. Первый из них – «*Справедливость в трудовом коллективе»* формируется на основе трех переменных, образованных из вопроса-индикатора *Г3*. Второй – *«Факторы, влияющие на размер заработка»* формируется на основе четырех переменных, входящих в вопрос-индикатор *В3*,

кроме *B3.5*. Третий – «*Справедливость в оплате труда»* формируется на основе переменных *B2* и *B4*.

Литература

1. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Типологический анализ для реконструкции социальных типов работников (концептуальное и эмпирическое обоснование) // Социологические исследования. 2011, №7. С. 3-15.
2. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Концептуальные представления и модели измерения идентификации с предприятием // Материалы VI научно-практической конференции «Современная социология – современной России» памяти первого декана факультета социологии НИУ ВШЭ А.О. Крыштановского [Электронный ресурс] // Официальный сайт НИУ ВШЭ; РОС. 2012. URL: http://soc.hse.ru/news/67806850.html (дата обращения 18.03.2014).
3. Попова И.М., Бессокирная Г.П. Социальная справедливость: представления и оценки рабочих // Социологический журнал. 2008, №3. С. 85-105.
4. Темницкий А.Л. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации // Социологические исследования. 2005, № 5. С.81-88.
5. Бессокирная Г.П., Татарова Г.Г. Идентификация с предприятием: концептуальная модель и инструментарий исследования [Электронный ресурс] // Официальный сайт ИС РАН. 2013. //URL: http://www.isras.ru/publ.html?id =2768 (дата обращения 18.03.2014).

ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЕ ОБЩЕСТВО: ПУТЬ К ПОСТЧЕЛОВЕКУ

С.Н. Гавров

Московский городской педагогический университет

Рассматриваются технологические и социальные основания изменения человека, вопросы перехода к постчеловеку. Проанализирована целевая группа проекта, сопутствующие ему социальные, политические, экономические изменения.

We consider the technological and social changes of human reason, the issues of transition to post-human. Analyze the target group of the project, its attendant social, political and economic changes.

Ключевые слова: постчеловек, футуристика, новые технологии, космическая колонизация, рынок труда, пенсионная реформа

Key words: posthuman, futuristic, new technologies, space colonization, the labor market, the pension reform

Сегодня на повестке дня изменение человека, выход за рамки видовой продолжительности жизни, создание киборгов, искусственного интеллекта, перенесение человеческой личности в искусственные тела, а в перспективе и в голограмму. Эти радикальные изменения в технике и технологиях, приложенные к человеку, требуют серьезного философского осмысления, проработки сопутствующих им социальных, юридических, политических изменений. Без этой многоаспектной подготовки будущего, новые технологии сами по себе не способны решить главную задачу, к решению которой человечество постепенно приближается всю свою историю – преодолению старости и смерти.

Уже сегодня нужно готовиться к этим переменам, понять, почему они возможны и отчасти неизбежны не только в техническом, но и в социальном плане.

Новая эволюция

Эволюция человека не только не закончилась, но вышла на радикально новый уровень перехода к постчеловеку.

Бессмертие - шанс для всех

В перспективе это шанс для всех. Но вначале доступность новых медицинских технологий и все более совершенных искусственных тел будет не велика. Это как в истории с автомобилем, который в момент своего возникновения был не только средством передвижения, но роскошью и лишь со временем стал товаром массового потребления. Сегодня этот путь удастся пройти быстрее, не за сто лет, а лет за пятнадцать-двадцать. Но эти годы фазового перехода человечества из одного состояния в другое обещают быть непростыми.

Увидеть целевую группу проекта

Думая о проекте в целом, стоит поддержать его ростки в настоящем. Это небольшие улучшения, здоровый образ жизни, диеты, в том числе вегетарианские, поддерживающие спортивные нагрузки, отказ от табака и алкоголя, освоение техники йоги. Следование им создаёт целевую группу обращения для нового проекта. В нее входят те, кто уже сегодня заботиться о своем здоровье, красоте, борется с разрушительным воздействием времени. Это все те, кто не смирился с установленным порядком вещей, те, кто уже сегодня строит общество «без возраста».

Гражданские права

Какой смысл в постчеловеке, если он не обладает теми же гражданскими правами, как человек из плоти и крови. Их предоставление киборгам, человеку «загруженному» в компьютерные сети, человеку «голографическому» возможно только в толерантном обществе. Поэтому уже сегодня следует всячески поддерживать толерантность во всем. Общество, не терпимое к религиозным, сексуальным, иным субкультурным меньшинствам, будет столь же нетерпимо к постчеловеку.

Безграничное стремление к познанию и творчеству

Стоит изменить биосоциальную программу жизни человека и воспроизводства общества. Вечная жизнь, или даже жизнь долгая, испытание, для обычного человека непереносимое, ведь он не хочет быть таким же, как его дети и внуки, а тем более переживать их, если они захотят остаться в старой биосоциальной программе. Пока человек – лишь звено в непрерывной цепи поколений, он и воспринимает себя лишь как звено. Ему нечем жить в вечности. Все слишком человеческое, в основе своей животное. Убери это животное, например то, что связано с сексом, и масса людей откажется от вечности или не сможет там жить. Инстинкты и вечность малосовместимы, если совместимы в принципе. Они частично совместимы только на начальных этапах трансформаций, когда человек еще продолжит сохранять свою биологическую природу. Полезно здесь безграничное стремление к познанию и творчеству.

Разделение человечества

Практически неизбежно новое разделение человечества на тех, кто совершит великий эволюционно-революционный шаг, и тех, кто останется в своем привычном биосоциальном мире. Это как уход неандертальцев и приход кроманьонцев, спрессованный в исторически сливающуюся точку нескольких десятилетий. Это разделение естественно и неизбежно. Вперед в будущее всегда идут самые сильные, интеллектуальные, финансово состоятельные, наконец. Иными словами, те, кто могут совершить этот великий переход к постчеловеку и постчеловечеству.

Спешить и не отчаиваться

Путь в будущее должен быть диверсифицирован. Идти стоит не только путями, обещающими полное технико-технологическое решение проблемы бессмертия, но и в направлении паллиативных биологических трансформаций. Нужно ставить амбиционные задачи и назначать конкретные не очень отдаленные сроки их решения. Но для будущего нет и не может быть гарантий и определенности. Оно всегда лишь вероятностно. Сроки решения этапов программы

могут сдвигаться на более позднее время. Это не должно обескураживать, а тем более вести к отчаянию. Это нормальный рабочий процесс.

Для того, чтобы инициаторы и участники проекта дожили до его поздних стадий, следует развивать и паллиативные биологические программы, совершенствовать, выводить на максимальное ресурсное значение организм, который у нас есть. Хотя бы до ста двадцати ста сорока лет. В течение этого времени удастся найти, сделать совершенными и массовыми более радикальные технико-технологические решения, перейти к постчеловеку.

Лучше любовь, чем война

Осуществить намеченное возможно только при сохранении ускоряющегося развития науки и технологий, поэтому следует поддерживать мир и избегать серьезных военных конфликтов, способных затормозить научно-технический прогресс. Для целевой группы проекта «лучше любовь, чем война».

Вечность и душа

Большой ошибкой было бы думать, что мы знаем все измерения и грани реальности, а то, что мы не можем регистрировать сегодня, не существует. Постчеловек будет совершенствоваться в духовном плане, поднимаясь по незримым ступеням реальности. Это достойное занятие, которого хватит надолго.

Бессмертие и традиционалисты

Есть масса традиционалистов, отвергающих прогресс в принципе, мировые религии, держащиеся только на самом факте физической смертности человека. Уберите эту основу, и все посыплется. Не сразу, но необратимо. Так что сопротивление в период перехода может быть сильным.

Но у религиозных институтов есть и немалые адаптационные возможности. Приспособились же они к тому, что Земля круглая, обращается вокруг солнца, а сегодня папские астрономы говорят о непротиворечивости внеземной разумной жизни Христианству... Да и многие ли из иерархов выберут добровольный уход из земной жизни её искусственному продолжению?

Космическая колонизация

В России эта проблематика разрабатывалась русскими космистами и Н. Федоровым, серьезно повлияв на мировоззрение К.Э. Циолковского. Так пересеклись земная вечная жизнь, воскрешение предков и освоение космического пространства. И это совпадение совсем не случайно. Для вечного постчеловека хватит дел соразмерно масштабу времени и безграничного космического пространства. Он сможет создать космические колонии постчеловечества. Человек – «мотылек», которым он является сегодня, не сможет решить свою главную задачу расселения во Вселенной. Если галактической/трансгалактической диверсификации не произойдет, рано или поздно человечество исчезнет [2; 23-27].

Хорошо, что Европа стареет

Радикальному повышению продолжительности жизни, а затем и переходу к постчеловеку способствует уменьшение депопуляция «Старой Европы». Старение европейцев не только вызов, разрушающий старое, но и шанс на строительство нового. Автохтонное население европейских стран постоянно увеличивает продолжительность жизни. Европейцы выбрали качество общества в обмен на его количество [1; 12-97]. И это достигнутое качество достойно сохранения, как и сообщество личностей, решивших свои материальные проблемы, достигших в течение жизни высокого уровня интеллектуального развития, осваивавших каждые десять-пятнадцать лет трудовой жизни новые специальности. Иными словами, это открытые новому, развивающиеся личности, смерть которых останавливает это поступательное движение-развитие, и потому регрессивна-расточительна. Она уничтожает ценный социальный капитал, высококвалифицированных специалистов и оперирующих серьезными финансовыми активами потребителей. Иными словами, в условиях сегодняшней Европы смерть экономически нецелесообразна.

Если бы Европа находилась на более раннем этапе развития, в том числе в сфере демографии, с большим коэффициентом фертильности европейских женщин, такой переход сначала к сверхдолгой, а затем и к вечной жизни с непрерывным самосознанием разума был бы куда более сложен. Много детей, много конкурентов за рабочие места, много наследников.

Пенсионная реформа нон-стоп

Критики проекта утверждают, что система социального обеспечения не выдержит не только человека вечного, но и все большего количества долгожителей. Если ничего в ней не менять, то действительно не выдержит.

Старение Европы создает проблемы на рынке труда, которые могут быть решены ростом продолжительности активной жизни, в том числе профессиональной. Здесь возможно введение автоматической корреляции времени выхода на пенсию со средней продолжительностью жизни среди граждан европейских стран. Не в 55 и 60 лет, по шаблонам сто летней давности, как в России, а постепенно в 70, 80, 90, 100 и 120... Так будут сниматься проблемы перегрузки пенсионной системы. Если условное «время дожития», которое могут финансировать пенсионные системы европейских стран, составляет около 20 лет, то при 120 летней продолжительности жизни, например, время выхода на пенсию составит круглую цифру в сто лет.

Необходимой мерой пенсионной реформы должен стать и окончательный отказ от солидарной пенсионной системы, полная индивидуальная приватизация пенсионных накоплений, по аналогии с именным банковским счетом. В

этом смысле сегодняшняя корректировка пенсионной системы в России, отказ от индивидуальных пенсионных накоплений, в среднесрочной исторической перспективе путь к нищете и принудительной эфтаназии все более многочисленных долгожителей. Иными словами, это сугубо ошибочный шаг, отмена которого со временем неизбежна.

Даже на первом этапе по «дороге в вечность» нужно не всякое увеличение продолжительности жизни, но жизни деятельной, активной во всем, в том числе в профессиональной сфере.

Рынок труда и общество без возраста

Одно из потенциальное возражений противников проекта состоит в том, что «столетние молодые люди» будут отбирать рабочие места у двадцатилетних. Но количество рабочих мест для мало- и среднеквалифицированных работников будет взрывным образом снижаться в любом случае, роботы и искусственный интеллект почти не оставят им шансов [3; 65-76], как со временем и человеку вообще. И только постчеловек сможет конкурировать с ними.

Искусственные тела – новый рынок

Искусственные тела – новый рынок, шанс устойчивого экономического развития. Все более совершенная «периферия» рук и ног, органов обоняния и слуха, все более радикально превосходящая то, что дано человеку природой. Емкость этого рынка практически безгранична, ведь это все новые, более совершенные поколения устройств, дающих их обладателю неведомые ранее ощущения, возможности и конкурентные преимущества. Иными словами, это очень серьезный и длительный драйвер планетарного экономического роста.

Защитить будущее

На защиту будущего постчеловечества должна встать мировая элита, семьи, контролирующие основную часть мирового ВВП, талантливые люди, добившиеся успеха в жизни. Об этом можно дискутировать, но сам факт смертности человека стирает личные достижения, становясь ее итоговым поражением. Это поражение нужно перевести в победу бессмертного существования, возможности вечного развития, подъема со ступеньки на ступеньку саморазвития.

Литература

1. Бим-Бад Б.М., Гавров С.Н. Модернизация института семьи: макросоциологический, экономический и антрополого-педагогический анализ. - М.: Новый хронограф, 2010. - 359 с.

2. Гавров С.Н. Глобализация: выбор альтернатив// Материалы международной научно-практической конференции «Сохранение и приумножение культурного наследия в условиях глобализации. - М., 2002. – С. 23-27.
3. Гавров С.Н. Перспективные риски российской экономики// Материалы Международной научно-практической конференции «Гуманитарии в XXI веке» 18-19 апреля 2013. Т. 2. - Н.Н.: Нижегородский Государственный университет им. Лобачевского, 2013. - С. 117-123.

РОССИЙСКИЙ ПРЕКАРИАТ: ФОРМИРОВАНИЕ НОВОЙ СОЦИАЛЬНОЙ СТРАТЫ

З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова
Институт социологии РАН

В современных развитых и развивающихся обществах прекаризация социально-трудовых отношений приобрела огромные масштабы. Это явление породило новую социальную группу в социальной структуре современных обществ, называемую прекариатом. Особенности формирования современного российского прекариата – проблема, рассматриваемая в данной статье.

In modern developed and developing societies precarisation labor relations is extensive. This phenomenon has given rise to a new social group in the social structure of modern societies, called prekariat. Features of formation of modern Russian prekariata – problem addressed in this article.

Ключевые слова: Постиндустриальное общество, социальная структура общества, прекариат, прекаризация социально-трудовых отношений, занятость, поколение X

Keywords: post-industrial society, the social structure of society, prekariat, precarisation of labor relations, employment, generation X

В последние годы, в условиях глобализации и перманентного экономического кризиса, встал вопрос о новом и не менее важном основании для стратификации современных постиндустриальных экономически развитых обществ, а именно делении общества на основании экономической стабильности/нестабильности, безопасности/небезопасности. Такой подход снискал множество приверженцев в странах ЕС и США. Речь идет о возникновении новой стратификационной группы, которую в странах Западной Европы и США называют «*опасным классом*», – *прекариате* [1]. Итак, прекариат – понятие, эти-

мологически связанное с двумя английскими корнями «precarious» (нестабильный) и «proletariat» (пролетариат) [2]. Однако оно трактуется гораздо шире, чем нестабильный пролетариат. В прекариат входят группы индивидов, которые независимо от размера их дохода, образования, самоидентификации и других характеристик, не имеют стабильной формальной занятости, то есть эта группа занята неформально, не имеет стабильного положения на рынке труда, не имеет гарантий занятости. Иными словами, сегодня они имеют место работы и доход, а завтра в них перестанут нуждаться. Причем разброс в размере доходов внутри этой группы отличаются в разы, от дохода фрилансера до дохода поденного неквалифицированного рабочего. И тот, и другой не имеют стабильной формальной занятости. Следует отметить, что данная группа не может быть встроена ни в одну из имеющихся социоструктурных систем. Она стоит особняком, но имеет двухсторонние связи с любой стратификационной системой. Внутренняя неоднородность этой группы дает повод для вполне обоснованной критики, однако, отрицать наличие проблемы, по нашему мнению, не стоит. Многие политологи и политики считают, что именно прекариат составляет большинство, наполняющее движение «Оккупируй Уолстрит!», которое стало уже транснациональным. В Европе с ним связывают относительно новое общественное движение, называемое «May day», которое провоцирует беспорядки в странах Западной Европы. В Японии появились новые страты, называемые «freeters» и «NEETS», в состав которых входят молодые люди, имеющие или не имеющие профессиональное образование, но не имеющие возможности найти работу после окончания школы или вуза и перебивающиеся случайными заработками.

С «прекариатом» как социальной группой тесно связано понятие «прекаризации» – «трудовых отношений, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время, также неурегулированности трудовых отношений и неполноценной, ущемленной правовой и социальной гарантии занятости. Это явление охватило значительную часть наемных работников» [3].

С понятием «прекариат» тесно связано понятие «прекаритет» как непредсказуемые, ненадежные и небезопасные условия существования, приводящие к материальному и психологическому неблагополучию. Часто прекаритет соседствует с маргинализацией и аномией в дюркгеймовском понимании этого слова.

В России вопрос о зарождающемся прекариате встал совсем недавно. В апреле 2013 г. на XIV Международной научной конференции "Модернизация экономики и общества" вице-премьер РФ Ольга Голодец заявила, что 38 миллионов трудоспособных россиян "непонятно где заняты, чем заняты, как заняты". Это сразу же подтолкнуло российских ученых «провести ревизию» российского общества, особенно трудоспособной его части на предмет какой-либо

занятости. Некоторые эксперты считают, что почти 30% трудоспособных россиян находятся в условиях "неустойчивой занятости", то есть их трудовые отношения не оформлены, и они находятся в теневом или, как выразилась Ольга Голодец, "нелегитимизированном" секторе рынка труда [4].

В российском научном сообществе обсуждаются отдельные аспекты этой проблемы. Например, проблема частичной, неполной занятости, скрытой безработицы, неформальной занятости, теневой или «серой» экономики и т.д.

В российском научном дискурсе проблемы прекариата как группы в социальной структуре общества пока практически не обсуждаются, хотя наличие такой группы было признано на государственном уровне. Попробуем разобраться, кто такой прекариат по-российски. К этой группе относятся работающие индивиды, не имеющие с работодателем стабильных узаконенных отношений. Если рассматривать российские реалии к прекариату можно отнести временных работников, работников с частичной занятостью, не заключивших с работодателем трудового договора. Как следствие таких отношений, они не имеют никаких гарантий, узаконенных в трудовом законодательстве (лимитированный рабочий день, ежегодный оплачиваемый отпуск, больничные листы, отчисления в пенсионный фонд, фонд социального страхования и.т.д.). Если в развитых странах Запада в составе прекариата доминируют молодежь, женщины, пожилые люди и мигранты, то в России, по нашему мнению, в эту группу может попасть любой работник вне зависимости от возраста, пола, гражданской принадлежности. Российский прекариат не является низшим слоем, поскольку по уровню дохода и образования часто приравнивается к средним слоям общества. Часто в эту группу попадают работники, которые по воле работодателя выведены за штат и отданы в лизинг другой организации (аутстаффинг, аутсорсинг). Причем в нашей стране эти явления не представляются как негативные и полулегальные. В 2011 г., по данным кадровых агентств, на условиях лизинга персонала в России работают от 70 до 100 тыс. человек. Услуги аутстаффинга оказывают десятки кадровых агентств [5]. Эти работники лишаются всех трудовых прав и социальных гарантий, что ведет за собой социальную аномию и маргинализацию населения.

К прекариату можно отнести тех, кто работает неполное рабочее время по инициативе работодателя, по соглашению между работодателем и работником, по причинам, не зависящим от работодателя и работника или по вине работодателя, также вынужденные безработные и отчаявшиеся найти работу. По данным Росстата, в 2011 г. неполное рабочее время работали 255728 человек (0,4% занятых в экономике) [6]. В 2012 г. вынуждены были стать безработными, не найдя работы по причине отсутствия опыта 29,3% безработных граждан, в свя-

зи с окончанием временной, сезонной работы по контракту 5,9% безработных [7]. В 2010 г. среди экономически неактивного населения 687 тысяч человек отчаялись найти работу (3,6% экономически неактивных граждан) [8]. По оценкам Министра труда и социальной защиты РФ М.А. Топилина, 10-15% работающих трудятся без заключения трудовых договоров [9].

Если рассматривать структуру работающих по найму на основной работе по видам договора с работодателем, то, по данным Росстата, в 2012 г. прекаризации трудовых отношений, то есть контракт на определенный срок, работа на основе устной договорённости, по договору на выполнение определённого объёма работ или оказания услуг, подверглись 8,4 % занятых в экономике, причём среди мужчин таких почти в 2 раза больше, чем среди женщин [10].

Из всего вышесказанного очевидно, что в современных условиях для построения стратификационных моделей следует учитывать дополнительные критерии при изучении глобального и конкретного общества. В условиях структурной массовой безработицы, текучести всей социальной сферы, росте разнообразных рисков появился значительный своеобразный слой, подверженный страхам потери статуса и социального нисхождения, а также своеобразный «контресурсный слой». В общем же плане речь идёт о неопределённости, в которой оказались дискриминированные общности. И эта неопределённость кристаллизуется в различных точках сферы наёмного труда, идет ли речь о более развитых западных обществах или об обществах трансформирующихся. Задача социологии – найти соответствующие критерии и индикаторы для изучения этого процесса.

Литература

1. Standing G. The Precariat – The new dangerous class. London, 2011.
2. Википедия [Электронный ресурс] URL: http://en.wikipedia.org/wiki/Precariat (Дата обращения 3.03.2014).
3. Википедия [Электронный ресурс] URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/ Прекаризация (Дата обращения 3.03.2014).
4. Официальный сайт Российского информационного агентства [Электронный ресурс] URL: http://ria.ru/analytics/20130404/930910280.html (Дата обращения 15.08.2013).
5. Официальный сайт «Российской газеты» [Электронный ресурс]http://www.rg.ru/2011/11/08/autstaffing.html (Дата обращения 3.03.2014).

6. Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_13/IssWWW.exe/Stg/dl/05-28.htm (Дата обращения 16.08.2013).
7. Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_11/IssWWW.exe/Stg/dl/06-14.htm (Дата обращения 16.08.2013).
8. Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_36/IssWWW.exe/Stg/dl/01-14.htm (Дата обращения 16.08.2013).
9. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] URL: http://www.rosmintrud.ru/pensions/razvitie/179 (Дата обращения 15.08.2013).
10. Экономическая активность населения России. 2012. М.: Росстат, 2013.

ИННОВАТИЗАЦИЯ ФОРМ ТРУДОВЫХ ЗАЩИТНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Б.И. Максимов
Социологический институт РАН, г.Санкт-Петербург

Анализируется проблема трудовых защитных отношений, осуществляемых профсоюзами. Выявляются предпосылки их успешности. Рассматривается также роль органов Рострудинспекции в защите трудовых прав работников.

Analasysis of problems work protective relations, rolt of trade unions. Exposure of preconditions (factors) of efftctiveness. Examination roole of Rustradeinspection in protective of work laws.

Ключевые слова: инновативация, трудовые отношения, профсоюзы, факторы эффективности, контроль Рострудинспекции

Key words: Innovations, work relations, trade unoions, factors efftctiveness, control Rustradeinspection

В современных трудовых отношениях есть много проблемных вопросов, требующих инновационного решения в соответствии с трансформациями в экономике, производстве, в сфере политики, права, в культуре и др. Их решение в значительной части возможно по принципу обращения к «хорошо забытому старому» (точнее – плохо забытому), к наработкам социологии труда в доперестроечный период, к предложениям, выдвинутым уже в настоящее время, после и по результатам конференций по трудовой тематике (в Самаре, Пе-

тербурге, Н. Новгороде). Можно вспомнить социальные технологии адаптации молодых рабочих на «Светлане», системы продвижения кадров на АвтоВАЗе, системы аттестации, оценки деловых и личностных качеств работников (Ленгипроводхоз и др.), систему внутризаводского движения кадров, учета и реализации ориентаций работников, с использованием «Социальной карточки» на Кировском заводе в СПб. и др. Это были бы старые новые нововведения.

Существовало представление, что упомянутые разработки и принципы обращения с работниками возьмут на вооружение новые кадровые службы, создаваемые по современным образцам. Классик российской социологии труда В.И. Герчиков полагал, что вообще вся социальная деятельность предприятия должна войти в сферу управления персоналом. Но автору данного текста подобные службы доводилось видеть только на совместных предприятиях, российских предприятиях, входящих в состав ТНК. Но даже и они, подняв уровень работы с кадрами, всю прочую социальную деятельность выносят за стены производственной организации, в сферу личных забот работника, социально-бытовой работы профсоюзов.

Среди проблем социально-трудовой сферы особое место занимает проблема трудовых защитных отношений, осуществляемых профсоюзами, или иными словами проблема профобъединений. Ее наличие, кризис профсоюзов как защитных организаций отмечают все – и исследователи, и практики. Падение доверия к профсоюзам общеизвестно. Выражается это и в падении реального членства. Появляются высказывания и о том, что профсоюзы отжили свой век, при этом не только в России, но и на цивилизованном Западе, где умеют использовать наличествующие права. Звучат эти высказывания и среди самих наемных работников.

В начале перестройки казалось, что традиционные советские профсоюзы, которые, действительно, являлись в лучшем случае полупрофсоюзами, будут вытеснены альтернативными профобъединениями, многие из которых представляли собой образцы истинных, классических защитных организаций. Но этого, увы, не произошло. Даже такие боевые новые профсоюзы, как НПГ не сумели вытеснить традиционный ПРУП (профсоюз работников угольной промышленности). Главной причиной остановки (и даже регресса) альтернативного профсоюзного движения была позиция самих работников, которым, как говорил уже упомянутый Герчиков, «такой (т.е. традиционный, формальный) профсоюз и нужен».

Мы констатировали, что «система профсоюзов нуждается в реформировании; но приемлемых проектов нет». Даже в таком превосходном труде, посвященном анализу специально профсоюзов (редкое исключение), излагающем

результаты исследования, как книга И.Б. Олимпиевой, не предлагается проекта реформирования, хотя автор не ставит под сомнение существование этой системы, рассматривая объект анализа с беспристрастностью ученого.

Главный вопрос – сохранилась ли необходимость в защитной функции. Есть трудовое законодательство, есть различные органы защиты, в том числе государственные, работодатель не 19-го века, а 21-го, государство не «царского произвола» или сталинского тоталитаризма, а построенное по образцам западной демократии. И, однако, необходимость защитной функции сохранилась. Об этом говорят профлидеры, работающие в производственных организациях и сталкивающиеся не с теоретической, а практической необходимостью. Например, по словам председателя профсоюза докеров МП Санкт-Петербурга, работодатели постоянно наступают на права наемных работников, ущемляют их всяческими способами. Противоположность интересов никто не отменял. И, главное, она проявляется на практике, при всех, казалось бы, цивилизационных факторах.

Таким образом, контрольная, защитная деятельность необходима, соответственно, нужны и организации, органы, выполняющие такую деятельность. В принципе в их числе и профсоюзы. По идее, их рано списывать со счетов. Но реально могут ли они полноценно выполнять защитную функцию, и что надо сделать для повышения их эффективности?

Если обратиться к истории профсоюзного движения, видно, что оно поразному выполняло основную функцию. Возникшие в конце 19-го – начале 20-го века профсоюзы в целом успешно выполняли свое назначение. Была найдена форма, адекватная тому времени, когда практически не существовало трудового законодательства, в трудовых отношениях царила стихийность на грани произвола, порождавшая многочисленные конфликты. Рабочим оставалось защиту взять на себя, силовому подходу со стороны капиталистов противопоставить силу объединения.

При советской власти, как известно, большевики, власть отодвинули профсоюзы от управления, предоставив им роль «приводных ремней», вершителей социально-бытовых вопросов (в пределах, отпущенных администрацией). Защитная функция была оставлена, но классовое содержание выхолощено. И – что весьма важно – защитная функция была заформализована, можно сказать, замумифицирована. Это и превратило профсоюзы в формальные организации.

При переходе к рыночным, по сути – к капиталистическим – отношениям, традиционные профсоюзы парадоксальным образом сохранили свою советскость. За ними оставили социально-бытовую сферу, пресекли покушения на участие в управлении, хотя бы производством, защитную функцию оставили заформализованной или заменяли ее патернализмом.

И все же отдельные профсоюзы и в отдельных случаях показывают высокую эффективность, в том числе и традиционные, когда они выполняют свои истинные функции, используют все возможности, средства, права профорганизаций, хотя и урезанные, но все же значительные. Отсюда, профсоюзы не надо «закрывать» и в то же время необходимо реформировать.

Можно бы разобрать факторы слабости профсоюзов, достаточно очевидные и известные. Но плодотворнее отметить положительные факторы, предпосылки их эффективности. Из опыта активных профсоюзов (того же завода Форда, докеров Морского порта Санкт-Петербурга) можно вывести ряд факторов эффективности существующих профорганизаций, использование которых (факторов) можно подвести под нововведения в защитной деятельности в настоящее время. Ключевую роль играет фигура профсоюзного лидера. Особенно ярко видна его роль в забастовке на заводе Форда, заводах в Пикалево. Соответственно, в профдвижении центральное внимание должно быть сосредоточено на подборе, подготовке обучении корпуса лидеров, включая зарубежные стажировки. Далее, это вовлечение в действия *всего* трудового коллектива, выдвижение существенных, насущных требований, применение действенных, наличных методов, не демонстративных, страдательных, использование специалистов, обеспечивающих уровень «подкованности» профсоюза не меньший, чем у работодателя, обращение за солидарной поддержкой в другие профорганизации, особенно важно – в международные и др.

Учитывая, что успешные профсоюзы являются скорее исключением и трудность реализации их улучшений, можно говорить об иной конструкции защитной деятельности.

В Трудовом кодексе РФ, в главе 57 «Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов…» предусмотрены органы контроля и надзора, их полномочия, обязанности, технология их работы, ответственность работодателя. Главным органом является Федеральная инспекция труда (Рострудинспекция), имеющая отделения в регионах, штат инспекторов, обладающих немалыми правами (вплоть до остановки предприятия), прописанной «независимостью», подкрепленной санкциями за воспрепятствование деятельности «государственных инспекторов труда». На практике инспекторы предпринимают иногда решительные шаги, например, при расследовании несчастных случаев на производстве, особенно со смертельным исходом.

Отсюда, не разумно ли мыслить основным субъектом контроля и тем самым защиты наемных работников от нарушений данную инспекцию? Средства, энергию, затрачиваемые профсоюзами на защиту, поставить на службу инспек-

ции? Она государственная, штатная, полноправная, укомплектованная профессиональными инспекторами, разбирающимися в праве, обладающая статусом, авторитетом. По сравнению с нею профсоюзы – самодеятельная организация, держащаяся на самодеятельной активности работников, зависимых от работодателя, испытывающих перед ним страх, боязнь «высовываться», некомпетентных в законодательстве, даже своих правах, слабо организованных. Не является ли ситуация с профсоюзной защитой просто переваливанием на самих работников контроля за соблюдением прав, которые должны гарантировать органы государства? По аналогии можно бы возложить на самих жителей населенных пунктов защиту от воров, грабителей, хулиганов, бандитов, иных правонарушителей. Почему в трудовой сфере общественные организации обозначены как главные субъекты охраны трудового права? Не по лукавой ли позиции государства, якобы наделяющего граждан большими правами, а по сути перевалливающих на них самих неадекватную ответственность?

Таким образом, мы полагаем, что основной контроль за соблюдением трудовых прав и тем самым защиту от произвола работодателя должны осуществлять предназначенные для этого Гострудинспекции, осуществлять текущий контроль, разбирать конфликты, выносить санкции, наблюдать за их исполнением и т.п.

Профсоюзы при этом не утрачивают значения. Они выполняют функции солидаризации работников, являются их представителями (представительным органом), аккумулируют интересы, требования, пожелания и не сами предъявляют их работодателю, явно доминирующему в трудовых отношениях, а через трудовую инспекцию. Таким образом, требования предъявляет не слабое общественное объединение, а государственный орган, и не в порядке борьбы, а именно контроля. Конкретная проработка организационных вопросов – дело правоведов.

ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИИ НА ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

М.И. Рыхтик
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются актуальные вопросы, связанные с урегулированием проблем в трудовых отношениях, связанных с интенсификацией миграционных потоков, представлены модели интеграции мигрантов, влияние миграционных процессов на политику национального государства.

The article discusses current issues related to the settlement of labor relations problems connected with the intensification of migration flows, and models of integration of migrants are presented, as well as the impact of migration policies on the national state.

Ключевые слова: миграционный поток, аккультурация, интеграция, мигрант, иммигрант, мультикультурализм, ассимиляция

Keywords: migration flow, acculturation, integration, migrant, immigrants, multiculturalism, assimilation

Международных опыт урегулирования проблем в трудовых отношениях, связанных с интенсификацией миграционных потоков, имеет несколько аспектов. Во-первых, исторический. Есть страны, которые исторически формировались как иммигрантские: США, Канада, Австралия и некоторые другие. Некоторые страны вынуждены были принимать мигрантов, «оплачивая» колониальные счета (Великобритания, Бельгия, Франция). В каждом из этих случаев формировалась своя стратегия и тактика взаимодействия с иммигрантами. Во-вторых, экономический. Ряд стран имели прямую экономическую заинтересованность в иммигрантах как дешевой рабочей силе (Германия). Экономические мотивы движут людьми в поисках более благоприятных условий проживания. В этом случае миграция может носить как временный, так и постоянный характер. В-третьих, политический. В последние годы некоторые страны «открыли» свои двери беженцам из стран, охваченных вооруженными конфликтами. Во многом это произошло под влиянием либеральных настроений, господствующих в европейских обществах (Швеция, Дания, Голландия и др.). В каждом из этих случаев будет своя политика по взаимодействию с мигрантами. В предлагаемой сообщении делается попытка проанализировать опыт разных стран в решении проблем, вызванных интенсификацией миграционных потоков.

Эксперты выделяют несколько стратегий аккультурации мигрантов: ассимиляция, сепарация, интеграция. Многочисленные исследования показали, что поведение мигранта может характеризоваться выбором нескольких стратегий аккультурации, а, следовательно, влиять на содержание трудовых отношений. Он может выбрать ассимиляционный подход в быту, но оставаться сепаратистом в вопросах семейной жизни и быть полностью интегрированным, например, в вопросах еды. Результатом аккультурации должна стать долговременная адаптация, характеризующаяся относительно стабильными изменениями в индивидуальном и групповом сознании в ответ на требования среды.

Проблема выбора модели интеграции иммигрантов имеет особую актуальность для многих стран Европы и Австралии. В меньшей степени это актуально для Соединенных Штатов, где основные механизмы интеграции мигрантов отработаны. Материалы, в которых изучаются вопросы интеграции иммигрантов в американское общество, отличаются от аналогичных, посвященных европейским проблемам.

Итак, эксперты выделяют три модели интеграции мигрантов. Каждая из них имеет свои преимущества и недостатки с точки зрения управления трудовыми отношениями. Но, несмотря на это, в большинстве стран, принимавших иммигрантов в последние годы (Германия, Нидерланды, Франция, Великобритания) политику интеграции мигрантов можно считать проваленной. Это приводит к обострению и в сфере трудовых отношений.

Модель «приезжего рабочего» начала реализовываться в 1950-60 гг., когда послевоенный экономический бум в Европе требовал новых рабочих рук. В основе модели лежит идея, что мигранты позволят заполнить лакуны на рынке труда и, пробыв на территории страны 2-3 года, заработав денег, вернутся на родину. Классический пример реализации этой модели – Западная Германия, которая в 1955-1973 гг. приняла сотни тысяч квалифицированных и неквалифицированных мигрантов-рабочих вначале из Италии, затем из Турции и стран Южной Европы.

Сегодня у абсолютного большинства экспертов не вызывает сомнения факт полного провала модели «приезжего рабочего». «Временные» мигранты стали постоянными жителями страны, а общество получило поколение их детей, сталкивающихся с серьезными проблемами социально-экономического характера. Профсоюзы постоянно поднимают вопрос о конфликте интересов между коренным жителем и мигрантами.

Модель мультикультурализма. В рамках этой модели изначально предполагалось, что мигранты станут постоянными жителями страны и отношение к ним должно соответствовать отношению к гражданам собственной страны, учитывая специфику их религии, этничности, культурных традиций. Таким образом, особую роль приобретала «местная община» как ячейка со своей этнорелигиозной и культурной спецификой, помогающая сохранять идентичность. По мере интеграции мигранта в общество роль общины должна была меняться.

Данные модели строились в Великобритании и Нидерландах. Однако последствия реализации данной модели в социально-экономической сфере были не намного лучше первой. И в Великобритании, и в Голландии не удалось избежать проявления насилия, межэтнических столкновений, роста экстремизма и терроризма на этнорелигиозной основе.

«Ассимиляционная» модель также подверглась критике. Мигранты рассматривались в качестве индивидуумов, с каждым из которых государство заключает «контракт». Мигрантов принимали до тех пор, пока они ведут себя как местное население, соблюдают местные традиции, уважают институты и законы страны пребывания. В качестве примера чаще всего приводят Францию.

Однако последние события во Франции, Норвегии, Дании и др. странах показали, что ассимиляционная модель не помогает избежать проблем второй и первой модели на уровне второго и третьего поколения бывших мигрантов. Уровень социально-экономической интеграции молодых потомков мигрантов 1950-60 годов оказался довольно низким.

Другая ситуация с интеграцией «чужих» сложилась в США. Общество мигрантов уже имеет опыт успешной интеграции приезжих с отличающейся религией и культурой: ирландских и сицилийский католиков, евреев и др. Трудно одним словом обозначить американскую модель интеграции. При всей ее противоречивости и неоднозначности (особенно если принимать во внимание непростую историю взаимоотношений между «коренным» англосаксонским протестантским населением и последующими волнами иммиграции) можно говорить, что ее конечная цель – ассимиляция. Но ассимиляция не в европейском понимании (полное игнорирование собственной религиозной, этнической и культурной идентичности). В основе «американской ассимиляции» – сохранение своей идентичности, но с обязательным уважением принципов демократии, Конституции и других законов, толерантным отношением к другим религиям или атеистам, с обязательным участием в основных гражданских и политических процессах, затрагивающих интересы всего американского общества.

Что все это означает для национального государства?

1. Оно может остаться нейтральным по отношению к происходящим процессам, рассматривая религию и культуру как сферу частной жизни. Государство может определить только общие рамки, гарантируя равенство всех религий и конфессий в процессе интеграции мигрантов. Скорее всего, это чисто теоретический подход.

2. Признать существование культурных различий и предоставить этническим меньшинствам особые права, например, право получать образование на родном языке. Этот подход поможет избежать ситуации, когда мигрантам приходится делать выбор между своей идентичностью и идентичностью страны пребывания. Считается, что этот подход позволит снять ряд острых вопросов в процессе формирования идентичности.

3. Юридический плюрализм – создание юридических норм для различных групп, включая уголовное и семейное право. Насколько это реально для Единой Европы или для национального государства на современном этапе? Вопрос остается открытым.

4. Культурная автономия для определенных групп, представляющих меньшинство. В некоторых странах этот подход реализуется, но не был распространен на иммигрантов.

Очевидно, что мигранты в Европе ощущают дефицит инициатив, направленных на их интеграцию в западноевропейские общества. В ближайшей перспективе разработка новых стратегий политической и гражданской интеграции иммигрантов будет одной из важнейших задач для государства и институтов гражданского общества.

Один из важных вопросов, требующих ответа, может ли дефицит интеграции быть восполнен инициативами гражданской политики? В рамках усиления роли институтов гражданского общества в процессе интеграции мигрантов эксперты предлагают сделать акцент на следующих моментах:

1. Признать значительный вклад иммигрантов в укрепление национальной безопасности.

2. Шире освещать жизнь иммигрантов в средствах массовой информации, улучшая имидж иммигрантов среди «коренного» населения.

3. Активнее вовлекать иммигрантов (особенно второго и третьего поколения) в работу институтов гражданского общества.

4. Создавать новые институты гражданского общества с участием мигрантов.

5. Воспитывать новое поколение лидеров среди иммигрантов (образовательные программы).

6. Активнее привлекать национальное внимание к процессам интеграции мигрантов в общество.

В настоящее время многие страны предпринимают усилия по снижению уровня уязвимости угрозам, вызванным интенсификацией миграционных потоков. Эти меры включают в себя: реформирование законодательства в сфере предоставления убежища; укрепление правоохранительных органов, разведывательного сообщества и судебных институтов, налаживанию координации между ними, модификация трудового законодательства. Осуществляются меры, направленные на социальную интеграцию мигрантов, предлагаются лучшие экономические возможности для молодежи. Предпринимаются попытки предложить работодателям некоторые налоговые льготы при приеме на работу молодых, мотивировать местные власти обратить внимание на проблемы молоде-

жи. Однако реальных продвижений в этом направлении в большинстве стран Европы пока не получилось.

На стратегическом уровне возникают трудно преодолимые препятствия, особенно если речь идет о ближайшей перспективе. Традиционно этнически однородные европейские общества ожидают, что прибывающие к ним иммигранты максимально интегрируются, примут существующий образ жизни и либеральные ценности. Однако «плавильного котла» не получается. Многие мигранты (особенно мусульмане) сопротивляются подобным ожиданиям и не желают «адаптировать» свой образ жизни, свои ценности и веру. Ислам имеет определенное влияние на организацию семьи и дома мусульманина, и многие из них не желают отказываться от своих традиций в качестве «платы» за интеграцию. С ростом количества мусульман будут нарастать «требования», связанные с организацией медицинского обслуживания, ношением той или иной одежды в общественных местах, даже организацией работы общественных бассейнов раздельно для женщин и мужчин. Это, в свою очередь, будет способствовать распространению протестных настроений в традиционных европейских обществах.

Эти вопросы приобретают особую актуальность, когда «расширенная» единая Европа столкнулась с проблемой формирования новой идентичности. В любом случае не следует ожидать скорейшей интеграции иммигрантов мусульман в европейские общества. Даже если предположить, что властям удастся последовательно реализовать меры, направленные на интеграцию иммигрантов-мусульман, эффект будет отложен на поколение или два.

Большинство экспертов сходится на том, что современная политика западных стран по отношению к иммигрантам требует существенной корректировки. В США основной акцент предлагается сделать на уровне институтов гражданского общества. В Западной Европе главные надежды связывают с государством и его институтами. Какой из этих подходов окажется наиболее эффективным, покажет время.

Литература

1. The Role of Muslim Identity Politics in Radicalisation (a study in progress). Tufyal Choudhury, University of Durham: Crown, April 2007. http://communities.gov.uk/documents/communitites/pdf/452628.
2. Alexander C. The Asian Gang:Ethnicity, Identity, Masculinity. Oxford: Oxford University Press. 2000.
3. Hopkins, P. “Youthful Muslim masculinities: gender and generational relations” //Transaction of the Institute of the British Geography. N 31. 2006.

4. Macey, M. “Class, Gender and Religious Influence on Changing Patters of Pakistani Muslim Male Violence in Bradford” // Ethnic and Racial Studies. N 22(5). 1999.
5. Prepared statement of Mr.Claude Moniquet, President and Director General, European Strategic Intelligence and Security Center Islamic Extremism in Europe. Hearing before the Subcommittee on Europe and Emerging Threats of the Committee on International Relations. House of Representatives. 109 Congress. 1 session. April, 27, 2005. Serial No.109-34. http://www.house.gov /international_relations.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ СОЦИАЛЬНО УЯЗВИМЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ

И.Л. Сизова
Высшая школа экономики – Нижний Новгород

Представлены результаты исследования «Проблемы трудовой интеграции трудоспособных граждан в г. Нижний Новгород», осуществленного в сентябре-декабре 2013 г., состоящего из 35 глубинных биографических интервью с трудоспособными лицами, причисленными на основании суммы признаков к низкоресурсным группам.

There are results of the study "The problems of labor integration of able-bodied citizens in the city of Nizhny Novgorod", carried out in September-December 2013, consisting of 35 in-depth biographical interviews with able-bodied persons, reckoning on the basis of the sum of signs of low-resource groups.

Ключевые слова: прекариат, трудовые отношения, требования к рабочему мест, карьера, мобильность, профессиональная интеграция

Keywords: the precarious, labor relations, the requirements for jobs, career, mobility, vocational integration

А.В. Шевчук, говоря о современной (постиндустриальной) занятости, отмечает, что она доступная всем [1]. Борьба за рабочие места обусловлена такой функцией занятости как автоматическое определение статуса, дохода, образа и стиля жизни, объема прав. Однако в России чаще случается наоборот: именно статус и объем прав являются средствами масштабной перегруппировки и перераспределения знаковой работы. Соответственно те, кто обладает низкими ресурсами, остаются на задворках этой борьбы. Непривилегированный и за-

стойный сегмент занятости, в котором распространены неинтересный, изматывающий труд, часто связанный с откровенной эксплуатацией, низкие, нестабильные заработки, худшие условия труда, включает все большее число людей из разных категорий социально уязвимых и низкоресурсных групп населения. Хотя именно для них работа остается в первую очередь источником жизненного обеспечения и условием воспроизводства новых поколений, она способствует быстрому формированию специфического российского прекариата – слоя трудящихся, для которых характерны нестабильная занятость и уязвимость в жизни.[2] Прекаризация трудящихся в России, в отличие от развитых стран, не рассматривается как старт в социально защищенную занятость, она скорее объединяет тех, кто оказался неспособным к профессиональной интеграции в современных условиях.

В сентябре – декабре 2013 г. было проведено исследование на тему «Проблемы трудовой интеграции трудоспособных граждан в г. Нижний Новгород». В его ходе проведено 35 глубинных биографических интервью с трудоспособными лицами, причисленными на основании суммы признаков к низкоресурсным группам. Общее время интервью составило 70 часов. Выбор респондентов проводился целевым образом, решение о приглашении к интервью принимал интервьюер на основании заранее составленного задания, учитывающего пол, возраст, социальный и семейный статус, место проживания, образование, квалификацию, трудовой опыт и опыт безработицы, некоторые другие индикаторы. В итоге респондентами выступили мужчины и женщины в возрасте от 20 до 55/60 лет, проживающие в Нижнем Новгороде и области, обладающие многочисленными пробелами в ресурсном обеспечении в указанных областях (за исключением образования и семейного положения). Основной целью являлось выяснение причин и последствий проблем и неудач в трудовой интеграции граждан России, которые оказали негативное влияние на профессиональный статус и социальное положение опрошенного. С другой стороны, была сделана попытка выявить зависимость между профессиональными шансами и рисками современных работников и ресурсами, находящимися в их распоряжении. Интервьюеры во время опроса осуществляли невключенное наблюдение, которое в отчетах анализировалось с точки зрения обстоятельств знакомства с респондентом, условий, в которых проходило интервью, состояния и внешнего поведения респондента.[3]

Отношение к труду

Часто нынешние работники занимаются трудом, не имея для его выполнения нужного образования и квалификации. Это не снижает интереса к труду, поскольку приобретенные навыки оцениваются позитивно, хотя они являются

едва ли пригодными для дальнейшей профессиональной карьеры. У тех, кто потратил много времени на образование, очень ценится работа по специальности. Ради такой работы люди нередко готовы отказаться от высокого заработка. Иногда в работе привлекают не трудовые обязанности, а интересная сама по себе сфера деятельности, где можно найти интересных людей, новое общение (например, назывался рок-клуб). С другой стороны, выявляются разочарование трудом, его низкая оценка, что связывается с рутинностью и монотонностью трудового процесса, отсутствием творческого начала, простоем в работе, трудностями в поиске работы.

Требования к рабочему месту и трудовая карьера

Многие из опрошенных лиц в течение своего трудового опыта меняли место работы. Некоторые из них это делают регулярно. Отношение к смене мест работы у респондентов оказалось неоднозначным: среди многочисленных работ выделялись те, которые обозначались «как серьезная работа», и все остальные, не имеющие, видимо, для респондентов особого значения и не оставившие в памяти особого следа. Назовем это движение «переходной занятостью», или «временной занятостью». На такие места респонденты устраивались в силу различных причин и увольнялись, как правило, добровольно по весьма разнообразным обстоятельствам (например, «работа мешала учебе», «было тяжело физически»).

В области требований к занятости выделяются ясные групповые различия. Для молодежи, которая стремится продолжить обучение, важна возможность совмещения работы с учебой. Они часто плавающий график труда и временную работу по интересам (но не разовую или краткосрочную) называют «преимуществами» занятости. Для того чтобы продвинуться вперед в трудовой интеграции, молодые люди готовы к существенным изменениям в жизни: переехать, поменять профессию, согласиться на работу, связанную с дальними разъездами, отказаться от вредных привычек. Для всех иных возрастных групп трудоспособных в большей степени подходит стандартная форма труда, которую они связывают с формированием личной защищенности и стабильности. Еще «пожилые работницы» в своих предпочтениях ориентируются на интересы семьи. Это характерно не только для их нынешней трудовой ситуации, сколько является длительной (постоянной) установкой, так они корректировали свою занятость всегда, включая работу в советское время.

Если мобильность на рынке труда, развитие новых компетенций для получения работы, согласие с плавающим графиком работы являются в целом приемлемыми для российских «групп риска» на рынке труда, то некоторые методы современного менеджмента в организациях вызывают явно отрицательное

отношение. Среди прочих в интервью назывались корпоративный стиль управления, четкое разделение времени труда и отдыха, жесткое соблюдение трудовой дисциплины и система контроля, непривычные праздники (например, тимбилдинг). Неприятие подобных нововведений иногда становится важнее приличного дохода и люди отказываются от такой работы. Наоборот, большая ответственность за выполняемые задачи, собственное управление временем труда все чаще находит почитателей, особенно в лице молодежи. Интересно, что отношение к «ответственности» на рабочем месте в интервью оказалось дифференцированным: далеко не все опрошенные приветствуют автоматическое и неоплаченное присоединение какой-либо ответственности к своим трудовым обязанностям.

Общим для всех групп оказалось желание получать «достойный доход». Существенным недостатком их занятости люди считают задержки в выплате заработной платы, а также плохие физические условия труда (интерьер, частые выходы на улицу). Важной стороной является обеспечение трудового процесса работодателем. Интересно, что работники требуют не только приемлемых физических условий труда, необходимых средств труда, но и информационного обеспечения выполняемой работы. Для части респондентов важным оказалось качество трудового коллектива.

В исследовании встретились трудоспособные лица, которые не смогли сформулировать свои требования по отношению к труду и занятости, возможным барьерам и препятствиям на пути поиска работы и интеграции в трудовую жизнь. Сложилось впечатление, что, невзирая на уровень образования (низкий, высокий), эти лица практически полностью лишены знаний о современной профессиональной жизни, не способны оценить свои силы, умения, не обладают информацией о ситуации на рынке труда. По этому параметру они оказываются даже в худшем положении, чем пожилые трудно нанимаемые работники или пенсионеры.

Неудачи в трудоустройстве оказываются тяжелым бременем для трудоспособного человека в любом возрасте и любого социального положения. Люди испытывают чувства отверженности, отчужденности, демонстрируют усталость от постоянных поисков работы. Человек воспринимает отказы со стороны работодателей как «собственную вину», в результате снижается самооценка, возникает и развивается ощущение профессиональной непригодности. Легче неудачи переносит молодежь. Частично это связано с «размытыми» установками в отношении занятости в силу возраста и начального периода трудовой интеграции. Если респондент часто менял работу, участники опроса (интервьюеры) были склонны обвинять его в этих неудачах. Такая ситуация может свидетель-

ствовать о стигматизированном отношении к «текучей» занятости, то есть способности трудящегося и его статус все еще оцениваются на основании времени, отработанном на одном месте. Не исключено, что подобное восприятие работника характерно и для российских работодателей, у которых хороший работник – это тот, который долгое время занимает одно рабочее место. Видимо, в стране на ценностном и нормативно-формальном уровне продолжают доминировать идеалы занятости индустриального времени.

Трудовые отношения и их воздействие на профессиональную интеграцию

Адаптация на рабочем месте происходит по-разному. Многие опрошенные указывает на помощь со стороны коллектива. При этом существуют конфликты внутри трудовых коллективов. В основном упоминались конфликты с линейными руководителями. Например, работники требуют соблюдения этических норм общения. Для этого они способны пожертвовать даже заработанными благами (например, готовы терпеть отказ в выплате премии). В настоящее время не только работодатели повышают требования к своим работникам, но и сами работники желают оценивать компетенции и трудовые способности руководителей. Часто та или иная оценка руководителя является условием развития мотивации к труду со стороны трудящихся. Для русских чрезвычайно важны «человеческие отношения» (фактически, речь идет о неформальных отношениях) по линии руководитель – подчиненный, которые воспринимаются как неотъемлемая часть трудовых отношений. Такие отношения раскладываются занятыми на определенные компоненты. Так, респонденты указывают на важность «отсутствия любимчиков», «отделение частных интересов от профессиональных», «наличия дружеских отношений» (или, наоборот, «только деловых»), на необходимость создания климата в трудовом коллективе, исключающего конкуренцию между сотрудниками. Современные работники склоны приветствовать стиль работы «в команде» и менее рады традиционным отношениям «начальник – подчиненный». Интересно, что некоторые связывают с этими аспектами «трудовых отношений» уровень производительности труда. Для тех, кто поддерживает прошлые ценности трудовых отношений (патерналистские), взаимодействие с руководством выстраивается по модели «начальник всегда прав». Работники в этом случае предпочитают «прогибаться», приспосабливаться, терпеть, и этими способами часто достигают нужной цели (хороших отношений, собственных потребностей на рабочем месте).

Другой важной темой конфликтов с работодателями все еще остается невыплаченная или недоплаченная заработная плата, премии. Работники прямо говорят об «обмане» или жадности руководства. Нередко такие конфликты, при которых обе стороны занимают непримиримую позицию, приводят к увольне-

нию работников, которые видят в данном акте единственный способ противодействия несправедливости. Жаль, что современные работники, часто имеющие одинаковые требования к работодателю, не стремятся самоорганизоваться и даже не рассматривают такой вариант.

По теме отношений с коллегами в ответах звучали, казалось бы, навсегда утерянные в России мотивы действительной трудовой солидарности. Так, для «простых» работников значительную роль играет наличие «чувство локтя товарища». В иных случаях называются такие составляющие отношений, как доброжелательность, общительность, уважение, стремление помочь, дружеские отношения, помогающие работать. На этом фоне, правда, нередко возникают в организациях конфликты между самими коллегами. Они иногда носят неявный характер: «меня недолюбливали», «некоторые мне не нравились», в других случаях – приводят к открытому противостоянию, причиной которого чаще всего называлась конкуренция между работниками. Особенно в компаниях нового типа присутствует высокая степень дистанцирования коллег по работе друг от друга: нежелание участвовать в общих мероприятиях, отсутствие контактов по нерабочим вопросам, равнодушие или предвзятое отношение по отношению к личности другого. В ситуации, когда в трудовом коллективе четко выделяется «ядро» (интегрированные работники) и «периферия», такое противостояние может привести к безосновательному исключению (вытеснению) «слабых» работников с предприятия. Такие работники и сами не стремятся адаптироваться в коллективе, занять в нем свое место, предпочитают самоустраниться от решения проблем.

Особенностью нынешнего рынка труда в России, судя по полученным данным, является масштабное пренебрежение трудовым законодательством. Это касается, прежде всего, частного сектора и организаций, в которых существует большая текучка и необходимо постоянно набирать сотрудников. Иногда «пренебрежение» законами превышает все допустимые границы: выяснилось, что на стройки принимают не только нелегальных мигрантов, но часто и в большом количестве подростков, которым можно мало платить и использовать их на неквалифицированных работах. Респонденты указывают на законодательные нарушения и растягивание времени труда («выходные, отпуск не давали»). Особое беспокойство трудящихся связано с развитием мошенничества в сфере найма. Образуются фирмы, которые под предлогом трудоустройства, пытаются выудить деньги из простодушных людей. Респонденты жаловались, что эта «деятельность» настолько широко распространена и используются настолько искусные методы манипуляции, что в результате серьезно затягивается процесс трудоустройства.

Институциональные формы, особенно в лице государственных служб занятости населения, не являются каналом поддержки в решении проблем профессиональной интеграции для лиц, нацеленных на поиск «достойной работы». Служба занятости может помочь только в случае потребности в «простой» работе. Для безработных она представляет собой в большей степени фонд по материальной поддержке, а также является инстанцией по поддержанию трудового стажа. Так было в 90-е гг., и сейчас ситуация почти не изменилась. В заключении следует отметить влияние произошедших в стране перемен на поколение людей, которые начинали работать в Советском Союзе, а пика трудовой жизни достигли в 90-е гг. Опрошенные сетуют, что экономические изменения, почти стихийный рынок труда оказали неизгладимое влияние на их идеалы, установки и профессиональное поведение. Многие потеряли веру в справедливость, в государственную защиту и гарантии, но и в себя тоже, в назначение своего труда. Главное для этих работающих еще сегодня – любой ценой сохранить место работы, их мучает страх, усиленный воспоминаниями о «лихих» временах. Остаться без работы для них означает остаться без средств к существованию, такие лица не хотят ничего менять, считают, что если что-то есть, то это уже успех.

Текущие жизненные проблемы и профессиональные трудности не рассматриваются молодыми работниками как угроза для будущей профессиональной и личной жизни. Молодые смотрят в будущее с высокой степенью оптимизма, уже очень рано выстраивают планы профессионального развития, прагматично оценивают на этом пути различные барьеры и препятствия. Все остальные стремятся скорее реализовать свои специфические интересы в сфере труда и занятости, связанные с жизненной ситуацией, имеющимся трудовым опытом, специальностью, положением на рынке труда. Неудачи и проблемы в профессиональном плане, переходы и поиски работы в значительной степени повышают ценность получения стабильной и полноценной работы для современного российского трудящегося. Некоторые респонденты не находят даже разницы между стабильной работой и стабильной жизнью. Для них это одно и то же: *«…найду работу, выйду замуж, рожу ребенка»*. Часть трудящихся с проблематичной трудовой интеграцией испытывают ее последствия в своей личной жизни, на состояние здоровья: *«Тяжелая, морально негативная трудовая деятельность нервирует, была такая работа, что я была взвинчена, стала паникером и заработала бессонницу, гастрит»*. Это заставляет их концентрироваться на проблемах борьбы за существование, снижать свои требования относительно работы (худшие физические условия, меньший доход, наличие переработок). Особенно уязвимыми оказываются лица в состоянии длительной безработицы, у которых пропадает ощущение нужности, востребованности:

«…когда работаешь, настроение меняется, становится лучше, ощущаешь себя по-другому…». В целом, получение стабильной работы для всех является пределом желаемого представления о профессиональной жизни. Правда, стабильность чаще связывается с такими характеристиками, как длительность времени труда на одном месте, интерес к работе, хороший заработок. Менее ясными в этом отношении бывают представления о графике и месте работы, объеме трудовых заданий и способе оплаты труда, трудовых отношениях на рабочем месте. Последние, скорее всего, и составляют наиболее динамичный сегмент изменений в направлении постиндустриальной организации труда в стране.

Литература

1. Шевчук А.В. О будущем труда и о будущем без труда (футурологические дискуссии) // Экономическая социология. Т.6.№3. 2005. С. 11-25.
2. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. №3. 2013. С.5-15.
3. Бурдье, П. Страдания мира или Новые отверженные //Альманах «Восток». №1/2 (25/26). 2005. Доступ через интернет: http://www.situation.ru/app/j_art_ 816.htm.

СОСТОЯНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Б.Г. Тукумцев

Социологический институт РАН, г. Санкт-Петербург

Рассматриваются социальные последствия укоренения частного капитала в промышленности России. Анализируется содержание и влияния на мотивацию трудовой деятельности сложившихся на предприятиях трудовых отношений. Обосновывается необходимость их коренного изменения как важной предпосылки модернизации производства. Сравниваются оценки уровня идентификации (включенности) работников российских предприятий с зарубежными данными

The strenthening of private capital in russian industry exerts considerable influence on social sphere. The essence of labour relations in the industrial companies and its impact on the labour motivation are considered in this article. Their funda-

mental change is stated to be an important precondition of modernisation. The evaluation of workers' involvement is compared with international data.

Ключевые слова: модернизация производства; характер трудовых отношений; социальное партнерство; идентификация; включенность; законодательство и социальная политика; постиндустриальный уклад производства

Key words: modernisation of the industry; labour relations, social partnership; identification; involvement; legislation and social partnership; postindustrial state of production

1. До 90-х годов прошлого столетия мы жили в обществе, где отрицалось наличие наемного труда. Трудовые отношения толковались как равноправное взаимодействие участников свободного труда. Общепринятая в научном мире интерпретация трудовых отношений как отношения работодателя и работника наемного труда вошла в нашу повседневность лишь два десятилетия назад, одновременно со становлением рыночной экономики и утверждением частной собственности на орудия и средства производства. Эти глобальные изменения поставили отечественную социологическую науку о труде перед необходимостью адаптироваться к новым социальным реалиям. И не только существенно изменить свой понятийный аппарат, что как раз было не самым тяжким делом. Уже в 2006 г. был подготовлен и издан первый в истории отечественной социологии труда – словарь. [1] Более сложной оказалась другая задача. Появилась необходимость по-новому взглянуть на характер и содержание складывающихся под влиянием новых экономических и политических условий трудовых отношений. Предстояло оценить их влияние на состояние трудовой деятельности, ее мотивацию и результативность. Необходимо было выяснить, в какой степени трудовое законодательство отвечает, с одной стороны, интересам развития производства, а с другой – дает гарантии защиты трудовых прав и социального благополучия работников наемного труда. Наконец, возможно ли в сложившихся социальных условиях успешно осуществить модернизацию отечественного промышленного производства? На поиск ответов на все эти и некоторые другие вопросы в последние годы направлены усилия многих отечественных исследователей.

2. И было вполне логично, что в поисках ответов на поставленные вопросы многие исследователи обратились к изучению зарубежного опыта, ведь формирование и развитие капиталистического производства и тесно связанных с ним трудовых отношений имеет в развитых странах Европы и Америки более чем двухвековую историю. За многие годы там отбирались и приобретали характер социальных институтов наиболее приемлемые для производства и со-

циума нормы и правила взаимодействия сторон в сфере труда. Формировалась концепция социального государства. Анализируя этот процесс, исследователям удалось описать различные модели трудовых отношений, действующих в разных странах, оценить роль законодательства и государственной политики развитых стран Европы и Америки в сфере труда. Результатом этого анализа стало издание ряда научных трудов, вышедших в свет в последнее десятилетие.[1]

3. Но очень скоро выяснилось, что рекомендации этих исследований, равно как и прогрессивные модели трудовых отношений, не встречают со стороны работодателей и их управляющих ни понимания, ни интереса. От предложений по оптимизации действующего в стране трудового законодательства отмахнулись и государственные органы управления. Все это можно было бы отнести к низкому уровню профессионализма отечественных управленцев. Но, как нам представляется, дело здесь не только, и не столько в этом. Пытаясь изменить содержание трудовых отношений в отечественном производстве и предлагая при этом социальные нормы и технологии, используемые в экономически развитых странах, мы, как нам представляется, не учитываем того, что имеем дело не только с разными странами, но с разными цивилизационными эпохами в развитии и экономики, и промышленного производства.

4. Нельзя не учитывать того, что когда в начале 90-х годов было принято решение о переходе к рыночной экономике, в стране не было трудового законодательства, соответствующего новым экономическим условиям и определяющего социальную политику государства в сфере труда. Оно появилось лишь в 2001 г. и показало, что государство до сего времени, практически, не озабочено судьбой человеческого капитала приватизированных предприятий. Оно не создало условий для его развития. В сфере трудовых отношений на протяжении более двух десятков лет царит произвол новоявленных собственников. Попыткам регламентации этих отношений был противопоставлен лозунг: «рынок сам все расставит на свои места». И это стало оправданием политики защиты собственников-работодателей. Принятый в 2001 г. Трудовой кодекс исключил возможность использования наемными работниками забастовок в борьбе за соблюдение своих прав. И это полностью развязало руки работодателям. В установ-

[1] См. напр.: Становление трудовых отношений в постсоветской России- М.: Академический проект, 2004; Сизова И.Л. Модернизация государственности благосостояния в странах организации экономического сотрудничества и развития:1980-1990гг./Монография.- Нижний Новгород. Изд-во НИСОЦ.2008; И.Б. Олимпиева Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования. СПб.: ЦНСИ, 2010; Е.А. Шершнева, Ю. Фельдхофф. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований. - опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России.- СПб.: ООО «Петрополис», 1999.

ленных этим кодексом «правилах игры» легко различимы нормы и правила, характерные для раннего этапа развития европейского и американского капитализма – это беспрекословный диктат работодателя, стремление к индивидуальному (а не коллективному) характеру общения работодателя с персоналом, возможность уволить любого работника без объяснения причин и, как следствие, произвол в оплате труда. В экономически развитых странах все это имело место где-то во второй половине 19 и начале 20 века. Там, как известно, этот этап уже давно преодолен. А в России из-за отсутствия государственной стратегии развития человеческого капитала страны и политической воли у властных структур формирование трудовых отношений представляет собой «повторение миром пройденного». Причем в этом отношении мы уже отстаем даже от Китая.

5. Сегодня мы вынуждены констатировать, что отсутствие четких государственных задач по развитию сферы трудовых отношений привело к тому, что в стране существенно снизилась привлекательность труда в промышленном производстве. Она проигрывает сферам обслуживания и торговли. Идет процесс сокращения доли молодежи на промышленных предприятиях. Наибольшей возрастной группой в составе рабочего класса становятся пенсионеры.

Но еще более острой проблемой становится снижение качества труда в промышленности. Все более становится очевидной несоблюдение значительной частью персонала требований технологической дисциплины. Сложившиеся на предприятиях «ранне-капиталистические» трудовые отношения, построенные на «чистогане», не формируют ни добросовестности работников, ни их заинтересованности в успехе предприятия, на котором они трудятся. Социальное партнерство работодателей и работников наемного труда, близкое к европейской культуре труда, можно обнаружить лишь на отдельных предприятиях. На большей части предприятий царит безразличие рабочих к результатам деятельности своего предприятия и своего труда. Об этом в последние годы говорят результаты исследований [2]. И это вполне закономерно. Если работодатель не рассматривает работника как фигуру, с которой надо считаться, он лишает себя возможности иметь работника, который бы заботился об успехе предприятия, на котором он трудится. Между тем это становится важнейшей характеристикой работающего и особенно в условиях модернизации производства, потому что возможность контроля за деятельностью участника производственного процесса, использующего технологии постиндустриального и информационного уклада производства, стремится к нулю. Допущенная небрежность, ошибка или элементарная халатность могут быть выявлены только на финишной стадии производства или у потребителя. Поэтому уже со второй половины 20-го столетия усилия производственных фирм экономически развитых странах мира

были ориентированы на формирование работника нового типа. На утверждение отношений социального партнерства.

6. Неудивительно, что многообразные концепции социального партнерства, возникли в странах Европейского союза. Там начали создаваться и создаются сегодня управленческие технологии, способствующие приобщению работающих к обсуждению проблем предприятия, к участию в принятии управленческих решений, в контроле за качеством и т.п. С помощью сравнительно не сложной методики в масштабе стран Евросоюза оцениваются результаты осуществления подобной управленческой политики. Работники, показавшие при опросе осведомленность о делах предприятия, высказывающие свою готовность содействовать его успехам и желание продолжать свою работу на нем, рассматриваются как «идентифицированные» с ним [3]. Результаты оценок свидетельствуют о том, что от 50 до 75% рабочих в странах Евросоюза идентифицированы со своими предприятиями. Такой уровень идентификации как раз и является основой всемирно известного «Европейского качества». Нами была предпринята попытка выяснить состояние идентификации на российских предприятиях. Исследования проводились на группе предприятий одного из Поволжских регионов (в режиме мониторинга). В наших исследованиях эта характеристика носит наименование «включенность в деятельность предприятия». Оценка выполнялась по методике, аналогичной европейской. Ниже приведены цифры, показывающие изменения доли работников, которые по итогам исследования рассматриваются как включенные в деятельность предприятия в течение последних семи лет в процентах к числу обследованных N= 750; число предприятий – 8.

2006 г.	13,9	2008 г.	5,3
2007 г.	10,7	2013 г.	0,3

Необходимо учитывать, что эти данные относятся только к одному региону, но они настораживают даже в масштабах одного региона.

Литература

1. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь./Отв. ред. В.А.Ядов.- СПб.: Наука, 2006.
2. Тукумцев Б.Г., Бочаров В.Ю. Оценка включенности персонала в деятельность предприятия / Социологические методы в современной исследовательской практике / отв. ред. О.А. Оберемко. М.: НИУ ВШЭ, 2011. С. 124-129.
3. Рольф ванн Дик.. Преданность и идентификация с организацией./ пер.с нем.–Х.: Изд-во Гуманитарный центр. 2006.

ВЫСТУПЛЕНИЯ

АНТИСОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ ВБ И МВФ НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ (НА ПРИМЕРЕ УКРАИНЫ)

А.Г. Арсеенко
Институт социологии Национальной академии наук Украины

Анализируются «радикальные экономические реформы» в Украине под эгидой Всемирного банка и Международного валютного фонда в 1994-2014 гг. и их влияние на социально-экономическое положение трудящихся.

The report is devoted to the analysis of «radical economic reforms» in Ukraine under the aegis of the World Bank and the International Monetary Fund in 1994-2014 and to their influence on social and economic state of workers.

Ключевые слова: радикальные экономические реформы, Международный валютный фонд, Всемирный банк, рыночная экономика, заработная плата, безработица, инфляция

Keywords: radical economic reforms, the International Monetary Fund, the World Bank, market economy, wages, unemployment, inflation

Разрушение СССР стало геополитической и социальной трагедией XX века. Развал Советского Союза дал старт «социальному реваншу» буржуазии в западных странах. В результате рабочих лишили многих социальных завоеваний, а также уступок, сделанных капиталом под влиянием социализма. Перевод экономики на рыночные рельсы в осколках СССР принес неисчислимые беды трудовому народу, вытеснил его на обочину общественной жизни. «Радикальные экономические реформы» под эгидой Всемирного банка (ВБ) и Международного валютного фонда (МВФ) при поддержке Всемирной торговой организации (ВТО) привели к деиндустриализации «новых рыночных» государств, превратили их в поставщиков дешевой рабочей силы и сырьевые придатки богатых стран, относящихся к «золотому миллиарду» планеты.

Последствия «реформации» экономики на постсоветском пространстве симбиозом ВБ–МВФ отчетливо просматриваются на примере Украины. В прошлом она была одной из процветающих стран в СССР и Европе. В настоящее время, по данным ООН, она превратилась в одну из беднейших стран в Европе.

Что представляют собой «несвятая троица» ВБ–МВФ–ВТО, пользующаяся репутацией локомотива глобализации по-американски в странах «третьего»

мира и с «переходной экономикой»? Исчерпывающий ответ на этот вопрос дают американские социологи К. Корген и Дж. Уайт: «Всемирная торговая организации (ВТО), надзирающая за соблюдением условий глобальной торговли; Международный валютный фонд (МВФ), управляющий глобальными финансовыми рынками; и Всемирный банк (ВБ), предоставляющий займы для экономического развития, в основном контролируются странами глобального Севера и находятся под влиянием глобальных корпораций. В целом эти организации оказывают суммарное воздействие на увеличение власти и богатства стран глобального Севера и в то же время уменьшают власть, благосостояние и качество жизни в странах глобального Юга» [1].

Достижение неоколонизаторских целей ВБ–МВФ осуществляется путем затягивания долговой удавки на шее стран-получателей кредитов этих бреттон-вудских институтов с последующей перекачкой богатств и ресурсов из них в страны «золотого миллиарда». По выражению активного участника Движения за гражданские права в США Дж. Джексона, Соединенные Штаты «больше не применяют пули и веревки. Они используют Всемирный банк и МВФ» [2]. Это не исключает применения пуль и веревок в том случае, когда не срабатывают методы «экономических убийц» – ВБ и МВФ. Они действуют в интересах глобального капитализма во всех странах, в том числе в США, ибо «в политической кровеносной системе Соединенных Штатов деньги часто играют роль и эритроцитов, транспортирующих идеи в сердце и мозг системы, и лейкоцитов, убивающих идеи, которые денежная партия почему-то воспринимает как угрозу» [3]. В итоге бедность и нищета стали уделом как бедных, так и богатых стран.

В том, как это делается, убедился на собственном опыте многострадальный народ Украины. Реформы в Украине начались вскоре после прихода к власти Л. Кучмы и провозглашения им «нового курса», который многие восприняли как повторение опыта Ф.Д.Рузвельта в поиске путей к выходу из экономической депрессии. Однако ссылка на «новый курс» была всего лишь прикрытием новой антинародной политики. В 1994 г. после подписания соглашения с МВФ за закрытыми дверями во время празднования в Мадриде 50-летия бреттон-вудских финансовых институтов началось вторжение МВФ на украинскую территорию.

Важную роль в навязывании Украине первого пакета МВФ, с тем чтобы дестабилизировать ее экономику и убрать ее с мирового рынка в качестве конкурента, сыграл В.Ющенко, возглавлявший в то время Национальный банк Украины. Он слыл тогда «отважным реформатором» и с восторгом был принят как архитектор украинских реформ в вашингтонских коридорах власти. Он играл ключевую роль в переговорах и имплементации соглашения с МВФ в 1994 г., потребовавшего устранить государственный контроль над обменным курсом,

что вскоре привело к коллапсу денежной системы Украины и падению реальной заработной платы более чем на 76,1% в 1998 г. по отношению к 1991 г. [4].

Как председатель Нацбанка Украины Ющенко вместе с Кучмой несет ответственность и за другие антисоциальные инновации ВБ – МВФ, в частности, за дерегулирование денежного обращения в стране в рамках «шоковой терапии», начавшейся в октябре 1994 г. Под предлогом борьбы с инфляцией обнищавшему населению Украины с месячными заработками менее 10 долл. были навязаны «долларизированные» цены, что привело к повышению цен на хлеб на 300%, на электричество на 600%, на проезд в общественном транспорте на 900% и вылилось, в конечном итоге, в резкое снижение уровня жизни. Миссия ВБ, посетившая Украину в ноябре 1994 г. с целью изучения состояния сельскохозяйственного производства в рамках либерализации торговли, добилась устранения демпинга на внутреннем рынке, что привело к дестабилизации одного из самых крупных и эффективных производителей пшеницы в мире [5].

В том же духе шли «экономические реформы» в Украине в упряжке ВБ–МВФ в период президентства В.Ющенко и В.Януковича. «Реформация» привела страну к демографической катастрофе и сокращению ее населения на 7 млн. чел. с 1992 г. по 2014 г. Это больше, чем суммарные потери населения УССР в период Великой Отечественной войны. Таким образом, лечение больной экономики в соответствии с рецептами ВБ-МВФ обошлось ей дороже самой болезни. Подводя недавно итоги 20-летнего сотрудничества, ВБ вынужден был признать бедственное состояние Украины и заявить, что сегодня наша страна сталкивается с кризисом системы здравоохранения. Это требует реализации срочных и обширных мер к ее улучшению, чтобы преодолеть прогрессирующее ухудшение здоровья ее граждан. Показатели смертности взрослого населения в Украине выше, чем в соседних с ней странах – Молдове и Белоруссии, и являются самыми высокими не только в Европе, но и во всем мире. Уровень безработицы увеличился до 9,5% в начале 2009 г. в результате глобального кризиса и сегодня составляет 7,5%. В то время как фирмы сталкиваются с нехваткой квалифицированных рабочих, многие специалисты с дипломами университетов не могут найти работу или соглашаются на занятость не по специальности [6]. Однако ни одну из многочисленных проблем Украины невозможно решить при наличии 135-миллиардного долларового долга [5].

В то время, когда народ Украины ведет неустанную борьбу за выживание, совокупные активы 100 самых богатых ее граждан в 2012 г. достигли 130 млрд. долл., что равняется 80% ВВП Украины. Отношение верхней самой богатой децили населения страны к нижней самой бедной децили составляет 40:1, хотя выход этого отношения за пределы 10:1 в современной социологии счита-

ется критическим. Расширение пропасти между «верхами» и «низами» социума стало одной из главных причин появления «евромайдана» в ноябре 2013 г., который подчинили продвижению своих интересов украинские олигархи, стремящиеся к новому переделу собственности; бандеровское националистическое отребье и его заокеанские хозяева, преследующие свои геополитические антироссийские цели. В конечном итоге им удалось направить протестную энергию масс в чуждое им русло и произвести государственный переворот в Украине.

Силовой захват власти в Украине может оказаться пирровой победой для многих прямых и косвенных акторов «евромайдана» и в целом для ее социума. К моменту «смены караула» в Киеве казна оказалась практически пуста, экономика на грани банкротства, рабочая сила в стадии деградации. В поисках выхода из этой ситуации старые новые власти во главе с А. Турчиновым и А. Яценюком не придумали ничего иного, как пойти на поклон к ВБ–МВФ с протянутой рукой и подписать политическую часть Соглашения об ассоциации с ЕС. Кабмин призвал народ в очередной раз потуже затянуть пояса по требованию МВФ, с которым Яценюк призвал согласиться в обмен на обещанный кредит в размере 15 млрд. долл. По словам главы МВФ К.Лагард, цель Фонда состоит в том, чтобы возвратить Украину «на путь качественного экономического управления и устойчивого роста при одновременной защите уязвимых» [7]. Принимая во внимание, что к уязвимым в Украине относится подавляющее большинство населения, «экономическая стабильность и процветание», обещанные ему в заявлении исполнительного директора МВФ Лагард 12 марта с.г., равносильны посулам дать украинскому народу все и небо в придачу.

Минфин считает, что Украине в течение следующих двух лет понадобится 35 млрд. долл., чтобы избежать дефолта. Ее краткосрочные долги составляют около 65 млрд. долл., то есть в четыре раза больше кредита, обещанного МВФ, – 15 млрд. долл. По мнению канадского профессора М.Чоссудовски, из этих денег ни один доллар не попадет в Украину. «Этот пакет не нацелен на поддержку экономического роста. Совсем наоборот: его главная цель состоит в том, чтобы востребовать неоплаченный краткосрочный долг и в то же время форсировать дестабилизацию экономики и финансовой системы Украины» [5], – отмечает он, назвав программу помощи МВФ Украине «шоком и трепетом». Достоверность этого определения подтверждается решением властей вскоре повысить розничные цены на газ на 50%. Это повлечет за собой взвинчивание цен, а вместе с девальвацией гривны и повышение цен на товары первой необходимости для уязвимого населения [5].

Названными мерами не исчерпывается комплекс императивных требований МВФ, которые лягут тяжелым бременем на людей труда. В этом контексте

М.Чоссудовски пишет: «Украинский народ должен понять, что достигнутое с МВФ соглашение будет иметь опустошающие социальные последствия. Это правительство, интегрированное неонацистами, предало народ Украины» [8]. И чем быстрее наш народ осознает, кто пришел к власти на протестной волне «евромайдана», тем быстрее он освободится от роковой «майданной победы», в результате которой он получил вместо одного олигарха – президента Януковича в столице несколько олигархов во главе областей и городов Украины. И тем быстрее избавится от них и от антисоциальных мер ВБ–МВФ. В противном случае Украина в обозримом будущем утратит способность к воспроизводству государственного суверенитета и станет легкой добычей для стран «золотого миллиарда» планеты во главе с США, которые устроили в Киеве «евромайдан».

Литература

1. Korgen K. The Engaged Sociologist: Connecting Classroom to the Community / K.Korgen, J.M.White. – Thousand Oaks: Pine Forge Press, 2007. – P. 79.
2. Цит. по: Кортен Д. Когда корпорации правят миром / Дэвид Кортен. – СПб.: Агентство Вит-принт, 2002. – С. 147.
3. Роткопф *Д.* Суперкласс. Те, кто правит миром / Дэвид Роткопф; [пер. с англ.]. – М.: АСТ: Астрель: Полиграфиздат, 2010. – С. 130.
4. IMF Country Report No 03/174. June 2003. Ukraine: Statistical Appendix. – International Monetary Fund, Washington, D.C. [Electronic Resource] – Mode of Access: http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2003/cr03174.pdf
5. Chossudovsky *M.* Regime Change in Ukraine and the IMF's Bitter "Economic Medicine" [Electronic Resource] / Michel Chossudovsky / Global Research, March 24, 2014 – Mode of Access: http://www.globalresearch.ca/regime-change-in-ukraine-and-the-imfs-bitter-economic-medicine/5374877
6. World Bank. Ukraine Overview. [Electronic Resource] / February 17, 2014 – Mode of Access: http://www.worldbank.org/en/country/ukraine/overview
7. Statement by IMF Managing Director Christine Lagarde on Ukraine. Press Release No. 14/93. March 12, 2014 [Electronic Resource] – Mode of Access: http://www.imf.org/external/np/sec/pr/2014/pr1493.htm
8. Chossudovsky *M.* IMF "Shock Treatment" for Ukraine: Collapse of the Standard of Living [Electronic Resource] / Michel Chossudovsky / Global Research, March 27, 2014 – Mode of Access: http://www.globalresearch.ca/imf-shock-treatment-for-ukraine-collapse-of-the-standard-of-living/5375588

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕСТВА (ПО МАТЕРИАЛАМ ПЕРЕПИСЕЙ НАСЕЛЕНИЯ 2002-2010 гг.)

О.В. Безаева
Отдел статистики населения и здравоохранения Нижегородстата, г. Нижний Новгород

На трудовые ресурсы существенное влияние оказывают тенденции демографического развития общества. Без их учета могут возникнуть деформации при формировании государственных планов экономического и социального развития страны, поэтому автором описывается демографическая ситуация в России (по материалам переписей населения 2002-2010 гг.) и сквозь её призму оценивается трудовой потенциал российского общества.

The labor resources are significantly influenced by demographic trends of social development. Without taking them into account there can cause a deformation in the formation of state plans for economic and social development of the country, so the author describes the demographic situation in Russia (based on population censuses 2002-2010.), And through its prism the employment potential of the Russian society is estimated.

Ключевые слова: демография, перепись, трудовой потенциал, депопуляция, демографическое старение

Keywords: demography, census, labor potential, depopulation, demographic aging

Материалы переписей населения 2002-2010 гг., ряда выборочных наблюдений, а также разработки оперативного учета населения достаточно полно и объективно отражают демографическую ситуацию в регионе, основные социально-экономические характеристики населения. Сегодня, несмотря на позитивные изменения в показателях воспроизводства населения региона (наблюдаются с 2006 г.), доминантным пока еще остается процесс *депопуляции*. Только за межпереписной период (2002-2010 гг.) численность жителей области сократилась на 6,1%, что заметно выше, чем в целом по стране (1,6%). Переписью 2010 г. было отмечено также дальнейшее увеличение среднего возраста жителей области до 40,7 лет, что свидетельствует о его *«демографическом старении»*. Прирост составил 0,9 лет, в том числе у мужчин – 0,7 лет и у женщин – 1 год. При этом мужчины заметно моложе женщин: соответственно 37,3 и 43,5 лет. Не удалось преодолеть в межпереписной период и тенденцию роста дис-

пропорций как в соотношении основных возрастных групп населения (*межпоколенные диспропорции*), так и в *гендерном аспекте.* Отметим, что в отдельных возрастах межполовая диспропорция носит прямо противоположный характер.

Негативные изменения в демографических характеристиках населения напрямую обусловлены динамикой его воспроизводства. Позитивные тенденции последних лет, связанные, прежде всего, с реализацией программ демографического развития (материнский капитал, нацпроект «Здоровье» и др.), нашли свое отражение в заметном снижении темпов и объемов сокращения населения. В возрастной структуре это отмечено ростом численности детей в возрасте 0-6 лет – на 31,4 тыс. человек (на 16,4%) по сравнению с 2002 г. В целом же категория населения *дотрудоспособного возраста* (0-15 лет) сократилась на 16,9%. В составе всего населения области их доля снизилась до 14,4% (в 2002 г. – 16,3%).

Длительный период спада рождаемости (ее минимальные значения пришлись на вторую половину 90-х гг.) сегодня предопределяет неравноценную по численности смену поколений. Так, в области только за период 2009-2012 гг. за пределы трудоспособного возраста вышли 190,4 тыс. человек, кроме того, 58,8 тыс. человек этой категории умерли, не достигнув пенсионного возраста. Общая убыль составила 249,2 тыс. человек, численность же сменяющего поколения только 127,5 тыс. человек. Дополнительная компенсация за счет мигрантов составила 19,6 тыс. человек. Таким образом, абсолютное сокращение населения трудоспособного возраста за этот период оценивается в 102,1 тыс. человек. Замена была осуществлена только на 59%.

По данным переписей 2002-2010 гг., категория *лиц трудоспособного возраста* за межпереписной период в нашей области сократилась на 75,3 тыс. человек (на 3,6%) и составила, по итогам последней переписи, 2005,9 тыс. человек. Удельный вес жителей этой возрастной категории, напротив, возрос с 59,7% до 60,6%, что, в свою очередь, снизило *коэффициент демографической нагрузки*. В расчете на 1000 человек этот показатель составил 650 человек (в 2002 г. – 675 человек).

В ходе переписей изучалась *экономическая активность населения*, проживающего в частных домохозяйствах. В сопоставимых возрастных границах (15-64 лет)[1] численность экономически активного населения в межпереписной период увеличилось, на 1,2% (на 20,3 тыс. человек) и составило 1724,3 тыс. человек, из них 1609,3 тыс. человек (93,3%) были *заняты в экономике* и 115,0 тыс. человек имели статус *безработных* (6,7%). Положительные изменения отмечаются и в структуре экономически активного населения: численность

[1] При переписи населения 2010 г. изучалась экономическая активность населения в возрасте 15-72 лет, в 2002 г. – в возрасте 15-64 лет.

занятых выросла на 39,1 тыс. человек, или на 2,5%, а число безработных снизилось на 18,8 тыс. человек (на 14,1%). Отметим и такой факт, актуальный в свете обсуждаемой в последние годы проблемы верхней границы пенсионного возраста для мужчин и женщин: в составе занятого населения число лиц пенсионного возраста увеличилось с 89,2 тыс. до 152,8 тыс. человек, или в 1,7 раза.

Численность *экономически неактивного населения* сократилась за межпереписной период на 157,0 тыс. человек (на 22,7%) и составила 534,2 тыс. человек. Более половины лиц этой категории *стипендиаты* и *пенсионеры*, их доля увеличилась по сравнению с 2002 г. с 50,4% до 57,4%, и, напротив, снизилась доля лиц рабочих возрастов, что свидетельствует о росте экономической активности населения, его занятости и снижении уровня безработицы в регионе.

Проблемы занятости населения в возрастных границах 15-72 лет на постоянной основе изучаются в ходе ежемесячных выборочных обследований. Сопоставление текущих оценок с итогами сплошной переписи населения 2010 г. и их фактическое совпадение свидетельствуют об объективности статистических данных, отражающих ситуацию на рынке труда. По данным выборочных обследований 2010-2013 гг., уровень безработицы в области продолжал устойчиво снижаться: с 7,8 до 4,3 %.

Наиболее актуальная на сегодня проблема восполнения трудовых ресурсов в материалах переписи населения 2010 г. находит отражение в возрастной структуре *экономически активного населения*. Из числа лиц в возрасте 15-72 года наиболее многочисленной является группа лиц предпенсионного возраста – 50-59 лет. Их численность составила 523,8 тыс. человек, из них 377,8 тыс. человек являлись экономически активными, в том числе 355,4 тыс. были заняты непосредственно в экономике (21,8% от общего числа занятых). Общая численность сменяющего поколения 15-24-летней молодежи – 438,5 тыс. человек. Адекватная численная замена поколений в экономике возможна только при условии высокого уровня занятости населения.

Особое место в экономической характеристике населения занимают показатели, характеризующие его источники средств к существованию. В перепись 2010 г. населению предлагалось указать *все имеющиеся* у него источники. В среднем на каждого жителя региона пришлось по 1,2 источника (в 2002 г.– по 1,3). Почти 80% населения указали только *один источник* (в 2002 г. – 73,8%); *два источника* – 19,4%, *три и более источника* – 0,9% жителей. Сведения об *основном* источнике средств к существованию в целом по области указали 3245,3 тыс. человек, или 98,0% постоянного населения. *Трудовую деятельность* в качестве основного источника указали 1558,4 тыс. человек (47,3%). В составе указавших этот источник 94,7% – лица трудоспособного возраста, в том

числе 27,2% – молодые люди в возрасте 16-29 лет; доля лиц старше трудоспособного возраста составила 5,3%. *Пенсия (кроме пенсии по инвалидности)* является основным источником для 735,6 тыс. человек (22,3%), это, прежде всего, лица пенсионного возраста (93,2%). Всего этот источник указали 866,8 тыс. человек (в 2002 г. – 884,1 тыс. человек). Для почти 20 тыс. человек (0,6%) основным источником было *личное подсобное хозяйство*, в составе указавших его 94,3% – лица трудоспособного возраста. Всего подсобное хозяйство как источник доходов указали 292,1 тыс. человек (в 2002 г. – 452,1 тыс. человек). *Пенсию по инвалидности* указали 82,7 тыс. человек (2,5%), из них 58,3% – лица рабочих возрастов и 39,2% – старше трудоспособного возраста. Пенсию по инвалидности в качестве основного источника указали 6,5 тыс. молодых людей. Всего пользуется этим доходом 120,6 тыс. человек (в 2002 г. – 116,8 тыс. человек). Различные виды *пособий (кроме пособия по безработице)* указали основным источником 29,6 тыс. человек (0,9%), более трети – назначены на детей. Всего пособие получают 151,4 тыс. человек (в 2002 г. – 332,8 тыс. человек). *Пособие по безработице* как основной источник указали 16,7 тыс. человек (0,5%), всего получали пособие 19,8 тыс. человек, что практически совпадает с данными областной службы занятости (на конец октября 2010 г. пособие по безработице было назначено 19,1 тыс. человек). В составе молодежи пособие по безработице в качестве основного источника указали 3,3 тыс. человек. Практически каждый четвертый житель области (754,7 тыс. человек, или 23,3%) в качестве основного источника средств к существованию указал *иждивение; помощь других лиц.* Более половины из них – дети в возрасте до 15 лет (59,3%), значительна также доля населения рабочих возрастов – 40,5%, в том числе молодежи – 28,2%. Всего этот источник указали 796,4 тыс. человек (в 2002 г. – 917,1 тыс. человек).

Небольшая по численности часть населения указала в качестве основного источника средств к существованию *сбережения, дивиденды, проценты* (3,6 тыс. человек) и такой вид дохода, как *сдача внаем или в аренду имущества; доход от патентов, авторских прав* (0,7 тыс. человек).

Почти 34 тыс. воспитанников детских домов, школ-интернатов, проживающих в домах-интернатах престарелые, инвалиды и др. лица, находящиеся на обеспечении государства, отметили основным источником *другой вид государственного обеспечения.*

Оценивая наиболее характерные изменения в структуре источников средств к существованию у населения региона за межпереписной период (2002-2010 гг.), отметим неизбежный в условиях становления рыночных отношений постепенный рост экономической самостоятельности населения, отход от патерналистских настроений. Об этом, в первую очередь, свидетельствует рост

удельного веса основного источника средств к существованию, каким является трудовая деятельность. В условиях экономической стабильности, возросшей интенсивности труда население, особенно молодежь, все больше отказывается от такого широко распространенного в регионе вспомогательного источника доходов, каким является личное подсобное хозяйство, доля лиц, указавших этот источник, сократилась почти в полтора раза. Сократилась вдвое доля лиц, указавших источником пособие (кроме пособия по безработице) и почти в 50 раз – указавших иной источник.

ФИЛОСОФИЯ ЗАНЯТОСТИ В ПРАКТИКЕ ТРУДА

В.В. Беляров
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Принципиальным эффектом занятости является трата времени. Будучи эквивалентом траты времени, занятость обнаруживает свое личностное значение. Всякая социальная роль занятости носит характер незаменимого вторичного стимула. Занятостью открывается возможность труда человеческого даже вне какой-либо соразмерности его социальному определению.

The principal effect of employment is a waste of time. Because of this employment reveals his value for personal. All social importance of employment is in the nature of indispensable secondary stimulus. Employment opens the possibility of human work outside of any of proportionality social definition.

Ключевые слова: темпоральность, занятость, труд, инновация.
Keywords: temporality, employment, work, innovation.

Знание о том, что между трудом и занятостью существует так или иначе определяемое различие, нашло отражение в названии конференции. Не берусь судить о том, каким должно оказаться их сугубо социологическое различение, и возможно ли оно. Хочу представить философскую версию того, в чем может состоять нетождественность труда и занятости.

В занятости главное вовсе не то, чем конкретно и как человек занимается, каков его промысел, а то, что она является эквивалентом траты времени. Косвенно такое временно́е значение занятости отзывается даже в причине выплат по безработице: трудоспособному гражданину пособие выплачивают из-за того, что он не трудится в настоящем, хотя, допустим, трудился прежде и собирается

в будущем. Таким образом, пособие является условным обозначением, что время временно безработного гражданина все-таки занято.

В занятости все от человека. Животного занятость не касается. Труд можно называть человеческим, когда он сопряжен с т. н. темпоральностью. Под темпоральностью я прошу понимать в данном случае то, что каждый человек проникается чувством обременительного времени. В раннем возрасте обременительный характер времени претерпевается неосознанно. Постепенно приходит вполне отчетливое понимание, что жизнь не может быть как-то не занята. Тяжесть времени, которая влечет человека, является провокативным началом как для созидания, так и для разрушения. Именно чувство избыточности времени ставит труд на службу занятости, делая труд человеческим. Можно сказать, что труд без вердикта траты времени, т. е. занятости, человеческим не становится.

Такое положение о значении труда представляется аксиоматическим. Я не нахожу другого более правдоподобного объяснения того, из-за чего возможен добровольный изматывающий труд или даже прибавочная стоимость как таковая. Эти индексы человеческого труда не могут быть объяснены одной лишь терминологией какого-то превосходства, т.е. экономической зависимостью, эксплуатацией, социальным неравенством, политической манипуляцией, желанием удерживать власть и другими видами социального лукавства. Обращаю внимание на то, что перечисленные толкования основаны на правдивом, но однобоком представлении человека жертвой какой-то одурманивающей силы. Будто бы само основание человеческого труда состоит только в обмане, и будто бы индивидуум сам никогда не испытывает необходимости заполнять брешь времени, которое изводит его избытком.

Эксплуатация и обман, конечно, всегда были, есть и будут значительным фактором трудовых отношений. Ведь люди жили и будут жить за счет друг друга. Некоторые философы современности без обиняков показывают нам крапленые карты демократии и говорят, что сегодня в развитых странах эксплуатация и стремление властвовать завуалированы еще более искусно, чем в пору создания К. Марксом «Капитала».

Так или иначе, но труд, понимаемый только как производство какого бы то ни было продукта, человеку не нужен. В чем тут может быть дело? Раскрывая в «Капитале» суть т. н. товарного фетишизма, Маркс рассказал примерно о том, что, становясь товаром, продукты труда разоблачаются в качестве решающих детерминант и общественных отношений [1, с. 82]. Проще говоря, производя какую-то вещь, человек производит общественные отношения, в которых он эту вещь производит.

Не делая экскурса в историю марксизма, напомню только, что от этой и

других идей Маркса марксисты приходили к выводу о необходимости борьбы с т. н. отчуждением труда. Выражая свое мнение по этому поводу, могу сказать, что, пытаясь победить отчуждение труда, марксисты, сами того не желая, стремились с водой выплеснуть и ребенка.

Однако пока марксисты, не без веских, надо сказать, на то оснований, пытались сопротивляться одному из самых проверенных средств социальной связи, Бодрийяр возвестил приход экстаза коммуникации на смену драме отчуждения и объявил, что «труд – больше уже не *сила*, он стал *знаком* среди знаков» [2, с. 58]. Бодрийяровское положение о том, что труд сказался теперь как «*ритуал знаков труда*» [там же], я интерпретирую следующим образом: дело труда вовсе не обстоит так, что, производя вещи, производят отношения, напротив, ради уже определенным образом сложившихся отношений производятся вещи. Бодрийяр справедливо акцентирует внимание на том факте, что «"демократическая" идеология социального прогресса» [3, с. 29] поддерживает мифологию потребностей, которая сама выступает в качестве производительной силы, но этот процесс является формой прикрытия обычного властолюбивого стяжательства [там же, с. 120]. Упрощая и сужая смысл сказанного Бодрийяром о конце реальной силы труда, можно понять философа так, что населению демократической ойкумены брошена кость. Иначе говоря, вместо действительных свобод, ожидаемых в результате череды революций, человеку кто-то как будто бы подсунул право быть обладателем различного барахла как материального, так и виртуального. Колбасные ряды и гаджеты, т.е. безделушки, предстали в обманчивом облачении равенства социальных возможностей. В том, что в таком представлении о демократии есть правда, у меня нет сомнений.

И тем не менее, мы не должны представлять дело труда только таким образом, что человек может работать в ущерб собственному здоровью и даже здравомыслию лишь из-за того, что другой человек каким-то образом манипулирует им или, наоборот, только за тем, чтобы в необходимости «*притворного* рабства», как говорит Бодрийяр [3, с. 88], самому быть умелым манипулятором. Подобные взгляды перенасыщены социологизмом, хотя Бодрийяр и пытается именно от него откреститься. Взгляд на замену труда ритуалом только как на подновленное средство сохранения контроля и иерархии является еще одним философско-социологическим преувеличением. Точно так же, согласно меткому толкованию А. Кожева, «Господин и Раб являются лишь логическими "принципами", не существующими в чистом виде» [4, с. 303].

Безусловно, для всякого философского концепта характерен демарш и надуманность. Философ рисует схему реальности. Недаром Бодрийяр, например, повествуя о социальных страстях людей, применяет по отношению к ним

понятие «социальные актанты» [3, с. 29]. То есть философы, используя определенную терминологию, сами достаточно ясно дают понять, что предлагают гипотезы. И мы должны себе постоянно напоминать, что прислушиваясь к сказаниям философов, не следует путать их с инструкциями по применению к живущей личности. Опасность кроется в том, что приурочивая саму производимую им работу только к социальному иезуитству, эксплуатации, индивидуум как будто обязан постоянно восстанавливать легенду о «кукловоде», который обволакивает его время ускользающей прибавочной стоимостью для того, чтобы умыкнуть это время. Уповающий на кукловода и, зачастую, проклинающий этот фантом индивидуум тем самым не учитывает себя как единовластного носителя только ему самому доступной творческой силы. Эта сила может казаться ничтожной, однако в масштабах конкретного человека, благодарно к ней относящегося, она приобретает грандиозное значение. Эта сила предоставляется обузой времени, которое так или иначе все равно хочется занять любому человеку, причем, зачастую, вне какой-либо связи с социальным ранжированием. Нельзя забывать, что социальным взаимодействием, или символическим обменом, на который склоняют нас пенять некоторые работы Бодрийяра, реальность человека не ограничена. Бодрийяр вещает о «наивном большинстве» [3, с. 50], которое облапошено «иерархическим ухищрением» [там же, с. 91]. Да, так уж повелось, что всегда, когда хотят открыть людям глаза на эмансипацию, описывают конструкцию ловушек, в которые они попали. Иначе говоря, выступая с пожеланиями свободы, философы традиционно твердят о кандалах.

Как призывает Ф. Фукуяма, не следует «подобно Марксу, забывать о бесконечной эластичности человеческих желаний и опасений, которые заставляют человека работать на износ» [5, с. 350]. Слова Фукуямы по поводу «забывчивости» Маркса можно оспаривать цитатами из работ и писем самого же Маркса. Однако природа человеческих желаний, действительно, предстает очень сложной. Разнообразие желаний и предпринимаемых человеком предосторожностей оказывается важным стимулом труда. Но бесконечная эластичность желаний и ожиданий человека, о которой Фукуяма судит как о причине изнашивающей работы, и сама является, прежде всего, следствием ощущаемого человеком избытка времени.

Можно страдать от зубной боли, в страхе бежать от агрессивной собаки и таким образом, вовсе не трудясь, оставаться занятым. С другой стороны, любой труд приобретает у человека значение траты времени. Возможно, поэтому человек обычно ждет окончания рабочего часа, но только затем, чтобы быть занятым чем-либо другим, хотя бы сном. У человека совершенная бездеятельность, связанная со сном, является не только биологической потребностью, как у животного, но и признаком дополнительной занятости. Иными словами, человече-

ский труд – это всегда занятость, в то время как занятость часто никак не связана с трудом. Можно сказать, что труд для человека является одним из оптимальных спускных клапанов времени, и это вне всяких социальных статусов.

На достаточности настоящего времени зиждется совершенный цинизм бестии, который, по выражению Ф. Ницше, составляет ее счастье [6, с. 232]. Человек, напротив, то и дело как бы занимает у будущего, потому что его тяготит настоящее. Животное самодостаточно. Если же какой-либо человек твердит, что он самодостаточен, то следует его простить, потому что в этом невротическом порыве он всего-навсего пользуется неуклюжим способом налаживания социальных связей. Труд же, наоборот, – один из самых эффективных рецептов коммуникации. Повторюсь, однако, что ни потребность в продукте, ни коммуникация не кажутся мне исходными причинами труда человеческого. Продукт и общественные отношения есть, напротив, результат труда, занимающий место его причины. Следует сказать поэтому, что инновации могут касаться только трудовых отношений. С точки же зрения занятости, инновации неразличимы как раз потому, что любая новизна, вторгшаяся в трудовые отношения, способна обеспечить трату времени ровно настолько, насколько время тратиться и при отсутствии новизны. Таким образом, занятости, понятой как неизбежная трата времени, нововведения безразличны.

Литература

1. Маркс К. и Энгельс Ф. Сочинения. 2-е издание. Т. 23. М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. 908 с.
2. Бодрийяр Ж. Символический обмен и смерть – 4-е изд. М.: «Добросвет», «Издательство ”КДУ”», 2011. 392 с.
3. Бодрийяр Ж. К критике политической экономии знака / пер. с фр. Д. Кралечкин. М.: Академический Проект, 2007. 335 с.
4. Кожев А. Атеизм и другие работы / Пер. с фр. А. М. Руткевича и др. М.: Праксис, 2006. 512 с.
5. Фукуяма Ф. Конец истории и последний человек / Фрэнсис Фукуяма; пер. с анг. М.Б. Левина. М.: АСТ: АСТ МОСКВА: Полиграфиздат, 2010. 588 с.
6. Ницше Ф. Собрание сочинений: В 5 т. Т.1/Пер. с нем. Я. Бермана, Т. Гейликмана, Г. Рачинского, С. Франка. СПб.: Азбука, Азбука-Аттикус, 2011. 480 с.

РОЛЬ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В.Ю. Бочаров
Самарский государственный университет

В представленной статье, на основе данных мониторинговых исследований социально-трудовой сферы сельского хозяйства проведенных в 2011 г. и 2013 г. в одном из поволжских регионов, дается анализ роли коллективных договоров в регулировании трудовых отношений на сельскохозяйственных предприятиях (коллективных хозяйствах).

In presented article, on the basis of the given monitoring researches of social-labour sphere of agriculture in 2011 and 2013 in one of the Volga regions, is given the analysis of the role of collective agreements in the regulation of labour relations in the agricultural enterprises (collective farms).

Ключевые слова: мониторинг социально-трудовой сферы, сельскохозяйственное предприятие, коллективный договор, трудовые отношения

Key words: monitoring research of social-labour sphere, agricultural enterprise, collective agreement, labour relations

Исследованиям проблем трудовых отношений в сельскохозяйственных предприятиях (коллективных хозяйствах) в последние годы уделяется, на наш взгляд, недостаточное внимание. Гораздо чаще в исследовательском фокусе оказываются трудовые отношения на предприятиях промышленности и в организациях иных сфер экономической деятельности, осуществляемой в городских условиях. Между тем, трудовая деятельность на селе имеет существенные отличия от, например, заводской занятости. Среди таких отличий можно отметить: сезонно-климатический характер занятости; организацию трудового процесса, связанную с необходимостью поддержания плодородия земли и/или продуктивности сельскохозяйственных животных; специфику самих объектов трудовой деятельности. Кроме того, необходимо учитывать, что для достаточно большого количества наемных работников сельхозпредприятий (около 45%, по данным исследования 2013 г.), труд осуществляется на сданной в аренду коллективному хозяйству своей земле, пайщиками которой они являются.

В 2011 и 2013 гг. НИИ социальных технологий СамГУ были проведены очередные комплексные социально-экономические исследования состояния

социально-трудовой сферы сельскохозяйственных предприятий (коллективных хозяйств) в рамках мониторинга социально-трудовой сферы сельского хозяйства. В ходе каждого из этих исследований был осуществлен анкетный опрос работников сельхозпредприятий и проведены интервью с работниками и руководителями этих предприятий, а также специалистами муниципальных управлений сельского хозяйства (всего в каждом из этих исследований приняло участие около 700 респондентов)[1]. Одной из задач мониторинговых исследований была задача оценки роли коллективных договоров в регулировании трудовых отношений на сельхозпредприятиях.

Переходя к анализу данных исследований, отметим, что наличие коллективного договора является важным инструментом решения конфликтов в сфере трудовых отношений, в определении ответственности сторон в самых различных ситуациях. Коллективный договор создает уверенность у работников в справедливости действий руководства сельхозпредприятия, дает им право требовать справедливого отношения к себе и в то же время устраняет причины необоснованных конфликтов. Между тем официальные данные свидетельствуют о существовании тенденции отказа от использования коллективных договоров в регулировании трудовых отношений на сельхозпредприятиях, о чем свидетельствует сокращение доли работников, защищенных коллективными договорами (по данным регионального министерства труда, занятости и миграционной политики: на 01.07.2013 – 44,9%; на 01.07.2011 – 48%; на 01.07.2007 – 53,5%). Подтверждают эту тенденцию и данные, полученные в ходе опросов работников сельхозпредприятий проведенных в 2011 и 2013 гг.

Для анализа состояния коллективно-договорной практики на сельхозпредприятиях в исследованиях 2011 и 2013 гг. использовались следующие показатели: 1) информированность работников о наличии коллективного договора; 2) степень соответствия его содержания интересам работников; 3) степень его выполнения со стороны работодателя.

В ходе опроса 2013 г. почти 2/3 (64,4%) работников отметили, что на их сельхозпредприятии действует коллективный договор (в 2011 г. – 66,3%). Отметим, что не во всех сельхозпредприятиях, где проходил опрос, были заключены коллективные договоры. Наряду с этим далеко не все опрошенные были информированы о наличии в организации коллективного договора, что снижает его влияние на реальные трудовые отношения в коллективных хозяйствах (табл. 1).

[1] Методологию и программу мониторинговых исследований сельскохозяйственных предприятий (коллективных хозяйств), а также полученные ранее результаты подробно см.: [1,2].

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос: «Заключен ли в вашем сельхозпредприятии коллективный договор между работниками и администрацией?» (в процентах к числу опрошенных)

	Да, заключен на…2011 г. …2013 г.	Заключен на длительный срок, в том числе и на этот год	Коллективный договор не заключен	Мне это не известно	ИТОГО
Данные опроса 2011 г.	38,9	27,4	9,7	24,0	100,0
Данные опроса 2013 г.	45,3	19,1	12,3	23,3	100,0

Важную роль играет то, насколько в действующем коллективном договоре отражены интересы работников. Для выяснения этого респондентам, указавшим, что коллективный договор действует на их сельхозпредприятии, задавался следующий вопрос: «*Если договор заключён, то учитываются ли, по вашему мнению, в нём ваши интересы?*». Распределение ответов на него представлено в таблице 2.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «Если договор заключён, то учитываются ли, по вашему мнению, в нём ваши интересы?» (в процентах к числу заявивших, что колдоговор в их коллективном хозяйстве заключён)

	Учитываются в той или иной мере	Не учитываются	Я не знаком/а с содержанием коллективного договора	Итого
Данные опроса 2011 г.	71,3	5,9	22,8	100,0
Данные опроса 2013 г.	67,4	8,1	24,5	100,0

Более 2/3 опрошенных и в 2011 г. и в 2013 г. отметили, что их интересы в коллективном договоре в той или иной мере учитываются. В то же время нельзя не отметить, что почти каждый четвертый ничего не знает о содержании коллективного договора, действующего в их коллективном хозяйстве.

Руководители сельхозпредприятий, в которых действовал заключенный коллективный договор, по-разному характеризовали интерес работников к коллективному договору. Одни руководители утверждали, что их подчиненные

мало интересуются коллективным договором и процедурой его заключения: «*В общем-то, можно сказать, это формально. Инициатива идет с нашей стороны, со стороны администрации, чтобы подготовить его, заключить, зарегистрировать*».

Другие руководители говорили об интересе к коллективным договорам только со стороны отдельных групп работников: «*Им интересуются ИТР работники и бухгалтерия, а механизаторы и конюхи – нет. Отдел кадров представляет интересы работников, и я как руководитель подписываю текст*».

При этом в некоторых интервью делался акцент на наличии неформальных отношений между руководителем коллективного хозяйства и подчиненными, что превращает, по мнению респондентов, сам коллективный договор в излишнюю формальность: *«Вот коллектив же небольшой, с каждым встречаемся ежедневно, у механизаторов в гараже каждое утро бываю. Все решается у нас, как в одной семье. Это же деревня, мы все друг друга знаем»*.

Тем не менее, в ряде интервью звучали мнения, что работники активно интересуются содержанием коллективного договора и участвуют в процедуре его составления: «*Всё под диктовку работников записываем, все это обсуждается. Пожеланий у них особенных нет... Вот предоставление отпуска. Если человек 8 лет у нас проработал и замечаний к нему нет, то дополнительный отпуск ему положен. Обеспечение спецодеждой, обеспечение условий труда, материальная помощь, на похороны или при рождении ребенка»*.

В интервью рядовые работники коллективных хозяйств единодушно высказывали мнение, что больше всего в содержании коллективных договоров их интересуют льготы и помощь в ведении личного подсобного хозяйства (ЛПХ). Причем, те из работников, кто является пайщиками своих коллективных хозяйств, подчеркивали, что в коллективном договоре содержатся нормы выплат за пользование хозяйством их паем. Ими подчеркивалось, что главным образом, такие выплаты осуществляются натуральными продуктами для нужд ЛПХ.

Еще один важный момент, характеризующий состояние коллективно-договорной практики, заключается в выполнении обязательств сторонами коллективного договора. Доля тех, кто сообщил исследователям, что коллективный договор на их сельхозпредприятии выполняется, сократилась в 2013 г., по сравнению с 2011 г., с 70,3% до 66,2%. Очевидно, что это произошло за счет увеличения доли неинформированных респондентов, которая увеличилась с 23,5% в 2011 г. до 28,3% в 2013 г. (табл. 3).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, выполняется ли в вашем коллективном хозяйстве заключенный коллективный договор?» (в процентах к числу заявивших, что колдоговор в их коллективном хозяйстве заключён)

	Выполняется полностью или по большей части	Совсем или в основном не выполняется	Мне это неизвестно	Итого
Данные опроса 2011 г.	70,3	6,2	23,5	100,0
Данные опроса 2013 г.	66,2	5,5	28,3	100,0

Таким образом, необходимо отметить снижение всех показателей состояния коллективно-договорной практики на сельхозпредприятиях, а соответственно снижение роли коллективных договоров в регулировании трудовых отношений в коллективных хозяйствах в 2013 г., по сравнению с данными опроса 2011 г. Между тем, необходимо учитывать, что если ставится задача повышения эффективности работы коллективных хозяйств, то это повышение, независимо от техники, новых пород скота и сортов семян, будет зависеть от качества работы людей, работников коллективных хозяйств. Добиться такой отдачи невозможно, если относиться к работнику, как к бессловесному «батраку», мнение которого никого не интересует, которого руководитель хозяйства не считает нужным о чем-то спрашивать и о чем-то с ним советоваться. Одним из инструментов диалога между работодателем и работниками наемного труда является коллективный договор. Руководителям надо учиться использовать его для постоянного диалога с работниками, для достижения высокого качества их труда. Пока же они в своем большинстве рассматривают коллективный договор как лишнюю «обязаловку». Поэтому, как правило, сегодня само наличие коллективного договора является признаком лишь крупного благополучного сельскохозяйственного предприятия, сохраняющего и культивирующего традиции советского патернализма.

Литература

1. Бочаров В.Ю. Мониторинг социально-трудовой сферы сельского хозяйства Самарской области // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2008. № 11. С. 72–74.
2. Социально-трудовая сфера сельского хозяйства Самарской области: состояние, тенденции, перспективы / под ред. А.Ф. Боковенко, В.Ю. Бочарова, Е.Ф. Молевича. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2010. – 528 с.

СОСТОЯНИЕ РАБОЧЕГО КЛАССА УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ НЕОЛИБЕРАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

В.А. Буткалюк
Институт социологии НАН Украины

Исследуется уровень жизни и качества занятости рабочих современной Украины. Анализируется влияние неолиберального реформирования экономики страны на основные объективные и субъективные показатели качества трудовой жизни и социально-экономического положения рабочих.

The article is devoted to researching the quality of working life of workers in modern Ukraine. The author analyzes the impact of neoliberal reform of the economy on the major objective and subjective indicators of quality of working life and socioeconomic status of the workers in the country.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, уровень занятости, глобальный финансово-экономический кризис, неолиберализм, социально-экономическое положение

Keywords: Quality of working life, the level of employment, the global financial and economic crisis, neoliberalism, socioeconomic status

Прошло более 20 лет с момента перехода плановой экономики Украины на рыночные рельсы и внедрения неолиберальной экономической политики во все сферы жизнедеятельности украинского общества. Наиболее сильно рыночное реформирование коснулось трудовой сферы, так как именно в ней заложены основные противоречия капиталистической экономики. На данном этапе анализ состояния, социально-экономического положения и качества жизни рабочих страны поможет оценить эффективность смены социально-экономической системы в целом и конкретных рыночных реформ, в частности.

Одним из основных индикаторов социально-экономического положения рабочих служит уровень занятости. Со времени старта рыночных реформ безработица стала постоянным спутником жизни украинских граждан. Согласно докладу Государственной службы статистики за 2013 г., уровень безработицы в нашей стране среди трудоспособного населения составил 7,6%, больше половины которых – женщины. Вместе с тем помощь по безработице в прошедшем году получили всего 82,4% от общего количества людей, имеющих официальный статус безработного [1]. При этом необходимо отметить, что уровень зарегистриро-

ванной безработицы в нашей стране существенно меньше по сравнению с реально существующим, зафиксированным социологами на уровне 15-17%.

Включенная в мировую экономическую систему, Украина, имеющая высокий уровень безработицы, не является исключением, это – одна из самых болезненных проблем во всем мире. Так, МОТ в своем Докладе-2013 отметила, что проблемы на рынке труда продолжают носить острый характер и рост безработицы продолжается. По данным этой же организации, число безработных во всем мире в 2013 г. составило более 202 млн. и вырастет еще на 3 млн. в 2014 г. [2, p. 9].

Одним из важнейших показателей положения трудящихся является уровень заработной платы. Так, согласно данным Государственной службы статистики, в январе-ноябре 2013 г. размер среднемесячной номинальной заработной платы составил 3234 грн. (примерно 400 долл. США) [1]. Несмотря на то, что этот показатель в несколько раз превышает уровень прожиточного минимума, в Украине наблюдается достаточно весомая доля тех рабочих семей, которые с трудом борются с бедностью и еле сводят концы с концами. Так, при оценке материального положения своих семей каждый четвертый респондент (29,6%) отметил, что доходов его семье хватает только на продукты питания, делают же сбережения всего 5,1% семей украинских рабочих.

Проблема низкого уровня оплаты труда усугубляется тем, что трудящиеся Украины все чаще сталкиваются с проблемой ее невыплаты. По данным Государственной службы статистики, по состоянию на 1 декабря 2013 г. суммарная задолженность по зарплате в Украине составила 1019,4 млн. грн. [3]. Можно предположить, что разрыв экономического сотрудничества Украины с Российской Федерацией приведет к резкому росту уровня невыплат заработных плат и снижению уровня занятости.

Наряду с низкими заработными платами большинства рабочих украинское общество живет в реалиях колоссального имущественного расслоения: разница доходов самых богатых 10% и самых бедных 10% населения достигает 40:1 [4, с. 13]. Еще больше усилилось расслоение общества в результате глобального кризиса. В то время как большинство трудового населения пострадало в результате кризиса, представители крупного бизнеса существенно повысили свои сверхприбыли. По данным журнала «Forbes», в 2013 г. список самых богатых украинцев пополнился 13 новыми олигархами, а капитал 100 богатейших украинцев вырос по сравнению с прошлым годом на 1 млрд. долл. США – до 55 млрд. дол. США [5]. Это наглядно подтверждает, что «неолиберализм – это стратегия имеющих богатство классов предотвратить падение их богатства и привилегий и расширить их в глобальном масштабе… Неолиберализм не

столько вытесняет государство, сколько переформулирует его, превращая «нацию-государство» в «рыночное государство» [6].

Чтобы наиболее полно и всесторонне оценить влияние неолиберальной политики на качество трудовой жизни рабочих, следует проанализировать данные социологических опросов. С этой целью в рамках исследования темы «*Состояние, проблемы и перспективы рабочего класса в системе социально-экономических отношений современного украинского общества*» (N=1800, 2013) отделом экономической социологии Института социологии НАН Украины совместно с центром «SOCIS» был проведен опрос рабочего класса Украины. В ходе этого опроса только треть опрошенных (35,8%) отметили, что они удовлетворены своим положением в обществе (табл.1).

Таблица 1

Удовлетворенность рабочих положением в обществе (2013, N=1800, %)

Удовлетворены ли Вы своим положением в обществе?	%
Удовлетворен	35,8
Трудно сказать, удовлетворен или нет	35,7
Не удовлетворен	28,5

Что касается мотивации труда современных рабочих Украины, то только каждый пятый представитель рабочего класса (22,6%) отметил, что он работает на сегодняшней работе, так как его устраивает и заработная плата, и характер труда. В то время как каждый четвертый респондент (24,8%) отметил, что его не устраивает ни работа, ни уровень зарплаты, однако никакой другой работы он найти не может (табл. 2).

Таблица 2

Мотивация труда современных рабочих Украины (2013, N=1800, %)

Скажите, почему Вы работаете на данном предприятии?	%
Работа мне по душе и зарплата устраивает	22,6
Работа мне по душе, но зарплата не устраивает	38,5
Работа мне не по душе, но зарплата устраивает	7,4
Ни работа, ни зарплата меня не устраивают, но ничего другого я найти не могу	24,8
Затрудняюсь ответить	6,7

Вместе с тем, в результате опроса было установлено наличие высокой доли рабочих, которые опасаются за возможное ухудшение условий труда. В частности, более половины опрошенных (59,4%) отметили, что они опасаются

увольнения с работы в ближайшем будущем. Перевода на неполный рабочий день опасаются 56,7%, уменьшения зарплаты – 65,1%.

О видении рабочими будущего развития украинского общества можно судить по ответам на вопрос о возможных вариантах изменения социально-экономической модели страны. Можно зафиксировать наличие в среде украинских рабочих ностальгии по советскому прошлому нашей страны. Выбирая возможную модель дальнейшего развития страны, каждый пятый респондент (23,7%) выбрал социалистический строй (как было в СССР), примерно такая же доля ответивших (27,2%) выбрала вариант «социалистический (с устранением недостатков, имевших место в бывших социалистических странах)», «социалистический (как в современном Китае)» выбрали 8,7% опрошенных. То есть суммарная доля респондентов, выбравших социалистический вариант развития страны в той или иной модификации, равняется 59,6%. Неолиберальную модель развития по типу США и Великобритании, которую на протяжении более двадцати лет навязывают нашей стране, выбрал только каждый десятый респондент (10,1%).

Таким образом, даже краткий анализ состояния рабочего класса страны свидетельствует о провале навязанной Украине неолиберальной политики, приведшей украинское общество к экономической и социальной катастрофе и породившей такие проблемы, как массовое обнищание населения, имущественное расслоение, отсутствие социальных гарантий, вымирание и т.д. Только отказ от неолиберальной политики и переход к усилению роли государства в регулировании экономики и социально-трудовых отношений с целью более равномерного распределения национального дохода сможет привести к повышению не только материального благосостояния людей труда, а всей совокупности условий, определяющих физическое, психологическое и социальное благополучие трудового народа Украины.

Литература:

1. Праця. Соціально-економічне становище України за 2013 рік. Повідомлення Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua.
2. Global employment trends 2013: Recovering from a second jobs dip / International Labour Office. Geneva: ILO. [Electronic resource] – Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_202326.pdf.

3. Основні показники соціально-економічного розвитку України. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua.
4. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е.М.Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2012. – 404 с.
5. 100 богатейших – 2013. Forbes представляет очередной список 100 самых богатых украинцев. – [Электронный ресурс]. – Режим доступу: http://forbes.ua/business/1351729-100-bogatejshih-2013.
6. Mahmud T. Debt and Discipline: Neoliberal Political Economy and the Working Classes 101 KY. L.J. 1 (2013). [Electronic Resource] / Tayyab Mahmud – Mode of Access: http://digitalcommons.law.seattleu.edu/faculty/125.

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ КОЛЛЕКТИВНЫХ ХОЗЯЙСТВ

Ю.В. Васькина
Самарский государственный университет

Приводятся результаты социологического исследования трудового потенциала работников сельскохозяйственных предприятий Самарской области.

The article presents the results of sociological research of the labour potential of workers of agricultural enterprises of Samara region.

Ключевые слова: трудовой потенциал, работники сельскохозяйственных предприятий, Самарская область

Key words: labour potential, workers of agricultural enterprises, Samara region

В условиях старения населения, территориальной мобильности из сельской местности в город и возрастающего дефицита кадров сельскохозяйственных предприятий особое значение для их эффективной работы приобретает состояние трудового потенциала хозяйств. Оценка трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий проводилась сотрудниками НИИ социальных технологий СамГУ в ходе исследования социально-трудовой сферы сельского хозяйства Самарской области, которое прошло в III квартале 2013 г. на базе коллективных хозяйств области.

Трудовой потенциал интерпретировался авторами исследования как мера наличных ресурсов и возможностей работника, реализуемых в трудовом поведении [1]. К основным показателям трудового потенциала относят возраст, со-

стояние здоровья, уровень образования и квалификации работников. Возраст является одним из важных объективных показателей трудового потенциала. Знание возрастного состава работников необходимо не только для оценки его оптимальности, но и для прогноза дефицита кадров. С возрастом связаны и другие характеристики трудового потенциала – стаж (опыт) работы, состояние здоровья. В ходе исследования были собраны сведения о характеристиках, вся совокупность которых дает представление об объективных показателях состояния трудового потенциала.

Что касается возрастного состава работников, то половина опрошенных работников относятся к предпенсионной возрастной группе, еще треть – к группе 31-45 лет. Незначительно представлены группа пенсионеров и группа молодых работников. По сравнению с 2011 г. возрастная структура работников хозяйств несколько сместилась в сторону более старших возрастов.

Многие руководители обращают внимание на отсутствие молодежи среди работников. Они отмечают, что в селе мало жителей молодого возраста, но и те, кто есть, не хотят работать в хозяйствах. В качестве причин такого нежелания руководители называют низкую зарплату, высокие запросы молодых работников относительно условий труда, наличия жилья. Молодёжи, по словам руководителей, «нужно все и сразу».

Половина опрошенных работников работают в хозяйствах продолжительное время, имея стаж более 15 лет. С 2011 года произошло существенное увеличение доли работников с большим стажем и уменьшение доли тех, кто работают от 3 до 15 лет. Количество "новичков" практически не изменилась.

Большой стаж работы имеет неотъемлемое позитивное последствие для работников и хозяйства – приобретаемый опыт. Тем не менее, длительная работа в условиях труда, характерных для сельского хозяйства преимущественно физический труд часто на открытом воздухе в любые погодные условия оказывают влияние на состояние здоровья. Так, среди работников, только начавших трудовую деятельность, 11,8% отмечают негативное влияние работы на состояние здоровья, а среди работников с большим стажем (более 15 лет), уже более половины (59,4%) сообщают об этом влиянии. В целом же, чуть более половины опрошенных (53,8%) считают состояние здоровья хорошим. За последние 2 года снизилась доля работников, считающих свое здоровье хорошим, и возросла доля затруднившихся с ответом (до 31,6%).

На состояние здоровья оказывают свое негативное влияние, как и по данным прошлых исследований, условия труда в коллективных хозяйствах. Половина опрошенных сообщают о негативном влиянии работы на здоровье. Руководители всех хозяйств отмечали, что работа в сельском хозяйстве в современ-

ных условиях действительно характеризуется значительной долей физического труда, зависимостью от погодных условий, и сообщали о том, что регулярно предпринимают меры по сокращению ручного и физически тяжелого труда. Для этих целей используют современную технику: автоматизируют и механизируют раздачу кормов на фермах, уборку навоза, строят молокопроводы, для механизаторов закупают новую комфортную технику с современной системой управления, шумопонижения и кондиционирования. Руководители оказывают посильную помощь работникам в создании комфортных условий труда, понимая, что именно этот аспект занятости является важным, позволяющим, если не привлекать, то удерживать дефицитные кадры в хозяйстве. Тем не менее, данные опроса позволяют утверждать, что все эти меры по улучшению условий труда пока носят выборочный характер, не являются достаточными и не создают в полной мере условий для сохранения здоровья работников, о чем, в частности, говорит и незначительная доля работников старших возрастов (старше 60 лет) в составе работающих.

Главным недостатком возрастной структуры работников обследованных коллективных хозяйств является, с одной стороны, низкая доля молодых работников в возрасте до 30 лет, что лишает хозяйства перспективы сохранения необходимого для работы трудового потенциала и компенсации неизбежных потерь, связанных с уходом на пенсию работников. С другой стороны, обращает на себя внимание отсутствие необходимых мер, содействующих продолжению работы, достигшими пенсионного возраста, которые составляют в коллективных хозяйствах только 3,7% (в среднем по обеим гендерным группам).

Для оценки трудового потенциала коллективных хозяйств необходимо иметь представление о профессиональной подготовке их работников, что выяснялось в исследовании через вопросы о полученном образовании и посещении курсов повышения квалификации.

Треть работников (35,4%)имеют среднее (в т.ч., неполное) образование, то есть не получили никакой профессии. Еще четверть – с высшим (в т.ч. неоконченным) образованием, остальные 40,2% со средним профессиональным. Работники со средним образованием чаще всего работают на фермах (скотниками, доярками) или механизаторами. Получившие среднее профессиональное образование являются служащими, а с высшим образованием – специалистами.

Большинство опрошенных руководителей хозяйств оценили квалификацию своих работников как достаточную для выполнения трудовых обязанностей, хотя отметили, что желали бы получить квалификацию более высокого уровня. В этой связи они отмечали большое значение продолжения образования, прохождения курсов повышения квалификации, участия в обмене опытом с работни-

ками передовых хозяйств: «*Вот к нам руководители хозяйств приезжают, мы сами обучаемся. Литературу специализированную изучаем. Мы приглашаем инженера к механизаторам, зоотехника к своим зоотехникам. Связываемся с управлением сельского хозяйства района*» (руководитель хозяйства).

Некоторые руководители выразили мнение, что в сельском хозяйстве остаются работать такие люди, которые по своим способностям, образованию и отношению к работе не могут быть востребованы в более престижных местах работы. Руководителей не устраивает не столько уровень образования и квалификации этих работников, сколько их неспособность быстрого реагирования на поступающие распоряжения, негибкость мышления и нерасторопность. Способность к обучению таких работников они оценивают негативно и считают, что отправлять их на курсы повышения квалификации бесперспективно. Следует отметить, что такого мнения придерживается меньшинство опрошенных руководителей хозяйств.

Руководители высказывали и такое мнение, что прохождение повышения квалификации необходимо прежде всего для специалистов, в меньшей степени для рабочих категорий. Выражались сомнения и относительно целесообразности применения интернет-технологий для обучения рабочих. Уровень компьютерной грамотности и образ жизни сельского жителя часто не позволяет им получать необходимые знания с помощью новых средств коммуникации.

Данные опроса свидетельствуют о том, что в коллективных хозяйствах не выдерживается рекомендация прохождения повышения квалификации не реже одного раза в 5 лет. Две трети опрошенных за последние 5 лет не проходили профессионального обучения. По сравнению с 2011 г. доля прошедших обучение стала выше, но все равно основная масса работников не обновляет своих знаний. Эта ситуация обостряется и распространенным среди почти половины опрошенных мнением о том, что у них нет необходимости повышать свою квалификацию

Необходимость приобретения новых знаний признают столько же работников (42,8%), сколько и отрицают ее (43,8%). В основном, стремление повысить уровень квалификации характерно для молодых работников: среди тех, кому меньше 30 лет, признают необходимость повышения квалификации 58,5%, а среди работников предпенсионного возраста – 38,2%. По сравнению с 2011 г. доля признающих необходимость повышения квалификации выросла вдвое.

Однако участвующие в курсах повышения квалификации работники невысоко оценивают их полезность. Более половины опрошенных затруднились оценить качество профессиональной учебы, еще пятая часть сообщила о том, что учеба плохо организована. Только четверть респондентов считают учебу органи-

зованной относительно хорошо. Доля положительных оценок за 2 года выросла незначительно – на 6,8%. Существенно сократилась доля ответов о том, что учеба не организована совсем, но в 2 раза чаще работники стали затрудняться с ответом, по-видимому, из-за низкой информированности о содержании обучения.

Можно сделать вывод, что имея достаточно квалифицированных работников (по оценке руководителей хозяйств), сельхозпредприятия мало заботятся об обновлении и повышении уровня знаний своих работников, не развивают их образовательный потенциал, хотя, по мнению большинства специалистов районных управлений, условия для этого в районах созданы.

Литература:

1. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. – СПб.: Наука, 2006.

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

Ю.В. Габелко
Белгородский государственный национальный исследовательский университет

Социальное партнерство выступает как тип регулирования социально-трудовых отношений. Проблемы формирования социального партнерства являются актуальными в современном обществе. Разработка и изучение этой сферы обещает дать заметные положительные результаты и в дальнейшем позволить эффективно реализовывать социальное партнерство. В силу своей значимости этот опыт может быть интересен для многих регионов нашей страны.

Social partnership acts as a type of regulation of social and labor relations. Problems of formation of social partnership are relevant in today's society. The development and study of this scope promises to give noticeable positive results in the future to allow efficient implementation of social partnership. Because of its importance, this experience may be of interest to many regions of our country.

Ключевые слова: социальное партнерство, наемные работники, работодатели, трипартизм

Keywords: social partnership, employees, employers, tripartism

В период реформирования общества, появления многообразных форм собственности и продолжающегося ее передела проблема цивилизованного регулирования отношений в социально-трудовой сфере становится важнейшим направлением социально-экономического развития страны. Это предполагает необходимость обеспечения согласования интересов наемных работников, работодателей, органов государственной власти и местного самоуправления путем достижения консенсуса, выработки и осуществления единой, согласованной позиции. Реализация этой задачи возможна в рамках нового типа регулирования социально-трудовых отношений - социального партнерства [1, с. 131].

В России сформировалась достаточно стройная система институтов социального партнерства, предполагающая наличие трехсторонних комиссий на федеральном и региональном уровнях, находящая выражение в достигнутых соглашениях.

Начиная с 1992 г., в РФ принят ряд законодательных актов и положений, регламентирующих виды, формы и порядок регулирования социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства.

Практическое применение системы социального партнерства на уровне предприятия и обеспечение баланса, прежде всего, экономических интересов работодателя и наемных работников до сих пор является сложно разрешимой задачей для большинства российских предприятий.

На первых этапах становления капиталистических отношений элементы социального партнерства находили выражение в повседневном взаимодействии работника и работодателя. Долгое время они не были объектом научного исследования, хотя некоторые суждения относительно этих элементов можно увидеть в работах многих ученых, которые хотели осмыслить сущность общественных отношений в эпоху зарождения капиталистического способа производства [2, с. 123].

Разработка теории социального партнерства тесно взаимосвязана с проблемами конфликта. Социальное партнерство возникает из конфликта, а именно, на этапе начала поиска путей его урегулирования или разрешения на основе согласования интересов, позиций конфликтующих сторон, достижения компромисса, консенсуса, установления согласия. Государственный деятель Никколо Макиавелли (1469 – 1527гг.) один из первых попытался провести системный анализ социальных конфликтов и способов воздействия на них. Он выделял в конфликте кроме разрушительной функции, ещё и созидательную. Макиавелли, считал, что на конфликт нужно уметь правильно воздействовать, и это должно делать государство.

Во второй половине XIX в. возникают и развиваются теоретические школы, направления, противопоставляющие социальному партнерству идею классовой борьбы, антагонистической непримиримости в отношениях между трудом и капиталом. Эти школы и направления представляются в основном марксистское направление.

В 80-90-е гг. XIX века в России разрабатывается фабричное и заводское законодательство, в практику вводятся расчетные книжки работников, в них формулируются отдельные положения трудовых отношений работника и работодателя. С началом XX столетия распространение получает заключение коллективных договоров и отраслевых соглашений.

Таким образом, теория социального партнерства, цивилизованного регулирования противоречий между трудом и капиталом, формирующаяся в течение нескольких столетий, получает реальное воплощение в качестве важнейшего компонента социально-трудовых отношений.

Социальное партнерство – система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей. Развитие социального партнерства в его различных формах – важная составная часть процесса усиления социальной направленности современной рыночной экономики, ее социализации. В системе социального партнерства интересы работников представлены, как правило, профсоюзами, интересы работодателей союзами предпринимателей. В так называемом трипартистском ее варианте третьим непосредственным участником процесса согласования интересов выступает государство, которое одновременно является и гарантом выполнения принятых соглашений. Согласование интересов достигается путем переговорного процесса, в ходе которого стороны договариваются об условиях труда и его оплате, о социальных гарантиях работникам и их роли в деятельности предприятия [3, с. 56].

Развитие системы социального партнерства создает возможность достижения относительного баланса интересов работников и работодателей на основе сотрудничества, компромисса, ведет к социальному консенсусу. Оно служит действенным инструментом сочетания экономической эффективности и социальной справедливости [2, с. 196].

В России система социального партнерства в его трипартистском варианте еще только делает первые шаги. Главное – не задействованы механизмы, обеспечивающие реализацию достигнутых соглашений. Вместе с тем в отдельных отраслях (например, в угольной) выполнение отраслевых тарифных соглашений уже привело к некоторому улучшению материального положения рабочих и росту производства.

Основными принципами социального партнерства являются равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе, соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений, контроль за выполнением принятых коллективных договоров, ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений [4, с. 87].

Принципы социального партнерства заключаются в цивилизованном регулировании социально-трудовых отношений, в налаживании нормальных партнерских взаимоотношений между наемными работниками и работодателями при посредничестве государства. В мировой практике имеется богатый и проверенный временем опыт переговорной политики как "трипартизма", так и двухсторонних переговорных отношений.

Основные принципы социального партнерства и механизмы его реализации определены Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях", федеральными законами: "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", "О внесении изменений и дополнений в Закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях", рядом других законодательных актов. В соответствии с ними действует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), ее отраслевые и региональные комиссии. На протяжении ряда лет подписываются Генеральное соглашение, отраслевые, межотраслевые и региональные тарифные соглашения (правовые акты, устанавливающие нормы оплаты и др. условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли).

В России начало процесса развития социального партнерства было положено Указом Президента РФ "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)" от 21 ноября 1991 года.

Социальное партнерство способно разрешить многие противоречия, возникающие в социально-трудовой сфере (в частности, между государством и бизнесом, государством и работниками и др.). Однако оно не в состоянии снять главное противоречие в условиях господства частной собственности – между трудом и капиталом.

В заключение можно сказать, что в социальном партнерстве следует учитывать нестабильность мирового рынка и ограниченность внутреннего рынка.

При этом работодатели обязаны строго соблюдать требования этики бизнеса и социальной ответственности, обеспечив конкурентоспособность продукции на основе оптимизации инвестиций в основной и человеческий капитал. Именно инвестиции работодателей в развитие персонала должны обеспечить создание здоровых и безопасных условий труда, совершенствование систем и повышение уровня оплаты труда, улучшение медицинского обслуживания, организации общественного питания и профессиональной подготовки.

Литература

1. Зинченко Г.П. Социальное партнерство / Г.П. Зинченко. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°»; Академцентр, 2009. – 224 с.
2. Калашников С.В. Очерки теории социального государства / С.В. Калашников. - М.: Экономика, 2006. – 179 с.
3. Лушников, А.М. Курс трудового права / А.М. Лушников. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 180 с.
4. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. М.: Экзамен, 2001. – 290 с.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И РИСКИ

И.М. Дудина

Ярославский государственный университет им П.Г. Демидова

Рассматривается социальное партнерство в современном обществе риска. Выделяются основные субъекты социального партнерства и характер их взаимодействия. Определяется влияние различных стратегий управления рисками в рамках социального партнерства на структуру управления в целом.

This article examines the social partnership in the modern risk society. Highlights the main subjects of social partnership and the nature of their interaction. Determined the effect of various risk management strategies in the framework of social partnership on the management structure as a whole.

Ключевые слова: социальное партнерство, риск, общество риска, бизнес, население, государство, безопасность

Key words: social partnership, risk, risk society, business, population, government, security

Социальное партнерство, с точки зрения социальных теорий, представляет собой динамический процесс, включающий в себя ряд последовательных действий субъектов по отношению друг к другу. В основе такого определения лежат теория социального обмена и теория власти. Они позволяют обозначить два ключевых фактора социального партнерства – доверие и власть. Доверие – вера одной из сторон в положительные последствия для участников партнерства от действий другой стороны, а также отсутствие неожиданных действий, которые способствуют отрицательным результатам. Власть – определенная зависимость между сторонами. Если теория социального обмена при объяснении взаимодействия между участниками партнерства оперирует концепцией доверия, то политическая теория власти оперирует концепцией власти, обусловленной предложением ценных ресурсов [1].

На наш взгляд, характер взаимодействия субъектов социального партнерства определяется тем, какой фактор – доверие или власть – является преобладающим.

Социальное партнерство, его становление и развитие возможно при осуществлении принципа гармонизации интересов сторон. В качестве участников социального партнерства выступают: население, бизнес и государство. Необходимо отметить, что краткосрочные интересы бизнеса и населения различны. Бизнес стремится к эффективности, а, следовательно, к концентрации благ у наиболее успешных субъектов экономики. Население же заинтересовано в справедливости, то есть в более равномерном распределении благ. Государство, в свою очередь, в целях достижения долгосрочного успеха общества в целом должно определять пропорцию между эффективностью и справедливостью. Заметим, что при осуществлении социального партнерства выделенными субъектами важно не забывать об основополагающей роли доверия и власти, а именно об их паритете. Если во взаимоотношениях между населением, бизнесом и государством будет отсутствовать один из этих факторов, то будет невозможно говорить об эффективном социальном партнерстве.

Социальное партнерство является эффективным способом решения многих проблем в различных сферах жизнедеятельности общества. Но стоит отметить, что существование социального партнерства как института не является гарантией решения проблем и получения необходимых результатов. В связи с наличием в любом обществе различных социальных сил и групп, обладающих собственными интересами, можно говорить о том, что их деятельность на всех уровнях социальной организации в той или иной степени пронизана риском [2]. Риск – это «целенаправленное поведение социального субъекта, осуществляемое в обстоятельствах неопределенности ожидаемых исходов» [3, с. 124]. Как

известно, общество риска производит как риски, так и блага. В определении О.Н. Яницкого, общество риска – это «такой взгляд на характер созидания общественной жизни, когда производство благ и действий, достижений и потерь трактуются как две – онтологически и гносеологически – равнозначные стороны данного процесса» [4, с. 6].

Возрастающая величина рисков несет не только новые возможности, но и увеличивает ощущение нестабильности и тревожности в обществе. Можно назвать несколько основных факторов, определяющих условия неопределенности, которые связаны с рисками:

- резкие изменения внешней среды, не известные к началу совместной деятельности;
- принципиальная невозможность тотального учета всех условий взаимодействия объекта и субъекта деятельности;
- смена мотивов, целей и методов деятельности взаимодействующих субъектов;
- наличие выявленных и латентных ресурсов, интересов и собственных целей каждого из субъектов партнерства [5].

Доверие и власть, помимо прочего, являются основой взаимной социальной и функциональной связи бизнеса, в лице предпринимателя с населением (потребителем), от которого зависят его прибыль, благополучие и перспектива деятельности. Государство в этих взаимоотношениях также играет значительную роль и может выступать как помощником, так и противником, в зависимости от ситуации.

В результате такого взаимодействия складываются отношения социального партнерства и вырабатывается идеология сотрудничества во всех сферах жизнедеятельности общества.

Грамотное сочетание факторов доверия и власти и использование стратегий управления рисками, таких как сознательное ограничение производства рисков, поддержание легитимного социального порядка и «нормального» образа жизни в экономической сфере, отказ от силового решения экономических проблем, свободное принятие этических ограничений, сохранение материальных и интеллектуальных ресурсов общества позволит добиться эффективного функционирования института социального партнерства.

Реалии современной социально-экономической ситуации, сопряжённые с небывало высокой степенью риска при принятии любых решений, заставляют искать возможный вариант подхода к позитивным изменениям российского общества. «Безопасность все более становится ориентиром деятельности социальных акторов и социальных институтов» [4, с. 14]. В условиях рыночных

отношений, требующих совершенствования нравственно-ценностной платформы существования, наиболее устойчивыми оказываются люди, способные к инновационной деятельности. Ориентация общества на творческое самосозидание включает более высокие и сложные процессы, связанные с интеллектуальной активностью, постановкой целей, принятием ответственных решений [6].

Создаваемая при этом структура управления должна меняться качественно. Основным условием взаимодействия субъектов будет принятие коллективного решения, которое отражает интересы участников и способствует сокращению взаимных разногласий. Партнерство будет успешным лишь в случае гармоничного соотношения интересов действующих субъектов, базирующихся на паритете доверия и власти.

Литературы

1. Грекова Г.И., Киварина М.В., Кузьмин А.В., Руденко К.А. Взаимодействие предпринимательских структур, власти и населения в системе социального партнерства / НовГУ имени Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2010. – 242 с.
2. Альгин А.П. Риск и его роль в общественной жизни. – М.: Мысль, 1989. – 187 с.
3. Зубков В.И. Проблемное поле социологической теории риска // СОЦИС. – 2001. – № 6. – С. 123-127.
4. Яницкий О.Н. Россия как общество риска: методология анализа и контуры концепции // ОНС. – 2004. – № 2. – С. 6. – С. 5–15.
5. Фигуровская Ю.Е. Социально-философский анализ партнерства как феномена инновационного общества: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата философских наук: специальность 09.00.11 <Социальная философия> / Фигуровская Юлия Евгеньевна; [Твер. гос. техн. ун-т]. - Тверь: 2010. URL: university.tversu.ru/aspirants/abstracts/docsNew/.../02-02-2010-1.doc (дата обращения: 29.03.2014)
6. Сильнова Е.И. Социальные образы-типы в российском обществе риска //Фундаментальные исследования. – 2013. – № 11 (часть 3). – стр. 605-610; URL: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=10002441 (дата обращения: 29.03.2014).

АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМ ЗАНЯТОСТИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

С.Л. Иваньковский
Нижегородский государственный университет им. Н И. Лобачевского

Рассматриваются аспекты состояния трудовых ресурсов региона и необходимость повышения их конкурентоспособности для развития инновационной экономики России.

This publication discusses aspects of the state of labor resources in the region and the need to improve the competitiveness for the innovation economy in Russia.

Ключевые слова: конкурентоспособность трудовых ресурсов, рынок труда, инновационная экономика

Key words: the competitiveness of the labor force, labor market, innovative economy

Стратегия социально-экономического развития Российской Федерации, разработанная Правительством на среднесрочную перспективу, направлена на обеспечение устойчивого повышения уровня жизни населения и развитие инновационной экономики страны, снижение социального неравенства. Достижение этих целей возможно при значительном повышении конкурентоспособности России и регионов, в частности Нижегородской области, поощрение инноваторов, расширение бизнеса и предпринимательства, развитие человеческого капитала и трудовых ресурсов.

Одним из приоритетов социально-экономического развития страны на ближайшую перспективу является совершенствование конкурентоспособности трудовых ресурсов региона, первоочередная цель которой состоит в обеспечении всех секторов развивающейся отечественной экономики высококвалифицированными кадрами в полном соответствии с текущими и перспективными потребностями рынка труда.

Конкурентоспособность трудовых ресурсов – это способность выигрывать соперничество, на рынке труда желаемое рабочее место за счет наилучшего соответствия сформированных компетенций и профессиональных качеств будущего работника объективным требованиям рабочего места и разнообразным требованиям работодателя.

Конкурентоспособность трудовых ресурсов, сопряженных с этапами формирования и оценки конкурентоспособности в ходе образовательной и по-

слеобразовательной деятельности индивида, показанных на рисунке 1, позволят выделить три разновидности конкурентоспособности: потенциальная, фактическая, реализованная.

Следует отметить, что для традиционных моделей, отражающих процессы подготовки и «потребления» – реализации в ходе трудовой деятельности специалистов, характерно практически автономное существование подсистем высшего образования и рынка труда, что снижает конкурентоспособность выпускников вузов.

В настоящее время состояние рынка труда Нижегородской области в целом характеризуется как благополучное, показатели регистрируемой безработицы одни из самых низких среди субъектов Приволжского федерального округа и по всей России в среднем. По данным Росстата за 2013 год, в Нижегородской области этот показатель равен 4,3%.

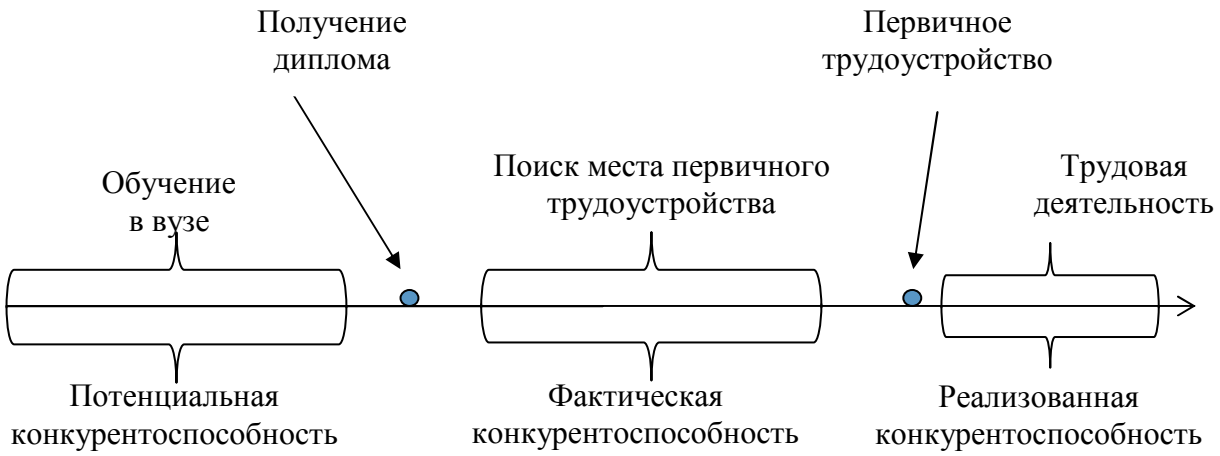


Рис. 1. Реализация типов конкурентоспособности трудового ресурса

Несмотря на относительно благополучную ситуацию с занятостью населения, рынок труда Нижегородской области характеризуется дифференциацией территорий по показателям уровня безработицы и ее продолжительности, территориальной, профессионально-квалификационной диспропорциями спроса и предложения рабочей силы.

Разница между самым высоким и самым низким уровнем регистрируемой безработицы среди муниципальных образований области составила в 2012 г. 6,5 раза (в 2011 г. – 4,1 раза). Отмечено улучшение ситуации с занятостью населения моногородов, на территории которых размещаются градообразующие предприятия. В течение 2011 – 2012 гг. в моногородах Балахна, Заволжье, Княгинино, Сергач, Шахунья уровень регистрируемой безработицы превышал среднеобластной в 1,5 раза. Осуществление дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда, в которых приняли участие более 3

тыс. человек, и реализация комплексных инвестиционных планов модернизации позволили снизить уровень регистрируемой безработицы и коэффициент напряженности на рынке труда в большинстве моногородов в 1,5-2 раза.

Стоит подчеркнуть, что количественные характеристики трудовых ресурсов находятся в прямой зависимости от целого ряда «внешних факторов»: природно-климатический, демографический, экономический и социальный (качественных характеристик трудового потенциала).

В структуре трудоспособного населения наибольший удельный вес – 54,8% имеет самая активная группа работников, чей возраст находится в пределах от 30 до 49 лет. Доля потенциальных работников дотрудоспособного возраста составляет в среднем 10%, послетрудоспособного – 20%.

Характеристика трудовых ресурсов по возрастным группам населения Нижегородской области. Так, в таблице 1 показано распределение населения по возрастным группам.

Таблица 1

Состав занятого населения Нижегородской области
по возрастным группам в период с 2007 по 2012 г.
(в среднем за год, в % к численности всего занятого населения
в Нижегородской области).[1]

Период / Возраст	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	Прирост показателя в 2012 г. по отношению к 2008 г.
До 20 лет	2,3	2,1	1,7	0,8	0,8	-1,5
20-29 лет	23,4	23,6	23,1	23,9	24,2	0,8
30-39 лет	23,2	23,6	24,2	24,4	24,9	1,7
40-49 лет	27,8	26,4	25,7	25,9	24,8	-3,0
50-59 лет	19,9	20,7	21,0	21,7	21,8	1,9
60-72 лет	3,4	3,6	4,3	3,4	3,5	0,1
Средний возраст, лет	39,6	39,6	39,9	39,8	39,8	-

Показатели изменения численности населения по всем возрастным группам в целом подтверждают, что доля людских ресурсов моложе трудоспособного возраста за последние десять лет рыночных реформ постоянно снижается, а число людей трудоспособного возраста значительно повышается. При этом удельный вес трудоспособных работников имеет тенденцию к незначительному росту. На основании выполненного исследования можно сделать и общий на-

[1] Регионы России. Основные характеристики субъектов РФ. Нижегородская область. 2012 г.

учный вывод о том, что в современных условиях труд становится одним из весьма дефицитных факторов производства, что требует не только рационального использования трудового потенциала на каждом рабочем месте, но и развития человеческого капитала, в частности, роста образования работников.

К проблемам повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов в условиях развития инновационной экономики региона в сфере занятости в рамках рынка труда в 2008–2013 гг. относятся следующие:

1. сохранение потенциала высококвалифицированных рабочих (повышение конкурентоспособности безработных);
2. диспропорция спроса и предложения рабочей силы на локальных рынках труда;
3. неэффективная занятость (неполная и скрытая занятость);
4. «разрыв» между уровнями общей и регистрируемой безработицы;
5. низкая трудовая мобильность населения;
6. трудоустройство работников реструктурируемых отраслей;
7. низкая конкурентоспособность отдельных категорий граждан;
8. неразвитость системы профориентации школьников, их невысокая мотивация к трудовой деятельности по профессиям, востребованным на рынке труда;
9. слабое развитие системы внутрикорпоративного обучения;
10. слабая постановка (проработка) системы превентивных мер по отношению к занятому населению, находящемуся под риском увольнения;
11. сокращение квалифицированных трудовых ресурсов за счет высокой смертности населения трудоспособного возраста;
12. дефицит профессионально грамотных, готовых к высокой конкурентоспособности на региональном рынке труда;

Для развития высококонкурентоспособных трудовых ресурсов инновационной экономики необходимо развитие передового высокотехнологичного образования с решением большого количества материальных проблем.

СТАТУСНЫЙ РОСТ ИЛИ «ГЕТТО РОЗОВОГО ВОРОТНИЧКА»: ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГРУППА ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДЕТСКИХ САДОВ В СИТУАЦИИ РЕФОРМИРОВАНИЯ

Е.М. Колесникова
Институт социологии РАН, г Москва

Обобщаются результаты исследований социального положения воспитателей детских садов как профессиональной группы, проведенных при участии автора в 2011-2014 гг.

The article summarizes the results of studies of the social status of kindergarten teachers as a professional group, carried out with the participation of the author in 2011-2014.

Ключевые слова. Социология профессий, символический капитал профессиональной группы, социальный статус профессиональной группы

Key words: sociology of profession, symbolic capital of the professional group, social status of the professional group

Любая профессия является пространством социального неравенства: можно говорить и о существовании внутрипрофессионального неравенства, и о социальном неравенстве людей как отражении их профессиональной принадлежности. Сфера дошкольного образования относится к категории профессий, в которых проблематика социального неравенства представлена довольно масштабно.

Среди теоретических разработок, послуживших отправными точками для анализа ситуации, стоит отметить рассмотрение профессиональной принадлежности к сфере «дошкольного образования» как основание для более низких позиций в социальной иерархии. Так, например, социологи Стэллард, Эренрайх и Шкляр (1983) [1] в исследовании бедности и ограничений профессиональной карьеры женщин в Америке ввели термин «гетто розовых воротничков» (обслуживающий/заботящийся труд) по аналогии с «синими воротничками» (физический труд) и «белыми воротничками» (умственный труд). Классические примеры таких профессий – секретари, кассиры, регистраторы, медсестры, учителя начальной школы и воспитатели детского сада. Все они отличаются сочетанием таких характеристик, как высокая доля активностей, связанных с заботой в основном содержании труда, женщин в кадровом составе и низкий заработок.

Для мирового опыта наиболее распространенным является анализа этой проблематики в рамках гендерного и феминистского направления, а также в связи с социальной политикой обеспечения равенства. Многие ученые рассматривают ситуацию на рынке труда по уходу и образованию дошкольников как результат укоренившихся социальных и культурных норм этого института, в которых низкая оплата является неотъемлемой составляющей. Эта работа не только статистически выполняется в основном женщинами, но и нормативно трактуется как "женское дело" (Cameron, Moss, and Owen 1999) [2]. Исследования феминисток подтверждают, что занятия, которые могут обозначаться как «воспитательный труд», находятся в рамках минимальной оплаты по причине сильной символической связи с женственностью и материнством.

Система предоставления дошкольного ухода и образования в мире представлена различным сочетанием государственных, частных, общественных и добровольческих услуг, отражая национальный контекст и цели государственной политики каждой страны (поддержка женской занятости, стимулирование рождаемости, социальное выравнивание). Но даже в условиях частичной или полной оплаты услуг сектора государством повышение заработка работников этого сектора требует именно гражданского/родительского финансирования (Himmelweit 2005) [3].

Значимой является отмеченная Маршаллом тенденция к трансформации профессионализма в связи с изменениями в социальной структуре и социальной политике XX в, бюрократизациии профессий и превращением их в массовое социальное обслуживание, пассивность и подчиненность государственных служащих в профессиях, превращение их в наемных работников.

Исследование «Процессы актуального российского рынка услуг дошкольного образования» проводилось как часть проекта по изучению социального положения, а также перспектив и стратегий повышения социального статуса педагогических работников дошкольного образования в России (часть работ выполнена по гранту РГНФ N 12-03-00490). Профессиональная группа рассматривается в рамках неовеберианской концепции как корпоративный актор, а ее профессионализация как процесс увеличения властного, экономического и культурного ресурсов с целью улучшения положения на рынке труда.

Российский государственный рынок услуг дошкольного образования имеет большую историю и представлен обширной сетью учреждений во всех городах. Постсоветский период был отмечен закрытием большого количества детских учреждений, принадлежавших крупным предприятиям и ведомствам и ставших для них теперь необязательной социальной нагрузкой. В результате этого современная ситуация с дошкольным образованием характеризуется большой нехваткой мест в государственных учреждениях и постепенным развитием сектора частных садов и центров. В отношении них главной проблемой является нелегальность этого рынка услуг вследствие отсутствия льгот для этого вида бизнеса, его невысокой доходности и желания работодателей максимально избежать формального оформления договорных отношений как с клиентами (родителями), так и с работниками (педагогами).

Стоит отметить, что ситуация в российской системе дошкольного образования в этом смысле до самого последнего времени была максимально осложнена. Несмотря на то, что в подавляющем большинстве стран мира педагогами учреждений дошкольного образования являются женщины, в России их доля составляет 99%. Приблизительно схожие значения свойственны Австрии, Бель-

гии, Италии. В Германии (97%), США (95%), Китае (94%). А во Франции и Канаде (78 и 68% соответственно). В Японии в начальном образовании – 65%. Уровень заработной платы педагогов этой сферы в России всегда был крайне низок (в постсоветский период вплоть до 2013 г. в большинстве регионов он был практически в 2 раза ниже среднего заработка по региону и ниже среднего заработка в системе школьного образования).

Исследование проводилось в две волны, непосредственно «до» и «после» серьезного изменения в политике оплаты труда педагогических работников дошкольного образования. В соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. заработная плата педагогических работников дошкольного образования была поднята до уровня средней заработной платы в регионе за счет дополнительного финансирования. Стоит отметить, что для педагогов во многих регионах это было значительное увеличение заработной платы. У нас появилась возможность отследить влияние данного фактора на представления педагогов о собственном социальном положении.

Первая волна была проведена в 12 регионах России в 2011 г. (597 анкет). Вторая волна исследования проводилась в 2014 г. в 3х регионах России. Опрос был начат в мае 2014 г., и сейчас поступают результаты только части обработанных анкет (330 шт).

Результаты исследования позволяют нам сделать несколько выводов. Педагоги демонстрируют очевидную неудовлетворенность своим экономическим ресурсом и внешним образом респектабельности группы, что существенно снижает их понимание своих статусных позиций и перспектив профессионализации. В исследовании 2011 г. мы просили воспитателей оценить, какие из предложенного набора проблем кажутся им наиболее актуальными. Неудовлетворенность заработной платой занимала первое место в 2011 г. среди актуальных проблем: 50% респондентов указали именно на этот пункт. В 2014 г. «повышение государством оплаты труда» также стало лидером среди мер, способных улучшить позиции профессии.

В 2011 г. 61% респондентов охарактеризовали свою группу как «социально незащищенную» и связывали это именно с низкой доходностью. В 2014 г., несмотря на повышение заработной платы, 73% педагогов продолжают считать себя "социально незащищенной группой". Оценивая уровень благосостояния, который может обеспечить им профессиональная деятельность, педагоги были весьма скептичны. В 2014 г. мы просили их ответить на вопрос: «Представьте, что Вы бы жили одна и только на доходы от своей работы в дошкольном образовании (то есть, не учитывая доходы других членов семьи, свою пенсию, доход от огорода, подработок по другим профессиям и т.п.), то тогда…

37% выбрали вариант ответа «Мне едва хватало бы только на еду» и 51% «Мне хватало бы только на еду и самое необходимое», лишь 2% выбрало вариант «Я могла бы вести вполне достойный образ жизни и не ограничивать себя».

Мы просили оценить уважение, с которым относятся к педагогам различные группы и институты. В частности, среди них были «представители групп с высоким материальным достатком» и «представители групп с низким материальным достатком». Существенные различия в ощущении уважения с их стороны свидетельствуют о важности доходной составляющей в статусе профессии и группы. Если оценка высокодоходных групп в 2011 г. была принципиально негативна (76% отметили, что ощущают «недостаточное или полное неуважение», и 10% «большое или достаточное уважение»), то мнение об отношении малодоходной группы было четко не дифференцировано (42% указали «недостаточное или полное неуважение» и 42% «большое или достаточное уважение»). Представители групп с высоким материальным достатком рассматривались скорее не как «родители воспитанников», а как «люди более высокого социального положения», и поэтому ощущение неравенства статусов проявляется в нехватке «уважения», снижении значимости символического статуса. В 2014 г. ситуация несколько улучшилась, и только 53% педагогов оценили отношение групп с высоким материальным доходом как «недостаточное или полное неуважение» и уже 54% говорили о «большом или достаточном уважение» группы с низким материальным доходом. Изменение уровня оплаты труда вполне позитивно сказалось на показателях самоуважения в ситуации конкуренции социальных статусов (хотя очевидно, что снижение явного негативного напряжения произошло в пользу латентного, так как «неуважение» перекочевало в «затрудняюсь ответить», а не в «уважение»).

Результаты исследовательского этапа 2014 г. свидетельствуют, что крайне незначительное количество педагогов из государственного сектора имеют опыт работы в частном секторе дошкольного образования (около 5%). Основными ограничениями выступают: незначительное количество частных садов (по сравнению с государственной сетью), превалирование в государственной системе педагогов с высокими показателями возраста (30%), предпочтение совмещения работы в государственном и неформальной частичной занятости в частном секторе, а также увеличение тенденции прихода в дошкольное образование женщин в «зрелом возрасте». Так как сектор в целом не рассматривается ни населением, ни студентами педвузов как обеспечивающий высокий доход, постепенно должности воспитателей в государственных садах все больше комплектуются не молодыми выпускницами вузов, а женщинами средних лет, зачастую без профильного образования. Так, например, среди педагогов со ста-

жем до 3х лет 86% тех, кто начал работать без педагогического образования (из них 68% тех, кто не пошел учиться по профессии сразу же после трудоустройства в детский сад). Когда эти педагоги получат образование и опыт, станут слишком «старыми» для частного сектора, так как в нем «молодость» воспитателя является весьма значимым критерием при трудоустройстве. Этот фактор также способствует изоляции частного и государственного секторов с точки зрения кадрового резерва. Основным мотивом перехода в частный сектор педагоги отмечали более удобные и комфортные условия труда и более высокий уровень его оплаты. Основными мотивами ухода из частного сектора были отсутствие формализованного оформления трудовых отношений и нарушение трудового стажа с потенциальным снижением будущей пенсии. Наиболее распространена практика перехода из государственных учреждений в частные в больших городах, очевидно в силу наличия платежеспособного спроса со стороны родителей. Созданию конкурентных условий способствует больше количество самих частных садов и готовности их владельцев платить более высокую заработную плату своим сотрудникам.

С учетом столь выраженной зависимости от государства и в ситуации проведения реформирования системы дошкольного образования важно понять, насколько педагоги готовы принять участие в определении перспектив своей профессии. С одной стороны, очевидно, что сами педагоги, вследствие длительной советской истории формирования и развития института дошкольного образования, воспринимают государство как своего основного работодателя. Ощущение себя как части государственного проекта проявляется и в актуальном восприятии практики разделения властных полномочий между группой и государством, в высокой оценке потенциальной эффективности обращения к профильным государственным инстанциям при решении проблем. Так, например, распределение «власти инициативы» между государством и профессиональной группой практически одинаково. В 2011 г. 41% респондентов отметили, что «инициатором реформирования системы дошкольного образования должно быть государство» и 48% – что инициатором должны стать сами педагоги. В опросе 2014 г. ситуация осталась практически той же: 48% и 48%. При этом только 27% педагогов считают, что их участие в проработке реформ дошкольного образования улучшит статусные показатели группы и только 6%, что этому поможет наличие сильной профсоюзной организации.

Данная позиция сочетается с принципиальной неудовлетворенностью степенью признания государством символического капитала группы, то есть с переживанием недовольства уровнем уважения со стороны государства. В 2011 г. «Правительство» получило консолидированный негативный образ: 75% рес-

пондентов отмечали, что ощущают «недостаточное уважение или полное неуважение» от «правительства» по отношению к педагогам дошкольного образования, а в 2014 г. таких было 63%. Очевидно, что реформы, связанные с повышением заработной платы, вполне позитивно сказались на образе государства в восприятии педагогов, но недостаточно, так как педагоги стали, скорее, «сомневаться», чем «поверили в уважительное отношение государства».

Очевидно, что изменение ситуации профессиональной группы невозможно исключительно за счет повышения заработной платы до средних уровней. Данная стратегия не решает проблему неизбежного заниженного социального статуса в силу профессиональной принадлежности. Но для расширения политического капитала педагоги выбирают стратегию работы не с «административной властью», а с «символической властью профессии». Одной из стратегий изменения своего положения педагоги рассматривают работу над проблемой понимания общественностью и родителями воспитанников "профессии педагога дошкольного образования" как вида деятельности, которым не может и не должен заниматься никакой другой специалист.

При этом при оценке потенциальной эффективности инструментов, способных «улучшить позиции профессии воспитателя», педагоги посчитали «просветительскую работу с родителями (чтобы воспитателю больше доверяли и уважали)» более перспективным вариантом, чем «пропаганда среди широкой общественности важности и сложности работы воспитателя (через кинофильмы, прессу, телевидение и т.д.)»(39% и 28%).

Таким образом, стоит отметить, что педагоги, переживая недостаток символического капитала профессии, предпочитают развивать свой политический капитал в направлении клиента – родителя, а не государства – администрирующих органов, предпочитая неформальную занятость и подработку как стратегию преодоления низких показателей статуса в силу профессиональной принадлежности, а не системные изменения на рынке труда.

Литература:

1. Stallard, Ehrenreich, Sklar. 1983. Poverty in the American dream: Woman and children first.
2. Cameron, Claire, Peter Moss, and Charlie Owen. 1999. Men in the nursery: gender and caring work. London: Paul Chapman.
3. Himmelweit, Susan. 2005. Caring: the need for an economic strategy Public Policy Research 12 (3). P. 168-173.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СУБЪЕКТА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В.В. Колосова, Н.Ю. Стоюхина
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматривается проблема профессионально-личностного потенциала субъекта трудовой деятельности в условиях современной ситуации в экономической сфере и социально-трудовых отношениях. Даётся сравнение результатов проведённого эмпирического исследования актуальных и перспективных представлений о себе, о своей профессии, о структуре ценностных ориентациях студентов – будущих субъектов деятельности.

In the article the problem of vocational and personal capacity of the subject's work in the current economic situation and the socio-labour relations. Comparison of the results is conducted empirical research of current and prospective views about themselves, about their profession, on the structure of the values and attitudes of students-the future of actors.

Ключевые слова: профессионально-личностный потенциал, актуальные и перспективные самохарактеристики, профессиональная идентичность, ценностные ориентации (ЦО)

Key words: vocational and personal potential, current and prospective samoharakteristiki, professional identity, value orientations

Современная экономика формирует запрос на высококвалифицированного специалиста, знающего, понимающего, социально активного, умеющего сделать нравственный выбор, определить приоритеты в собственной судьбе, освоить новые стандарты образа жизни и деятельности, умеющего адаптироваться в различных социальных ролях. Предметом изучения в социально-гуманитарных науках стали закономерности и механизмы воспроизводства, управления, развития и формирования социально-профессионального потенциала различных групп общества.

Новая ситуация в экономической сфере и социально-трудовых отношениях расширяет проблематику и психологических исследований профессионального труда до масштабов системы «человек–профессия–общество» [1, 2]. Среди традиционных, исторически сложившихся психологических аспектов профессиональной деятельности человека [3], актуальным научным направлением является изучение профессионального и личностного потенциала группового и

индивидуального субъектов труда. Анализируется социально-психологический, управленческий, лидерский, индивидуальный, самоактуализационный, гражданский, творческий, адаптационный, личностно-профессиональный потенциал, где идентичный смысл большинства определений не исключает их конкретизации в соответствии с задачами исследования, в условиях различных видов деятельности: личностно-профессиональный потенциал – часть личностного потенциала, направленная на профессиональную реализацию (В.Н. Марков); профессиональный капитал как синоним профессионального потенциала, как часть способностей людей, непосредственно необходимая и/или пригодная для выполнения профессиональных задач (В.А. Толочек); индивидуальный ресурс профессионального развития как системное качество, характеризующее человека-профессионала при взаимодействии его с социальной и профессиональной средой (С.А. Дружилов). Феноменология потенциала личности рассматривается авторами как запас сил, возможностей, способностей человека (группы) для достижения конкретной цели и как основание для изменения, личностного роста, для раскрытия ресурсов и реализации планов, жизненных ценностей и/или ценностных ориентаций.

Для понимания особенностей профессиональной деятельности работников требуется изучение и профессионально-личностного потенциала будущих субъектов трудовой деятельности на этапе первичной профессионализации, в период получения высшего образования [4]. Эмпирическая часть нашего исследования была осуществлена на выборке студентов второго курса очной формы обучения одного из Нижегородских вузов (58 будущих менеджеров гостиничного бизнеса). Данная обслуживающая деятельность остаётся одной из наименее изученных профессиональных групп социономического типа профессий. Мы использовали комплекс психодиагностических процедур, который включал тест «20 ответов», предложенный М. Куном и Т. Макпартлендом, методику М. Рокича для изучения ценностных ориентаций. В инструкциях обеих методик изучалось представление респондентов о себе в настоящем («Я-реальное») и в будущем («Я через 5 лет»), что позволило определить приоритетные актуальные и перспективные самоописания и ценностные ориентации. Наиболее частыми самохарактеристиками были идентификации респондентов с семейными ролями и студенческой аудиторией. Профессиональные ценности и профессионально важные качества менеджера (предприимчивость, престижность, ответственность, трудолюбие) отмечаются в 4% ответов. Вероятно, осознание себя в выбранной профессиональной деятельности, понимание составляющих её компонентов, в том числе системы норм и ценностей, характерной для данной профессиональной группы, только начинается. Наряду с отмеченными ценно-

стями наблюдается общая тенденция практически полного отсутствия в ответах категорий этнической, конфессиональной и гражданской идентичности. Сравнительный анализ утверждений, полученных при опросе респондентов о самовосприятии себя в настоящем и в будущем (через пять лет), выявил различия в общем количестве характеристик: их число сократилось в четыре раза (в среднем, одним респондентом дано пять самохарактеристик). Фактически, речь идёт о затруднениях студентов в поисках социальной и личностной идентичности. По-прежнему доминируют субъективные характеристики, хотя в целом число студентов, относящих себя к различным группам (объективные характеристики), увеличилось, и теперь около 30% (было не многим более 10%) идентифицирует себя в групповом пространстве (семейные роли, социальный статус). В восприятии респондентов профессиональная идентификация с будущей специальностью является «расплывчатой» категорией: «я – нашедший то, что искал»; «я – загадка»; «имею работу, которая нравится». Аморфно выглядит и структура представлений в целом о своём будущем: «сейчас я без понятия»; «каким я буду? – таким же»; «у меня будет работа, к которой я стремлюсь». Можно предположить, что подобные представления связаны с неспособностью юных респондентов самостоятельно выбрать свой жизненный путь, свой вектор профессионального развития и поэтому с неопределённостью дальнейшего трудоустройства по специальности.

Ряд исследователей, анализируя процесс формирования личности профессионала, отмечают сложность задач по организации учебной деятельности для выработки социальной, психологической и нравственной устойчивости личности, для формирования позитивного отношения к своей профессии и принятия системы ЦО, позволяющей адаптироваться к качественно новым взаимосвязям и взаимоотношениям общественной жизни. Полученные данные показывают, что ценности профессиональной самореализации (интересная работа, познание, творчество) находятся у студентов во второй половине списка терминальных ценностей, то есть не являются высокозначимыми ценностями. Существует ряд ценностей, которые оказались не актуальными для данной выборки: общественное признание, счастье других, непримиримость к недостаткам в себе и других. На одном из последних мест отмечены категории «чуткость» и «исполнительность». Особого внимания заслуживают инструментальные ценности: воспитанность (хорошие манеры); честность (правдивость, искренность); ответственность (чувство долга, умение держать свое слово). Отмечая значимость указанных категорий в настоящем, респонденты расположили их на 2, 9 и 10 ранговых позициях соответственно и на 9, 11 и 12 ранговой позиции в иерархии ЦО через пять лет. В проведённом исследовании обнаружено, что са-

моконтроль (сдержанность, самодисциплина) и эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе) находятся на вершине списка. Вероятно, именно эти категории являются у наших респондентов приоритетными качествами при овладении ключевыми компетенциями и для достижения успеха. Ценность «интересной работы» поднимается с 10 на 7 место, «познание» и «творчество» по-прежнему во второй половине списка. Анализ данных показывает, что в современной социальной ситуации множественных выборов студентам нелегко определить иерархию ценностей, в результате чего различия в определении рангов нередко отсутствуют, поэтому «жизненная мудрость» и «уверенность в себе», «высокие запросы» и «исполнительность», «жизнерадостность» и «рационализм» имеют одинаковые ранговые места соответственно.

Представленные эмпирические данные показывают наличие у респондентов ролевой неопределённости и неустойчивости иерархии ценностных ориентаций. Наблюдается рассогласование между состоянием современной системы высшего образования, призванной обеспечить подготовку высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности, и соответствующими потребностями общества и государства. Реформирование российского образования предусматривает разработку индивидуальных образовательных траекторий, обеспечивающих развитие способностей обучающихся, формирование и адаптацию личности в динамично развивающемся социуме.

Литература

1. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала// Издательство: Институт психологии РАН, 2008 г. 338 с.
2. Социальная психология труда. Теория и практика. Том 1. Под ред: Дикая Л.Г., Журавлев А.Л., М.: Институт психологии РАН, 2010. 488 с.
3. Стоюхина Н.Ю. Ценностные аспекты педагогической деятельности как фактор профессиональной подготовки будущих психологов / Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Институт психологии РАН, 2013. 944 с. С. 475-485.
4. Колосова В.В. Парадигма профессионально-личностного развития и задачи модернизации образовательных программ // Интернет-журнал «Науковедение». 2013 № 4 (17) [Электронный ресурс]. М.: Науковедение, 2013. – Режим доступа: http://naukovedenie.ru/PDF/84pvn413.pdf, свободный – Загл. с экрана.

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Н.В. Корж
Пензенский государственный университет

Анализируется трансформация трудовых отношений. Преобразования, происходящие в российском обществе, привели к изменению профессиональной структуры общества, а также содержанию труда и трудовой мотивации. Современные отрасли производства и услуг предлагают различные формы занятости и оплаты труда своим работникам, повышая требования к квалификации специалистов.

In article are analyzed transformations of the labor relations. The transformations happening in the Russian society, led to change of professional structure of society, and also the content of work and labor motivation. Modern branches of production and services offer various forms of employment and compensation to the workers, raising requirements to qualification of experts.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, характер и содержание труда, трудовая мотивация

Key words: social and labor relations, character and content of work, labor motivation

В последнее десятилетия можно наблюдать существенные изменения в социально - трудовой сфере. Переход к рыночной экономике разрушил старую систему трудовых отношений, а новая система трудовых ориентаций находится на стадии формирования. Процесс глубинных изменений в общественных отношениях России актуализирует необходимость исследования динамики трудовых отношений, теоретического анализа социально-экономических проблем труда.

В условиях рыночной экономики очень важными являются получение и поддержание организацией долгосрочных конкурентных преимуществ, которые обеспечивали бы её выживание и успешную работу на рынке. В настоящее время, кроме ресурсов и технологий, огромное значение приобретает персонал. В современных социально-экономических условиях большая роль отводится развитию человеческого потенциала в деятельности организации, так как становление экономики, основанной на знаниях, предполагает развитие науко - и информационноемкого производства, использующего высококвалифицированный персонал с необходимыми компетенциями и навыками. Раньше от работ-

ника требовалось строгое выполнение его функций, при этом ценилось такое качество, как исполнительность. В настоящее время, для того чтобы успешно развивался бизнес, работодателю нужны не только исполнительные сотрудники, но и сотрудники, обладающие мотивированностью и целеустремленностью. Кроме того предприятия нуждаются в высококвалифицированных специалистах. Профессиональный сотрудник должен постоянно совершенствоваться путем повышения своих знаний и овладения новыми технологиями в своей сфере деятельности.

В современных условиях заметно расширилась сфера допустимых форм занятости, существенно изменились социально-экономические мотивы трудовой деятельности, идеологически возродилось оправдание личного богатства и частной собственности. Это повлекло за собой постепенное формирование новых форм занятости и моделей трудового поведения. Возникают новые формы занятости – неполная, вторичная, дистанционной занятости (удаленная занятость).

С изменением структуры рынка труда происходит трансформация устройства общественной жизни, что повлекло за собой устаревание многих профессий. Сейчас можно встретить много современных и необычных профессий, появление которых связано с образованием новых видов услуг и производства.

В настоящее время можно наблюдать изменения в характере и содержании труда. Он приобретает более творческий и свободный характер. Среди основных тенденций, которые оказывают влияние на содержание труда, можно выделить следующие:

- компьютеризация всех видов труда;
- постоянное изменение средства труда (новые программные обеспечения, новые устройства, новые коммуникационные возможности и т.д.);
- повышается роль административного и творческого труда, сокращается доля рутинного исполнительского труда;
- в структуре занятости снижается доля рабочих и растет доля служащих.

В настоящий момент наличие различных форм собственности, свобода предпринимательства повлияли на самореализацию личности в экономической сфере. Результатом адаптации к новым экономическим условиям у населения в большей степени преобладает установка на возможность работы по найму на частных предприятиях или открытие собственного дела.

Смена форм собственности и системы хозяйствования не только определили институциональные изменения в трудовой сфере, углубление его социально-экономической неоднородности, появление новых видов занятости, но и изменили мотивационные характеристики трудовой деятельности. По мере раз-

вития общества растет уровень запросов работников, все это отражается и на трудовых отношениях. Если раньше люди работали лишь за одну только заработную плату, то современный работник кроме высокой оплаты труда, обращает внимание на карьерный рост, содержание труда и т. д. В настоящее время трудовая деятельность должна кроме денег приносить удовлетворение, кроме того специалисту необходимо чувствовать свою значимость, уважение со стороны коллег и руководства.

Постоянные поправки в законодательстве, конъюнктуры рынка, жесткая конкуренция, стремительно растущие требования клиентов оказывают большое влияние на профессиональные предпочтения наемных работников. Все вышеперечисленные факторы влияют на условия приема на работу, на возможности трудоустройства. Как показывают исследования в области трудовых отношений, большинство трудоспособного населения при трудоустройстве рассчитывают на высокую квалификацию, а также прибегают к помощи знакомых и родственников [1,2].

Новым и актуальным понятием в трудовой сфере является понятие «флексибельность», что означает гибкость адаптации к требованиям рынка. Гибкость (или несоблюдение прав работника) со стороны работодателя проявляется в обращении с работниками (правила приема на работу, оплаты труда, минимизация социальных льгот и гарантий). Со стороны наемного работника также наблюдаются изменения – это отчужденность от трудового процесса, абсентеизм, инструментальная ценность труда.

Рыночные преобразования в России способствовали кардинальным изменениям в трудовой сфере, в качестве жизни населения, ценностных ориентациях и жизненных планах людей. Часть трудоспособного населения страны пострадали от происходящих трансформаций, так как многие специальности перестали быть востребованы. В результате работающему населению страны пришлось адаптироваться к новой экономической модели хозяйствования, а также к новому типу поведения в трудовой сфере.

Проблемы современного общества все острее ставят перед любым человеком вопрос самоопределения, формирования своей активной жизненной позиции. Меняется мотивация к труду, формируется новое отношение к трудовой деятельности как к ценности, наблюдается девальвация норм трудовой этики. Как показывают результаты общероссийских исследований, труд как ценность не входит в ценностное ядро населения нашей страны. Трудовые ценности занимают доминирующие положение только в удовлетворении потребительских запросов и обеспечивают реализацию терминальных ценностей современного человека.

Литература

1. Молодежь новой России: ценностные приоритеты. Аналитический доклад ИС РАН: [подготовлен в сотрудничестве с Представительством Фонда им. Ф. Эберта в РФ]. – М., 2007.
2. Ценности и ценностные ориентации студенческой молодежи Поволжского региона: монография / Г.Б. Кошарная, Л.Т. Толубаева, Н.В. Корж; под ред. Г.Б. Кошарной. – Пенза: ПГУ, 2013.

БАРЬЕРЫ НА ПУТИ СТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ

П.И. Куконков

Приволжский филиал Института социологии РАН, г. Нижний Новгород

В статье рассматриваются процессы взаимной идентификации основных участников трудовых отношений в постсоветской России, анализируются причины недостаточной эффективности структур, выражающих интересы наемных работников, обосновывается вывод о необходимости учета особенностей включения различных субъектов в процесс становления и укрепления системы социального партнерства.

The article deals with the processes of mutual identification of the major participants in the labor relations in post-Soviet Russia, analyses the causes of inefficiency, expressing the interests of employees, the conclusion the need to take into account the peculiarities of the different actors in the process of formation and strengthening of the system of social partnership.

Ключевые слова: трудовые отношения, социальное партнерство, социальные напряжения, социальные конфликты.

Key words: labor relations, social partnership, social pressure, social conflicts.

Кризис начала прошлого века подтолкнул современников к выводу, который наиболее четко сформулировал П.Сорокин: «…кризис заключается в распаде основополагающих форм западной культуры и общества последних четырех столетий» [1, 429]. Временные рамки, указанные П.Сорокиным, дают основание предположить, что кризис западного общества он связывает с выдвижением на авансцену экономики и политики буржуазии.

Неизбежным следствием этого процесса явилось существенное преувеличение роли и значения капитала и соответствующее приуменьшение роли и зна-

чения труда в жизни общества. Этот процесс был приостановлен и даже развернут в обратном направлении в начале XX века, однако, уже в конце XX века маятник качнулся в обратную сторону. С развалом СССР капитал под лозунгом повышения «экономической эффективности» поспешно восстанавливает утраченные позиции, игнорируя проблемы социальной справедливости и заметно ущемляя интересы труда. Следует подчеркнуть, что именно в России, в силу ряда причин, маятник качнулся особенно резко.

М.Делягин отмечает, что "После победы над нами в "холодной войне" западные корпорации перекроили мир в своих интересах, лишив свыше половины человечества возможности нормального развития, что ...ограничило сбыт самих развитых стран, создав кризис перепроизводства» [2, 429]. Н.Рубини обращает внимание на другую сторону этого процесса: "...Карл Маркс, похоже, был отчасти прав, когда утверждал, что глобализация и финансовое посредничество способны выйти из-под контроля, а перераспределение дохода и богатства от труда к капиталу может привести капитализм к самоуничтожению" [3, 429].

Совпадение процесса перехода к рыночной экономике в России с процессом деиндустриализации привело к существенному изменению статуса основных субъектов трудовых отношений, резкому обострению ситуации в этой сфере. М.Ф. Черныш подчеркивает, что жесткий социальный прессинг, которому подверглась группа рабочих в ходе реформ, дал импульс центростремительным тенденциям внутри нее. Налицо первые признаки рождения классового сознания – ощущение замкнутости в определенной социальной группе, осознание противоположности интересов работников и менеджеров [4, 25].

Данные исследований последних лет показывают, что дифференциация, социально-экономическое дистанцирование основных групп в сфере труда ведут к воспроизводству масштабов неравенства, неприемлемому не только для значительного большинства наемных работников, но и для общества в целом. Д.С. Львов отмечал, что «...нашему, по существу нищему, по западным меркам, работнику, приходится обменивать свой труд на продукцию и услуги, цены которых близки или уже сравнялись с мировыми. Такой чудовищной эксплуатации труда не знает ни одна цивилизованная страна мира» [5].

Резкое снижение доли трудовых доходов и резкая дифференциация зарплаты работников в зависимости от профессии и должности привели к глубокому расслоению населения по доходам. В СССР в 1991 г. фондовый коэффициент распределения доходов стал равен 4.5 (в США был равен 5.6). Но уже к 1994 г. в РФ он, по данным Госкомстата, подскочил до 15.1. [6, 106]. По данным бюллетеня ВЦИОМ, в январе 1994 г. он был равен 24.4 по суммарному заработку и 18.9 по фактическому доходу (с учетом теневых заработков) [7]. Доля

зарплаты в ВВП в России составляет менее одной трети (во Франции и Германии – 50%, в Швеции – 58%, в США – 60%) [8].

Резко усилилась и региональная дифференциация, были нарушены устоявшиеся, стабильные соотношения в социальных индикаторах разных регионов страны: в 1990 г. максимальная разница в среднедушевом доходе между регионами РСФСР (Магаданская обл. – Дагестан) составляла 3.53 раза, в 2006 г. максимальная разница (Москва – Ингушетия) составила 10.2 раза, с 1960-го по 1995 г. межотраслевая дифференциация среднего уровня зарплаты выросла с 2.4 до 5.2 раза [6, 108].

По данным ИС РАН «…44% малообеспеченных – это рабочие, и две трети из них – рабочие средней и низкой квалификации. … Малообеспеченность в России концентрируется сегодня не столько в слоях, различающихся уровнем своей квалификации, сколько в так называемой «малой России», с ее узким и депрессивным рынком труда, вынуждающим соглашаться на ту работу и зарплату, которую предлагают, и где ра́звитый человеческий капитал в массовом масштабе пока просто не востребован» [9].

Оценка актуальности социально-экономических проблем Нижегородской области свидетельствует о том, что бедность, низкие зарплаты и пенсии занимают одно из лидирующих по степени значимости мест в сознании населения. Об этом заявляют значительная часть опрошенных (40%). Практически каждый третий среди них (31%) утверждает, что трудно найти хорошую работу. Эта проблема, несомненно, связана с низким для Нижегородской области уровнем развития промышленного производства, что отмечает практически каждый десятый респондент. Результаты опроса также свидетельствуют о том, что в настоящее время население Нижегородской области среди актуальных проблем отмечает и проблему взаимоотношений работодателей и наемных работников [10].

Гармонизация отношений в сфере труда постсоветской России возможна только на пути объединения всех слоев российского общества. К сожалению, до сих пор остается открытым вопрос о том, на какой основе возможно такое объединение. Характер и особенности современного социально-экономического кризиса жестко поставили вопрос о возрастании роли и значения государственного управления, о реальной роли осуществляющего его государственного аппарата, резкое снижение качества которого сопровождалось превращением коррупции в часть «нормального» функционирования государства [11], и предопределило его недееспособность и растерянность в кризисной ситуации. «Некомпетентность и коррумпированность», — такую откровенную оценку российской бюрократии вынужден был дать В.Путин [12].

Определенные основания социальной безответственности бизнеса коренятся в состоянии современного российского общества: «Политические и общественные институты, призванные обеспечивать защиту прав и интересов различных групп общества, крайне неэффективны, подавляющее большинство малообеспеченных (как и большинство россиян в целом) не прибегает к их помощи при возникновении тех или иных проблем» [9].

Не вызывает оптимизма ситуация в профсоюзах России. Освобождение профсоюзов от коммунистического влияния проводилось под лозунгом их деполитизации, который, как выяснилось, использовался как для раздела имущества ВЦСПС, так и для втягивания верхушки профсоюзов в политику на стороне сил, враждебных интересам рядовых членов профсоюза. Значительная часть предпринимателей рассматривает в качестве нормальной практику выдвижения и "проталкивания" "ручных" профсоюзных лидеров, ликвидацию или недопущение профсоюзов на свои предприятия. Непоследовательность позиции государства в сфере труда ведет к "исключению" профсоюзов из реального процесса "соучастия" в управлении и к усилению напряжений и обострению конфликтов в сфере труда.

Лидеры официальных профсоюзов вынуждены, в той или иной мере, учитывать специфический характер взаимоотношений между современной российской властью и крупным, монопольно ориентированным бизнесом, во многом определяющих ситуацию в сфере труда. «Профсоюз олигархов» (РСПП) занимает в этой системе доминирующие позиции, имея несоизмеримые возможности для рекрутирования и мобилизации лоббистов в представительной и исполнительной власти, в том числе, как показывает практика, и в среде профсоюзных функционеров.

Закономерным следствием ситуации, сложившейся в сфере труда, является закрытость информации о ситуации на предприятиях, отсутствие или слабость профсоюзов, отсутствие доверия наемных работников к работодателям, представителям власти, а нередко и к представителям профсоюзов. Мы предполагаем, что одной из причин этого процесса является несформированность оптимальной модели взаимодействия, отсутствие "работающего механизма" разрешения постоянно возникающих противоречий в сфере труда.

Анализ материалов СМИ свидетельствует о том, что попытки организации регулярного диалога между основными участниками трудовых отношений носят в основном декларативно-ритуальный характер. Основные субъекты, действующие в социально-трудовой сфере регионов России, фактически не признают друг друга в качестве полноценных, взаимополезных участников отношений, что проявляется в характере реализуемых ими практик.

Учет особенностей, характера включения потенциальных субъектов в процесс становления и укрепления системы социального партнерства в регионе может способствовать не только укреплению ее стабильности, устойчивости, но и повышению эффективности, способности адекватно реагировать на изменение ситуации в социально-трудовой сфере.

Литература

1. Сорокин П.А. Кризис нашего времени. Человек. Цивилизация. Общество. – М.: Политиздат, 1992.
2. Делягин М. Конец монополизма. // Завтра. № 23 (811), июнь 2009.
3. Financial Times, 14 августа 2011 г.
4. Черныш М.Ф. Противоречия становления социального партнерства// Социс. 2004. №6.
5. Д.С. Львов Путь в XXI век: Стратегические проблемы и перспективы российской экономики. http://www.leadnet.ru/lvov/index.htm.
6. Куда идет Россия. Белая книга реформ / Составители: С.Г. Кара-Мурза, С.А. Батчиков, С.Ю. Глазьев. – М.: Алгоритм, 2008. – 448 с.
7. Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. ВЦИОМ. 1995, №3.
8. Доклад Общественной палаты РФ «Социально-трудовые отношения в Российской Федерации: состояние и проблемы правового регулирования". М. 2008.
9. Малообеспеченные в России: Кто они? Как живут? К чему стремятся. Аналитический доклад ИС РАН. Ред. Горшков М.К. 2008. http://www.isras.ru/
10. Социологическое исследование Приволжского филиала ИС РАН. 2012 год. n=1257 ед.н.
11. Магаршак Ю. Кризис или коллапс. // Независимая газета. 28. 01. 2009 г.
12. Программа ТВЦ «Постскриптум», 12.12.2009 г.

СПЕЦИФИКА ВОСПРИЯТИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Л.М. Куракина

Филиал Самарского государственного технического университета, г. Сызрань

Рассматривается специфика субъективного восприятия справедливости социально-трудовых отношений на уровне страны, предприятия, коллектива.

На основе разделения справедливости на основные виды определяется преобладание дистрибутивного характера справедливости на общероссийском уровне и уровне предприятия, процедурного типа справедливости на уровне конкретного коллектива.

The article is devoted to the specificity of subjective perception of validity of sociolabor relations at a level of the country, enterprise and collective. The author explores the basic kinds of validity distributive and determines the distributive character of validity at the all-Russian level and enterprise, procedural type of validity a level of the concrete collective

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, справедливость дистрибутивная, процедурная, интерактивная

Keywords: sociolabor relations, validity distributive, procedural, interactive

Категория «справедливость», являющаяся доминантной характеристикой российского национального менталитета, выступает одним из ведущих факторов восприятия социально-трудовых отношений в современном российском обществе.

Оценка экономических и в том числе трудовых отношений носит, преимущественно, субъективный характер, так как поведение людей определяется, прежде всего, субъективным уровнем восприятия социальной справедливости. В силу этого можно предположить проявление значительных различий в оценке справедливости трудовых отношений в зависимости от социально-статусных характеристик, в частности, от уровня дохода и должностного положения. На наш взгляд, не менее значимыми могут быть различия в восприятии справедливости в сфере труда и в зависимости от уровня социально-трудовых отношений (страны, предприятия, коллектива).

Данный подход определил цель нашего исследования, направленного на выявление специфики субъективного восприятия справедливости в зависимости от уровня социально-трудовых отношений. Эмпирической базой исследования стало полуструктурированное интервью работников АО «Тяжмаш» (г. Сызрань), совмещающих работу с получением высшего образования по программе «Заводская кафедра». В исследовании приняли участие 72 молодых работника, выполняющих разные трудовые функции (цеховые рабочие, ИТР, офисные служащие).

Анализ проблемы справедливости/несправедливости трудовых отношений предполагает четкое понимание содержания данной категории и выявления того смысла, который вкладывается в данное понимание самими респондентами.

Еще в античной философии справедливость рассматривалась неоднозначно. Так, Аристотель подразделял справедливость на следующие виды: ретрибутивную (воздающую), предполагающую соответствие воздаяния благом или злом за предполагаемое либо полученное благо или зло; коммутативную (меновую, обменивающую), которая проявляется в условиях взаимовыгодного обмена; дистрибутивную (распределительную), осуществляемую по определенному принципу распределения каких-либо благ («каждому по труду», «каждому по рангу» и т.п.) [1; 2].

Для понимания справедливости в восприятии современных социально-трудовых отношений наибольшее методологическое значение представляет теория социального обмена Дж. Хоманса, в которой категория справедливости используется при описании процесса взаимоотношений между индивидами. Согласно Дж. Хомансу, в процессе отношений люди, с одной стороны, оценивают ценность полученных ими вознаграждений, а с другой стороны, оценивают то, насколько полученные ими вознаграждения соответствуют их ожиданиям. Ожидаемые вознаграждения, соответствующие вложенным усилиям, Дж. Хоманс называет «нормой справедливого распределения», или «нормой справедливости» [3]. По его мнению, норма справедливости усваивается членами общества в процессе социализации и является ценностью сама по себе, выступая как справедливость.

В конкретной организации справедливость воспринимается через призму совокупности норм, затрагивающих процесс управленческого решения и его результат (получение вознаграждения). Справедливость применительно к организациям определяется как организационная справедливость, которую в свою очередь подразделяют на три основных вида: дистрибутивную, процедурную, интерактивную. *Дистрибутивная* справедливость отражает восприятие результатов распределения вознаграждений, *процедурная* – восприятие процедур распределения вознаграждений и наказаний, *интерактивная* – восприятие поведения руководителя по отношению к работнику при реализации процедур распределения. В рамках интерактивной справедливости также выделяют информационную справедливость, которая определяется как осведомленность сотрудников о процедуре взаимодействия, и межличностную справедливость, связанную с восприятием уважительного или унижающего отношения [4; 5].

Современные исследователи организационной справедливости, в частности Тибо и Уолкер, считают, что наибольшее мотивационное значение имеет процедурная справедливость, а именно две ее нормы: возможность контроля над процессом и результатом. По мнению данных авторов, люди стремятся по-

лучить возможность контроля над процессом взаимодействия, даже если не могут оказать влияния на его исход. Это происходит потому, что возможность высказать свое мнение помогает разрешить конфликт, если интересы сторон не сильно противоречат друг другу [6]. Преобладающее значение процедурной справедливости подтверждается также эмпирическими исследованиями, в которых зафиксированы следующие связи: влияние на продуктивность работы воспринимаемой процедурной справедливости в 3,4 раза выше, чем дистрибутивной справедливости (45/13) [7].

По данным наших исследований, более высокая значимость восприятия процедурной справедливости отмечается только на уровне конкретного коллектива. При оценке справедливости / несправедливости социально-трудовых отношений на уровне страны преобладающее значение имеет дистрибутивная справедливость, выражающаяся в неудовлетворенности уровнем оплаты труда (76,4% от общего числа опрошенных), большой разницей в оплате труда (20,8%), низким прожиточным минимумом (12,5%) и т.п. В целом, доля признаков, связанных с дистрибутивной справедливостью составила 76,8% от общего числа показателей, в то время как на признаки процедурной справедливости пришлось 23,2 %.

Восприятие справедливости / несправедливости трудовых отношений на уровне предприятия характеризуется следующим соотношением: на долю дистрибутивной справедливости пришлось 68,1% признаков; на долю процедурной – 31,9%. А вот на уровне коллектива дистрибутивная справедливость вообще не нашла своего отражения; процедурная справедливость выразилась в 76,7% признаков; интерактивная (прежде всего, межличностная) справедливость – в 23,3% признаков.

Таким образом, восприятие справедливости социально-трудовых отношений на уровне страны и предприятия происходит через призму социально-экономических показателей, а на уровне коллектива (конкретной организации) – организационно-процедурных и межличностных.

Литература

1. Канарш Г.Ю. Социальная справедливость: философские концепции и российская ситуация: монография. - М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2011.
2. Кашников Б.Н. Концепция общей справедливости Аристотеля: Опыт реконструкции // Этическая мысль. Вып. 2. – М., 2001. – С. 89-118.
3. Хоманс Дж. Социальное поведение как обмен // Современная зарубежная социальная психология. Тексты. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – С. 82-91.

4. Безменова И.К., Гулевич О.А., Спиридонов В.Ф. Измерение справедливости организационного взаимодействия // Журнал психологического общества им. Л.С. Выготского. 2009, № 2. – С. 81-95.
5. Гулевич О.А. Организационная справедливость: условия и последствия // Организационная психология. – М., 2012. Т. 2. № 1. – С. 58-70.
6. Thibaut J., Walker L. A theory of procedure // California Law Rev.1978.V. 66. P. 541-566/
7. Cohen-Charash Y., Spector P.E. (2001). The role of justice in organizations: a meta-analysis organizational Behavior and Human Decisions Processes. 86 (2). P. 278-321.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

А.В. Мигунова
Нижегородский государственнй университет им. Н.И. Лобачевского

Представлены практики повышения квалификации сотрудников государственных учреждений социального обслуживания системы социальной защиты населения.

It is presented advanced training of staff members in social security system.

Ключевые слова: образование в области социальной работы, профессиональное развитие, повышение квалификации

Keywords: social work education, professional development, advanced training

Система профессионального образования в области социальной работы в России многоуровневая. В ее структуре есть место и дополнительному профессиональному образованию, которое осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

О востребованности программ повышения квалификации можно судить, анализируя утвержденный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации План мероприятий («дорожную карту») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013-2018 годы)», где среди ожидаемых результатов реализации «дорожной карты» значится, в частности, «сохранение и повышение уровня кадрового потенциала в сфере социального обслуживания населения» [1].

Обращение к региональным «дорожным картам» позволяет говорить о количестве лиц, которые, как планируется, пройдут повышение квалификации. Так, согласно Плану мероприятий ("дорожной карте") "Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Нижегородской области на 2013-2018 годы", одним из ожидаемых результатов реализации «дорожной карты» является «развитие кадрового потенциала системы социального обслуживания населения путем обучения и повышения квалификации сотрудников учреждений отрасли, обеспечив ежегодное обучение, а также участие в различных мероприятиях, направленных на повышение квалификации, не менее 30 процентов работников учреждений социального обслуживания населения»[2]. Среди данных работников могут быть, в том числе, и работники, имеющие профессиональное образование в области социальной работы: специалисты по социальной работе, а также заведующие структурными подразделениями и руководители учреждений с соответствующим образованием.

Исследовательский интерес представляет изучение уже существующих возможностей повышения квалификации указанной выше группы работников.

Сложились региональные модели организации повышения квалификации сотрудников системы социальной защиты населения.

В ряде субъектов РФ существует ведомственная система повышения квалификации сотрудников системы социальной защиты населения. Так, например, Департамент социальной защиты населения г. Москвы является учредителем государственного автономного учреждения г. Москвы «Институт переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов системы социальной защиты населения г. Москвы».

Ведомственная система повышения квалификации может быть выстроена для работников учреждений социального обслуживания определенного профиля, например, учреждений социального обслуживания семей и детей. Так, среди подведомственных организаций Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга есть Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Городской информационно-методический центр «Семья», которое реализует программы повышения квалификации работников государственных учреждений социального обслуживания населения, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, в сфере социальной защиты семьи и детей.

Если подобного рода системы в соответствующем субъекте РФ нет, то для повышения квалификации сотрудников подведомственных организаций исполнительный орган государственной власти, осуществляющий государственную региональную политику в сфере социальной защиты населения, может

заключать договоры и соглашения о сотрудничестве с организациями, имеющими необходимые (востребованные) дополнительные профессиональные программы. Среди организаций, предлагающих курсы повышения квалификации (КПК), могут быть государственные и негосударственные образовательные учреждения. Часто это образовательные учреждения высшего образования, не исключение и образовательные учреждения среднего профессионального образования, а также образовательные учреждения дополнительного профессионального образования, в том числе частные.

В качестве примера приведем опыт обучения работе с семьей с использованием метода «Сеть социальных контактов» на основе соглашения о сотрудничестве между ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Министерством социальной политики Нижегородской области и Приволжским региональным центром ЗАО КПМГ (аудиторско-консалтинговая фирма). Объединение усилий науки, власти и социально ответственного бизнеса позволяет оперативно решать организационные, кадровые, учебно-методические и финансовые вопросы, а именно: разработка образовательной программы, подбор тренеров и супервизоров, оплата их труда, набор слушателей, поиск площадок для проведения занятий, выдача удостоверений о повышении квалификации, координация и мониторинг работы.

Наконец, организация повышения квалификации сотрудников может осуществляться учреждениями социального обслуживания и самостоятельно. Профессиональное развитие сотрудников также возможно на основе их личной инициативы, то есть оно реализуется собственными силами.

С исследовательской точки зрения интересен вопрос о возможности некоммерческих организаций проводить КПК. Однако здесь важно помнить об отсутствии/наличии лицензии на право ведения образовательной деятельности.

Количество предлагаемых образовательных программ повышения квалификации колеблется у разных субъектов организации КПК от единичных образовательных продуктов или их небольшого числа до широкого перечня, включающего изучение правовых, экономических, управленческих аспектов профессиональной деятельности, технологий работы с различными клиентами и др. Требованием времени является обновление набора программ и/или расширение состава программ. Это возможно, в том числе, путем постоянной обратной связи с потребителями услуг, выявления их образовательных запросов, поскольку они могут рекомендовать новые курсы. Наконец, в связи с введением профессиональных стандартов поднимается вопрос о разработке индивидуальных планов развития профессиональной компетенции работников и, соответственно, персонифицированных траекторий дополнительного профессионального образования.

Интересно, что обучающие организации также имеют возможность предлагать услуги по разработке программ повышения квалификации.

Образовательные программы повышения квалификации могут иметь разную периодичность. Они проводятся по запросу или на регулярной основе. Продолжительность программ варьируется.

Подготовка может осуществляться как сотрудниками самой организации, так и приглашенными специалистами. Формы обучения разные: от очной, очно-заочной до наращивающей распространенность дистанционной. Последняя зависит, в том числе, от материально-технической оснащенности организации и влияет на ее пропускную способность.

Повышение квалификации проводится с использованием как лекционных, так и практических занятий (включая активные методы обучения), с отрывом и без отрыва от производства. Место проведения – на территории заказчика (выездные курсы) или в обучающей организации. Помимо обучения в России входят в практику и КПК за рубежом.

Литература

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. N 282 «О плане мероприятий ("дорожной карты") «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013–2018 годы)». КонсультантПлюс URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=589722 (дата обращения 20.08.2014).
2. Распоряжение Правительства Нижегородской области от 28 февраля 2013 года № 427-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Нижегородской области на 2013-2018 годы". Официальный сайт Правительства Нижегородской области. URL: http://government-nnov.ru/?id=123220 (дата обращения 20.08.2014).
3. Официальный сайт ГАУ Институт переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов системы социальной защиты населения города Москвы URL: http://soc-education.ru/(дата обращения 20.08.2014).
4. Официальный сайт Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Городской информационно-методический центр «Семья» URL: URL: http://homekid.ru/ (дата обращения 20.08.2014).

РЕСУРСНОСТЬ РАБОЧИХ В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Е.В. Митягина
Вятский государственный гуманитарный университет

Доказывается, что уровень ресурсности рабочих зависит от сферы хозяйственной деятельности, в которой функционирует предприятие. Наибольшими ресурсными потенциалами обладают рабочие сферы связи и транспорта, наименьшими – сельское хозяйство, обрабатывающая промышленность и жилищно-коммунальное хозяйство.

It is proved that the level of resource workers depends on the scope of economic activities in which the company operates. Have the greatest resource potential workers of communication and transport, the lowest – agriculture, manufacturing, housing and utilities.

Ключевые слова: рабочие, ресурсность, ресурсы, сферы хозяйственной деятельности

Key words: working class, resource, resources, scope of business activities

В науке существует множество различных оснований для внутренней дифференциации рабочих, традиционными из которых является характер труда и уровень квалификации. В современной структуре российского общества основания для дифференциации значительно расширяются. Они часто не зависят ни от характера труда, ни от уровня квалификации и образования. В условиях современных модернизационных процессов в РФ ведущей основой деления, с нашей точки зрения, становятся «промежуточные» ресурсы, к которым относится «производственный» и возрастной ресурсы. Первый указывает на решающее значение региона, формы собственности предприятия и сферы хозяйственной деятельности, в которой он занят, на общую структуру ресурсности рабочего; второй – на превалирование молодости над опытом и квалификацией.

Рассмотрим один из аспектов «производственного» ресурса – сферу хозяйственной деятельности и её влияние на все остальные ресурсы рабочего. В основу выводов положены результаты исследования «Ресурсность рабочих на региональном рынке труда в условиях российской модернизации» (2012-2014 гг.)[1], проведенного на базе кафедры общей социологии и социальной работы Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского и

[1] В рамках Гранта Президента РФ (№ гранта МК-2929.2014.6).

Научной социологической лаборатории Вятского государственного гуманитарного университета. Эмпирическая база – опрос методом глубинного интервью 35 руководителей предприятий и методом раздаточного анкетирования 1420 рабочих различных сфер хозяйственной деятельности и форм собственности предприятий в Кировской, Нижегородской и Московской областях. В исследовании приняли участие рабочие восьми сфер хозяйственной деятельности: промышленность (33,2%), транспорт (19,5%), обслуживание (14,7%), сельское хозяйство (12%), строительство (4,7%), жилищно-коммунальное хозяйство (3,2%), связь (2,8%) и лесное хозяйство (2,2%).

Уровень образования, являющийся составляющей *квалификационного ресурса*, наиболее высок у рабочих, сферой хозяйственной деятельности которых является связь и транспорт, совокупный процент имеющих высшее или среднее специальное образование в этих сферах равен 66,7% и 49,1% соответственно. Причиной высокого уровня образования у рабочих данных сфер является наличие подведомственных учебных заведений, например, высших и средних учебных заведений на железнодорожном транспорте. Это объясняет и бóльшее соответствие специальности по диплому у данных категорий рабочих. Более низкий уровень образования имеют рабочие сферы строительства, где совокупный процент тех, кто закончил вуз или ссуз, составляет 19,7%. Это связано с сохранением в данной сфере большого объема низкоквалифицированного труда.

Бóльший процент рабочих, которые в качестве самого высокого уровня образования имеют лишь аттестат об окончании начальной/неполной средней школы или полной средней школы, наблюдается у рабочих сферы обслуживания (2,9% – начальная или неполная средняя школа; 22,7% – полная средняя школа), ЖКХ (10,5% – начальная или неполная средняя школа; 10,5% – полная средняя школа) и лесного хозяйства (12% – начальная или неполная средняя школа; 16% – полная средняя школа) и промышленности (3,3% – начальная или неполная средняя школа; 19,7% – полная средняя школа). Достаточность этого вида образования для рабочих может быть объяснена сохранением значительного количество рабочих мест низкой квалификации на этих предприятиях, низким уровнем кадрового состава, технической слабооснащенностью предприятий, что, несомненно, является сдерживающим фактором модернизации.

«Избыточность» образовательного уровня проявляется в оценках рабочими соответствия своего уровня образования выполняемой работе. О соответствии говорят рабочие транспорта (79,4%), ЖКХ (78,4%), связи (75,8%) и сельского хозяйства (72,4%). Причины соответствия образования и выполняемой работы рабочих связи и транспорта могут быть объяснены, как уже отме-

чалось, наличием подведомственных учебных заведений, среди рабочих сельского хозяйства и ЖКХ – более низким уровнем их образования. Так, рабочие ЖКХ занимают одну из лидирующих позиций по числу закончивших лишь начальную/неполную среднюю школу (10,5%) и находятся в арьергарде имеющих диплом о высшем образовании (7,9%). Рабочие сельского хозяйства лидируют по количеству закончивших лишь профессиональные курсы (13,5%). Имеют уровень образования ниже, чем в этих сферах, только представители строительства и лесного хозяйства. О том, что их образование выше по уровню, чем выполняемая работа, говорят рабочие строительной сферы (32,1%) и обслуживания (30,1%). Связано это с избытком неквалифицированного труда в данных сферах.

«Производственный» ресурс также оказывает значительное влияние на *информационно-инновационный ресурс.* Наибольшую информированность здесь демонстрируют рабочие транспорта и связи, то есть тех сфер хозяйственной деятельности, уровень образования рабочих в которых является высоким и специальность по диплому чаще совпадает с выполняемой работой. Наименьший процент осведомленности у рабочих строительной сферы, где количество низкоквалифицированного труда превышает процент в других сферах. Следовательно, процент информированности зависит от уровня образования. Те сферы, в которых информированность выше, имеют более квалифицированных и образованных рабочих, что существенно увеличивает шансы их участия в модернизации.

Заработная плата как приоритетный показатель *экономического ресурса* чаще является основным источником доходов для рабочих промышленности (82,8%), транспорта (81,1%) и сельского хозяйства (85,2%). Рабочие этих сфер реже получают доходы за счет разовых приработков, совместительства и собственного бизнеса. Разовые приработки чаще используют представители сферы ЖКХ (14,6%), строительства (9,5%) и лесного хозяйства (6,7%); совместительство – рабочие строительной сферы (6,3%) и обслуживания (5,2%).

Что касается размера доходов, считают, что их заработная плата выше уровня средней заработной платы представители сферы строительства (39,6% – совокупный процент имеющих заработную плату в 3-4, 2 и 1,5 раза выше). Причин этого может быть несколько: во-первых, рабочие этой сферы чаще говорят о возможности приработков; во-вторых, рабочие строительства имеют больше возможностей для профессиональной мобильности в силу обилия предприятий этой сферы и достаточного количества низкоквалифицированного труда; в-третьих, так как уровень образования рабочих строительства ниже, можно предположить, что ниже и уровень притязаний относительно заработ-

ной платы. Наименьший доход получают рабочие ЖКХ (37,8% – ниже средней заработной платы), связи (29,6%), промышленности (24,9%) и сельского хозяйства (27%).

Властный ресурс, проявляющийся в способности принятия решений на предприятии, также оказывается зависимым от сферы хозяйственной деятельности. Считают, что они способны оказывать влияние на принятие решений в масштабах своего подразделения рабочие сферы строительства (34,6%), жилищно-коммунального хозяйства (31,4%), связи (30,3%) и обслуживания (26,4%). Не могут оказать влияние на принятие решений рабочие промышленности (58,3%), сельского хозяйства (57,3%) и транспорта (54,1%). Вероятно, это связано с тем, что больший процент организаций этих сфер можно отнести к крупным предприятиям, основным собственником которых является государство. Возможностей для принятия решений здесь меньше.

Итак, сферы хозяйственной деятельности существенно различаются по уровню ресурсности рабочих. Наибольшими ресурсными потенциалами обладают рабочие сферы связи и транспорта. Рабочие этих сфер имеют более высокий уровень образования, демонстрируют высокий уровень информированности о состоянии дел в их отрасли, на предприятии и его подразделениях. Как следствие, эти рабочие более профессионально мобильны, имеют более высокий доход и доступ к управлению. Наиболее проблемными зонами, уровень ресурсности рабочих в которых крайне низок, является сельское хозяйство и обрабатывающая промышленность, жилищно-коммунальное хозяйство. Развитие этих сфер должно стать приоритетной задачей РФ в ближайшие десятилетия, если оно нацелено на решение задач модернизации.

БЫВШИЕ ВОЕННОСЛУЖАЩИЕ КАК ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ РЕГИОНОВ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА

И.В. Михеев
Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан

На примере одного из регионов Поволжья исследовано мнение бывших военнослужащих о возможности, мотивации и условиях смены места жительства в связи с трудоустройством в регионах Дальнего Востока

As example of one of the Volga's region are investigated the opinion of former servicemen of opportunities, incentives and conditions of relocation and employment in the regions of the Far East.

Ключевые слова: Дальний Восток, бывшие военнослужащие, трудоустройство, переезд, кадровый дефицит, мотивация.

Key Words: Far East, former servicemen, employment, relocation, personnel deficiency, motivation.

Актуальность темы исследования обусловлена особым внимание государства к проблемам Дальнего Востока. Вследствие существенного отставания показателей уровня и качества жизни от соответствующих среднероссийских показателей, в Дальневосточном федеральном округе за предшествующие 20 лет численность постоянного населения сократилась на 22,3%, поэтому осуществить запланированные в этом регионе любые масштабные проекты, направленные на экономическое развитие территории, возможно только при наличии достаточного количества трудовых ресурсов.

В качестве одного из возможных источников восполнения дефицита квалифицированных кадров (целевой группы) в рамках исследования были рассмотрены граждане, уволенные с военной службы. С целью узнать мнение целевой группы о возможности переезда и трудоустройства в других регионах страны в ноябре 2013 г. нами был проведен анкетный опрос военнослужащих, уволенных в запас в период с 2009 по 2012 гг. В исследовании приняло участие 305 жителей Татарстана, проживающих в гг. Казани, Набережные Челны, Нижнекамске, Альметьевске, Зеленодольске, Елабуга, пгт. Алексеевское и Высокая Гора.

Как показывает проведенное исследование, большинство недавних военнослужащих скептически относятся к перспективе переезда в другой регион России с целью трудоустройства. Половина участников опроса (50,6%) заявила о том, что они точно не будут готовы сменить место жительства. Мнения четверти опрошенных разделились между «скорее положительным» (14,6%) и «скорее отрицательным» (9,8%) ответами. О своей готовности к переезду уверенно заявили всего 6,1% респондентов, тогда как 18,6% затруднились ответить на этот вопрос.

Судя по результатам опроса, недавние военнослужащие не видят большой разницы между трудоустройством на предприятии, расположенном на территории Татарстана, и в отдаленном регионе.

Перспектива переезда на постоянное место жительства заинтересовала в среднем лишь каждого десятого участника опроса, допускающего возможность переезда в другой регион. При этом несколько более предпочтительными территориями, по сравнению регионами Дальнего Востока, для постоянного проживания респонденты посчитали Калининградскую область (20%). Вахтовый

метод работы видится участникам опроса более вероятным – для Дальнего Востока и Крайнего Севера, привлекающих респондентов высокими зарплатами, это 20% и 23,3% соответственно.

Говоря о причинах, по которым переезд в отдаленный регион был бы для них затруднительным, респонденты фокусировали внимание на нежелательности расставания с семьей, родственниками (фактор значим для 32,7% опрошенных), сомневались в том, что им будет предоставлено стабильное рабочее место (22,4%), а также конкурентная заработная плата (13,4%), которые сделали бы факт переезда осмысленным. Чуть менее 15% опрошенных, не готовых к переезду, ссылаются на слишком большую удаленность названных регионов от города, в котором они проживают.

Четверть респондентов, отказывающихся от предложения трудоустройства в другом регионе (24,8%), не смогли найти разумной причины для своего отказа.

Участники опроса, задумывающиеся о возможности переезда, напротив, не считали расстояния, которые им предстоит преодолевать, сколько-нибудь серьезным препятствием. Слабым мотиватором выступает и наличие развитой инфраструктуры, создание условий для переезда семьи. Можно предположить, что решительные респонденты собираются переезжать в одиночку, чтобы не создавать дополнительные проблемы для семьи.

Хорошо мотивирует целевую группу к переезду, судя по результатам опроса, высокий уровень заработной платы (4,49 балла по 5-балльной шкале в среднем), стабильность рабочего места (4,24) и предоставление жилья в собственность (4,22). Важно отметить, что наряду с пожеланием компенсации расходов на переезд и первые месяцы проживания (3,99), недавние военнослужащие рассчитывают на соответствие предлагаемой работы полученному образованию и профессиональным навыкам (3,98), а также физическим возможностям (3,9). Желательными являются и достойные, безопасные для здоровья условия труда (3,91).

Таким образом, перспектива трудоустройства в регионы Дальнего Востока с целью решения проблемы кадрового голода не вызовет большого энтузиазма среди военнослужащих, уволенных в запас – лишь каждый пятый участник опроса допускает для себя возможность трудоустройства на предприятии, расположенном в другом регионе (преимущественно вахтовым методом). Говоря о причинах, по которым переезд в отдаленный регион был бы для них нежелательным, респонденты фокусировали внимание на собственном немолодом возрасте и усталости от постоянных переездов, нежелания расставаться с семьей, родственниками. Некоторые сомневались в том, что им будет предоставлено стабильное рабочее место, а также конкурентная заработная плата, которые

сделали бы факт переезда важным. Среди тех, кто готов поменять место жительства с целью трудоустройства в отдаленном регионе, переезд связывается, в первую очередь, с возможностью продолжения военной карьеры.

ПРАКТИКА ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН

А.В. Морозов, В.Ф. Телишев
Казанский национальный исследовательский технологический Университет, Казанский федеральный университет

Анализируется практика коллективно-договорных отношений в Республике Татарстан в 2000-е гг. Рассматривается становление законодательства о социальном партнерстве и коллективных договорах. Изучается статистика заключения коллективных договоров. Делается вывод о необходимости дальнейшего расширения практики заключения коллективных договоров в малом и среднем бизнесе, индивидуальном предпринимательстве.

In article practice of the collective and contractual relations in the Republic of Tatarstan in the 2000th is analyzed. Formation of the legislation on social partnership and collective agreements is considered. It is studied statistics of the conclusions of collective agreements. The conclusion about need of further expansion of practice of the conclusion of collective agreements for small and medium business, individual business is drawn.

Ключевые слова: Республика Татарстан, социальное партнерство, коллективные договора, профсоюзы, работодатели

Keywords and phrases: Republic of Tatarstan, social partnership, collective contracts. labor unions, employers

Заключение коллективных договоров является одной из основных форм социально-партнерских отношений в сфере труда. В силу особенностей социально-экономического и политического развития СССР коллективный договор был востребован лишь непродолжительное время. Основной период заключения колдоговоров в советское время приходился на 1918-1934 гг. [1]. Как отмечает В.А. Михеев, «распространение командно-административных методов управления на социально-трудовые отношения» привело к тому, что «с 1934 по 1946 гг. коллективные договоры и соглашения не заключались вообще» [2]. В

дальнейшем заключение коллективных договоров являлось, по большому счету, не более чем формальным мероприятием.

В современных условиях коллективные договоры являются важнейшим фактором сохранения и развития уровня жизни работающего населения. В Республике Татарстан коллективные договоры стали заключаться и действовать в соответствии с законом РТ «О коллективных договорах и соглашениях» от 25 декабря 1992 г., утратившим свою силу в конце октября 2002 г. в связи с введением с 1 февраля 2002 г. нового Трудового Кодекса РФ [3], во второй части которого имеется раздел 2, регулирующий социальное партнерство в сфере труда.

До принятия Закона Республики Татарстан от 26 июля 2004 г. «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан» действовал также специальный Закон РТ от 18 февраля 1999 г. «О социальном партнерстве». В Законе РТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», принятом Госсоветом РТ 1 июля 2004 г., в статье 2 говорится, что «на уровне организации образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения».

В настоящее время регулирование этой сферы происходит также на основании Постановления Кабинета Министров РТ от 27 июня 2007 г. «О порядке уведомительной регистрации коллективных договоров в Республике Татарстан». Уведомительная регистрация колдоговоров является обязательной для работодателей независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. Эта процедура предусматривает: собственно регистрацию (в течение семи дней со дня подписания колдоговора работодатель предъявляет в центр занятости оригинал колдоговора, который проводит его экспертизу, как правило, в течение 10 дней) и контрольную функцию. Первая функция включает в себя анализ содержания колдоговора на соответствие действующему законодательству; подготовку замечаний и рекомендаций к положениям колдоговора, не соответствующим законодательству, отметку об уведомительной регистрации. Вторая функция состоит из периодической проверки выполнения указанных при уведомительной регистрации рекомендаций и замечаний к колдоговорам и плановых проверок выполнения условий колдоговоров.

25 июля 2008 г. был издан Приказ №334 Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ, утвердивший «Методические рекомендации» по заключению коллективных договоров организациями, а также частными предпринимателями и работниками. В нем выделены три основных этапа: начало переговоров, продолжительность переговоров и окончание переговоров. В документе также прописывалось, кто осуществляет те или иные мероприятия, их правовое обоснование, порядок оформления и срок исполнения. В приложе-

нии к «Методическим рекомендациям» содержался так называемый «Рекомендательный текст коллективного договора», в котором содержалось 12 разделов, в том числе регулирующих найм и увольнение, оплату и нормирование труда, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков, социальных льгот и гарантий и др. Особо был выделен раздел, предписывающий «отказ от забастовок по условиям, включенным в настоящий коллективный договор, при своевременном и полном его выполнении». В пункте 10.1 этого раздела говорилось, что в течение периода действия колдоговора, «включая срок, на который он может быть продлен», профком, подписавший колдоговор, «при условии своевременного и полного выполнения его обязательств, не объявляет забастовку, не вовлекает в нее работающих и не одобряет их решения об участии в стихийных стачках, пикетированиях, бойкотах и других действиях, направленных во вред стороне, представляющей интересы работодателя».

В свою очередь Федерация профсоюзов РТ (ФПРТ) также рекомендует профсоюзным комитетам пользоваться при заключении колдоговоров разработанным ею макетом, состоящим в настоящее время из 13 разделов. В них выделяется рабочее время и время отдыха (продолжительность рабочего времени работников устанавливается в 40 часов в неделю); оплата труда (работодатель в организациях реального сектора экономики предусматривает: введение минимальной зарплаты в размере не менее 6 420 руб. в мес. (включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера; принятие мер по доведению тарифной ставки 1 разряда (минимального оклада) до стоимостной величины прожиточного минимума трудоспособного населения в РТ); условия и охрана труда; экологическая безопасность; социальное страхование; социальные льготы и гарантии; культмассовая и оздоровительно-физкультурная работа и др. К колдоговору ФПРТ рекомендует также разрабатывать 36 приложений, в том числе о системах оплаты труда (с учетом категории работающих и особенностей производства); программу (план мероприятий) по доведению минимальной заработной платы (в реальном секторе экономики) до уровня минимального потребительского бюджета на члена типовой семьи в РТ и др. В макете также содержатся «Основные социально-экономические индикаторы уровня жизни населения Республики Татарстан», установленные в Республиканском соглашении на 2013-2014 гг., рекомендуемые для определения предприятиями и организациями собственных индикаторов оценки эффективности социального партнерства.

Необходимо отметить, что Постановление ФПРТ №32 от 14 августа 2013 г. «О ходе реализации постановления Исполкома Федерации профсоюзов РТ от 22.08.2007 г. №13 «Об упорядочении сроков заключения коллективных

договоров, соглашений и подведения итогов их выполнения» отмечало, что к началу 2013 г. доля работающих на предприятиях и в организациях, охваченных колдоговорами, повысилась с 97,7% (2011 г.) до 98,4%. В то же время «отдельные задачи колдоговорного регулирования не нашли своего решения в полном объеме». Так, более 100 первичных профсоюзных организаций не имеют колдоговоров. Основными причинами этого являются: нежелание отдельных работодателей брать на себя конкретные обязательства, требующие дополнительного финансирования; малочисленность трудовых коллективов; частая смена собственников или руководителей; пассивная позиция и отсутствие у профсоюзных представителей достаточных знаний и опыта при ведении переговоров. Кроме того, практика проведения колдоговорных кампаний в Республике показывает, что заключение колдоговоров и соглашений, а также рассмотрение итогов их выполнения растягиваются в профсоюзных организациях на длительное время. В связи с этим Исполком ФПРТ рекомендовал своим организациям обеспечивать заключение колдоговоров, а также подведение итогов их выполнения за год – до 1 апреля [4].

Данные таблицы 1 показывают постоянное увеличение числа колдоговоров, прошедших уведомительную регистрацию в центрах занятости населения.

Так, в 2011 г. их стало на 5% больше по сравнению с 2010 г., а численность работников, охваченных их действием, составила 900 тыс. Наибольшее количество колдоговоров (74% от их общего количества) было заключено в организациях, относящихся к государственной и муниципальной формам собственности. В 2012 г. доля работающих на предприятиях и в организациях (с первичными профорганизациями), охваченных колдоговорами, повысилась с 97,7% (2011 г.) до 98,4%. В 2012 г. колдоговорами было охвачено 850 тыс. работников. Наибольшее количество договоров было заключено в сфере образования (3 566 договоров, или 54% от общего количества зарегистрированных колдоговоров). Анализ показывает, что по-прежнему невысок охват коллективно договорным регулированием работников в организациях среднего и малого бизнеса (в 2012 г. 21,2% от их общего количества). По состоянию на 1 января 2013 г. в организациях Республики действовало свыше 6,6 тыс. колдоговоров (около 900 тыс. работников). Наибольшее количество колдоговоров (75% от их общего количества) по-прежнему было заключено в организациях, относящихся к государственной и муниципальной формам собственности. На 1 января 2014 г. в РТ действовало свыше 6,5 тыс. колдоговоров, основное их количество было заключено в сфере образования (54% от общего количества), а численность работников, охваченных их действием, составила более 860 тыс. чел. (в том числе в образовании – 195,6 тыс. чел.).

Таблица 1

Количество действующих в РТ коллективных договоров в организациях, прошедших уведомительную регистрацию [5-7]

Год	Всего колдоговоров (ед.)	Колдоговора, заключенные в организациях, относящихся к государственной и муниципальной формам собственности (ед.)
2010	6 338	4 308
2011	6 520	4 804
2012	6 617	4 999
2013	6 538	4 974

Таблица 2

Сведения о количестве коллективных договоров в РТ, действующих в организациях по состоянию на 31 декабря 2012 г. [6]

Количество организаций	Общая численность работников на отчетную дату (тыс.чел.)	Численность работников, охваченных колдоговорами (тыс. чел.)	Охват колдоговорами в % к общей численности работников	Количество колдоговоров (ед.)	Заключено договоров в % к общему числу организаций
107 984	1359,7	847,2	62,3	6 617	6,2

В 2010-2014 гг. в ряде коллективных договоров предприятий и организаций реального сектора экономики были приняты обязательства по доведению тарифа 1-го разряда до прожиточного минимума, минимальной заработной платы до минимального потребительского бюджета, тарифной составляющей до 50-70%. Так, в 2012 г. в 1 130 коллективных договорах (22,9%) минимальная заработная плата была определена на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

Данные таблицы 2 показывают, что только в 6,2% организаций и предприятий РТ заключаются колдоговора, то есть поле деятельности в области развития колдоговорных отношений еще велико. В связи с этим одна из важнейших задач на ближайшие годы состоит в том, чтобы увеличить охват организаций, главным образом, малого и среднего бизнеса, а также индивидуальных предпринимателей коллективными договорами.

Литература

1. Морозов А.В., Телишев В.Ф. Практика заключения коллективных договоров в Татарстане в период НЭПа // Социальное партнерство: социальная

трансформация институтов и практик: сб. статей и материалов Международного казанского научного форума. Казань, 2013. С. 260-276.
2. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: учебник. М., 2001. С. 89.
3. Республика Татарстан. 2002. 2 ноября.
4. Федерация профсоюзов Республики Татарстан. Главная / Нормативные документы [Сайт]. Режим доступа: http://www.proftat.ru/modules.php?mod=rtk news&print=1&returnUrl=modules.php%3Fmod%3Dmenu&type=14, свободный. Проверено 25.03.2014.
5. Министерство труда, занятости и социальной защиты: Об итогах деятельности отрасли в 2011 г. Казань, 2012. С. 8-9.
6. Министерство труда, занятости и социальной защиты: Об итогах деятельности отрасли в 2012 г. Казань, 2013. С. 6-7.
7. Министерство труда, занятости и социальной защиты: Об итогах деятельности отрасли в 2013 г. Казань, 2014. С. 22-23.

РОССИЙСКИЕ ПРОФСОЮЗЫ КАК ПОЛИТИЧЕСКИЕ ИНСТИТУТЫ: ЭВОЛЮЦИЯ ПОЛИТИЧЕСКИХ СТРАТЕГИЙ И ОСОБЕННОСТИ РОССИЙСКОЙ МОДЕЛИ «ПОЛИТИЧЕСКОГО ОБМЕНА»

И.Б. Олимпиева
Центр независимых социологических исследований, г. Санкт-Петербург

Исследуются причины и особенности процесса возрастающей политизации российских профсоюзов. Используется теоретическая перспектива социологии индустриальных отношений, а также ретроспективный анализ политической активности российских профсоюзов, начиная с 90х годов. Дается описание особенностей сложившейся в России модели «политического обмена» в рамках действующей системы социального партнерства.

The paper explores the reasons and particularities of the growing politicization of Russian trade unions using theoretical perspective of industrial relations and retrospective analysis of political activities of Russian trade unions since the beginning of the 1990s. The paper provides analytical description of the Russian model of “political exchange”.

Ключевые слова: профсоюзы, трудовые отношения, социальное партнерство, политические институты, модель «политического обмена»

Key words: trade unions, labor relations, social partnership, political institutions, 'political exchange' model

Развитие профсоюзного движения в России в последние годы отличает нарастающая политизация, которая достигла своего апогея после выборов 2011-2012 г., когда все основные профсоюзные силы заявили о необходимости использования политических рычагов и фактически вышли на открытую политическую арену. Так, ФНПР использовало политическое движение «Союз труда» для создания одноименной политической партии; профсоюзным объединением СОЦПРОФ была зарегистрирована «Трудовая партия России», альтернативные профсоюзы, объединившись за «круглым столом», приняли совместное решение о необходимости усиления взаимодействия с демократическими силами. Несмотря на то, что всплеск политической активности профсоюзов произошел в период общего подъема протестного движения в стране, причины возрастающей политизации российских профсоюзов имеют не ситуационный, а более глубинный институциональный характер. Как показывают проводимые исследования [1], политизация профсоюзов началась задолго до выборов и стала результатом низкой эффективности сложившегося институционального механизма трудовых отношений, что вынуждает профсоюзы все более активно прибегать к политическим рычагам влияния.

Профсоюзы как политические институты имеют ряд особенностей, которые отличают их от других институтов политической сферы, таких как, например, политические партии. Из перспективы индустриальных отношений в деятельности профсоюзов обычно выделяют экономическую и политическую составляющие. К категории *экономической активности* профсоюзов относятся действия, которые направлены непосредственно на работодателя и связаны с прямым влиянием на ситуацию на рабочем месте: различные формы протестных акций (забастовки, пикеты и др. формы противостояния конкретному работодателю), а также коллективные переговоры на уровне компаний, направленные на регулирование условий труда на рабочем месте. *Политическая активность* предполагает косвенное воздействие профсоюзов на ситуацию на рабочих местах через влияние на формирование государственной политики в социально-трудовой сфере. Политическими рычагами влияния являются участие профсоюзов в институтах *социального партнерства* на различных уровнях (трехсторонние и двусторонние комиссии с участием организованных представителей работодателей и государства), а также инструменты *прямого политического участия*, включая электоральную (политические альянсы, создание собственных партий) и лоббистскую (парламентские фракции, экспертное пред-

ставительство) деятельность профсоюзов в органах государственной власти и управления социально-трудовой сферой. В отличие от политических партий основная цель политической активности профсоюзов состоит не в завоевании власти, но в усилении влияния на формирования социально-трудовой политики. Данное утверждение относится прежде всего к европейской модели социального партнерства или социального диалога, которая лежит и в основе российской системы социально-трудовых отношений. Основным политическим институтом в европейской модели социального диалога является институт «политического обмена» [2, 3], под которым подразумевается неформальный политический компромисс, соглашение между профсоюзами и государством, согласно которому профсоюзы сдерживают свои требования в ответ на благоприятную для социально-трудовой сферы экономическую и финансовую политику государства. Характер и формы института политического обмена, баланс между экономической и политической активностью профсоюзов в каждой отдельно взятой стране, равно как масштабы и формы прямого политического участия, предопределяются особенностями страновой модели социально-трудовых отношений. Соотношение и характер экономической и политической активности не является статичным и меняется в ответ на изменения социально-экономического и политического контекста.

Российские профсоюзы, согласно российскому законодательству, не могут напрямую участвовать в политической борьбе и лишены права законодательной инициативы. Видимо поэтому политическая деятельность профсоюзов недооценивается исследователями российского профсоюзного движения. При этом ретроспективный анализ показывает, что профсоюзы всегда были активными участниками политической арены. В развитии политических стратегий как традиционных, так и альтернативных российских профсоюзов, начиная с 90х годов и по настоящее время, можно выделить несколько периодов. Так, с изменением политического контекста стратегии *традиционных профсоюзов* эволюционировали от «политического шоппинга» [4], создания разнообразных электоральных блоков и неформальных межфракционных групп в Государственной Думе к альянсу с доминирующей политической партией и затем к созданию собственной политической партии. При этом как электоральные, так и лоббистские стратегии традиционных профсоюзов можно считать весьма успешными в том смысле, что именно они позволили значительно задержать реформирование советской модели социального государства в конце 90х годов [4]. В отличие от традиционных профсоюзов, политическая активность *альтернативных профсоюзов* развивалась сначала под влиянием активной вовлеченности в протестные движения начала 90-х, а затем под угрозой существова-

нию самого института альтернативных профсоюзов, которая возникла после принятия нового Трудового Кодекса в 2001 г.

Несмотря на имеющуюся специфику политических стратегий, предопределяемую различиями в природе традиционных и альтернативных профсоюзов, в последние годы имеет место возрастающая политизация профсоюзного движения в обоих профсоюзных лагерях. Данную тенденцию можно объяснить одновременным влиянием двух факторов. С одной стороны, усиление либерализации и возрастающая глобализация экономики приводит к возрастанию угрозы для социальной защищенности работников. С другой стороны, действующая система социального партнерства оказывается неспособной эффективно использовать экономические рычаги противостояния возрастающему давлению со стороны капитала. Низкая эффективность системы социального партнерства проявляется в том, что система коллективных переговоров работает плохо из-за нарушения баланса сил в пользу работодателя; протестные акции осложнены (если вообще возможны) действующим трудовым законодательством [5, 6]. На этом фоне профсоюзы вынуждены все активнее использовать различные стратегии политического влияния, вплоть до прямого политического участия и создания политических партий. Таким образом, политизацию российских профсоюзов можно назвать *вынужденной и компенсаторной* по отношению к действующей системе социального партнерства.

Вынужденный характер политизации проявляется, в частности, в возрастающей напряженности между профсоюзными «верхами» и «низами» по отношению к вопросу об использовании политических стратегий. Если «верхи» все больше осознают необходимость политического участия, «низы» продолжают поддерживать идеологию политического нейтралитета, которая особенно выражена у альтернативных профсоюзов. При этом обостряющаяся конкуренция между альтернативными и традиционными профсоюзами переходит в политическое пространство, еще более ускоряя процессы политизации.

К особенностям процесса политизации следует также отнести специфику сложившегося в России института «политического обмена», неформального компромисса государства и профсоюзов. Его возникновение относится к началу 90х годов, когда традиционным профсоюзам была сохранена собственность ВЦСПС и возможность участвовать в управлении социальными фондами в обмен на отказ от политического альянса с коммунистической партией и поддержание социального мира в период проведения экономических реформ [7, 8]. Начиная с этого времени доминирующей политической стратегией традиционных профсоюзов становится построение альянса с наиболее влиятельной поли-

тической фигурой государства, и эта стратегия сохраняет свою актуальность вплоть до настоящего времени. Особенности института политического обмена сказываются и на формировании концепции политической партии «Союз Труда», которая в настоящее время имеет подразделения в 53 субъектах Российской Федерации.

Таким образом, для получения целостной картины о месте профсоюзов в системе регулирования социально-трудовых отношений необходимо принимать во внимание политическую составляющую их деятельности. Дальнейшее развитие процессов политизации российских профсоюзов напрямую зависит от перспективы трансформации действующей системы социального партнерства (и в целом системы регулирования социально-трудовой сферы) для большего соответствия меняющимся требованиям экономики, а также от изменения российского политического контекста.

Литература

1. Олимпиева И.Б. Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования. МОНФ, Москва 2010 .
2. Anke Hassel, “The Problem of Political Exchange in Complex Governance Systems: The Case of Germany’s Alliance for Jobs”, European Journal of Industrial Relations 7 (3), 2001, P.307-326
3. Wolfgang Streek and Anke Hassel, “Trade Unions as Political Actors”, in International Handbook of Trade Unions, eds. John T. Addison and Claus Schnabel. Northampton, Mass.: Edward Elgar, 2003, P. 335-365.
4. Linda Cook, Post-Communist Welfare States: Reform Politics in Russia and Eastern Europe Ithaca: Cornell University Press, 2007.
5. Козина И. М. Социально-экономическая трансформация и новые вызовы профсоюзному движению // В кн.: Профсоюзы на предприятиях современной России: возможности ребрендинга / Под общ. ред.: И. М. Козина. М. : Лема, 2009. С. 12-27.
6. Бизюков П. "Как защищают трудовые права в России: коллективные трудовые протесты и их роль в регулировании трудовых отношений", - М.: АНО "Центр социально-трудовых прав", 2011
7. Simon, R. Labour and Political Transformation in Russia and Ukraine (Ashgate, 2000);
8. Pringle, T., Clarke, S. The Challenge of Transition. Trade Unions in Russia, China and Vietnam, (Palgrave Macmillan, 2011).

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: ПРОБЛЕМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА КАДРОВ РАЗЛИЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

И.М. Орехова
Институт социологии РАН

Проблемы количественного и качественного воспроизводства кадров различной квалификации рассматриваются с точки зрения потребностей экономики страны, востребованности/невостребованности их на рынке труда.

Problems of quantitative and qualitative reproduction of cadres of different qualifications considered in terms of the needs of the economy, the demand / unclaimed them on the labor market.

Ключевые слова: Воспроизводство кадров, рынок труда, востребованность / невостребованность, уровень квалификации, профессиональная ориентация, качество подготовки

Key words: Reproduction personnel, labor market, demand / lack of demand, the level of qualifications, professional orientation, training quality

В последнее время кадровые проблемы во многих отраслях экономики, особенно в реальном её секторе промышленном производстве обострились в связи с общим снижением численности выпускников школ (в 2012 г. школу закончили всего 700 тыс. человек) и, в целом, старением населения страны. Проблемы эти касаются профессиональных кадров разного уровня – от рабочих различной квалификации до высококвалифицированных специалистов.

Проблема с рабочими кадрами и их подготовкой в стране существовала и раньше. Но особенно остро она встала в настоящее время, когда в России начала возрождаться промышленность, в том числе оборонная, производственный потенциал которой во многом зависит от воспроизводства количественного и качественного состава рабочих кадров. Кроме того, в последнее время во многих регионах (например, Калужской и Ленинградской областях) были запущены крупные сборочные производства, также нуждающиеся в квалифицированных рабочих. Между тем, по расчётам специалистов, уже в ближайшее время, в течение трёх-пяти лет – численность рабочих в стране уменьшится почти на треть за счёт ушедших на пенсию. Проблема в том, кто сможет их заменить. И главная составляющая этой проблемы – система подготовки рабочих кадров, прежде всего качество этой подготовки.

Существующая в настоящее время в Российской Федерации система подготовки рабочих кадров не может решить стоящих перед ней задач, поскольку мало чем отличается от советской системы. Переименование профессионально-технических училищ в колледжи трудно назвать принципиальным преобразованием, поскольку качество подготовки в этих учебных заведениях существенно не изменилось, и уровень этой подготовки характеризуется, например, следующими данными социологических исследований (мониторинг). Лишь треть рабочих, получивших профессию в профессионально-техническом учебном заведении, считают, что все необходимые профессиональные навыки они получили во время учёбы. Большинство же приобрели свои знания и умения уже на производстве в процессе работы. И далеко не всегда вновь приобретённые навыки соответствуют той профессии, которую рабочие получили в учебном заведении: более половины тех, кто имеет профессионально-техническое образование, работают не по своей специальности. Остался и дисбаланс подготовки кадров и потребности экономики страны в кадрах определённой квалификации, а также низкий престиж среди молодёжи самих рабочих профессий. Кроме того, сеть профессионально-технических учебных заведений в количественном отношении значительно снизилась.

Безусловно, те рабочие, которые получили начальную профессиональную подготовку непосредственно на рабочем месте, имеют некоторые преимущества в плане адаптации, для этого им требуется значительно меньше времени и сил. Но недостатков в таком образовании значительно больше, особенно для тех из них, кто ориентируется в дальнейшем на профессиональный и карьерный рост либо в рамках рабочих профессий, либо в рамках получения образования и ухода из рабочих. Но главное, безусловно, в том, что проблемы в системе подготовки рабочих кадров касаются рабочих, ориентированных именно на «рабочую карьеру», то есть на повышение профессионально-образовательного и квалификационного уровня в рамках рабочих профессий. По данным социологических исследований, такие рабочие составляют треть от общего числа опрошенных.

Проблемы воспроизводства специалистов высшей квалификации лежат в значительной степени в области профессиональной ориентации выпускников средних учебных заведений. Нужно отметить, что профессиональная ориентация всегда была слабым звеном в системе народного образования. Упомянутое выше снижение численности выпускников школ в значительной степени обострило эту проблему, в первую очередь, в области выбора уровня образования. В настоящее время этот выбор связан с предпочтением высшего образования. Проблемы существуют и в рамках выбора самого высшего образования, и обусловлены сложностью выбора высшего учебного заведения и специальности.

Анализ данных о конкурсе в высшие учебные заведения показывает, что абитуриенты в последнюю очередь руководствуются в своём выборе вуза кадровыми потребностями экономики страны, востребованностью / невостребованностью выбранной профессии на рынке труда. В результате уже в течение нескольких лет существует сдвиг в сторону юридического и экономического образования, хотя специалисты этих профессий практически не востребованы. В конечном счёте, это не отвечает ни интересам промышленного производства страны и её экономики в целом, ни интересам вузов, ни интересам самих молодых людей, поступающих в эти вузы.

По данным кадровой корпорации ManpowerGroup, самыми востребованными в России в настоящее время являются инженерно-технические профессии. Востребованы также IT-специалисты, специалисты в области туризма и гостиничного дела и, конечно, врачи и педагоги. Потребность в инженерных специальностях настолько велика, что уже сегодня крупнейшим промышленным комплексам с трудом удаётся найти специалистов-инженеров для своих производств в России, и компании даже вынуждены приглашать специалистов из других стран – Франции, Швеции, Финляндии. Огромный дефицит инженеров испытывают сборочные производства и строительные предприятия. Кадровые специалисты-аналитики, например, глава консалтинговой компании по подбору персонала Jacobson Partners Дмитрий Акопов, считают, что если ситуация с подготовкой инженеров в стране в ближайшие годы не изменится, коллапс в производственном секторе наступит через 7-10 лет. Судя потому, что в 2013 г. и без того небольшой конкурс на технические специальности ещё снизился, кадровые аналитики в оценке ситуации не далеки от истины.

К сожалению, государственная политика в области образования не позволяет надеяться на скорое изменение сложившейся ситуации в области подготовки высококвалифицированных кадров и, следовательно, удовлетворения кадровых потребностей на рынке труда, поскольку государство сейчас практически не влияет на профессиональный выбор выпускников школ. На наш взгляд, одной из немногих попыток повлиять на этот выбор является ежегодная публикация составленного Министерством образования России рейтинга самых престижных вузов страны. В 2013 г. (как, впрочем, и на протяжении последних трёх лет) десять самых престижных вузов страны следующие (в порядке убывания): Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова; Санкт-Петербургский государственный университет; Московский физико-технический институт; Российский университет дружбы народов; Томский государственный университет; Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского; Казанский государственный университет; Московский

инженерно-физический институт; Ростовский государственный университет; Московский государственный лингвистический университет. Прежде всего, обращает на себя внимание, что все эти вузы готовят специалистов преимущественно в различных областях научной деятельности и гуманитарных областях. Профильные вузы, занимающиеся подготовкой инженерно-технических специалистов, здесь не представлены. То есть критерий востребованности/невостребованности профессий на рынке труда, иначе, государственные кадровые приоритеты в рейтинге не учитывались. Можно сделать неутешительный вывод – в настоящее время престижность профессии и её востребованность в России стали совершенно разными, никак не связанными друг с другом понятиями.

Сейчас в стране действуют более 900 высших учебных заведений. Пользуется спросом только треть из них. Невостребованные вузы борются за каждого абитуриента, а в некоторых из них давно забыли о таком понятии, как «конкурс». К сожалению, часто это именно те вузы, которые выпускают инженерно-технических специалистов. В этой ситуации речь идёт уже не только о количестве выпущенных технических специалистов, но и о качестве их подготовки, поскольку изначально качество подготовки абитуриентов в этих вузах практически не учитывается.

Приходится признать, что профессиональный выбор молодых людей (причём, как выбор уровня образования, так и его содержания) основывается исключительно на их субъективных представлениях. В результате в последние несколько лет выпускники средней школы выбирают, во-первых, высшее образование, во-вторых, в рамках этого образования – вузы юридического и экономического профиля. Это привело к следующей ситуации. Рынок труда перенасыщен специалистами высшего уровня в ущерб квалифицированным рабочим кадрам; в рамках специальностей высшего уровня – специалистами с невостребованными профессиями, в основном юристов и экономистов.

СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ

А.В. Орлов
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Изучается роль социальных факторов в проявлении инновационной активности работников. Показана зависимость инновационной направленности от

межличностных отношений, социального признания, административной поддержки.

This study examined the role of social factors in the manifestation of innovative activity of the employees. Interpersonal relationships, social recognition and administrative support affect to innovative orientation engineers and managers.

Ключевые слова: инновационная активность, социально-психологические факторы труда, трудовая мотивация

Key words: innovative activity, socio-psychological factors of labour, labour motivation

Инновационная направленность и готовность к инновационной деятельности отдельного работника – важнейшие предпосылки инновационных преобразований. Невозможны разработка и внедрение новых технологий при неготовности персонала к переменам и тем более при сопротивлении инновациям. В связи с этим при стратегическом планировании необходимо учитывать ресурсы, возможности и желание персонала внедрять новации в производственные циклы. Готовность к инновационному поведению работника зависит от многих факторов как внутренних, так и внешних. Это могут быть и условия труда, ресурсы, система мотивации на предприятии, а также личностные качества, интеллект, креативность, стили поведения. Важная задача – исследование социальных факторов инновационного поведения. В данном исследовании рассматривается связь готовности к инновационной деятельности с межличностным взаимодействием в трудовых коллективах.

Исследование проводилось на группе из 114 мужчин (инженеры НИИ и промышленных предприятий, менеджеров среднего звена коммерческих организаций) – работников различных организаций. У респондентов изучали проявление готовности к инновационной деятельности, а также удовлетворенность различными условиями труда. Использовались авторские методики «Инновационная деятельность работника» (ИНДЕРА) и «Оценка мотивационной готовности» (ОМГ), а также опросники «Удовлетворенность трудом» В.А. Розановой и «Стратегия совладающего поведения» Р. Лазаруса в адаптации Л.И. Вассермана с соавторами. Применялся корреляционный анализ по К. Пирсону и сравнительный анализ с использованием t-критерия Стьюдента.

Опросник ИНДЕРА является диагностическим инструментом, позволяющим оценить готовность людей к инновационной деятельности, соответственно организационным условиям. Согласно модели, заложенной в основу методики, инновационное поведение личности характеризуется тремя основными прояв-

лениями: 1) соответствующей мотивацией и инициативой, 2) определёнными способностями и навыками, 3) творческой активностью. Эти характеристики в совокупности образуют инновационный потенциал (инновативность) работника. Вместе с тем, согласно концепции системогенеза В.Д. Шадрикова, А.В. Карпова и Ю.П. Поваренкова, раскрытие этого потенциала зависит от внешних обстоятельств и, в первую очередь, социальных условий труда.

У инженеров по сравнению с менеджерами проявления инновативности были достоверно меньше выражены ($p<0,01$), хотя в целом и соответствовали статистической норме. Из данных тестирования следует, что это в первую очередь обусловлено условиями деятельности – организационная среда на рабочем месте инженеров не способствует разработке новаций. В отличие от менеджеров инженеры констатируют крайне низкий уровень поддержки их активности среди коллег, отсутствие признания инновационной деятельности администрацией и непосредственным руководителем, отсутствие возможности для творческой самореализации на предприятии. Кроме того, их ответы указывают, что в отличие от коммерческих фирм, где инновационная направленность проявляется в слабой степени, на промышленных предприятиях, где работали респонденты-инженеры, она отсутствует или практически незаметна.

Результаты корреляционного и сравнительного анализов показывают, что слабая поддержка инноваторов снижает их стремление к коллективной направленности инновационной деятельности, готовность обсуждать свои идеи в группе. Это приводит, в свою очередь, к низкой творческой активности производственных коллективов и ослаблению социальных механизмов поддержания инновационной готовности сотрудников. Инженеры по сравнению с менеджерами достоверно меньше проявляют интерес к коллективному творчеству ($p<0,01$) и в целом демонстрируют меньше коллективизма в развитии новационных идей.

Слабо выраженные социальные и административные факторы поддержки инновационной активности, вероятно, обусловливают низкую творческую продуктивность работников. У инженеров она, по их же собственным оценкам, минимальна, на нижней границе статистической нормы; у менеджеров коммерческого сектора достоверно ($p<0,01$) выше, что, вероятно, связано со спецификой профессии. Менеджеры в состоянии сами внедрить свои идеи, непосредственно видят результаты своего труда, а у инженеров такой возможности нет.

Инновационная активность зависит от удовлетворенности работой инженеров и менеджеров. Достоверные ($p<0,01$) корреляции указывают на то, что стремление к творчеству, инициатива, готовность внедрять продукты своего интеллектуального труда тем выше, чем сильнее удовлетворенность организа-

цией в целом, состоянием рабочего места, возможностью самореализации на предприятии, отношениями с коллегами и непосредственным руководителем.

Работники, склонные к инновационной деятельности демонстрируют более высокий уровень трудовой мотивации. Об этом говорят положительные достоверные ($p<0,01$) коэффициенты корреляции. Чем больше готовность к инновациям, тем больше желание работать более качественно, прилагать больше усилий для повышения эффективности труда. По сравнению с другими работниками инноваторы больше внимания уделяют организации своего труда, проявляют высокую склонность профессионально совершенствоваться, а также у них сильнее выражено стремление взаимодействовать с другими людьми в профессиональной сфере. Соответствующие достоверные положительные корреляции лежат в диапазоне от 0,44 до 0,78.

Важно отметить, что трудовой мотивации способствуют признание инновационной деятельности работника и создание условий инновационной деятельности. Чем больше отмечается работниками инновационность рабочей среды, социальная и административная поддержка их деятельности, тем больше готовность работать сверхурочно, прилагать дополнительные усилия для повышения эффективности труда, выше карьерные ожидания, наличие интереса к работе, организованность в процессе деятельности. Соответствующие достоверные положительные корреляции лежат в диапазоне от 0,35 до 0,67.

При этом следует отметить, что работники, склонные к инновациям, демонстрируют слабую ответственность в работе. Чем больше выражена инновационность, тем меньше мотивационная ответственность. Соответствующие достоверные ($p<0,05$) коэффициенты корреляции отрицательные (r от -0,32 до -0,36). Это указывает на то, что те лица, которые не склонны к инновациям, проявляют больше ответственности в работе, чем инноваторы.

Анализ связи инновационной активности с характеристиками совладающего поведения показывает, что инноваторы демонстрируют склонность к эффективным формам совладания с проблемной ситуацией. Они при возникновении проблемы стремятся к полному анализу ситуации, поиску всех возможных вариантов поведения, вырабатывают план своих действий с учётом объективных условий, прошлого опыта, социальной поддержки и имеющихся ресурсов. Соответствующие корреляции достоверны ($p<0,01$). Можно констатировать, что в критических ситуациях лица, склонные к инновациям, выбирают эффективные стратегии поведения, однако результат зависит от возможности использования социального ресурса.

В целом, проведённое исследование показало, что готовность к инновационной деятельности зависит от внутренних и внешних факторов труда. На её

проявление большое влияние оказывают социальные и организационные факторы профессиональной деятельности. Инновационная направленность в значительной степени поддерживается социальным признанием, административной поддержкой, благоприятными межличностными отношениями в коллективе.

ПРОБЛЕМА ИЗМЕРЕНИЯ ТРУДА В «НЕИЗМЕРИМОЙ ЭКОНОМИКЕ»

Г.С. Пак
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматривается проблема измерения труда в неизмеримой семейной экономике. Сложность решения проблемы состоит в том, что семейная экономика не ориентирована на продажу

It is considered a problem of measure of work in a non-measure family economy. The complexity of the problem is connected with non-market character of work in family.

Ключевые слова: неизмеримая экономика, семейная экономика, социальное сиротство, приемная семья

Key words: non-measure economy, the family's economy, social orphanhood, the foster family

Объясняя домашнее хозяйство в терминах своей науки как экономическую единицу, которая максимизирует своё благосостояние, исходя из двух основополагающих ограничений, представленных денежным бюджетом и бюджетом времени, экономисты приходят к выводу, что в лице домашнего хозяйства они сталкиваются с «неизмеримой экономикой». Весьма проблематично количественно измерить цену времени, затрачиваемого в домашнем хозяйстве, но ещё более проблематично оценить продукт труда, который изначально не предназначен для продажи. Речь идёт о семейной экономике.

Звучит кощунственно, но хотелось бы обсудить проблему цены такого специфического продукта труда семейной экономики, как человек, его рождение и воспитание. Спешу оправдаться, что такая постановка вопроса – не фантазия больного воображения, а реальность сегодняшней жизни российского социума. Во-первых, ослабление репродуктивной функции семьи не в последнюю очередь можно объяснить тем, что ребенок сегодня «дорогое удовольствие»,

поскольку его рождение автоматически ведёт к существенному снижению семейного дохода. Это не последний фактор, определяющий современную стратегию «child free» – сознательный отказ от детей в браке. Но чтобы иметь адекватную картину, следует не забывать, что одной из значимых причин разводов является отсутствие детей в браке. Во-вторых, широкое распространение социального сиротства – это «медицинский факт». Ребёнка нужно не только родить, но и воспитать. Кризис института родительства влечёт за собой необходимость распространения приемных и опекунских семей, в становлении института усыновления. Альтернатива семейному воспитанию существует в виде интернатов, детских домов и т.д., но сегодня, в отличие от советских времён, она большинством как теоретиков, так и практиков признаётся нежелательной в силу отсутствия той эмоциональной атмосферы, которую способна создавать только семья как особая малая группа. Социологические исследования свидетельствуют о том, что устойчивые нежные отношения ребёнка с несколькими взрослыми важнее отношений в группе сверстников, тем более формальной.

Право и возможность каждого ребёнка жить и воспитываться в семье зафиксированы в Семейном кодексе РФ (Ст.54). Смерть родителей, чаще всего одинокой материи, лишение родительских прав вследствие асоциального образа жизни, нежелание отцов, не лишенных родительских прав, но создавших новую семью, заботиться о ребёнке от предыдущего брака, после смерти матери – основные причины социального сиротства. В условиях кризиса института семьи найти семьи, способные воспитать чужого ребенка достойным образом, непростая задача. Если вести речь о существующих формах устройства детей-сирот, то семьи с усыновлённым ребенком не являются предметом данного разговора, поскольку они приравниваются к биологической семье и государство не оказывает им никакой поддержки. Опекунская семья не приравнивается к биологической семье, хотя она и выполняет функции по воспитанию ребенка безвозмездно, но, тем не менее, выплачиваются государством пособия на детей. Классическим случаем необходимости измерения «неизмеримого труда» является приёмная семья. В приёмной семье ответственность за ребенка поделена между приемными родителями и органами опеки. Приёмной семье тоже выплачиваются пособия на детей, но приёмным родителям платят заработную плату, которая зависит от числа детей, их здоровья и засчитывается в трудовой стаж.

В душе нельзя не согласиться с В.В. Радаевым, который отмечает, что начинаешь чувствовать себя неловко, когда речь заходит о «качестве детей», их здоровье, желаемых характеристика. В данном случае не только для родителей, но и для общества в целом, об их «скрытой цене», представленной материальными издержками на воспитание детей и их желаемых качеств. Он утверждает,

что «экономист просто не должен браться за эту «задачу». Всё можно подвергнуть голой калькуляции, но всегда стоит это делать, особенно если речь идёт о жизни людей или высших духовных ценностях» [1, с. 222].

Но приёмная семья самим фактом своего существования показывает, что такая калькуляция уже есть. Общество, стоящее перед проблемой измерения «неизмеримого труда», характеризуется победой социального над биологическим, экономического подхода над моральными соображениями.

Литература

1. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций. Учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 368 с.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ СОЦИУМА

В.Д. Паначев, А.С. Сырчиков,
Пермский национальный исследовательский политехнический университет

Анализируется влияние трудового потенциала социума на качество жизни, и их взаимодействие в общественном сознании

Influence of the labor potential of the socium is analysed in article on quality of the lifes, and their interaction in public consciousness

Ключевые слова: социум, трудовой потенциал, качество жизни
Key words: socium, labor potential, quality to lifes

Качество жизни во многом определяется тем, в какой мере осуществлены потребности человека; насколько он этим удовлетворен; как результаты этой реализации соотносятся с принятыми стандартами и ресурсами общества [2].

Конечно, возможна ситуация, при которой индивидуальные потребности не развиты и удовлетворяются при минимуме усилий со стороны самого человека и общества. В этой связи нередко приводят пример древнегреческого философа Диогена, который, по преданию, жил в бочке и не работал. С точки зрения упрощенного понимания проблемы, качество жизни философа, то есть степень его удовлетворенности бытием, было весьма высоким. Но таковым оно являлось лишь потому, что потребности мыслителя были ограничены им самим. С не меньшим успехом они могут быть ограничены в силу традиции, привычки до-

вольствоваться малым в соответствии с широко распространенной, но, тем не менее не вполне верной формулой: «Лучше быть бедным и здоровым, чем богатым и больным» [3]. Между тем, нормой, очевидно, является установка одновременно на здоровье и на богатство. А стремление к чему-то одному ущербно по своей сути. Между тем, такая установка довольно типична в наших российских условиях, поскольку для значительной части населения страны всегда были характерны заниженные социальные притязания. При этом существуют лишь два естественных ограничителя. Во-первых, удовлетворение потребностей не должно приносить вред физическому и нравственному здоровью человека. Во-вторых, они не могут превышать ресурсы, которыми обладает общество. В улучшении качества жизни нуждаются все социальные группы. Но необходимо решать данную задачу с учетом реального статуса человека или группы людей, так как, несомненно, жизненные запросы, например, бизнесмена и безработного существенно отличаются, и трудовой вклад каждого из них будет разительным в решении и трактовке основных направлений развития трудового потенциала социума.

Физиологические потребности человека с течением времени мало изменились с самых древних времен, а произошедшие изменения во многом связаны с антропогенезом. Социальные потребности намного более изменчивы, поскольку зависят от таких факторов, как уровень развития культуры и экономики, традиции, психологии человека, орудий труда. Исходя из понимания источников указанных потребностей, становится очевидным факт, что первая группа потребностей более легко поддается измерению с помощью объективных измерительных процедур и существующих методов, а объективизация и дальнейшее измерение второй группы потребностей сталкиваются с рядом трудностей, связанных в основном с нематериальной основой части социальных потребностей. По этой же причине суммирование всех потребностей в рамках единой системы измерителей является достаточно сложной задачей. Ряд исследователей качества жизни и трудового потенциала социума утверждают, что «верхнего предела в удовлетворении витальных и социальных потребностей человека нет», то есть потребности человека как биологического организма и социальной личности бесконечны. Хотелось бы отметить в ответ на подобные рассуждения, что следует различать «потребности» и «желаемое». Потребности как нужда, ощущение недостаточности чего-либо для организма, потому и ограничиваются особенностями, возможностями и параметрами деятельности организма, что он является причиной их возникновения. Человек не способен съесть, выпить воды, вдохнуть воздуха и усвоить информации больше, чем на это способен его организм. Если потребление, обусловленное необходимостью обеспечить деятельность организма человека как биосистемы подходит к критическому уровню, то

включаются защитные механизмы, и человек заболевает. Желание как влечение, стремление к обладанию чем-нибудь, всецело зависит от особенностей конкретной человеческой личности, находящейся в определенных социальных условиях. «Желаемое», являясь синонимом «нужного» в русском языке, через интересы социума преобразовывается в общественном сознании в потребности (то есть «личность» думает, что это – потребность, то без чего она «жить не может», на самом деле это – желаемое) [1]. Такие псевдопотребности действительно можно ошибочно посчитать бесконечными, не имеющими предела. Если бы дело обстояло именно так, то никакой речи об их количественном подсчете не было, но все реальные потребности человека имеют объективную основу и могут быть сгруппированы и объединены в едином агрегате, поддающемся количественной оценке. Каждой составляющей агрегата потребностей соответствуют составляющие другого агрегата – определенные продукты природы, а также специально создаваемые человеком блага (продукты труда). В свое время для удобства пользования ему было дано название «корзина», а поскольку ее содержимое должно удовлетворять нужды потребителя, то более подходящего названия, чем «потребительская корзина» не придумали. В сфере труда именно данная мера является стимулом занятости населения. Важный внешний стабилизирующий душевное равновесие фактор трудового потенциала – социально-политическая и культурная среда. Стабильная политическая и экономическая ситуация, благоприятные культурно-образовательные возможности обеспечивают свободу выбора пути, нравственного отношения к жизни и к самому труду. Вместе с тем необходимы и определенные трудности, препятствия, преодоление которых закаляет характер. К внутренним стабилизирующим душевное равновесие относятся факторы психофизиологические. Среди них общее здоровье, развитость эмоционально-рациональной сферы, дающие ощущение полноты и радости жизни от выполненной работы. Это ощущение проявляется в физической бодрости, порой неосознанных желаниях добродеяния, творческого свершения. Ощущение жизненной силы сродни такому сложному и загадочному феномену, как творческое вдохновение в результате современного всеобщего высокоинтеллектуального информационного труда. Параллельно и во взаимодействии с психофизиологическими активно функционируют факторы духовно-нравственные. Спокойная совесть, сознание своей внутренней честности, преодоление гордыни и надменности, милосердие и великодушие, любовь к близким и сдержанность высвобождают и стимулируют волю к жизни. В этой связи укажем и на такие качества, как способность жить земными идеалами, быть реалистом и сохранять в себе духовность религиозную, метафизическую, мистическую. Среди опосредованных стимулов, способствующих развитию и

сохранению жизненных сил, особое место принадлежит научно-экологическому образованию, духовному и художественному воспитанию. Познание природы, ее географических, биологических, экологических закономерностей помогает сформировать обобщенно-теоретическое представление о ней как своем Природном Доме, ощутить себя его неотъемлемой составной частью. Вживание в природу, которому способствует ожидание встречи с ней, порождает духовно-физический подъем, состояние вдохновения. Здесь любовь и воля функционируют как мощные стимулы духовно-нравственного отношения к животным, растениям, побуждающие к их сохранению, а главное – к экологически чистому взаимодействию с природой. Но существуют и такие формы общения с природой, которые негативно отражаются на энергетике человека. Это бездумно потребительское к ней отношение, когда природа рассматривается как предмет безудержной эксплуатации в результате постоянной погони за полезными ископаемыми в недрах Планеты. В этом случае она перестает быть для человека собственно нишей, источником жизни. Между людьми и природой истощаются, а потом и разрушаются физико-энергетические, духовно-нравственные и эстетические связи. В этих условиях человек культивирует в себе нечто противоположное, а именно: волю к разрушению и уничтожению, которая не только проявляется во внешней губительной деятельности, но и разъедает внутренний духовный мир, истощает его и, в конце концов, притупляет ощущение радости бытия, от которого зависит трудовой потенциал социума.

Литература

1. Паначев В.Д. Человеческий потенциал в современном социуме // Россия в XXI веке развитие в условиях глобализации Всеросс. науч.-практ. конф. Орл. гос. ун-т, 2008. – 4 с.
2. Паначев В.Д. Проблемы социализации личности // Актуальные проблемы инновационного развития физической культуры и спорта: мат-лы Межд. научно-практич. конф. (27-29 июня 2007г.) Перм. гос. тех. ун-т, 2007. – 3 с.
3. Паначев В.Д. Философские аспекты развития личности // Актуальные проблемы физической культуры и спорта Пермского края: мат-лы Всеросс. научно-практич. конф. (28 июня 2006 г.) Пермь, Перм. гос. тех. ун-т, 2006. – 3 с.

МЕДИАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

И.А. Пантелеева
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируется медиация как альтернативная процедура урегулирования споров в сфере трудовых отношений, ее преимущества по сравнению с судебным порядком, а также причины отсутствия широкого применения данной процедуры.

There is analysis of mediation as an alternative dispute resolution procedure in the field of labor relations, its advantages over the judicial order and the reasons of low using of this procedure.

Ключевые слова: трудовые отношения, споры, принципы медиации, судебная практика

Keywords: labor relations disputes, the principles of mediation, court's practice

Медиация как процедура разрешения споров в мировой практике применяется давно. Изначально она сформировалась в Соединенных Штатах Америки и Великобритании. В настоящее время медиация используется во всем мире в различных сферах, в том числе, при разрешении трудовых споров.

Медиация – технология альтернативного регулирования споров с участием третьей нейтральной, беспристрастной, не заинтересованной в данном конфликте стороны – медиатора, который помогает сторонам выработать определенное соглашение по спору, при этом стороны полностью контролируют процесс принятия решения по урегулированию спора и условия его разрешения [1]. Если в процессе медиации стороны не пришли к соглашению, за ними всегда сохраняется право обратиться в суд. Интерес к процедуре в сфере урегулирования трудовых споров продиктован тем, что предоставляются интересные условия и возможности: быстрота принятия решений, конфиденциальность, сохранение доброжелательных отношений между спорящими сторонами. Разберем эти факторы подробнее.

Медиация, в соответствии с Федеральным законом №193-ФЗ от 27.07.2010 г. «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», не может применяться к коллективным трудовым спорам. В сфере трудовых отношений можно выделить две категории конфликтов, для разрешения которых может использоваться данная процедура: споры между работником и работодателем, руководителем и подчиненным по вопросам выплаты заработной платы, качества выполнения работы или между

сотрудниками, равными по должности, по вопросам распределения полномочий, конкуренции за должность и так далее. При этом крайне важным зачастую является не только разрешение самого спора, но и сохранение доброжелательных отношений для возможности продолжения трудовых отношений после разрешения проблемной ситуации.

Важным фактором для спорящих сторон определенно является принцип конфиденциальности медиации. Правила проведения данной процедуры предполагают, что информация, полученная в ходе медиации, не передается третьим лицам, если стороны не договорились об ином. Организациям зачастую необходимо сохранение информации внутри компании без передачи третьим лицам, в то время как в ходе судебного разбирательства сведения, открывающиеся в процессе разрешения спора, становятся известны третьим лицам, что может повлечь за собой негативные последствия для компании: дополнительные убытки или нанесенный вред репутации.

Положительная сторона медиации – оперативность. Медиация не является сложной бюрократической процедурой, для нее не нужно готовить подтверждающих документов, как в случае судебного разбирательства, привлекать людей в качестве свидетелей, ждать даты назначения рассмотрения дела. Медиация проводится в интересах спорящих сторон, и ее длительность во многом зависит от их настроя на результат и желания разрешить спор, возможности понять за официально высказанной позицией другой стороны ее реальный интерес. Разрешение трудовых споров может сопровождаться низкой эффективностью трудовой деятельности, угрозой увольнения, поэтому оперативность в данном вопросе очень важна.

При поверхностном рассмотрении вопроса может показаться, что спор легко решить без участия медиатора путем переговоров. Однако в процессе работы стороны могут потерять контроль, кроме основного предмета обсуждения добавляются иные, не связанные с данным делом конфликты, взаимные претензии, что только усиливает отчуждение. Медиатор как нейтральный посредник обладает возможностью посмотреть на спор со стороны, контролировать процесс.

Немаловажной особенностью является большая управляемость сторонами процессом разрешения спора во время проведения медиации по сравнению с судебным разбирательством, где ход работы и принятое решение зависят от судьи. В медиативном соглашении стороны могут определить порядок проведения процедуры, условия окончания процесса, самостоятельно выбрать медиатора.

Внесудебное решение проблемного вопроса полезно и для репутации компании среди ее сотрудников. Люди будут более охотно работать там, где их ценят, дорожат их интересами.

Широкое внедрение процедуры медиации в сферу разрешения трудовых споров может произойти за счет включения в уставы компаний и трудовые договоры пункта о том, что разрешение споров, вытекающих из трудовых отношений, разрешается изначально с использованием медиации, а в случае недостижения согласия – в судебном порядке.

Следует отметить отсутствие массового применения медиации, в том числе в разрешении трудовых споров. Это обусловлено, во-первых, новизной процедуры в России, недостаточной осведомленностью организаций о существовании подобного варианта разрешения споров. Во-вторых, недоработкой законодательной базы, которая также находится на стадии становления. Принятие федерального закона стало отправной точкой дальнейшего развития процедуры, дополнительно вносятся изменения в некоторые законодательные акты в связи с принятием закона.

Внедрение процедуры медиации является не только конструктивным шагом в сфере разрешения споров, но и фактором развития гражданского общества, формирования культуры общественных отношений в стране в целом.

Литература

1. Федеральный Закон об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) №193-ФЗ от 27.07.2010 г. – URL: http://arbimed.ru/zakonomediacii (дата обращения 03.09.2014).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. Новая редакция – М.: ТК ВЕЛБИ, Изд-во Проспект, 2013. – 208 с.

ПАРТИСИПАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

М.В. Плотников
НИУ ВШЭ – Нижний Новгород

Практика управленческого консультирования в сфере стратегического управления показывает, что в разработке стратегии от идеи, видения и стратегических намерений до составления детализированного плана действий и бюджетов необходима четко разработанная технология, обеспечивающая воспроизводимо качественный результат.

The practice of strategic managerial consulting proves that all the process of strategy development from generating ideas, purposes and a vision to elaborating de-

tailed pans and budgets – needs a thoroughly worked-through technology, that could prove a sustainably good result.

Ключевые слова: партисипативное планирование, стратегическое управление
Key words: participative planning, strategic management

Исследование показало, что выдающихся результатов группы добиваются при соблюдении всего лишь нескольких ключевых принципов, а именно:

- собрать для работы «правильных» людей, то есть сделать правильную выборку из всей системы;
- создать условия, при которых участники знают обо всем «слоне», прежде, чем говорить о его отдельных частях;
- найти и выработать общую позицию;
- принять на себя ответственность за изучение и действия.

Эти принципы успешно реализуются, например, в технологии «Поиск будущего» [1], имеющую целью помочь разнородным группам выработать общую позицию и разработать на её основе стратегические планы.

Фактически реализация партисипативных технологий совершенствования организаций представляет собой серию собраний, как правило, охватывающих от 60 до 80 человек. Структура и композиция технологии могут варьироваться, однако представляется возможным описать усредненный сценарий:

Таблица 1

Усредненный сценарий процесса
партисипативного совершенствования организаций

ВРЕМЯ	ЗАДАЧИ
День 1. После полудня	1. Анализ предшествующих событий и тенденций 2. Анализ текущего состояния организации и внешних тенденций
День 2. Утро	1. (продолжение) – Изучить реакцию групп заинтересованных лиц (stakeholders) на внешние тенденции 2. (продолжение) – Сосредоточиться на настоящем, рассмотреть собственные действия
День 2. После полудня	1. Разработать сценарии идеального будущего 2. Выявить общие черты и позиции
День 3. Утро	1. (продолжение) – Проверить и подтвердить общие черты и позиции 2. Спланировать действия

Таблица 2

Роли и обязанности участников процесса партисипативного совершенствования организации

РОЛЬ	ОБЯЗАННОСТИ
Организатор	При подготовке: Оценить риски и возможные выгоды. Понять, чего Вы хотите достичь и каким образом можно применить метод Поиска будущего. Убедиться, что Вы действительно верите в своих людей. Во время проведения: Быть участником. Делиться знаниями. Воодушевлять людей, наделять их необходимыми для действий полномочиями. После проведения: Организовывать периодические обзорные встречи участников поиска и прочих заинтересованных лиц и их представителей с целью контроля выполнения намеченных действий.
Оргкомитет	При подготовке: Обозначить задачи встречи. Составить «правильный» список приглашенных. Обозначить горизонт планирования. Во время проведения: - После проведения: -
Фасилитатор	При подготовке: Помочь людям определиться, необходим ли им поиск будущего. Помочь организаторам собрать необходимые данные и ресурсы для проведения «поиска будущего». Во время проведения: Регулировать повестку дня и график её выполнения. Направлять ход обсуждения в соответствии с поставленными целями. Поощрять самоорганизованность и ответственность. Допускать достаточный уровень неуверенности и неопределенности, необходимый для принятия самостоятельного решения о выполнении (или невыполнении) совместной работы. Помогать оценивать различия между устоявшимися и новыми способами взаимодействия. После проведения: Помочь в проведении обзорной встречи через шесть месяцев после поиска будущего.
Участники	Во время проведения: Принять на себя ответственность за собственное прошлое, настоящее и будущее. Выявить и признать общие ценности. Найти общие позиции и точки зрения. Разработать независимые и/или совместные планы действий, основываясь на общих позициях и точках зрения. Принимать на себя и уступать (в случае необходимости) роль лидера. После проведения: Принять на себя ответственность и следовать намеченному плану.

Последовательность задач и состав групп не являются произвольными. Предложенный выше вариант обеспечивает хорошую динамику и конструктивные результаты работы. Во время работы естественным образом проявляются спады и подъемы – своеобразные эмоциональные «американские горки». Неуверенность, тревожность и смущение являются неизбежными (но и необходимыми!) сопутствующими продуктами. Хороший контакт со всеми эмоциональными взлетами и падениями является залогом принятия реалистичных реше-

ний. В поиске будущего необходимо принимать неизбежность различий, признавать, что они будут проявляться в любом случае, и что люди способны преодолеть неприятности этих «американских горок».

Одним из ключевых факторов успеха технологии является четкое распределение ролей и обязанностей участников при подготовке и проведении стратегической конференции [2], а также в последующей реализации её результатов (табл. 2).

Следует указать ряд наиболее типичных ошибок, выявленных в некорректном примени технологии:

- Поддержка неэффективных лидеров
- Попытки убеждать скептиков в необходимости развиваться
- Примирение противоположных целей и ценностей
- Изменение естественной командной динамики.

Важнейшим проблематичным аспектом планирования является реализация задуманного. Планирование, каким бы полным оно ни было, не гарантирует действия. Проведенное исследование показывает, что «поиск будущего» позволяет успешно преодолеть это препятствие. Успех не является следствием определенной структуры или формата разработанного плана. Люди находят способы реализовать план, если у них есть четкие цели, если они общаются с «правильными людьми», если они все вместе работают над проблемой. Для действия необходимы люди, которые понимают и верят в свои планы, доверяют друг другу и готовы к дальнейшему сотрудничеству. «Поиск будущего» воспитывает понимание, веру и преданность. По мнению автора, периодические обзорные встречи, собирающие заинтересованных лиц, участвовавших в первоначальной работе, а также прочие заинтересованные стороны, являются простым, конгруэнтным и релевантным методом, достаточным для поддержания активного выполнения плана. Что происходит после «поиска будущего», во многом зависит от того, что люди будут готовы делать. Нет готовности – нет действия. Эффективность работы повысится, если обеспечить открытое общение на каждом этапе процесса, если дать людям возможность помочь друг другу, выработать ряд совместно разделяемых ценностей, делать то, во что они верят, и регулярно собираться, чтобы рассказывать друг другу о своей работе.

Литература

1. Emery M., Devane T. Search Conference // The Change Handbook: group methods for shaping the future/ edited by Peggy Holman and Tom Devane // 2nd edition. San-Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2011.

2. Weisbord M., Jainoff S. Future Search: Getting the Whole System in the Room for Vision, Commitment, and Action. New York: Harper&Row, 2010.

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОЦИАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

Н.А. Птицына, О.К. Николаенко
Ивановский государственный университет

Рассматриваются особенности трудовых отношений, сложившихся в процессе профессиональной деятельности сотрудников социальных служб. Положения статьи основываются на материале, полученном в ходе качественного исследования, а также базируются на опыте практической деятельности авторов в данной отрасли.

The present article deals with some peculiarities of business relations formed in the process of social workers' professional activities. Theses of the article are based on the material acquired as a result of deep research as well as on the practical experience of the authors in the present field.

Ключевые слова: трудовые отношения, профессиональная деятельность, труд как ценность, социальный работник

Key words: business relations, professional activity, values, labour as a value, social worker

В контексте изучения проблемы социализации социальных работников представляет несомненный интерес такой ее аспект, как специфика трудовых отношений, возникающих в процессе профессиональной деятельности. В последние десятилетия происходят существенные изменения в сознании граждан в понимании роли труда, его значимости для человека, ценности труда и др. Об актуальности темы свидетельствуют материалы заседания совместного круглого стола Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов и журнала «Человек». [1] По мнению участников заседания, претерпевают изменения и трудовые отношения между субъектами труда.

В рамках состоявшегося диалога представляется актуальным изучение специфики социально трудовых отношений в процессе профессиональной деятельности сотрудников социальных служб.

В настоящее время в нашей стране сформировалась система государственной поддержки граждан, оказавшихся в трудной жизненной

ситуации, в регионах внедряются новые социальные технологии, выполняются мероприятия, направленные на улучшение материального положения сотрудников отрасли. Вместе с тем, в связи с принятием Федерального закона № 442 от 28.12.2013 «Об основах социального обслуживания граждан Российской Федерации» [2], предстоит существенная модернизация деятельности учреждений социальной сферы, которая затронет различные аспекты профессиональной деятельности сотрудников отрасли.

Предстоящая модернизация (предполагающая развитие рынка услуг и стимулирование конкуренции, укрепление межведомственного и межсекторного взаимодействия, оптимизацию деятельности сотрудников учреждений) обусловливает необходимость осмысления ряда вопросов: какое место занимает работа в их жизни, каковы особенности профессиональной самореализации социальных работников, как складываются трудовые отношения и др.

Основные положения статьи базируются на анализе данных, полученных в ходе интервью с женщинами-социальными работниками (Иваново, 2014 г.). Проведено 20 глубинных интервью женщин зрелого возраста (от 30 до 60 лет на момент интервьюирования работающих в учреждениях социального обслуживания и проживающих в Ивановской области).

1. Среди опрошенных женщин большинство (75%) составляют социальные работники, входящие в возрастную категорию от 51 до 60 лет, что в целом отражает возрастную структуру кадрового состава учреждений, осуществляющих социальное обслуживание граждан на дому. В целом по выборке более половины респондентов имеют высшее образование, но профильное – только у двух социальных работников. Каждый второй из опрошенных трудится в областных учреждениях социального обслуживания свыше 10 лет. Можно предположить, что достаточно высокий образовательный уровень социальных работников в сочетании с наличием у них продолжительного стажа работы и жизненного опыта позволяют осуществлять качественное социальное обслуживание пожилых людей.

2. Социальная работа, как вид профессиональной деятельности, осуществляется в нашей стране более двух десятилетий. Кадровый состав отрасли формировался в условиях кардинальных преобразований жизнедеятельности общества, обусловивших трансформацию рынка труда и структуры занятости. Согласно полученным данным, основными причинами поступления на работу в учреждения социального обслуживания респонденты назвали: «сокращение в связи с ликвидацией и реорганизацией промышленных и сельскохозяйственных предпри-

ятий, а также социальных учреждений»; «рождение детей» и «состояние их здоровья», а также наличие «единственной возможности трудоустройства».

За этими показателями стоят конкретные судьбы женщин, оставшихся без работы в 90-е годы и вынужденных в течение своей трудовой жизни в среднем три-четыре раза поменять место работы. Приведем несколько типичных примеров причин выбора данной профессиональной деятельности, взятых из интервью с социальными работниками. «Работала на прядильной фабрике мастером цеха. Нравилось. Но пока была в декрете, фабрику закрыли…» (Ж., 52 года). «Колхоз развалился, куда идти в деревне… Кушать хочется каждый день… Поработала в сельской администрации, а уж потом в центр устроилась…» (Ж., 53 года). «Работала в детском саду. Наш садик закрыли. Разом обрушился привычный образ жизни. Нет денег, дети на руках. Что делать? Соседка тогда работала в центре. Она и посоветовала эту работу…» (Ж., 43 года). «Ребенок часто болел. Она у меня слабенькая была. Как только завод начал разваливаться, я оказалась в числе первых, кого сократили…Поработала в торговле, но не мое это..» (Ж.,51). «После декрета никуда не брали именно из-за ребёнка, была единственная возможность устроиться на работу» (Ж., 49 лет). Как видим, освоение данного вида профессиональной деятельности для подавляющего большинства опрошенных носило «вынужденный» характер. В связи с этим мы уточнили удовлетворены ли женщины выполняемой работой.

3. Согласно полученным данным, подавляющее большинство опрошенных социальных работников (80%) удовлетворены своей профессиональной деятельностью. Вместе с тем часть респондентов свою неудовлетворенность трудом объясняют следующими причинами: наличием «больших психологических нагрузок», «состоянием здоровья клиентов», «особенностями взаимоотношений с руководителями». Проиллюстрируем это на примерах из интервью. «Видя материальное положение некоторых бабушек, как они лежат одинокие, брошенные своими детьми, на душе становится грустно, мрачно...» (Ж., 50 лет). «Как мне было сложно, трудно, со слезами на глазах… Такая, видимо, особенность у пожилых – забирают они что-то у нас, силы какие-то физические и моральные» (Ж., 59 лет). «Среди клиентов много тяжелобольных людей. Да, и психика у людей нездоровая. Можно бы отказаться, но кому, кроме нас, они нужны…» (Ж., 60 лет). «Доводишь до своего непосредственного руководителя информацию и не можешь гарантировать, как он ее передаст, как доведет до вышестоящего руководства или вообще ее не передаст» (Ж., 37 лет). «Сидишь на собрании и слушаешь, как вышестоящие (особенно из департамента) нас «строят» и диву даешься, как это делать будем… Сами-то по больницам не ходят (там за справками часы простаиваешь)… А вопросов им «девочкам-то»

модным задавать нельзя… Навредишь только своему руководству. Наши-то в свое время по бабушкам походили, знают почем фунт лиха…» (Ж.,60).

4. Размышляя о роли труда в своей жизни и профессиональном развитии, большинство респондентов отметили высокую степень вовлеченности в профессиональную деятельность и показали заинтересованность в результатах собственного труда. Приведем несколько примеров. «Работа является для меня важной сферой в моей жизни, тружусь для самореализации, потому что хочется все-таки реализоваться не только в качестве жены, матери своих детей, а хочется реализоваться как профессионал» (Ж., 30 лет). «Я не представляю свое существование без работы. Работать обязательно надо, но, конечно, и чтобы зарплата была равноценна затрачиваемому. А так, без работы нельзя, абсолютно нельзя. (Ж., 37 лет). «Я тружусь, для того чтобы быть нужной, отдавать себя, приносить пользу нуждающимся людям, реализовываться. Работа нравится..» (Ж., 49 лет). «Я уже от этого уйти не смогу. Как уйдешь от клиентов? Сколько бы их у меня не было, они все мои клиенты, я их всех люблю и уважаю, как от них уйдешь?» (Ж., 51 год). «Сейчас я уже на пенсии, но я хочу работать, я хочу трудиться, для меня кажется это очень важно работать» (Ж.,59 лет). Небольшая часть респондентов (15%) акцентировали свое внимание на значимости оплаты труда: «Я тружусь, чтобы иметь доход, иметь возможность заработать себе пенсию, иметь какой-то статус в жизни» (Ж., 51 год). «Чтобы иметь лишнюю копейку в своей маленькой пенсии» (Ж., 60 лет). «Дети разъехались. Муж умер. Осталась одна. Тружусь и из-за денег. Пенсия небольшая, хоть внукам чем-то помочь. Хотя зарплата здесь смешная…» (Ж., 60 лет).

5. Несмотря на то, что практически все опрошенные придают работе большое значение, в ядро иерархии их жизненных ценностей («семья», «здоровье», «благополучие близких») она не вошла, а оказалась в ранговом ряду на предпоследнем месте, наряду с «заботой и оказанием помощи людям». Причем молодые женщины ценят в большей мере саморазвитие и возможность построения карьеры, а женщины старше 50 лет – благополучие семьи и близких.

6. Профессиональная деятельность социальных работников сопряжена с выполнением больших физических и психологических нагрузок. В связи с этим важную роль играет отношение членов семьи к выполняемой ими работе. Подавляющее большинство опрошенных отметили, что встречают понимание со стороны близких и могут рассчитывать на их поддержку. Вместе с тем, определенная часть респондентов не рассчитывает на поддержку членов своей семьи, не понимающих «как можно работать за такие деньги и в таких условиях», поскольку эта работа «уносит много моральных и физических сил», а «накопив-

шаяся усталость сказывается на состоянии здоровья женщин и их отношении с близкими».

7. В процессе осуществления профессиональной деятельности формируется система трудовых отношений между субъектами (социальными работниками и клиентами, социальными работниками и их непосредственными руководителями, социальными работниками и представителями «внешних организаций и др.). Эти отношения постоянно видоизменяются и в определенной мере оказывают влияние на качество трудовой деятельности. Практически все опрошенные положительно оценивают отношения с коллегами («Большую часть своей жизни мы проводим на работе, в коллективе, а коллектив – это команда единомышленников. Радует, что мы делаем что-то нужное, ощущение нужности и необходимости» (Ж., 51 год). «Не мыслю себя без коллектива, все наши работницы женщины заботливые и трудолюбивые, а по-другому у нас нельзя…» (Ж., 53 года). «Чего нам-то делить, когда кругом одни беды. Насмотришься на наших стариков..» (Ж., 60 лет). Большую нетерпимость проявляют опрошенные по отношению к руководителям разного уровня, заостряя внимание на отсутствии необходимой информации, незаинтересованности руководителей в улучшении работы учреждения и повышении размера оплаты труда социальных работников (без увеличения нагрузки), несоблюдении профессиональной этики и др. Приведем ряд примеров. «Сложно работать с вышестоящими организациями. Получаем приказы и должны их исполнять. Никто с нами не советуется, видимо, наверху все лучше знают. И ничего не объясняют. А вопросов задавать нельзя. Получил задание и исполняй, тогда будешь успешным работником…» (Ж., 51 год). «У нас было совещание … как повысить численность. Поскольку-постольку мне терять нечего, кроме зарплаты, но создается впечатление, что мы как собачки…. Департамент сказал прыгнуть – пожалуйста, косточку в землю зарыли, а служба разваливается…. Хотя президент какие-то перспективы готовил.. Но не знаю, долголетний опыт работы дает мне возможность сравнивать….Я считаю, что разваливается служба» (Ж.,51 год). «Меняются отношения на работе. Раньше руководитель вряд ли себе позволил бы нахамить сотруднику, а сейчас и с матом можно столкнуться… Ничего не боятся…Только, может за собственное место…» (Ж.,53 года). «В нашей организации, в нашем центре мешают… не мешают, но осложняют работу вышестоящие организации – наш департамент. В чем это проявляется? Издаются такие документы, которые практически не имеют почвы под собой реальной ….они очень далеки от действительности… мы пытаемся, конечно, сопротивляться… Потом тоже никак социальных работников не найдешь - зарплата не-

высокая, социальными работниками сейчас вообще не идут работать, а служба-то разваливается…» (Ж.,60 лет).

8. Если рассматривать самореализацию социальных работников сквозь призму их достижений, то согласно полученным данным, основными достижениями в личной жизни социальные работники считают «рождение и воспитание детей и внуков», «поступление в вуз», а в профессиональной – «уважение и доверие клиентов», «общение с людьми и взаимопонимание», «понимание и уважение коллег», а также «награды за успехи в профессиональной деятельности».

На основании проведенного анализа и изучения практической деятельности работников социальных служб можно сделать следующие выводы.

1. Радикальные социально-экономические преобразования, произошедшие в России в 90-е годы, обусловили вытеснение женщин из сферы материального производства в сферу вторичной занятости. Неоднократные профессиональные перемещения респондентов свидетельствуют о том, что в условиях трансформации рынка труда и занятости у женщин зрелого возраста редко встречается стабильный карьерный паттерн.[3]

2. Респонденты считают работу неотъемлемой частью своей жизни, но в иерархии их ценностей она занимает не основные позиции. Более молодые социальные работники в большей мере сориентированы на саморазвитие и карьерный рост, а для женщин старше 50 лет важное значение имеет семейное благополучие. Причем, для замужних женщин с детьми, совмещающих профессиональные и семейные роли, характерно смещение ценностных акцентов с профессиональной деятельности на семейную. В современных условиях социально трудовые отношения в процессе профессиональной деятельности социальных работников существенно изменяются.

3. На фоне деклараций об оптимизации труда сотрудников социальных служб происходит его усложнение (расширение участков и повышение норм обслуживания, увеличение количества тяжело больных клиентов и др.). Можно предположить, что недостаток ресурсов и перманентное реформирование системы социального обслуживания без учета опыта практической деятельности затрудняет эффективное функционирование отрасли, приводит к образованию некой «пропасти» между теми, кто наделен полномочиями принимать решения, и теми, кто должен выполнять эти решения.

Дальнейшее изучение специфики социально трудовых отношений сотрудников социальных служб позволит разработать комплекс мероприятий, обеспечивающих стабильность и развитие отрасли, повышение качества предоставляемых населению социальных услуг.

Литература

1. Труд в системе человеческих ценностей. Материалы круглого стола. - Человек, 2013, №4. URL: URL: http://www.gup.ru/events/news/smi/trud_chelovek.pdf (Дата обращения: 21.06.2014).
2. Федеральный закон РФ от 28.12.2013 N 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан Российской Федерации» // ЗАО «Консультант Плюс». – ИБ СПС Консультант Плюс. URL: http://www.konsultant.ru (Дата обращения: 19.08.2014)
3. Солодников В.В., Солодникова И.В. Профессиональная карьера 40-летних россиян: смена места работы. URL: http://wciom.ru/fileadmin/Monitoring/98_1/2010_4%2898%29_9_Solodnikovy.pdf (Дата обращения: 6.05.2014)

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ВЕДИЧЕСКОМ ОБЩЕСТВЕ (ИСТОРИКО-ПРАВОВОЙ КОНТЕКСТ)

В.Б. Романовская, Я.В. Безносова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Предлагается авторская интерпретация понятия «социальное партнерство» применительно к отношениям, складывающимся между членами общества в Древней Индии. Делается вывод, что идеальная модель социального партнерства в ведическом обществе заключалась в равномерном распределении социальных обязанностей внутри общества в соответствии с возможностями и предрасположенностями каждого его члена, что способствовало консолидации общества и его прогрессу.

The article is devoted to new interpretation of «social partnership» in relation to Ancient India. In the opinion of the authors «social partnership» contains relations between members of the Vedic society based on proportional division of responsibilities between them.

Ключевые слова: Веды, Бхагават-Гита, Законы Ману, варны, дхарма, брахманы, кшатрии, вайшьи, шудры, социальное партнерство

Key words: Vedas, Bhagavad Gita, Manu-smrti, varnas, dharma, brahmans, vaisyas, sudras, social partnership

В современной социально-правовой терминологии под социальным партнерством понимается система институтов и механизмов согласования интере-

сов участников производственного процесса. Если расширить и углубить смысловое содержание данного понятия, наполнить его философским и духовным компонентом, то можно говорить о социальном партнерстве всех групп населения, проживающих на определенной территории, вносящих свой посильный вклад в создание материальных и духовных ценностей общества с целью его развития и процветания. Для современной европейской цивилизации такое понимание социального партнерства будет по многим соображениям неприемлемо. Однако для общества ведической цивилизации и постведических древних государств, таких как древняя Индия, древний Египет, древняя Иудея, древний Израиль, такое понимание вполне может быть уместно.

Прежде чем анализировать идеологию и формы такого партнерства, кратко охарактеризуем те источники, на которые будем опираться в процессе исследования. Эти источники легли в основу всей древнеиндийской государственности и социального устройства.

В самом широком смысле под источником индусского права мы понимаем все те явления, которые повлияли на формирование правовых предписаний древней, средневековой и современной Индии. Источник права в идеологическом смысле – это правовая культура как элемент общей культуры населения и правосознание как часть мировоззрения общества.

Комплекс древнеарийских ритуалов, религиозно-правовых и мифологических представлений нашел отражение в Ведах (Риг, Сама, Яджур, Атхарва) – священных книгах, содержащих знания, предписания, формулы, магические обряды, молитвы, мантры, гимны и многое другое, что сформировало особый облик индусского общества. Веды являются всеобъемлющим источником знаний об универсальных законах Вселенной, а также о том, как жить в гармонии с самим собой и окружающим миром.

Мнения историков, религиоведов и археологов по датировке ранних источников очень разнятся, однако в контексте нашего материала это обстоятельство не является значимым. Когда бы это ни случилось, но задолго до новой эры индусское общество имело разветвленную систему религиозно-нравственных и правовых предписаний, регулирующих все сферы его жизни и даже внутреннюю жизнь его членов.

Изучение литературы, посвященной толкованию Вед, составляло важнейшую часть традиционного образования ритуально полноценных индусов. Понять социальную и духовную жизнь ведического общества невозможно без изучения важнейшего священного писания индуизма, (особенно вайшнавизма), – «Бхагават-Гиты», или «Божественной Песни». Этот текст, состоящий из 18 глав и 700 стихов, является основой индуистской философии. На протяжении

вот уже многих веков «Бхагават-Гита» является одним из самых почитаемых священных текстов и оказывает большое влияние на мировоззрение, культуру и правосознание индийского общества. Идеи, изложенные в «Гите», признаются всеми конфессиональными ответвлениями индуизма и философскими школами [1, С. 171 – 172].

Веды утверждают, что прототип идеального общества – это общество духовного мира, где чистые души с бескорыстной любовью и в полном знании вечно служат Верховному Господу. Бог, будучи источником всего, является центром этого вечного царства любви. Богоцентричная модель общества была перенесена из высшей реальности в материальный мир и являлась изначальной формой социального устройства в Ведическую эпоху. Центральным, стержневым положением являлось понимание вопроса о том, для чего человек живет на Земле, для чего люди объединяются в общества, кем на самом деле является человек, что с ним происходит после физической смерти, в чем его главная цель. Четкое представление об этом формировало правила практической, ежедневной жизни каждого человека и общественных институтов.

Таким образом, устройство ведического общества соответствовало цели человеческой жизни. При этом человек осознавался не как физическое тело, не как разумное животное, а как воплощение духа в материи, как вечная душа, временно пребывающая в физическом теле для выполнения определенных задач. Признавалось, что у воплощенной души есть материальная и духовная цели, причем первая подчинена второй. Общество, соответственно, тоже имеет цели: материальные и духовные. Но самой главной целью такого общества являлось не материальное процветание, а коллективный духовный прогресс. Именно на это были направлены все институты общества, и именно это обстоятельство повлияло на формирование его модели.

«Занимаясь деятельностью, соответствующей его природе, и при этом поклоняясь всепроникающему Господу, каждый человек может достичь совершенства», – говорилось в Бхагават-Гите (БГ, 18. 45) [2].

Ведическая модель общества представлена концепцией «варна – ашрама – дхарма». Термин «варна» у нас знаком многим, правда его часто путают с кастой[1], он означает социальный слой, к которому люди относились по своим реальным качествам, а не по рождению (как это стало в постведический период).

[1] Каста – социальный институт, отличающийся строгой эндогамностью, связью с определенной, наследственно закрепленной профессией.

Ашрама – это социальный уклад жизни, связанный с возрастом человека. Жизнь каждого дваждырожденного[1] индуса проходила четыре ашрамы (четыре этапа жизни). С того момента, как на него возлагался священный шнур, арий считался вышедшим из детского возраста и становился брахмачарином, после чего он обязан был вести целомудренную и полную воздержаний жизнь ученика в доме своего наставника. Затем, постигнув смысл Вед, он возвращался в родительский дом и вступал в брак, то есть становился «домохозяином». Достигнув преклонного возраста, увидев своих внуков и, таким образом, надёжно обеспечив продление рода, он покидал дом, удалялся в леса и становился «отшельником». Медитацией и покаянием он очищал душу от привязанности к материальным благам и, наконец, в глубокой старости уходил из лесной обители и становился бездомным «странником», порвавшим все земные узы [5, С. 152].

И, наконец, третьей составляющей модели ведического общества являлась дхарма – это предписанные Богом обязанности человека. Законы Яджнавалкьи гласят: «Непричинение вреда, правдивость, нестяжательство, чистота, обуздание чувств, щедрость, самообладание, сострадание и терпение – дхармы, исполняемые всеми людьми» (ЗЯ, I. 123) [6, С. 37]. Таким образом, мы видим, что существовала общая для всех варн и ашрам дхарма – та норма поведения, которой должны были следовать все члены общества без исключения на протяжении всей своей жизни. Вместе с тем, древнеиндийские источники каждой варне предписывают следование особому, только ей предписанному долгу (дхарме) и жизненному пути. Следовательно, помимо общей дхармы существовала и особая дхарма для каждой варны и для каждого периода жизни того или иного индивидуума.

Таким образом, ведическое общество представляло собой общество, в котором люди исполняют свои обязанности согласно своим склонностям и умениям и с учетом возраста и уклада. Это общество было объединено духовными скрепами, общими представлениями о смысле жизни, о правильном отношении человека к человеку и об общем служении Богу. Система духовного образования, которая включала в себя знания не только о запредельном, но и о вполне прагматичных вещах, обеспечивала прогресс этого общества.

В чем же заключалась система социального партнерства в такой социальной модели? Прежде чем ответить на этот вопрос, рассмотрим структуру общества предметно и попытаемся охарактеризовать его элементы, опираясь на имеющиеся источники. В Бхагават-Гите (БГ, 4.13) говорится о том, что Бог раз-

[1] Дважды рожденными считались первые три варны: брахманы, кшатрии, вайшьи. Предполагалось, что второе рождение они получали при обряде посвящения (упанаяна), когда на них возлагался священный шнур и они считались принятыми в арийское общество. Над шудрами не исполняли обряда посвящения, часто их вообще не признавали ариями.

делил человеческое общество на четыре сословия: брахманы, кшатрии, вайшьи и шудры [2]. Значительно более поздний источник дхармашастра Ману подробно излагает обязанности каждой варны перед всем обществом и описывает качества людей, принадлежащих к этим сословиям. Особо хочется обратить внимание на отсутствие упоминаний о правах личности, акцент делается на обязанностях, на служении, на осознанной коллективной ответственности за судьбу каждого. Если чьи-то интересы нарушаются, значит, кто-то не выполняет свои обязанности. Равномерное распределение социальных обязанностей соответственно с возможностями и предрасположенностями людей, их личная ответственность перед Богом, представляла идеальную модель социального партнерства. Строго говоря, отсылка к Законам Ману, может быть, не совсем корректна, поскольку этот источник относится ко второму веку до нашей эры, и от ведического общества его отделяют тысячелетия. Однако, если иметь в виду, что авторами Законов Ману были брахманы, а именно они являлись хранителями ведических традиций и наследниками древних текстов и ритуалов, то вполне можно предположить, что они не сильно исказили первоначальный текст. Во всяком случае, эти нормы, в целом, не противоречат ведическому канону.

Итак, как мы упоминали ранее, структура ведического общества состояла из четырех варн, каждая из которых объединяла людей по их качествам, способностям, предрасположенностям, наличию знаний, занятию духовными или иными практиками. Подчеркнем еще раз, не факт рождения в определенной семье, а именно личные качества, очевидные уже с детского возраста (для этого существовали специальные «тесты»), позволяли определить принадлежность человека к определенной варне. В течение предшествующих жизней душа накапливала определенные качества, нарабатывала карму, в соответствии с которой приходила в новую жизнь в новом теле. Именно об этом говорят Законы Ману в 135 шлоке II книги, отмечая, что десятилетний брахман мудрее столетнего кшатрия: «Десятилетнего брахмана и столетнего царя следует считать отцом и сыном, но из них двоих отец – брахман» [7, С. 63].

Высшей варной являлись брахманы. Сравнивая общество с живым организмом, законы Ману аллегорически сравнивают эту варну с головой или «устами Пуруши» (ЗМ, I, 31) [7, С. 9]. Говоря современным языком, это была духовная элита общества. К ней относились люди, обладавшие такими качествами, как самообладание, честность, спокойствие, мудрость, терпение, образованность и религиозность (БГ, 18. 42) [2]. Люди, ведущие чистый образ жизни, были способны наилучшим образом выполнять функции священнослужителя, учителя, врача, судьи, астролога, наставника-гуру. Брахманы практиковали бхакти-йогу преданного служения Верховному Богу. Через духовные техноло-

гии, определенные ритуалы они практически демонстрировали существование высшей реальности. Их авторитет в обществе был велик. Образно говоря, брахманы были законодательной властью государства.

Кшатрии обладали такими качествами, как героизм, отвага, сила, находчивость, решимость, щедрость, умение защищать, способность к руководству людьми (БГ, 18. 43) [2]. Эти люди играли роль администраторов, руководителей, военных, организаторов. Они практиковали раджа-йогу –решимости и действия. Их личные качества способствовали наилучшей реализации дхармы кшатрия. Можно сказать, что кшатрии были исполнительной властью государства. Они охраняли границы, собирали налоги, следили за порядком. Раджа, царь, относился к этой варне. Они должны были действовать в соответствии с Божественным законом и своей дхармой, в противном случае брахманы могли и должны были их вразумить (ЗМ, VII. 111) [7, С. 98]. Кшатрии признавали мистическое и духовное могущество. В крайних случаях брахманы могли своим коллективным проклятием убить неисправимого тирана (ЗМ, IX. 313) [7, С. 124].

Люди, имевшие склонность к земледелию, торговле, финансовой деятельности, ремеслу, организации своего дела, относились в варне вайшьев (БГ, 18. 44) [2]. Это был единственный слой общества, который подлежал налогообложению, поскольку только они занимались экономической деятельностью, приносящей прибыль.

Варна шудр включала в себя тех людей, кто не был готов к описанной выше духовной, организаторской или экономической деятельности, но мог трудиться физически и служить другим членам общества, работая по найму (БГ, 18. 44) [2]. Это слуги или, как сейчас говорят, служащие.

Как видно из источников, изучение Вед как сложный духовно-интеллектуальный процесс был доступен не всем и не в равной мере. Для брахманов это было дхармой, долгом, а кшатрии и вайшьи получали ведические знания только под руководством брахманов. Что касается шудр, то эти знания для них были недоступны в силу их духовной неподготовленности, незрелости.

В целом же, говоря о ведической культурной традиции, отметим, что именно принцип общего служения лежал в основе ведического общества. Взаимные обязательства между варнами, освященные совместными ритуалами, угощением друг друга просадом (освященной пищей), киртанами (молитвенными воспеваниями святых имен Бога), яджнами (ягья – технология привнесения мира в индивидуальную жизнь, очищения кармы, получения поддержки), обязательное духовное образование или просвещение способствовали прогрессу и консолидации ведического общества. Именно в этом смысле ведическое общество было обществом социального партнерства.

Литература

1. Семенцов В.С. Бхагават-Гита в традиции и современной научной критике. М., 1991 г. 236 с.
2. Бхагават-Гита [Электронный ресурс] // URL: http://www.bhagavatgita.ru/ (дата обращения: 21.03.2014)
3. Бэшем А. Чудо, которым была Индия. М.: Восточная литература, 2000. 616 с.
4. Самозванцев А.М. Книга мудреца Яджнавалкьи. М.: Восточная литература, 1994. 376 с.
5. Законы Ману. М.: Изд-во «ЭКСМО-Пресс», 2002. 496 с.

ИМИТАЦИИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Р.Р. Салахутдинова
Башкирская академия государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан, Уфа

Перманентная трансформация социально-трудовых отношений на всех уровнях на фоне сохранения ряда негативных тенденций в социально-трудовой сфере, как например, низкий уровень оплаты труда значительной части наемных работников, приводит к усилению их отчуждения и актуализирует изучение такого явления как имитация.

Permanent transformation of labor relations at all levels on the background of the conservation of a number of negative trends in the social and labor issues, such as low wages of significant part of employees, leads to the enhancement of their alienation and updates the study of the phenomenon of imitation**.**

Ключевые слова: имитация, социально-трудовые отношения, работник, работодатель, уровни социально-трудовых отношений

Keywords: imitation, social and labor relations, employee, employer, levels of social and labor relations

Перманентная трансформация социально-трудовых отношений на всех уровнях, вызванная такими процессами как изменение нормативно-правовой базы и появление сравнительно новых субъектов социально-трудовой сферы (собственники, объединения работодателей, альтернативные профсоюзы, альтернативные институты защиты прав работников (институт медиаторов, третейские суды, трудовой арбитраж различные комиссии, отдельные некоммерче-

ские организации) на фоне сохранения ряда негативных тенденций, к числу которых можно отнести низкий уровень оплаты труда значительной части наемных работников, сохранение определенной доли наемных работников, получающих заработную плату ниже МРОТ и прожиточного минимума, увеличение разрыва в оплате по отраслям и группам должностей и др., что приводит к усилению отчуждения наемных работников и возникновению такого явления, как имитация.

Термин «имитация» (нем. Imitation, лат. imitatio – подражание, точная копия. (Имитировать: 1.) точно воспроизводить или подражать, 2) подделывать [1.с.229]) широко применяется прежде всего в технических науках, психологии. В рамках гуманитарных наук теория имитаций остается недостаточно изученной и раскрывается с достаточно разных позиций: форма и механизм социальных адаптаций (Е.В. Красавина); инструмент, способ отработки стрессовых ситуаций и подготовки к ним (Э.Ли. В. Наеф, А.Наеф, Р. Блейкрк); разновидность проявления отдельных форм правления (Е.Еременко); характеристика функционирования и развития отдельных отраслей социальной сферы (Е.В. Золотухина-Аболина., Е.А. Рыбалка); средство ликвидации (А.А. Калинин); особенность российского общества и организации власти в нем (А.В.Прокофьев, М.Б. Ямалов, С.А. Денисов, С. Холмс); особенность функционирования отдельных ветвей государственной власти и их институтов (А.Н.Ермаков, И.Ю. Захарьяшева); разновидность конкурентных стратегий (А.А.Козиков, А.Ю. Юданов А.Ю.), модель экономического объекта или процесса (Б.А. Розенберг) и др.

В рамках нашего исследования данное явление мы будем анализировать применительно к социально-трудовым отношениям, которые, по нашему мнению, направлены на создание организационно-правовых предпосылок для осуществления труда, то есть на урегулирование интересов и реализацию прав участников трудовых отношений (работника и работодателя). В тех случаях, где будем наблюдать несоответствие формы содержанию, будем вести речь о наличии такого явления как имитация.

Виды и направленность социально-трудовых отношений во многом зависят от уровня их функционирования. На уровне хозяйствующего субъекта (локальном уровне) они складываются по поводу оплаты, условий и организации труда, повышения квалификации и других обстоятельств, которые характеризуют трудовую жизнь всех участников производственного процесса. То есть здесь отношения больше складываются по поводу реализации определенных прав, которые закреплены в законодательстве. На этом уровне может осуществляться также и урегулирование интересов, которое, в случае их возможной формализации, приобретает характер права соответствующего субъекта. И если в отношении воплощения в

жизнь правовых требований механизм реализации является достаточно прозрачным, то есть соответствующая сторона может требовать, в том числе в судебном порядке, его исполнения, то относительно урегулирования интересов все намного сложнее. На последующих уровнях (территориальном, региональном, отраслевом, федеральном) в социально-трудовые отношения вовлечены иные субъекты: профсоюзы, совет трудового коллектива, а в отдельных случаях – стихийные объединения при столкновении интересов (стачком, забастовочные комитеты) со стороны наемного работника и объединения работодателей или иные некоммерческие организации со стороны работодателей. В рамках настоящего исследования мы остановимся на изучении особенностей проявления имитаций на территориальном, региональных, федеральном уровнях.

Выявление имитаций в системе социально-трудовых отношений предполагает необходимость изучения особенностей их проявления на различных уровнях и обусловливает необходимость выделения оснований для классификации: индивидуальные и групповые; пассивные (возникают в результате действий третьих лиц) или активные (инициируемые самими участниками отношений); формальные (соответствующие нормам права) или неформальные (несоответствующие нормам права); явные (открытые, урегулированные нормами трудового законодательства) или латентные (не урегулированные нормами трудового законодательства).

Эмпирическую базу исследования, в силу многоаспектности, сложности и представленности на различных уровнях системы социально-трудовых отношений изучаемого феномена, составили несколько групп источников: материалы государственной и ведомственной статистики, отчетные данные федеральных и республиканских органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, Федерации независимых профсоюзов РБ; нормативно-правовые и директивные документы государственных и муниципальных органов; акты социального партнерства (коллективные договоры и соглашения) и иные локальные нормативные акты (правила внутреннего распорядка, положения об оплате труда и др.); протоколы различных заседаний и собраний участников социально-трудовых отношений; материалы периодической печати (Профсоюзная газета «Действие», «Солидарность»); информация, размещенная на официальных сайтах профсоюзов и объединений работодателей; материалы собственных социологических исследований, в их числе: «Социально-трудовые отношения и проблемы их реализации» – экспертный опрос (2013г.) «Социально-трудовые отношения: состояние, проблемы и пути решения» – экспертные полуформализованные интервью с руководителями органов управления РБ, руководителями службы занятости, инспекторами государственной инспекции труда, профсоюзными лидерами (2013).

Проведенный нами анализ содержания актов социального партнерства свидетельствует, что большинство прописанных норм уже закреплено в законодательстве и актах социального партнерства более высокого уровня, значительная часть статей не содержит конкретных прав, а является декларацией, отдельные акты социального партнерства на территориальном уровне носят шаблонный характер и мало отличаются друг от друга. Несмотря на факты возникновения коллективных споров, их регистрация, согласно действующему законодательству, не осуществляется. Проведенные исследования позволили сформулировать вывод об имитационности большинства групповых социально-трудовых отношений как на территориальном, так и более высоких уровнях. Все это не может не сказаться на активности участников социально-трудовых отношений и создает предпосылки, не позволяющие в должной мере сформировать полноценные субъекты таких отношений. Среди причин, вызывающих возникновение имитаций в системе социально-трудовых отношений на групповом уровне, названы следующие: высокий уровень урегулированности социально-трудовых отношений в действующем законодательстве; отсутствие интереса работодателей к социальному партнерству (отсутствие позитивных стимулов в отношении работодателей); отсутствие механизмов, обеспечивающих исполнение договоренностей (низкий уровень санкций); навязывание необходимости заключения актов социального партнерства со стороны органов местного самоуправления, государственных органов.

Учитывая, что основной контрагент в системе социально-трудовых отношений собственник слабо заинтересован в наличии реального диалога, считаем целесообразным предусмотреть в действующем законодательстве систему позитивного стимулирования, включающую в себя меры материального (налоговые льготы, предоставление преференций при заключении государственных и муниципальных контрактов, льготы по страховым платежам) и нематериального (формирование позитивного имиджа работодателя посредством формирования рейтинга работодателей на основе оценки уровня их социальной ответственности; снижение количества мероприятий по контролю в отношении работодателей с высоким уровнем социальной ответственности и др.) поощрения; расширить круг лиц, которые могут быть привлечены к ответственности за нарушения в социально-трудовой сфере, включив в него собственников-юридических лиц. Полагаем, что указанная совокупность мероприятий создаст предпосылки для снижения количества имитационных практик в системе социально-трудовых отношений.

Литература

1. Большой словарь иностранных слов./ Сост. А.Ю. Москвин. – М.: ЗАО Центрополиграф, 2006. – 816 с.

ГРАЖДАНСКАЯ АКТИВНОСТЬ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ: ЭВОЛЮЦИЯ РАБОЧЕГО ДВИЖЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Д.С. Сидорова
Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского

Рассматриваются практики гражданского участия по защите трудовых прав и основные механизмы реализации интересов рабочих в современной России. На основе анализа рабочих движений оцениваются их гражданский потенциал, институциональные возможности общественной активности и причины увеличения протестных настроений в обществе

The article is devoted to civic practices of participation for labor rights protection and the main mechanisms of workers' interests realization. According to the examples of workers' movements the author evaluates their civil capacity, institutional possibilities of public activity and the reasons for the increase of protest attitudes in the society

Ключевые слова: гражданская активность, рабочее движение, социальное партнерство, независимые профсоюзы.

Key worlds: civic activity, workers' movement, social partnership, independent labor unions.

С 1991 г. в России вектором общественно-политического развития стали демократизация государства и трансформация социально-экономической системы. Для переходного общества характерно не только реформирование существующих структур и создание новых институтов, но и изменение норм и ценностей, моделей взаимодействия во всех сферах общества, в том числе в трудовой. Последнее является условием эффективности «перехода», работоспособности новых институтов.

В контексте формирования постиндустриального общества и демократизации основными направлениями социально-экономических изменений в сфере труда становятся: увеличение доли «третьего сектора» в экономике страны, наукоемких производств, требующее от работников новых знаний и компетен-

ций; ожидание общества повышения «ответственности» бизнеса, то есть непосредственно работодателей. Ответственность бизнеса понимается как соблюдение прав рабочих, создание нормальных условий для трудовой деятельности, а также для реализации и защиты прав и свобод. В российской социокультурной традиции «ответственность» также интерпретируется как «оказание помощи», «взаимовыручка», однако подобное понимание распространено только среди людей с советскими ценностями. Большинство граждан, основываясь на опыте 90-х гг., требует предоставления условий для работы и достойную оплату труда. [3; с. 84]

В целом, в современных условиях необходима такая модель взаимоотношений между представителями бизнеса и наемными рабочими, которая обеспечивает соблюдение основных трудовых прав, учет интересов рабочих в процессе трудовой деятельности с одной стороны, и стабильное развитие предприятия и экономики государства – с другой. Данная модель получила название «социального партнерства». Социальное партнерство представляет систему сотрудничества работников и работодателей, а также идеологию такого сотрудничества.[1] Основными участниками такой системы взаимоотношений являются ассоциации предпринимателей, рабочих (профсоюзы) и органы власти. Профсоюзы являются традиционным посредником между «трудом» и капиталом, представляют интересы рабочих и предпринимают меры по защите трудовых прав. Рассматривая роль профсоюзов в современной России, необходимо указать две характерные особенности:

1. данные организации включены в общественно-политическую систему (большинство профсоюзов входит в ФНПР), [2; с. 60] поэтому создаются, как правило, не по инициативе рабочих;

2. низкий уровень доверия к профсоюзным организациям и лидерам в обществе. Согласно проводимым опросам, уровень социального доверия снизился с 42 % (в 2007 г.) до 37 % (в 2013 г.). [3; с. 86]

Первая особенность традиционна для России: корпоративный принцип формирования профсоюзов «сверху» сложился в советское время. Это объясняет так называемую установку на социальный патернализм, зависимость организаций от государства. Профсоюзы пока не стали реальными институтами представительства интересов рабочих. [3; с. 83]. Вторая характеристика является следствием первой: рабочие видят в профсоюзах организации, которые защищают интересы работодателей, а не рабочих (*мнение одного из участника рабочего движения в Рубцовске*). [4; с.187]

По мнению исследователей трудовых отношений в России, решением выше указанных проблем станет создание профсоюзов «нового типа» либо ре-

организация старых структур. Целью изменений является формирование профсоюзов по инициативе самих рабочих, контроль рабочих за деятельностью организаций, объединение профсоюзов в горизонтальные сети (на межрегиональном уровне). [5; с. 376] В качестве примера «самостоятельных профсоюзов» в России можно привести профсоюз докеров в Калининграде, профсоюз «мелких торговцев» в Астрахани и другие. Пока их нельзя назвать самостоятельными субъектами публичной сферы ввиду отсутствия/ недостаточности ресурсов. Однако коллективные действия указанных профсоюзов имели положительные результаты: предоставление юридической поддержки рабочим в защите прав, удовлетворение исков в судах по повышение заработной платы и улучшению условий труда. И самое главное, данные профсоюзы пользуются поддержкой общественности, рабочие оценивают их как организации защиты их интересов и прав.

Для трудовых движений предусмотрены широкие формы участия: от переговоров до забастовок и протестных митингов. Выбор стратегии действий зависит от институциональных условий. В РФ институциональные условия («структура политических возможностей») для социальных движений ограничена, в первую очередь, ввиду отсутствия равноценного партнера бизнесу и представителям элиты. Независимые профсоюзы только набирают силу. Существенно ограничены правовые условия деятельности, в частности, права на забастовки. К.Клеман отмечает, что с отменой статьи в Трудовом Кодексе, касающейся увольнения членов профсоюза только с ведома организации, активисты потеряли последнюю возможность правовой защиты. [5; с. 218] Поэтому для деятельности трудовых движений характерен открытый протест (причем вне производственной системы). Ограничение прав на забастовки способствует перенесению конфликта «на улицы» и использованию «политической тематики». Уменьшение количества забастовок связано также с экономическим кризисом, ухудшением социально-экономического положения. Рабочие предпочитают не останавливать производственный процесс, а выразить недовольство за пределами предприятия (организации).

На деятельность трудовых движений также оказывают влияние культурные традиции. В России социокультурные условия создают препятствия для развития: отмечается пассивность и несамостоятельность, страх перед «инновациями»; отсутствие культуры компромисса, выбор протестной стратегии. На данный момент «культурный сдвиг» в ценностях рабочих заметен слабо. Они рассматривают профсоюзы либо как неэффективные организации, либо как инструмент получения выгоды (материальной помощи), но не в качестве представителя их интересов при взаимодействии с бизнесом и политической элитой. В

сознании доминируют материальные и традиционные ценности (установка на справедливость, эгалитаризм). Требования в коллективных акциях с 1998 г. – выплата заработной платы, сохранение предприятий и предоставление рабочих мест, социальная ответственность бизнеса. [5; с. 230] Во многом цели движения отражают социально-экономическую обстановку. С 2005 г., когда ситуация стабилизировалась, рабочие стали выдвигать требования улучшения условий труда, повышения заработной платы и рабочего контроля.

В заключении необходимо отметить, что гражданский потенциал рабочих движений невысок. Не сформировался полноценный «игрок» публичной сферы, рабочее движение замкнуто, не участвует в коллективных действиях других социальных движений. Следовательно, в данных условиях не может быть развито социальное партнерство. Положительной тенденцией можно назвать формирование солидарности трудящихся (возможно, влияние традиций) во многом «негативной» (источником объединения является чувство «униженности», «безысходности»). Кроме того, наблюдается постепенное изменение ценностей и стремление к улучшению качества жизни и условий труда.

Литература

1. Социальное партнерство в сфере труда// Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова Трудовое право в России: Учебник./ [Электронный ресурс]. - http://www.nnre.ru/yurisprudencija/trudovoe_pravo_rossii_uchebnik/p5.php#n_83 (дата обращения: 28.04.14)
2. Михалева, Г.М. Гражданская активность в России до и после кризиса: формы и перспективы// Мировой кризис и политические изменения. Политическая наука: ежегодник/ под ред. А.И. Соловьева. – М.: РОССПЭН, 2010. – 374 с.
3. Дифференциация гражданских и политических практик в России: институциональная перспектива. Научно-аналитический доклад. – М.: ИС РАН, 2013. – 184 с.
4. Городские движения России в 2009 – 2012 гг.: на пути к политическому/ под редакцией К. Клеман.- М.: Новое литературное обозрение, 2013. - 544 с.
5. Демидов, А. От обывателей к активистам. Зарождающиеся социальные движения в современной России// А. Демидов, О. Мирясова, К. Клеман. – М.: Три квадрата, 2010. – 635 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕДАГОГА В ШКОЛЬНОЙ СЛУЖБЕ МЕДИАЦИИ

Е.С. Сироткина
Нижегородский институт развития образования

Рассматривается вопрос внедрения школьной восстановительной медиации. Анализируется трудовой ресурс педагогов в качестве медиаторов в образовательной организации.

The question of introduction of school recovery mediation is considered. Labor potential of teachers as mediators in the educational organization is analyzed.

Ключевые слова: медиация, школьные службы медиации, образовательные организации, учителя

Key words: mediation, school services of mediation, educational organizations, teacher

В настоящее время происходит становление института медиации в России. Долгое время тема медиации находилась в центре внимания юристов, коммерческих структур. Однако, в последнее время в связи с появлением новых нормативно-правовых документов данная инновационная технология стала востребована и в системе образования.

По данным исследований, в школах встречается физическое (драки, стычки) и психологическое (нецензурные выражения, игнорирование, травля) насилие [1]. По мнению сторонников медиативного подхода, медиация – универсальная технология альтернативного разрешения споров и конфликтов в школе [2].

«Национальная стратегия действий в интересах детей на 2012–2017 годы», утвержденная Указом Президента РФ № 761 от 01.06.2012 г., определяет основные направления и задачи государственной политики в системе защиты и обеспечения прав и интересов детей и дружественного к ребенку правосудия. В данном документе указывается, что необходима «организация школьных служб примирения, нацеленных на разрешение конфликтов в образовательных учреждениях, профилактику правонарушений детей и подростков, улучшение отношений в образовательном учреждении» [3].

Согласно Федеральному закону от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» деятельность медиации может осуществляться на профессиональ-

ной и непрофессиональной основе. На непрофессиональной основе оказывать услуги медиатора могут лица, достигшие возраста восемнадцати лет, обладающие полной дееспособностью и не имеющие судимости. Осуществлять деятельность медиатора на профессиональной основе имеют право лица, достигшие возраста двадцати пяти лет, имеющие высшее образование и получившие дополнительное профессиональное образование по вопросам процедуры медиации [4].

В настоящее время находится в стадии обсуждения Проект профессионального стандарта «Специалист в области медиации (медиатор)». В качестве основных требований к данному специалисту, ведущему процедуры медиации в специализированной сфере (в системе образования, в восстановительном правосудии и с несовершеннолетними правонарушителями) указаны программы повышения квалификации в этой области, возраст медиатора не менее 25 лет и не менее двух лет работы в соответствующей специализированной сфере [5].

В Концепции до 2017 года и методических рекомендациях МО также отмечена проблема обучения специалистов, повышения их квалификации на соответствующих курсах и программах («Медиация. Базовый курс», «Восстановительное правосудие», «Школьная медиация» и др.) [6; 7].

Предполагается, что особая роль в школьной службе медиации отводится педагогу (социальный педагог, психолог, учитель), прошедшему обучение по данным программам и готовому организовать службы примирения. Школьная служба медиации – это команда, в состав которой входят учащиеся школы и педагоги-кураторы. Требования к педагогу в данном случае – умение применять навыки медиативного подхода в повседневной профессиональной деятельности с целью профилактики споров и разрешения потенциально конфликтных ситуаций.

Основные противоречия, сопровождающие внедрение служб школьной медиации, на наш взгляд, состоят в следующем:

1. Успешная модернизация системы образования невозможна без активного участия и принятия реформ педагогами. Сейчас подготовлена законодательная база для внедрения актуальной и своевременной технологии медиации, но сложившаяся практика проведения реформ исключительно «сверху» и минимальная финансовая поддержка, безусловно, замедляет развитие и укоренение этих нововведений. Инновационные технологии (особенно это касается зарубежных технологий) сложно приживаются в школах из-за нежелания педагогических кадров что-то изменять в привычном укладе жизни школы.

2. Одно из основный условий успешной реализации данной технологии, согласно Закону, добровольность, беспристрастность и независимость ме-

диатора. Есть опасность, что в погоне за рейтингами руководство школ будет заставлять педагогов разрабатывать и внедрять службы школьной восстановительной медиации. Так как авторитарный стиль управления школой распространен в образовательных организациях Нижегородской области. Анализ анкет входной диагностики за последние пять лет свидетельствует, что педагоги не имеют права голоса в школе и даже курсовую подготовку проходят по настоянию директора. Безусловно, это противоречит идеи реальной гуманизации и демократизации учебно-воспитательного процесса, что является основой для внедрения технологии медиации.

3. Не понятна и система обучения медиаторов школьных служб. Финансирования подготовки специалистов нет, а существующие лицензированные курсы (г. Москва, г. Санкт-Петербург и др.) дорогостоящие и требуют длительной командировки в другой город. И ресурсов специализированным центрам недостаточно для подготовки нужного количества профессиональных школьных медиаторов. Требования к обучению медиаторов очень высокие – необходимо приобрести целый ряд навыков, овладеть техниками эффективной коммуникации, управления конфликтом и т.д. Недостаточное на сегодняшний день и методическое сопровождение технологии (существуют единичные пособия, методические рекомендации и т.д.).

4. Для эффективной и беспристрастной оценки конфликтных ситуаций в школе важно, чтобы роль медиатора-куратора была отведена обученному специалисту со стороны. В Федеральном законе от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» закреплено, что «медиатор, медиаторы - независимое физическое лицо, независимые физические лица, привлекаемые сторонами в качестве посредников в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора». Но в ситуации, когда сокращаются ставки (социальных педагогов и психологов нет в половине ОО), не каждый руководитель сможет принять нового сотрудника. Кроме того, образовательная организация на сегодняшний день достаточно закрытая система, где существует негласное правило «не выносить сор из избы» и справляться с конфликтами собственными силами.

5. Есть достаточные основания утверждать, что существует вероятность формального отношения к технологии медиации, создания данных служб «на бумаге», исключительно для отчетов. Другой вопрос, правильно ли будут истолкованы на местах Федеральный закон, рекомендации МО. Не будет ли тайных решений относительно конфликтных ситуаций, будет ли сохранена конфиденциальность, так как в технологии задействованы учащиеся.

В заключении важно отметить, что педагог, прошедший обучение и заинтересованный в результате (грамотное решение конфликтов) сможет стать медиатором (в роли куратора детей-добровольцев) в образовательной организации, так как обладает необходимыми компетенциями. Но, на наш взгляд, необходим именно специалист по социальной работе (с соответствующей подготовкой), который проанализирует ситуацию независимо и объективно, поможет в разрешении конфликтной ситуации.

Литература

1. Шинкаренко Е.А., Степанова К.В. Уровни школьного насилия: оценки учителей и представителей администрации школ / Е.А. Шинкоренко, К.В. Степанова // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2013. № 4 (32). С. 113-118.
2. Мариносян, Т. Э. Школьная медиация как современный способ урегулирования конфликтов в системе образования // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2012. № 1. С. 50-55.
3. Указ «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы» № 761 от 01.06.2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://news.kremlin.ru/media/events/files/41d3f27d00fa8152b3f1.pdf (дата обращения 09.09.2014).
4. В Федеральном законе от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148723/.
5. Проект профессионального стандарта «Специалист в области медиации (медиатор)». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.mediacia.com/m_docs/PSmediatsii.doc (дата обращения 20.09.2014)
6. Концепция развития до 2017 года сети служб медиации в целях реализации восстановительного правосудия в отношении детей, в том числе совершивших общественно опасные деяния, но не достигших возраста, с которого наступает уголовная ответственность в Российской Федерации утвержденная распоряжением Правительством РФ от 30 июля 2014 г. № 1430-р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: government.ru/media/files/41d4f737efc862673fa1.pdf (дата обращения 20.09.2014)
7. Методические рекомендации по организации служб школьной медиации в образовательных организациях № ВК-54/07вн от 18 ноября 2013 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: oupush.omr.obr55.ru/files/2013/12/ Информация.pdf. (дата обращения 20.09.2014)

МЕСТО ТРУДОУСТРОЙСТВА В СТРАТЕГИЯХ ПРЕОДОЛЕНИЯ ТРУДНЫХ ЖИЗНЕННЫХ СИТУАЦИЙ НАСЕЛЕНИЕМ МАЛЫХ ГОРОДОВ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

А.Е. Солдаткин
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

В работе представлены некоторые итоги ряда социологических исследований, проводившихся в 2010 – 2013 гг. в Нижегородской области. Обсуждаются вопросы места трудовой активности населения в контексте преодоления бедности и повышения благосостояния домохозяйств.

The paper presents some results of a series of sociological research conducted in Nizhni Novgorod region in 2010 – 2013. The paper discusses issues of labor activity ща the population in the context of poverty overcoming and efforts towards rising of well-being of households in smaller cities of the region.

Ключевые слова: бедность, стратегии преодоления бедности, домохозяйство, мобильность, трудоустройство, социальная активность, социальные сети

Key words: poverty, poverty overcoming strategies, household, mobility, employment, social activity, social networks

Активность семей в повышении материального благосостояния регулируется многими факторами, и одним из определяющих среди них выступает текущее социально-экономическое положение семьи и следующие из него задачи. При этом трудовая деятельность занимает одно из основных мест в стратегиях совладания с бедностью и повышения материального благосостояния семей.

Возможность иметь работу – как основную, так и дополнительную, лидирует среди ресурсов домохозяйств, которые могут быть направлены на поддержание или увеличение благосостояния. В случае возникновения материальных трудностей один из распространенных шагов для жителей малых городов – поиск дополнительного заработка, несколько менее распространено стремление сменить основную работу на более высокооплачиваемую.

Планируемые действия на случай ухудшения материального положения различны в разных социально-имущественных группах. Положение бедных семей, как правило, неустойчиво, они находятся под постоянным риском возникновения особо трудной жизненной ситуации.

Самые бедные горожане наименее терпеливы, при этом они реже, чем другие, отмечают, что не знают, что предпринять в такой ситуации. Периодическое ухудшение положения для них относительно привычно, и они делают

ставку на поиск подработки или новой работы, а также использование ресурсов приусадебного участка.

Среднеобеспеченные горожане (с доходом от 1,5 до 3 величин прожиточного минимума на человека), напротив, немного чаще других не знают, что предпринять в случае ухудшения положения. Прежде всего, они ориентированы на то, чтобы перетерпеть трудные времена, а в ожидании улучшения ситуации попросить помощи у родственников. Менять основное место работы в их планы не входит, но по уровню ориентированности на поиск подработки они практически не отличаются от населения в целом.

Наиболее обеспеченные семьи (с уровнем доходов свыше 3 величин ПМ), в отличие от остальных, заметно реже собираются опираться на помощь родственников в трудных ситуациях. В основном они рассчитывают на смену основной или поиск дополнительной работы, и их шансы и возможности на рынке труда, как представляется, будут значительно выше, чем у самых бедных. [1]

Различные элементы социально-экономического поведения домохозяйств комбинируются в макростратегии[1], которые в различной степени свойственны населению малых городов.

Наиболее распространенная стратегия имеет своим центральным элементом *экономию, сокращение расходов*, прежде всего на развлечения и одежду. Урезание расходов – первый шаг, который делают домохозяйства с любым уровнем благосостояния, столкнувшись с экономическими трудностями. Однако для *60%* домохозяйств малых городов данная стратегия является преобладающей. Тем не менее, из числа следующих этому пути домохозяйств около 30% дополняют экономию различными действиями в сфере занятости – сменой работы или поиском подработок.

Вторая по распространенности стратегия (ей следуют около *33%* населения малых городов) основывается именно на мобильности в сфере трудоустройства. В более чем 85% случаев представители домохозяйств, идентифицированных как использующие данную стратегию, за предшествовавшие исследованию 5 лет меняли работу с целью повышения материального благосостояния; еще в 45% случаев безработные члены домохозяйств нашли работу, а в 40% имела место переквалификация, смена профессии. Вместе с тем, поведение этих домохозяйств на рынке труда носило традиционный, консервативный характер. Они в большинстве своем ориентированы на зарабатывание средств к существованию на постоянном рабочем месте и при постоянном уровне квалификации, без выхода за эти рамки ни в направлении дополнительной занятости

[1] Макростратегии выделены на основе результатов факторного анализа данных ряда социологических исследований, проведенных в 2010-2012 гг.в г.Павлово и г.Балахна.

(подработок), ни в направлении повышения профессионального уровня. Тем не менее, дополнительную занятость и повышение квалификации практиковали около 30% таких домохозяйств.

Третья из выделенных стратегий строится на комбинировании собственных ресурсов домохозяйств с привлечением помощи и поддержки извне. Таких домохозяйств около *30%*. Прежде всего, они опираются на получение финансовой помощи от родственников, друзей (в более 60% случаев), служб социальной защиты (около 30% случаев), но почти столь же часто прибегают к экономии. Особенность трудовой активности таких домохозяйств состоит в переносе её внутрь домохозяйства: так, около 35% подобных семей за предшествующие опросу годы увеличили продуктивность своих приусадебных участков.

Наконец, *четвертая стратегия*, свойственная также приблизительно *30%* домохозяйств, основана на активном расширении внешних контактов домохозяйства. В отличие от предыдущей стратегии, подразумевающей пассивную роль домохозяйства как получателя помощи извне, данная стратегия предусматривает активное расширение внешних контактов и усилия по изменению социального окружения семьи. За предшествовавшие опросу годы 65% таких домохозяйств установили контакты с полезными людьми, более 50% нашли дополнительные источники заработка, более 40% повысили свой профессиональный и образовательный уровень, 23% получили информацию, важную в контексте повышения благосостояния семьи.

Проведенный анализ социально-экономического самочувствия представителей различных стратегий показал, что домохозяйства, следующие стратегиям мобильности в сфере трудоустройства, находятся в лучшей ситуации по сравнению с теми, кто опирается на стратегию сокращения расходов или пассивного получения помощи.

Важным фактором успеха мобильности является активная социализация и установление социальных контактов, через которые может поступать не только прямая ресурсная поддержка, но и информация о новых возможностях.

Важным представляется еще один вывод, следующий из данных: повышенный уровень социального самочувствия и благополучия имеют те домохозяйства, которые отличаются пониженной готовностью терпеливо переносить трудности. Сокращение расходов и терпение являются важным ресурсом, помогающим пережить трудные времена, однако успешно преодолевают трудности те семьи, которые начинаю предпринимать активные шаги раньше и быстрее остальных.

Литература

1. Солдаткин А.Е. Бедность как социальная проблема // Партисипаторный подход в повышении качества жизни населения. Монография под общей редакцией Н.М. Римашевской, Н.Н. Ивашиненко ННГУ, Нижний Новгород – Москва: Изд-во Нижегородского госуниверситета 2013. – 268 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ В СИСТЕМЕ РЫНОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ

А.К. Соловьев
Пенсионный фонд Российской Федерации

Пенсионная реформа, реализация которой начнется в России с 2015 г. (пенсионная реформа-2015), является продолжением серии параметрических и институциональных реформ, обусловленных объективной необходимостью перестройки экономической и социальной системы государства на рыночных условиях. Главными проблемами, которые должна решить пенсионная реформа-2015, общепризнаны: достижение долгосрочной устойчивости пенсионной системы (финансовая сбалансированность пенсионного бюджета) и повышение уровня материального обеспечения пенсионеров на основе принципа эквивалентности пенсионных обязательств накопленным правам.

The pension reform, which realisation will begin in Russia since 2015 (pension reform-2015), is continuation of a series of the parametrical and institutional reforms caused by objective necessity of reorganisation of economic and social system of the state on market conditions. The main problems which pension reform-2015 should solve, are conventional: achievement of long-term stability of pension system (financial equation of the pension budget) and increase of level of material maintenance of pensioners on the basis of a principle of equivalence of pension obligations to the saved up rights.

Ключевые слова: пенсионное обеспечение, страховая пенсионная система, экономические интересы работников и работодателей

Key words: provision of pensions, insurance pension system, economic interests of workers and employers

Материальное обеспечение граждан, утративших трудоспособность по общеустановленным причинам (старость, инвалидность, потеря кормильца), является едва ли не одной из главнейших функций государства. Для выполнения данной государственной функции каждое государство создает систему экономических механизмов, правовых институтов и организационных структур на всех (макро-, мезо- и микро-) уровнях государственного управления. При этом сама пенсионная система общегосударственного масштаба должна учитывать и отвечать интересам всех сторон-участниц (нынешних и будущих пенсионеров, страхователей и страховщиков).

Для этого пенсионная система должна решать, как минимум, следующие принципиально важные задачи:

– адекватно учитывать пенсионные права, заработанные ее участниками, и преобразовывать их в пенсионные выплаты, сохраняя при этом эквивалентность прав и обязательств;

– гарантировать материальное обеспечение пенсионеров на уровне не ниже минимального;

– оптимальным образом сочетать страховые и перераспределительные механизмы с тем, чтобы у застрахованных лиц всегда сохранялись стимулы к зарабатыванию пенсии, а не к нахлебничеству, которое возникает в тех случаях, когда объемы солидарного перераспределения средств от высоко- к низкооплачиваемым лицам превышают разумные пределы.

Во всех случаях все функциональные звенья и экономические механизмы пенсионной системы должны быть направлены на достижение одной цели – материального обеспечения пенсионеров, в то время как интересы других участников данной системы имеют вторичный характер, и для их достижения государство создает иные экономические и правовые институты: для прибыли работодателей – налоговые режимы, для государственного страховщика – бюджетная система и межбюджетные механизмы, для частных фондов – преференции на фондовом рынке и т.п. При этом должна обеспечиваться финансовая сбалансированность бюджета пенсионной системы в любых макроэкономических и демографических условиях.

Пенсионная система как экономический и правовой институт находится в непосредственной зависимости от «внешних» факторов, которые определяют условия выполнения стоящих перед ней функций: демографические, макроэкономические и социально-трудовые.

Для российской пенсионной системы на протяжении всего периода ее существования в постсоветский период характерны проблемы, обусловленные

влиянием не столько внутреннего неоптимального устройства системы, сколько внешних по отношению к ней факторов.

В частности, макроэкономические, социально-трудовые и демографические факторы являются причиной таких проблем пенсионной системы, как:

– долгосрочная финансовая несбалансированность, которая покрывается за счет постоянно увеличивающихся объемов трансфертов федерального бюджета;

– низкий уровень пенсионного обеспечения как в абсолютном, так и в относительном выражении (по отношению к прожиточному минимуму пенсионера и к заработной плате работающего населения);

– неравенство условий формирования пенсионных прав (в частности, между наемными работниками и самозанятым населением, между различными категориями наемных работников);

– потеря пенсионных прав, в первую очередь, вследствие их недоиндексации и неадекватного учета (или неучета) взносов, в частности, по солидарной части тарифа.

Примером непосредственного влияния внешних факторов является то, что долгое время вследствие финансовых проблем государственного масштаб пенсионная система не могла гарантировать получателям даже минимального жизненного уровня – минимальная пенсия не достигала ПМП. В то же время такие проблемы, как уравнительность пенсий, отсутствие стимулов для активного и долговременного участия людей в формировании своих пенсионных прав обусловлены «внутренними» факторами, к которым следует отнести неэффективность страхового механизма формирования пенсионных прав и критериев допустимого объема их солидарного перераспределения.

Пенсионная реформа-2015 проходит в соответствии со Стратегией долгосрочного развития пенсионной системы (утверждена Правительством РФ в 2012 г.), которая существенно скорректировала все предшествующие программные документы и нормативные акты по вопросам пенсионного обеспечения. При этом была сохранена приверженность курсу перехода пенсионной системы на страховые принципы.

Основная часть законодательных актов, обеспечивающих условия функционирования пенсионной системы в 2015 г., была принята в 2013 г., а недостающие нормативные документы проходят экспертную подготовку. К настоящему времени принято около 20 законов. В стадии разработки находится несколько десятков нормативных актов.

Целевыми ориентирами и приоритетами пенсионной реформы являются:

- достижение достойного – социально-приемлемого уровня жизни пенсионеров (гарантий прожиточного минимума и коэффициента замещения);

- создание объективных макро- и микроэкономических условий бюджетной сбалансированности и долгосрочной финансовой устойчивости пенсионной системы.

Для достижения социально приемлемого уровня пенсионного обеспечения новые законодательные нормы предусматривают:

– усиление экономических инструментов стимулирования, в первую очередь наемных работников и других категорий занятого в народном хозяйстве населения, к личному участию в формировании собственных пенсионных прав;

– создание стимулов участия среднего класса в корпоративных и частных пенсионных системах,

– усиление госбюджетного – целевого трансфертного – регулирования и непосредственного участия государства в гарантировании финансовой обеспеченности выплаты всех видов пенсий.

Главными индикаторами достижения главной стратегической цели – по уровню материального обеспечения пенсионеров нормативно установлены:

– доведение среднего размера трудовой пенсии по старости до 2 ПМП в 2020 г., и 2,5 ПМП в 2030 г. (против 1,7 ПМП в 2013г.);

– обеспечение общепринятых МОТ и ОЭСР уровней замещения трудовой пенсией утраченного заработка, то есть 40% - ого коэффициента замещения в период 2018-2020 гг.

Для обеспечения второй стратегической цели пенсионной реформы – сбалансированности и долгосрочной финансовой устойчивости пенсионной системы законодательные нормы предусматривают:

– диверсифицировать тарифную политику для различных профессиональных, демографических и доходных групп населения,

– установить системы бюджетной поддержки уровня страховой нагрузки для субъектов экономической деятельности,

– трансформировать современный двухуровневый экономический механизм формирования пенсионных прав в трехуровневый с соответствующим развитием трехуровневой модели пенсионной системы (солидарной, корпоративной, индивидуально-накопительной),

– вывести из солидарно-страховой системы перераспределения пенсионных прав наиболее критичные – нестраховые – институциональные подсистемы: досрочные механизмы формирования пенсионных прав, льготные / нестраховые доплаты/выплаты и др.,

– продолжить политику компенсации за счет трансфертов федерального бюджета выпадающих доходов солидарно-распределительной части пенсионного бюджета текущего периода по причине изъятия части страховых взносов на формирование индивидуально-накопительных пенсионных прав будущих пенсионеров,

– создать экономические условия и стимулы для оптимизации пропорций накопительного и распределительного сегментов пенсионной системы.

Указанные мероприятия позволяют обеспечить сбалансированность формируемых пенсионных прав с источниками их финансового обеспечения на долгосрочную перспективу.

КАК РЕШАЕТСЯ ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ ГРАЖДАН ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА (ПО ДАННЫМ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)

Г.М. Таниева
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются пути практического решения проблемы занятости людей предпенсионного возраста в Нижегородской области и Нижнем Новгороде на уровне государственных (казённых) служб

Discusses ways of practical solutions to employment problems of people approaching retirement age in Nizhny Novgorod on the level of public (government) services

Ключевые слова: предпенсионный возраст, проблема занятости, мероприятия по содействию занятости

Keywords: pre-retirement age, employment, measures to promote employment

Актуальность данной темы вызвана тем, что численность граждан предпенсионного возраста в настоящее время растет. Современная демографическая ситуация, характеризующаяся увеличением доли граждан старших возрастов, диктует необходимость разработки инновационных форм работы с данной категорией граждан. Для многих пенсионеров продолжение работы после выхода на пенсию – вопрос жизненной необходимости. Каждый третий из них продолжает трудиться. Обеспечение занятости граждан предпенсионного возраста важно как с позиций поддержания их доходов, использования имеющегося тру-

дового потенциала, так и с точки зрения их самореализации и участия в жизни общества.

Граждане предпенсионного возраста имеют право на бесплатное содействие в подборе подходящей работы, информирование о положении на рынке труда, в том числе посредством участия в ярмарках вакансий, профессиональную ориентацию в целях выбора сферы деятельности и трудоустройство.

Кроме того, в соответствии с Законом о занятости лица предпенсионного возраста отнесены к категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в отношении которых предусмотрено обеспечение дополнительных гарантий занятости путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест, организации обучения по специальным программам.

В 2012 г. Правительство Российской Федерации разработало и утвердило Комплекс мер, направленных на повышение занятости граждан предпенсионного возраста на 2012-2013 гг., в целях расширения возможностей обеспечения занятости этой категории граждан.

В Нижегородской области в рамках реализации Региональной программы "Повышение качества жизни пожилых людей Нижегородской области" на 2011-2013 гг. и реализации Комплекса мер, направленных на повышение занятости граждан предпенсионного возраста, утвержденного Правительством Российской Федерации 4 июня 2012г., начальником Управления государственной службы занятости населения Нижегородской области Якиной Владимиром Александровичем был выпущен приказ «Об организации работы по содействию занятости граждан предпенсионного и пенсионного возраста». [1] Этим приказом был утверждён План мероприятий, направленных на повышение занятости граждан предпенсионного возраста Нижегородской области, на 2012-2013 гг., намечена реализация утвержденного Плана мероприятий в установленные сроки для ГКУ ЦЗН (государственных казённых учреждений ЦЗН) с последующим отчётом и запланировано проведение социологического опроса граждан предпенсионного возраста с обобщением результатов и представлением информации в отдел организации трудоустройства и спецпрограмм ГКУ ЦЗН до 6 июля 2012 г.[2]

Так, служба занятости Нижегородской области участвует в решении вопросов повышения социальной активности граждан предпенсионного возраста и в определенной мере влияет на улучшение их материального положения.

Для освещения результатов работы по итогам отчётного периода 27 сентября 2012 г. Управлением ЗН Нижегородской области была проведена первая интернет-конференция «Содействие занятости граждан предпенсионного и пен-

сионного возраста», после которой вышел сборник докладов участников конференции – работников Управления ЗН и его отделов: Лысковского, Уренского, Сергачского, Балахнинского районов и городов Дзержинск, Бор и Саров. [3]

К каким выводам пришли участники конференции в процессе осуществления возложенных на них обязанностей по работе с гражданами «50+»? Люди старших возрастов охотно заполняют ту сферу деятельности, на которую не претендует молодежь. Как свидетельствует анализ результатов социологического опроса, 52,7% респондентов предпенсионного возраста желают трудоустроиться и при этом более половины рассчитывают на заработную плату свыше 10,0 тыс. рублей. Их трудоустройство в основном затруднено по причине отсутствия подходящих вакансий (58,4%), требуемой квалификации (16,0%). 12,6% опрошенных не устраивает предлагаемая заработная плата, 9,6% – условия труда.

В 2012г. численность граждан предпенсионного и пенсионного возраста, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, составила 6,5 тыс. человек, из них более 3,5 тыс. (или 54,5%) – граждане предпенсионного возраста. Благодаря осуществлению запланированных мероприятий уровень трудоустройства граждан предпенсионного и пенсионного возраста в 2012г. вырос на 21,1% и составил 65,5%.

Одна из активных форм содействия занятости – это специализированные тематические ярмарки вакансий для граждан предпенсионного возраста, мини-ярмарки, ярмарки по организации общественных работ. В первом полугодии 2012 г. по области организованы и проведены 11 специализированных ярмарок вакансий для граждан предпенсионного возраста. Для активных граждан предпенсионного возраста каждое подобное мероприятие – это дополнительный шанс трудоустройства.

Если говорить о среднестатистическом портрете незанятого гражданина в возрасте «50+», то это в равной степени и мужчина, и женщина, имеющие высшее, среднее или начальное профессиональное образование, проживающие как в городе, так и в сельской местности. В силу своего большого профессионального опыта, навыков, образовательного уровня, социальной зрелости они имеют серьёзные потенциальные возможности быть полезными обществу и участвовать в трудовой деятельности. Вопрос организации их занятости приобрел в последнее время особую актуальность. Однако работодатели неохотно принимают на постоянную работу кандидатов, переступивших этот возрастной порог, так как каждый четвертый безработный этой категории граждан имеет медицинские ограничения по трудоустройству, поэтому им, зачастую, свойственна низкая самооценка.

Существует три категории граждан «50+». Первая – это квалифицированные представители рабочих специальностей и представители малоквалифицированного труда по обслуживанию производственного процесса (грузчики, уборщики и др.), которых удается трудоустроить достаточно быстро, так как на рынке труда всегда есть такого рода вакансии. Их доля в общем количестве обратившихся граждан предпенсионного возраста составляет 41%.

Вторая – это лица, имеющие высшее образование, опыт руководящей работы. Проблема трудоустройства этой категории заключается в том, что в банке вакансий большинство вакансий рабочих специальностей, но не каждый бывший руководитель или инженер хочет переквалифицироваться на слесаря, токаря или сварщика – специальности, востребованные на рынке труда. Кроме того, не все из них могут использовать в работе современные технические средства: компьютер, факс, Интернет. Их доля в общем количестве обратившихся граждан предпенсионного возраста составляет 38%.

Третья – это лица с ограниченными возможностями, которые имеют индивидуальную карту реабилитации инвалида или справку клинико-экспертной комиссии (КЭК), ограничивающие их трудовую деятельность. Трудоустройство этой группы затруднено, так как специалисты службы занятости при подборе вакансий учитывают все медицинские ограничения. Их доля в общем количестве обратившихся граждан предпенсионного возраста составляет около 21%.

Чтобы оптимизировать ситуацию с трудоустройством граждан «50+», задачу необходимо решать в двух направлениях. Первое – работать с работодателями, поднимать эту тему на совещаниях, заседаниях Клуба работодателей, СМИ, при регулярных встречах с работодателями на предприятиях. Дело в том, число вакансий, поступивших в ЦЗН, на которые работодатели готовы принять граждан предпенсионного возраста, увеличилось. Но работодатели не спешат повышать им зарплату, расширять спектр предлагаемых профессий. В основном они дают заявки на непрестижные работы: сторож, вахтер, кухонный рабочий, уборщица, санитарка, подсобный рабочий, рабочий по благоустройству, дворник. Необходимо расширять банк вакансий для граждан предпенсионного возраста, а в рамках ярмарок вакансий организовывать «секцию» по содействию занятости граждан старшего возраста «50+».

И второе – это работа с самим населением. Здесь необходимы услуги профконсультантов и психологов по повышению мотивации граждан предпенсионного возраста, особенно из числа безработных, длительное время состоящих на учете в ЦЗН, проведение для них тренингов, групповых и индивидуальных занятий с целью возвращения их к активной и гармоничной жизни. Необходимо информировать данную категорию граждан об услугах службы занято-

сти при личном обращении, в информационных залах, через средства массовой информации, организовывать для данной категории граждан «Клубы ищущих работу», психологические тренинги, семинары по социальной адаптации, помогая восстановить самооценку данным гражданам и мотивировать их на трудовую деятельность.

ГКУ ЦЗН города Нижнего Новгорода оказывает содействие гражданам предпенсионного возраста в организации предпринимательской деятельности. Будущим предпринимателям – гражданам предпенсионного возраста предлагается пройти обучение на курсах «Организация малого бизнеса» или участвовать в бизнес-семинарах, где они получают теоретические и практические знания по ведению предпринимательской деятельности.

Основной результат семинара – подготовка эффективного и работающего бизнес-плана. И еще одним из важнейших результатов является изменение мотивации, снятие барьеров и негативных установок по отношению к предпринимательству.

В 2011 г. в рамках ОЦП «О дополнительных мерах, направленных на снижение напряженности на рынке труда Нижегородской области» 16 безработных граждан предпенсионного возраста организовали предпринимательскую деятельность в сфере сельского хозяйства, транспорта, торгово-закупочной деятельности, предоставления услуг населению и прочее. Это ещё раз свидетельствует о том, что предпенсионный возраст социально активный и продуктивный период жизни. Следует подчеркнуть, что из общей численности граждан, открывших собственное дело, 13 женщин предпенсионного возраста.

В 2012 г. в рамках предоставления государственной услуги по содействию самозанятости всем безработным гражданам при государственной регистрации в качестве юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, крестьянских (фермерских) хозяйств возмещались затраты на оплату государственной пошлины, нотариальных действий и услуг правового и технического характера, приобретение бланочной документации, изготовление печатей, штампов.

По предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам предпенсионного возраста, уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации и имеющим независимо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости, включая пенсию на льготных условиях, с их согласия оформляется досрочная пенсия, но не ранее, чем за два года до установленного законодательством срока выхода на пенсию.

Однако направление безработных граждан на пенсию досрочно не относится к числу гарантированных государством мер социальной поддержки. Одним из основных условий при направлении безработного гражданина на досрочную пенсию является отсутствие возможности для трудоустройства.

Граждане обращаются в Центр занятости населения прежде всего в целях поиска работы и должны быть готовы приступить к ней, а предложение о назначении досрочной пенсии может быть выдано гражданину в том случае, когда исчерпаны все возможности для его трудоустройства. Такую возможность имеют лишь граждане, уволенные по сокращению численности или штата или по причине ликвидации предприятия, при соблюдении следующих условий:

- наличие у гражданина статуса безработного;
- увольнение с последнего места работы в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- отсутствие возможности трудоустройства;
- наличие страхового стажа на момент выдачи Предложения:
  = для женщин не менее 20 лет;
  = для мужчин не менее 25 лет;
- до наступления пенсионного возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости должно оставаться не более 2-х лет.

Литература

1. Приказ №112 по Управлению государственной службы занятости населения Нижегородской области «Об организации работы по содействию занятости граждан предпенсионного и пенсионного возраста» от 4 июня 2012г., г. Н.Новгород.
2. План мероприятий, направленных на содействие занятости граждан предпенсионного и пенсионного возраста, Нижегородской области на 2012-2013 годы. Утвержден Приказом Управления ГСЗН НО 04.06.2014 №112.
3. Сборник по материалам интернет-конференции «Содействие занятости граждан предпенсионного и пенсионного возраста» 27.09.2012.Управление ГСЗН Нижегородской области, 2012.

ИСТОРИКО-СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ВЫЯВЛЕНИЮ ИННОВАЦИЙ В ТРУДОВОЙ КУЛЬТУРЕ РОССИЙСКИХ РАБОЧИХ

А.Л. Темницкий
Московский государственный институт международных отношений (У) МИД РФ

Предполагается, что для выявления инноваций в трудовой культуре необходимо обращаться к традициям прошлого времени. Инновации не противопоставляются традициям, а могут быть как результатом их трансформации, так и воспроизведения в настоящем на новых основаниях.

It's supposed, that it's necessary to refer to the traditions of the past for the innovations difinition in the labour culture. Innovations aren't opposed to traditions, but can be the result of its transformation, as well the reproduction on the new grounds at present.

Ключевые слова: трудовая культура, традиции, инновации, рабочие
Key words: labour culture, traditions, innovations, workers

Является общепринятым положением, что инновации в организациях относятся к тому виду искусственных изменений, которые инициируются и управляются менеджментом вплоть до их преобразования и использования в практиках рутинной деятельности персонала. Как правило, в таких случаях речь идет о процессе внедрения в организацию качественных изменений – новшеств (новых знаний, технологий, навыков или способов действий, касающихся властной, технической и социальной сфер деятельности организации). При таком видении инноваций работники рассматриваются как объект управленческого воздействия, по отношению к которым необходимо разрабатывать инструменты по преодолению их потенциального и реального сопротивления и вовлечению в инновационный процесс за счет подбора адекватных ситуации стимулов. Несомненно, что в отношении продуктовых, технологических и организационных инноваций такой подход вполне правомерен, поскольку в нем фокусом воздействия являются различные стороны организационной структуры и организационного поведения работников. Совсем иное дело, когда речь идет о культуре организации и работника как объектах управления в инновационном процессе.

Следует считать весьма упрощенным понимание и связанный с ним практикуемый в менеджменте взгляд на культуру как на такой же объект управления, как и области организации труда и производства, финансов и маркетинга.

Департаменты по культуре, создаваемые в организациях, возможно, могут внедрить и закрепить образцы поведения поверхностного уровня: единую форму одежды, контролируемые правила поведения, но вот с формированием приверженности целям и ценностям организации справиться с помощью инструментов менеджмента вряд ли удастся.

И дело не только в том, что культура во многом носит иррациональный характер, основывается на прошлом опыте, не устремлена в будущее, а в большей степени ориентирована на прошлое, тогда как менеджмент всегда рационален и устремлен в будущее своими планами. Необходимо прежде всего проводить различие видов культур в организации: корпоративной, организационной, трудовой по определяющему источнику и акторам их формирования. И если организационная культура во многом определяется позицией и ролью собственника фирмы и политикой менеджмента, то факторами формирования трудовой культуры выступают привнесенные работниками в организацию ценности, привычки и нормы прошлой социализации, характеристики трудовой морали в обществе, а также социокультурные практики, сопровождающие процесс труда и взаимоотношений по поводу труда в организации. Или, иначе говоря, трудовая культура – это культура работников, а организационная – возможный и желаемый для менеджмента результат ее приближения к целям и ценностям организации. Корпоративная культура при таком видении рассматривается как такая характеристика качества организационной культуры, при которой удается добиться максимально возможного для организации уровня вовлеченности и лояльности работников.

С учетом сказанного понимание проблемы инноваций в трудовой культуре строится на выделении традиций прошлого, социокультурных практик настоящего, культурных «ростков» будущего, «пробивающих себе жизнь» в настоящем. Следует уточнить, что инновации в трудовой культуре рассматриваются нами как вид социального изобретения, которое является побочным продуктом деятельности людей. «Такие инновации не имеют преднамеренного характера, они становятся изобретениями без изобретателя, поскольку их делают вместе люди в процессе совместной жизни» [1]. Здесь в большей мере подчеркивается преобладающая роль большой социальной группы, прежде всего такой, как рабочие заводов и фабрик.

История российского рабочего класса насчитывает, по крайней мере, 300 лет. Предпосылкой зарождения рабочего класса стало массовое возведение заводов и фабрик в начале XVIII столетия, когда Петр I, нуждаясь в оружии для созданной им армии, в сукнах для обмундирования, начал покровительствовать учреждению горных и оружейных заводов, суконных, полотняных и парусино-

вых фабрик. С этого времени российские рабочие претерпели этапы своего развития как на основе освобождения от принудительного труда (в результате отмены крепостного права – 1861 г.), так и на основе революционной активности (конец XIX в. – 1917 г.), этапы расцвета, стабилизации и рутинизации своей роли в советском обществе, упадка в постсоветское время и поиска предпосылок для возрождения в современный период.

Традиции прошлого играют роль базовых оснований для выявления инноваций в трудовой культуре. Инновации не противопоставляются традициям, они могут быть как результатом трансформации традиционного в инновационное, так и воспроизведения традиции прошлого в настоящем, но на новой технологической и социокультурной основе. В таком случае говорят о ретровведениях [2]. В понимании роли традиций по отношению к формированию инноваций мы придерживаемся субъектного подхода, согласно которому «при изучении традиции нам важно не то, что сохранилось из прошлого, а то, как сейчас оценивают сохранившиеся элементы» [3].

По отношению к указанному времени эволюции рабочего класса России следует выделять и выявлять в трудовой культуре:

1. Универсальные (прочные) традиции, находящие значимое проявление на всех исторических этапах эволюции рабочего класса, получающие отражение в различных современных социокультурных практиках в сфере труда на предприятиях. Например, зависимость (неформальная) рабочих от своего хозяина (руководства). Это традиция патернализма и связанных с ним многочисленных проявлений.

2. Утраченные дореволюционные традиции: имевшие место в дореволюционной России (в пореформенный период) и утраченные в советское время, не восстановленные в постсоветский период. Например, солидарность, боевитость, революционность рабочего класса.

3. Традиции дореволюционного времени, утраченные в советский период, но воспроизведенные в постсоветское время. Воспроизведенные инновации с дореволюционного времени (*ретровведения)*. Например, практика штрафования за различные нарушения в сфере труда.

4. Утраченные советские традиции: имевшие место только в советское время. Например, стахановское движение, социалистическое соревнование, энтузиазм в работе, гарантированная занятость.

5. Воспроизведенные советские традиции: имевшие место в советское время и сохранившиеся в постсоветское. Например, коллективистские ориентации (готовность к бескорыстной помощи), ориентация на доверительные отношения с непосредственным руководством.

6. Устойчиво отвергаемые инновации. Устойчивое отторжение инноваций во все рассматриваемые периоды. Например, инициативность и индивидуальная ответственность в работе.

7. Состоявшиеся инновации постсоветского периода. Например, работа под страхом потери занятости.

8. Несостоявшиеся, но эмпирически замечаемые инновации настоящего времени. Например, ориентация на партнерские отношения с руководством.

Процесс обнаружения инноваций в трудовой культуре предполагает выделение признаков, поддающихся эмпирическому наблюдению и измерению. В отличие от выявления продуктовых, технологических и организационных инноваций, где предметом исследования являются новшества, инициируемые менеджментом, это заведомо трудный процесс. При упрощенном подходе можно за точку отсчета брать знаковые исторические события, за которыми следуют радикальные реформы: отмена крепостного права в 1861 г., октябрьская революция 1917 г. или крушение СССР и переход к либеральным реформам –1992 г.

Так, к инновационному в современной трудовой культуре российских рабочих могут быть отнесены те социальные ценности и нормы, а также сложившиеся практики и устойчивые типы поведения, которые были незначимы по их распространенности и влиянию на социальные процессы в советском обществе до 1992 г., но стали заметными, состоялись как социокультурные феномены на российских предприятиях в постсоветское время. К ним можно отнести страх потери работы и связанную с ним ценность гарантированной занятости; свободу труда и связанную с ней ориентацию на индивидуальное предпринимательство, риск, мобильность занятости, вторичную занятость; партнерство в отношениях с руководством и связанные с ним ценности контракта, равноправного сотрудничества, освобождение от неформальной зависимости в выполняемой работе и трудовых отношениях; индивидуализм в труде и связанные с ним ценности конкуренции и личной выгоды.

Литература

1. Козлова Н.Н. Методология анализа человеческих документов // СОЦИС. 2004. №1.С. 25.
2. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. С. 775.
3. Шацкий Е. Утопия и традиция. М.: Прогресс, 1990. Пер. с польского. С. 326.

ПРЕКАРИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ: НА ПРИМЕРЕ УКРАИНСКИХ МИГРАНТОК-ДОМРАБОТНИЦ

А.В. Толстокорова
независимый научный эксперт, г. Киев, Украина

Анализируются гендерные особенности домашнего труда как сферы преимущественного зарубежного трудоустройства украинских женщин-мигранток, с точки зрения прекаризации трудовых отношений в данной сфере деятельности, рассматриваемой в качестве реалии, позволяющей визуализировать уязвимость социального положения мигранток-домработниц. Работа выполнена на основе результатов полевого исследования в сочетании с анализом вторичных теоретических источников и контент-анализом материалов прессы.

The goal of this paper is to study gender implications of domestic work as a key employment of Ukrainian migrant women in terms of its precarization regarded as a continuum upon which migrants' vulnerabilities can be examined. The paper draws from the results of a field research intermingled with the analysis of secondary theoretical sources and content analysis of media materials.

Ключевые слова: прекаризация трудовых отношений, украинская трудовая миграция, мигрантки-домработницы

Key words: precarization of labour relations, Ukrainian labour migration, migrant women

Многочисленные исследования трудовой миграции убедительно свидетельствуют о том, что в принимающих странах подавляющее большинство участников миграционного процесса сталкиваются с нарушениями своих человеческих прав и подвергаются структурной прекаризации трудовых отношений. При этом женщины-мигрантки оказываются в более уязвимой ситуации по сравнению с мужчинами, поскольку согласно социологическим данным, за рубежом они чаще всего трудоустраиваются в эмоционально насыщенной приватной сфере семьи, наиболее подверженной прекаризации трудовых отношений. В частных домохозяйствах занято около трети украинских трудовых мигранток [1, с.131], работающих в качестве экономок, нянь, гувернанток, уборщиц, сиделок по уходу за престарелыми и т.д.

Прекаризация трудовых отношений в условиях платного домашнего сервиса как разновидности «нематериального труда» обусловлена прежде всего тем, что работа в частных домохозяйствах приводит к «профессиональной гет-

тоизации» [2] данной разновидности услуг, связанной с такими проблемами, как гетерогенность производственных отношений, неопределенность условий труда и объема выполняемых работ, вызовы идентичности и размытость границ интимности домработниц и их работодателей и т.д. Одним из наиболее существенных детерминантов производственных отношений в сфере наемного домашнего труда в контексте трудовой миграции является территориальная не/зависимость домашней прислуги от работодателя, то есть наличие или отсутствие у нее возможности проживать отдельно от работодателя или клиента. В ситуации, когда место работы домашней обслуги является одновременно и местом проживания (live-in domestic worker), что особенно типично в условиях трудовой миграции, работники фактически вынуждены проводить на рабочем месте 24 часа в сутки и находятся в полной зависимости от нанимателя, будучи лишены персональной автономии и возможности распоряжаться личной жизнью.

Другим проблемным аспектом «габитуса» домработницы, усугубляющим прекаризацию условий ее труда, особенно в контексте «мигрантскости», является то, что она вынуждена одновременно выполнять несколько ролей, находящихся на стыке двух разных пространств – публичного и приватного, управление которыми осуществляет работодатель, воспринимающий женщину ситуативно: то как наёмную работницу, то как гостью, то как фиктивного члена семьи [3; 4]. В то же время многоаспектный характер оплачиваемого домашнего труда допускает совмещение и пересечение логик и правил этих двух миров, а при отсутствии формальных правил трудового контракта домработница сама может стать не менее активным стратегически действующим индивидом [5]. Это позволяет женщинам успешно осуществлять как «стратегии менеджмента биографии» [6, с. 62], способствующие конвертации их человеческого капитала в социальный, финансовый и «символический» [7], так и индивидуальные стратегии и тактики сопротивления вызовам миграции, позволяющие им выживать даже в постоянно меняющихся условиях подвижной жизни трансмигрантов.

Целью данной работы является анализ гендерных особенностей домашнего труда как сферы преимущественного зарубежного трудоустройства украинских женщин-мигранток с точки зрения прекаризации трудовых отношений в данной сфере деятельности, рассматриваемой в качестве реалии, позволяющей визуализировать уязвимость социального положения мигранток-домработниц. При этом понятие «социального положения» (“social location”) основных участников трудовых отношений выступает в качестве одного из основных аналитических инструментов, используемых для анализа домашней работы в контексте женской миграции. В данной работе оно определяется как положение человека в системе иерархических отношений, основанных на таких факторах социальной стратифика-

ции, как расовая, национальная и классовая принадлежность, религиозность, гендер и др. [8]. Согласно Д. Масси, социальное положение индивида предопределяет как доступ к ресурсам, так и проявления власти над многими социальными силами и процессами, от которых они зависят, включая возможность инициировать или трансформировать условия доступа к ним [9, с. 149]. Другим центральным аналитическим концептом в работе выступает понятие «прекарность» или «неблагоприятные условия труда», понимаемое как нестандартный, низкооплачиваемый вид трудоустройства, характеризующийся небезопасными условиями работы и отсутствием социальной защищенности [10]. При этом одним из факторов прекаризации условий труда мигранток в условиях частных домохозяйств выступает «аттитюдный фактор», то есть отношение к ним как к «другим» со стороны как их работодателей, так и принимающего общества в целом.

Методология исследования. Данная работа является одним из этапов многоступенчатого исследовательского проекта, нацеленного на гендерно ориентированное изучение социальных импликаций украинской трудовой миграции. Он выполнен на основе комплексного исследования, включающего анализ вторичных теоретических источников, контент-анализ материалов прессы и полевое исследование на основе полуформализованных интервью и обсуждений в двух фокус группах с мигрантами и членами их семей (31 женщина и 12 мужчин). При этом опрашивались респонденты, имевшие опыт работы за границей в прошлом, нынешние мигранты. Ряд интервью проводился в телефонном режиме, посредством интернет-программы skype и электронной почты (подробнее о результатах проекта см. [11; 12; 13].

Изначально мигрантки-домработницы не являлись целевой группой проекта, но в процессе исследования выяснилось, что большинство женщин трудоустраивались за рубежом именно в сфере домашнего обслуживания или же имели опыт работы в данном секторе на каком-то этапе миграционного цикла. Это позволило обобщить результаты исследования под углом зрения опыта украинок в данной сфере деятельности, выделив их в отдельную целевую группу.

Литература:

1. Населення України. Трудова еміграція в Україні. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010.
2. Rollins J. Between Women: Domestics and their Employers. Philadelphia, Temple UP, 1985.
3. Anderson B. Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour. London and New York: Zed Books, 2000.

4. Sollund R. A. Chapter 5. The Essence of Food and Gender and the Embodiment of Migration // Advances in Ecopolitics. Transnational Migration, Gender and Rights. Vol. 10 / Ed. Sollund R.A. Emerald Group Publishing Limited, 2012. P. 77-98.
5. Ткач О. Профессионализация домашней уборки: очерчивая фронтиры // Антропология профессий, или посторонним вход разрешен. Под редакцией П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011. С. 304-333.
6. Beck-Gernsheim E. The marriage route to migration of border artistes, transnational matchmaking and imported spouses // Nordic Journal of Migration Research, vol. 1, Issue 2, 2011. P. 60-68.
7. Bourdieu P. La Distinction, Critique Sociale du Jugement. Paris: Minuit, 1979.
8. Pessar P. R., Mahler S. J. Gender and Transnational Migration. Paper given to the conference on Transnational Migration: Comparative Perspectives. Princeton University, 30 June - 1 July, 2001.
9. Massey D. Space, Place and Gender, University of Minnesota Press, Minneapolis, 1994.
10. Fudge J.; Owens R. Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms. Oxford: Hart Publishing, 2006.
11. Толстокорова А.В. Героини нашего времени: женская трудовая миграция из Украины // Диаспоры. Независимый научный журнал, № 1, 2012. С. 198-226.
12. Толстокорова А.В. Унесенные ветром. Постсоветское поколение украинских женщин-мигранток // Лабиринт. Журнал социально-гуманитарных исследований, № 2, 2013 а. С. 28-44.
13. Толстокорова А.В. И сто друзей, и сто рублей: роль самоорганизации и социальных сетей в социальной включенности украинских «заробитчанок» // Журнал социологии и социальной антропологии, том XIV, № 1 (66), 2013 б. С. 167-181.

ВОЗМОЖНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕДИАЦИИ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

И.А. Филипова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Прекращение трудовых отношений между работником и работодателем нередко сопровождается конфликтами, отсутствием взаимопонимания сторон. Приглашение медиатора может помочь в поиске компромисса, который устроит

обе стороны и позволит расстаться без негативных последствий, а, возможно, и сохранить трудовые отношения.

Termination of labor relations between the employee and the employer is often accompanied by conflicts, lack of understanding of the parties. The invitation of the mediator can assist in finding a compromise that would satisfy both parties and will allow to leave without any negative consequences and possibly save the employment relationship.

Ключевые слова: трудовой договор, прекращение договора, увольнение работника, медиатор, соглашение

Keywords: contract of employment, termination, dismissal of an employee, the mediator, the agreement

Прекращение трудового договора — это процесс, нередко сопряженный со значительными трудностями для сторон завершаемого трудового правоотношения. В большинстве случаев разногласия между сторонами разрешаются без вмешательства со стороны: работник просто увольняется по собственному желанию, испытывая большую или меньшую степень неудовлетворенности прежней работой. Но бывают ситуации, когда работник не согласен на увольнение, а работодатель на нем настаивает, хотя оснований для увольнения работника за совершение дисциплинарного проступка у работодателя не имеется. В данном случае на помощь приходит возможность расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, предоставленная статьей 78 Трудового кодекса РФ. Поиск консенсуса при подготовке соглашения допускает участие в его выработке иных субъектов помимо работодателя и работника, в частности, адвокатов, юрисконсультов, представителей профсоюзов и т.д. Это дает возможность использовать и процедуру медиации при выработке условий будущего соглашения о расторжении трудового договора.

Согласно Федеральному закону от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [1], медиатор — это независимое физическое лицо, привлекаемое сторонами в качестве посредника для содействия в выработке сторонами решения по существу спора. Процедура медиации проводится только при выражении согласия обеими сторонами. К принципам медиации относятся: добровольность, конфиденциальность, сотрудничество и равноправие сторон, беспристрастность и независимость медиатора.

На практике соглашению сторон о расторжении трудового договора нередко мешают не столько завышенные материальные требования работника, по

мнению работодателя, или, соответственно, нежелание работодателя выплатить достойную компенсацию за согласие на увольнение, по мнению работника, а претензии скорее нематериального плана, связанные с возникшей личной неприязнью между работником и руководителем (одним из руководящих работников) организации. Желание настоять на своем, заставив другую сторону признать поражение и отступиться от своих требований, нередко «застилает глаза» сторонам, мешая продуктивно договариваться. Именно приглашение медиатора позволит «снять» напряженность в отношениях сторон и поможет понять интересы каждой из сторон без предвзятости.

В качестве примера рассмотрим ситуацию, иногда имеющую место на практике: вновь назначенный директор через определенное время вступает в конфликт с одним из своих заместителей. Причинами разногласий могут стать как личные качества указанных лиц, так и несовпадающие интересы экономического характера. Если конфликт своевременно не будет исчерпан и стороны не придут к примирению, дальнейшая совместная работа двух представителей руководства, скорее всего, будет контрпродуктивной.

В ситуации конфликта между директором и его заместителем страдают интересы организации в целом, а климат в трудовом коллективе становится неблагоприятным, потому что каждый из указанных руководящих работников старается заручиться поддержкой подчиненных.

Какие возможности есть у директора для разрешения создавшейся проблемы? Просто так уволить работника он не может.

Во-первых, директор вправе предложить своему заместителю уволиться по его собственному желанию в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса РФ, но, если тот не согласится, увольнения не произойдет.

Во-вторых, директор может привлечь работника к дисциплинарной ответственности и уволить по статье 81 Трудового кодекса РФ. Но если заместитель выполняет свои обязанности формально без существенных нарушений, это также невозможно, либо суд восстановит работника в прежней должности, обязав работодателя выплатить компенсацию, эквивалентную его заработной плате за все прошедшее с момента признанного незаконным увольнения время.

В-третьих, можно утвердить новое штатное расписание, сократив в нем ставку заместителя директора, но если заместителей несколько, то согласно нормам трудового законодательства, в частности статье 179 Трудового кодекса РФ, выбирать придется исходя из уровня квалификации и опыта работы, а не по личному желанию руководителя организации, иначе суд восстановит работника и последствия для работодателя будут те же, что и в предыдущем случае. Если же заместитель в организации всего один, то сокращение его ставки приведет к

тому, что замещать директора во время его отсутствия на работе (в период отпуска, командировки, больничного и т.д.) будет некому. Можно конечно временно возложить обязанности на какого-либо другого работника из руководящего состава, но у него достаточно и своих должностных обязанностей. На практике это приводит к тому, что ставку заместителя директору приходится восстанавливать, изменив заново штатное расписание, и, если уволенный несколько месяцев назад работник узнает об этом, то, как показывает имеющаяся судебная практика, у него есть все шансы восстановиться на работе.

Таким образом, медиация в данном случае является просто находкой для спорящих сторон. Ситуацию в настоящее время облегчает и то, что из-за недостаточной распространенности медиативных процедур многие медиаторы соглашаются на проведение процедуры медиации без оплаты. Единственным, пожалуй, препятствием к этому стала новая статья 349.3 Трудового кодекса РФ, введенная Федеральным законом РФ от 2 апреля 2014 года № 56-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников» [2]. Часть 3 данной статьи прямо запрещает сторонам трудового договора предусматривать соглашением компенсацию увольняемому работнику. Это касается не всех работников, а только руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, более 50 % акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, а также руководства государственных внебюджетных фондов РФ, государственных, муниципальных учреждений и унитарных предприятий. Но именно увольнение данных категорий работников по соглашению сторон чаще встречается на практике.

Другая распространенная ситуация, когда медиатор оказывается полезен, это увольнение работника за дисциплинарный проступок, если работодателем не соблюдена в точности процедура дисциплинарного производства, делающая такое увольнение незаконным согласно требованиям трудового законодательства и судебной практике. В данном случае медиатор в силах помочь сторонам мирно завершить трудовые правоотношения, заключив соглашение об этом. Здесь обычно речь не идет о какой-либо значительной компенсации увольняемому лицу, возможно даже работник уволится по собственному желанию.

Третий тип ситуаций, связанных с прекращением трудовых отношений, когда участие медиатора способно минимизировать негативные последствия — это увольнение в связи с отказом работника продолжать работу у данного работодателя по различным причинам (предусмотренным, в частности, пунктами 6-9 ч. 1

ст. 77 Трудового кодекса РФ). Здесь работодатель, а иногда и работник, в действительности не желает увольнения, обычно такой отказ работника связан с непониманием сторонами трудового договора собственных интересов и мотивов другой стороны. Медиатор способен помочь работнику и работодателю по-новому посмотреть на проблему, убрав негативную эмоциональную составляющую.

Все сказанное выше делает медиацию полезной при урегулировании конфликта между сторонами трудового договора и дает возможность либо мирно расстаться сторонам, тем самым исключив ситуацию, когда недовольный работник старается причинить ущерб уже бывшему работодателю (например, заместитель директора или главный бухгалтер уносит с собой какие-либо документы, не сдает выданные ему планшетный компьютер, иные электронные устройства, печати, передает информацию конкурентам) либо остаться сторонами продолжающихся трудовых отношений после исчерпания конфликта. Последствиями привлечения медиатора к урегулированию споров, связанных с прекращением трудового договора, станут: снижение напряженности в трудовых коллективах и освобождение судей от необходимости разрешать значительную часть трудовых споров.

Литература

1. Федеральный закон от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Собрание законодательства РФ, 2010. № 31 Ст. 4162.
2. Федеральный закон от 2 апреля 2014 года № 56-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников» // Российская газета, 04.04.2014. № 77.

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Е.А. Фомичева
Башкирская академия государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан, г. Уфа

Рассматриваются проблемы оценки качества трудовой жизни работников машиностроительной отрасли, выделены группы факторов внешней и внутрен-

ней среды, блоки показателей и характеристики, его определяющие. Обозначена специфика отрасли и отображены соответствующие ей характеристики качества трудовой жизни. Сделан вывод об общности и различиях в определении уровня качества трудовой жизни в разных отраслях экономики.

Article is devoted question consideration of quality of labor life of workers in the engineering industry, the selected factors of external and internal environment, blocks of indicators and characteristics. Indicated the nature of the industry and displays the corresponding characteristics of the quality of working life. The conclusion is made about the similarities and differences in the definition of the level of quality of working life in the various sectors of the economy.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, условия труда, организация труда, оплата труда, содержание труда, социально-правовая защита

Key words: quality of labor life, working conditions, work organization, labour payment, content of work, social-legal protection

В широком смысле качество трудовой жизни (КТЖ) охватывает все то, что влияет на трудящегося, включая такие вопросы, как содержание труда, его оплата, стимулирование и мотивация, создание благоприятных и безопасных условий трудовой деятельности и охрана труда. Несмотря на то, что многие ученые как отечественные (О.А. Платонов, Н.А. Горелов, В.А. Цыганков и др.), так и зарубежные (Л.В. Портер, С. Стаатс, С. Партло и др.) занимались проблемой измерения качества трудовой жизни, до сих пор не сложилось единой точки зрения на то, как и по каким параметрам оптимально и объективно проводить оценку уровня данного показателя, влияет ли на совокупность параметров отрасль, относительно которой происходит измерение.

В настоящем исследовании мы остановились на выработке подходов к оценке качества трудовой жизни в машиностроении, которое характеризуется: высоким уровнем энерго- и металлоемкости; высоким уровнем специализации; потребностью в высококвалифицированных инженерно-технических кадрах и кадрах рабочих специальностей; длительным производственным циклом [1, с. 12].

Можно выделить две крупные группы факторов, которые влияют на КТЖ: внешние и внутренние. К внешней группе можно отнести: состояние экологии; дорога от дома до работы (расстояние между местом работы и домом, время, затрачиваемое на дорогу); социально-правовая защита. Внутренняя группа характеризуется: условиями, содержанием, организацией, оплатой труда, социально-правовой защищенностью. Как можно видеть, параметр «социально-правовая защищенность» влияет на КТЖ как внутри предприятия, пред-

ставленный внутренними службами, такими как профсоюзная организация предприятия, отдел по работе с молодежью и др., так и с внешней стороны с помощью следующих организаций: Союз машиностроителей России, Профсоюз машиностроителей РБ и др.

Так как наибольшее влияние на уровень КТЖ имеют внутренние факторы, рассмотрим их подробнее.

Основными элементами условий труда в машиностроении являются микроклимат производственных помещений, шум, вибрация, состояние воздушной среды, электромагнитные поля, ионизирующие излучения, освещения и т.п. Как замечают А.Н. Крига и А.Н. Усатов, влияние неблагоприятных факторов производственной среды ухудшает функциональное состояние организма и здоровье работников. Для эффективной работы работника предприятие должно обеспечить оптимальные условия труда, в которых работник будет работать более продуктивно [2, с. 6]

Содержание труда в машиностроении характеризуется узкой специализацией, которая характеризуется: использованием большого количества материала, широким спектром инструментов и измерительных приборов, проверкой десятков параметров. Так как все операции по обработке деталей осуществляются с помощью станков, рабочий должен знать все, что связано с их работой: устройство, способы регулировки и настройки на выполнение определенных технологических операций; их назначение и принцип работы и т.д. Новейшая техника, устанавливаемая на предприятиях, требует большей квалификации, а также дополнительных знаний в области механики и кинематики, гидравлики, электроники, автоматики. Это приводит к тому, что у рабочего увеличивается доля умственного труда.

Как известно, в машиностроении применяется повременно-премиальная и сдельная системы оплаты труда. Повременно-премиальная система стимулирует рабочих выполнять и перевыполнять заданный план работ. Сдельная форма оплаты труда стимулирует, прежде всего, улучшение объемных, количественных показателей работы. Применение сдельной формы, однако, может негативно сказаться на качестве выпускаемой продукции (рабочие часто допускают брак, стремясь изготовить больше деталей, также при перенастройке параметров оборудования часто происходит сбой в работе, что ведет к появлению некачественной продукции). При перевыполнении технически обоснованных норм выработки, за экономию сырья и материалов, электроэнергии, за выпуск продукции высшей категории качества, рост производительности и т. д. рабочим могут устанавливать премию.

Важным фактором воздействия на уровень КТЖ является и социально-правовая защищенность, которая может оцениваться с позиции защиты и восстановления нарушенных прав и с точки зрения самого наличия минимальных и дополнительных прав. Рассматривая текущую ситуацию можно говорить о том, что государственные программы, отраслевые соглашения и т.д. сформированы на должном уровне, но реальный эффект от них низкий [3, с. 140].

Таблица 1

Факторы влияния на КТЖ и критерии, их составляющие

Блок показателей	Характеристика
Условия труда	- состояние основных фондов предприятия; - ритмичность труда; - состояние здоровья работников; - наличие стрессовых ситуаций; - соответствие рабочих мест санитарно-гигиеническим нормам; - состояние микроклимата внутри цеха; - уровень шума/вибрации.
Организация труда	- узкая специализация; - повторяющиеся операции; - количество различных операций, выполняемых рабочим; - самостоятельность в планировании и выполнении работы; - наличие сверхурочных заданий; - простои; - режим труда и отдыха.
Содержание труда	- количество используемых материалов; - количество используемых инструментов и измерительных приборов; - проверка параметров обрабатываемой детали; - знание технологических процессов; - умение корректировать и настраивать работу установок.
Оплата труда	- система оплаты труда; - своевременность выплаты заработной платы; - размер заработной платы; - система поощрений и штрафов; - доплаты за совмещение профессий.
Социально-правовая защищенность	- нормативные материалы; - законодательные акты; - правозащитные организации.

К организационным факторам относятся формы организации труда и производства, организация и обслуживание рабочих мест, контроль за качест-

вом труда, режим работы, организация технического обслуживания, регламентация прав, обязанностей и ответственности работников. В результате потерь рабочего времени и последующих за ними авралов работники стремясь выполнить производственное задание, допускают отклонения от технологических требований при изготовлении продукции, что ведет к снижению её качества, росту производственного травматизма, другим негативным последствиям. Кроме того, существует немало примеров того, что злоупотребление сверхурочными заданиями и работой в выходные дни в сочетании с частыми простоями, использованием работников не по специальности является причиной неудовлетворенности трудом и, следовательно, низкого качества трудовой жизни [4, с. 353].

Перечисленные факторы и показатели КТЖ в машиностроении сведены в таблицу 1.

Как видно из таблицы, блоки показателей, влияющих на уровень КТЖ, для всех отраслей экономики будут одинаковыми. Различие заключается в том, что, учитывая специфику конкретной отрасли, будет меняться характеристика, влияющая на КТЖ, то есть будет меняться сущность показателя в целом.

Проведенный анализ параметров трудовой жизни работников машиностроительной отрасли показал, что для получения достоверных результатов об уровне качества трудовой жизни в машиностроительной отрасли необходимо использовать индикаторы, которые включают в себя отраслевую специфику.

Литература

1. Кольке Г.И. Проблемы и пути решения управления интеллектуальными ресурсами промышленных предприятий // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2009. – №8. – С. 12-16.
2. Крига А.С., Усатов А.Н. Условия труда и состояние здоровья работников предприятия авиационного машиностроения на современном этапе // Здоровье населения и среда обитания. – 2011. –№9. – С. 6-8.
3. Салахутдинова Р.Р. Социально-трудовые отношения в аграрной сфере: теория и практика: монография / Р.Р. Салахутдинова. – М.: Издательство «Палеотип», 2009. – 192 с.
4. Михайлов М.К., Саркулова А.Т. Качество трудовой жизни наемных работников: факторы, оценка, показатели // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2010. – № 10. – С. 352–355.

МОТИВАЦИЯ ТРУДА РАБОЧИХ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

И.А. Чеховских
Санкт-Петербургский государственный экономический университет

Целью настоящего исследования является анализ текущего положения малого производственного бизнеса в Ленинградской области, а именно, отражение кадровой ситуации в части квалифицированного рабочего персонала. В статье описываются основные управленческие проблемы предпринимателей-руководителей, особенности социально-трудовых отношений в современном отечественном малом производственном бизнесе, а также мотивация рабочего персонала.

Purpose of the present research is analysis of Leningrad region small industrial business current position. That is reflection of personnel situation concerning qualified workers. Paper describes the main management problems of businessmen, the features of labour relations in the modern native small industrial business, also workers motivation.

Ключевые слова: мотивация, социально-трудовые отношения, квалифицированные рабочие, производительность труда, патернализм

Key words: motivation, labour relations, qualified workers, labor productivity, paternalism

Анализируя мнения предпринимателей, организовавших в постсоветский период собственный бизнес в промышленных отраслях (в пределах малого бизнеса) Волховского района Ленинградской области, представляется возможным тезисно описать основные тенденции в управлении персоналом на современном этапе развития рынка труда.

Прежде всего, необходимо отметить существенную ограниченность человеческих ресурсов необходимой квалификации в промышленности малых городов и поселений Волховского района. Практически все предприниматели говорят о насущном кадровом голоде, особенно актуальном относительно квалифицированных рабочих (в частности, в области металлообработки). Рабочие, получившие свою квалификацию и опыт в советский период, в большинстве своём находятся в возрасте, близком к пенсионному или преодолевшем его. Работодатели берегут таких рабочих, стараясь удержать их как можно дольше на предприятии и в состоянии работоспособности. Чтобы квалифицированный ра-

бочий персонал оставался на предприятии, не уходя на пенсию или к конкурентам, предприниматели периодически повышают им заработную плату, предоставляют некоторые льготы – например, увеличивают продолжительность отпуска, выплачивают премии, делают ценные подарки к памятным датам (ветеранам предприятий к юбилеям или пенсионному дню рождения дарили стиральные машины, кухонную и бытовую технику). Также руководители промышленных организаций нередко принимают меры социального характера, например, такие, как трудоустройство на предприятие родственников значимых сотрудников, формируя, по сути, на локальном уровне трудовые династии.

Более того, известно, что среди квалифицированных рабочих старшего возраста распространено пьянство. Находясь в условиях дефицитного предложения труда, предприниматели вынуждены работать и с этим явлением. Работодатели, например, заключают с рабочими договорённости, что на период выполнения заказа они должны отказаться от алкоголя, зато потом, после завершения работ, могут погрузиться в пьянство. Для достижения этой цели хозяева предприятий договариваются ещё с жёнами рабочих, чтобы те, будучи заинтересованными в заработной плате мужей, контролировали их дома, не позволяя выпивать. Пьющих рабочих возможные невыплаты заработной платы в связи с простоями из-за пьянства не пугают и не останавливают, но на их жён такие негативные исходы влияют. Таким образом, супруги пьющих рабочих становятся помощницами руководителей предприятий в деле управления персоналом.

Как можно видеть, в управлении малыми промышленными предприятиями в малых городах и поселениях преобладает патерналистский стиль, который, однако, устраивает и руководителей, и подчинённых, особенно квалифицированных рабочих. Люди, которые держатся за своё рабочее место и чувствуют покровительственное отношение предпринимателей, говорят о своей работе в промышленных организациях как о семейном деле и ставят значимость предприятия в их жизни на второе место после семьи.

Что же касается новых рабочих молодого возраста, которых предприниматели нанимают, то, с точки зрения работодателей, необходима проверка их квалификации. Поэтому распространена система заключения трудовых контрактов на год и установления трёхмесячного испытательного срока. В пределах Волховского района ощущается явная нехватка профессиональных училищ, где местная молодёжь могла бы получать требуемую квалификацию. Например, в Новой Ладоге были закрыты два профтехучилища, действующих в советское время. Также закрылось ПТУ в Волхове. В настоящее время действуют только профтехучилище в Сясьстрое (готовят сварщиков, электромонтёров, слесарей и автомехаников) и два техникума в Волхове (строительный и алюминиевый).

Выпускники техникумов обучаются под трудоустройство в строительном бизнесе и на Волховском алюминиевом заводе. Рабочие – выпускники Сясьстройского профессионального училища – не могут закрыть потребности промышленного бизнеса Волховского района в квалифицированной рабочей силе.

Во время встречи предпринимателей и представителей бюджетной сферы Волховского района с Губернатором Ленинградской области В.П. Сердюковым, ему был задан вопрос о профессиональном начальном и среднем образовании в Волховском районе. Представители промышленного бизнеса обратились с просьбой о создании местных профтехучилищ. Губернатор ответил, что такие профессиональные училища функционируют в Выборге и Шлиссельбурге, и следует привлекать выпускников оттуда. Что же касается местной проблематики, он предложил предпринимателям самостоятельно готовить для себя рабочих.

Работодатели промышленного сектора Волховского района понимают, что не могут конкурировать за выпускников Выборгского или Шлиссельбургского профессиональных училищ, т.к. они, прежде всего, трудоустраиваются в Выборге и Шлиссельбурге, а так же едут на работу в Санкт-Петербург, где уровень заработной платы значительно выше, чем в Ленинградской области. Кроме того, чтобы привлекать молодёжь из других районов Ленинградской области, необходимо создавать жилищный фонд (общежития либо служебные квартиры), точки общественного питания (столовые, где молодые рабочие могли бы есть), а это, во-первых, многим представителям малого промышленного бизнеса просто не под силу, а во-вторых, даже при желании заняться собственным строительством или арендой жилого фонда, законодательные сложности и тонкости не позволяют предпринимателям всерьёз заниматься такими вопросами. (В частности, необходимо проделать длительную подготовительную работу по подаче заявления на земельный участок, затем нужно заявиться на тендер, и – высока вероятность тендер проиграть. А время и средства уже упущены, и результат не достигнут.) Впрочем, известны случаи, когда работодатели покупают квартиры в собственность предприятия и поселяют в них привлечённых со стороны работников с последующей передачей жилья в их личную собственность (по истечении оговоренного срока службы на предприятии). Следует отметить, что такие случаи весьма редки.

В то же время, местная молодёжь часто не может себе позволить уехать получать рабочую специальность в другие города Ленинградской области. Многим это дорого и неудобно. Возможности же получить профессиональное начальное или среднее образование по месту жительства у молодёжи Волховского района практически нет (за исключением Сясьстроя и Волхова).

Решить проблемы с дефицитом квалифицированной рабочей силы с помощью привлечения трудовых мигрантов предпринимателям, работающим в малом промышленном бизнесе, так же не представляется возможным. Во-первых, в силу вступают те же обстоятельства, что и в случае с иногородней рабочей молодёжью. Отсутствие жилья для мигрантов является важнейшим фактором. Во-вторых, современный рынок труда не предоставляет (или предоставляет в минимальном количестве) квалифицированный иностранных рабочих. Это, прежде всего, низкоквалифицированный персонал, который не в состоянии обеспечить производственный процесс. Труд мигрантов из Средней Азии довольно широко применяется в частном строительстве. Известны случаи привлечения мигрантов из Средней Азии к пищевому бизнесу (производство лапши быстрого приготовления, например), однако такие производства в малых масштабах недолговечны и часто незаконны. Что же касается квалифицированных рабочих-мигрантов – их ничтожно мало.

Таким образом, для удовлетворения потребности малого промышленного бизнеса Волховского района (а именно его представители и являются пресловутым «отечественным производителем», которого необходимо поддерживать) в квалифицированном рабочем персонале, необходимо предпринять следующие действия:

1. предоставить возможность местной молодёжи получать начальное и среднее специальное образование по месту жительства, для чего следует организовать несколько профессиональных училищ в Волховском районе;
2. проводить профориентацию среди школьников Волховского района;
3. упростить бюрократические пути приобретения в собственность земельных участков под строительство общежитий и многоквартирных жилых домов;
4. муниципальным властям малых городов и поселений взять на себя обязательства по организации недорогих точек общественного питания – столовых, а также инвестировать в развитие учреждений культуры и их деятельности, что поможет снизить у новых поколений рабочих стремление к пьянству.

Литература

1. Андреева И.В., Бетина О.Б., Чеховских И.А. Регулирование социально-трудовых отношений в России: ценностный подход. // Вестник Инжэкона. 2013. Серия: экономика. Выпуск 1(60). С. 78-85.
2. Государственный патернализм лишает экономику перспектив роста // Левада-Центр, 07.02.2013. http://www.levada.ru/07-02-2013/gosudarstvennyi-

paternalizm-lishaet-ekonomiku-perspektiv-rosta [последнее обращение к сайту 28.04.2013]
3. Лефевр С. Социальная роль предприятий в России: объяснительные возможности термина «патернализм» // Мир России. 2008. Т.17. №3. С. 149-170.
4. Чеховских И.А. Актуальные проблемы управления персоналом в малом промышленном бизнесе в условиях ограниченных человеческих ресурсов: результаты исследования промышленных предприятий малого бизнеса в Волховском р-не Лен. обл. // Современный менеджмент: проблемы и перспективы. Материалы 7-й международной научно-практической конференции 12-13 апреля 2012г. Ч.3. секции 2-4. ред. кол. Мячин Ю.В. // СПб.: СПбГИЭУ. 2012.

ОТЧУЖДЕНИЕ КАК АСПЕКТ СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Е.Д. Шетулова
Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева

Рассмотрены формы отчуждения в сфере экономики. Раскрыты тенденции развития отчуждения в системе экономических отношений. Отдельное место уделено методологии познания отчуждения.

The article discusses forms of alienation in the economic sphere. The development trends of alienation in the system of economic relations are described. Special place is given to the methodology of knowledge of alienation.

Ключевые слова: отчуждение, формы отчуждения, человек, труд, социальное развитие, глобализация

Key words: alienation, forms of alienation, man, labour, social development, globalization

Отчуждение в самом общем смысле есть философская категория, обозначающая общественный процесс (общественное отношение), в границах которого происходит превращение результатов и продуктов деятельности людей в независимую силу, становящуюся выше своих творцов и подавляющую их. Отчуждение и его формы «пронизывают» общественную действительность. В данной работе я остановлюсь на отчуждении в конкретной сфере бытия, а именно на отчуждении и его проявлениях в экономической области.

В сугубо философском плане данная тема была фундаментально рассмотрена Г. Гегелем. Как известно, отчуждение, по Гегелю, выступает в трех своих формах: (1) возникновение природы из духа; (2) воспроизведение духа в общество, человеческую историю, социальные институты; (3) воплощение человеческого духа в продуктах труда, человеческой деятельности [1]. Анализ этих форм ведет Гегеля к постановке и рассмотрению проблемы труда. Труд, по Гегелю, творит человека и самопорождает человеческое общество. Одновременно труд, созидая социальный мир, мир экономики, превращает последний в отчужденную от человека, противостоящую ему и доминирующую над ним действительность.

Соответственно общественная действительность рассматривается как результат деятельности субъекта. Каждый индивид работает для того, чтобы удовлетворить свои потребности, но тем самым он работает для удовлетворения потребностей других, а другие индивиды работают, дабы удовлетворить потребности данного индивида. В результате бессознательно каждый выполняет общую работу, а это общее является результатом деятельности всех. При этом, общее, являясь продуктом отдельно взятого индивида, приобретает власть над каждым из них. Следовательно, из-за частной, эгоистичной и даже корыстной деятельности отдельно взятого субъекта возникает целое, всеобщее, начинающее носить объективный характер и властвующее над отдельным индивидом. Получается, что в результате сознательной деятельности человека возникает нечто такое, чего человек никоим образом не предполагал. Возникает ряд следствий, ряд из которых обладает по отношению к индивиду неким негативным характером.

Эта сугубо философская (идеалистическая) трактовка в работах К. Маркса обнаруживает связь с системой реальных экономических отношений. Маркс рассматривает природу отчуждения как экономическую. И в качестве базисной формы отчуждения рассматривает отчуждение труда. Поскольку основным объектом анализа был капитализм, постольку Маркс выделяет четыре формы отчужденного состояния в условиях данного общества: (1) отчуждение рабочего от продукта труда, произведенного им товара; (2) отчуждение человека от его собственной сущности; (3) отчуждение человека от его родовой жизни; (4) отчуждение человека от человека [2].

Работы Гегеля и Маркса представляются методологической основой любого исследования экономического отчуждения, хотя и в разном плане. Так, базируясь на работах Гегеля, можно видеть, что отчуждение есть своеобразный «механизм», «рычаг» становления и развития мира экономики (хотя все рассмотрено в превращенной идеалистической форме). Анализ Марксом капиталистического отчуждения позволяет осмысливать его конкретно - исторически, через специфику конкретных видов и форм, связанности их с соответствующи-

ми типами обществ, учитывая, что в основе отчуждения вообще лежит экономическое отчуждение. Понятно при этом, что по мере развития системы экономических отношений отчуждение, присутствующее в них, обретает свои новые формы и проявления, заслуживающие отдельного рассмотрения.

Обращение к современной экономической системе показывает, как я полагаю, наличие ряда тенденций в существовании и функционировании отчуждения.

Во-первых, сохраняется ряд форм и проявлений отчуждения, которые, в известной мере, можно считать классическими. Так существуют и функционируют отчуждение труда, капитал, прибыль, рента, эксплуатация. Более того, в условиях современной России они выступают в усугубленном виде в сравнении с рядом развитых стран.

Пример, как показано в работе В.В. Трушкова, отчуждение труда, конечно, проявляется в эксплуатации наемного труда, основанной на господстве частной собственности, ведь 3/4 предприятий в нашей стране сегодня находятся в частной собственности. При этом у одного миллиона российских капиталистов на каждый рубль зарплаты их наемных рабочих приходится в среднем двести рублей доходов от собственности и предпринимательской деятельности. Причем на один доллар заработной платы в России приходится в три раза больше продукции, чем в остальном мире, далеко не за счет роста производительности труда. Норма прибавочной стоимости составляет 170% [3]. Отсюда, собственно, и само отчуждение труда в его капиталистической форме – результаты труда принадлежат не тем, кто производит совокупность материальных благ, а владельцам собственности. Я далека от того, чтобы утверждать, что возможно избежать в обществе наличия такой формы отчуждения как отчуждение труда. Напротив, я придерживаюсь прямо противоположной точки зрения. Однако, фигурально выражаясь, жесткость и грубость отчуждения труда разная. В развитых странах все выглядит несколько по-другому.

Во-вторых, происходит определенная трансформация существующих форм в плане вовлечения в сферу экономического отчуждения все новых «областей». Прежде всего, это касается интеллектуального труда и свободного времени. Как отмечает британская исследовательница Дж. Кокс, происходит коммерциализация интеллектуального труда, выражающаяся в процессе коммерциализации знаний, дизайна, программного обеспечения, результатом чего является обогащение капиталистов путем присвоения интеллектуального труда. Та же ситуация складывается относительно заполнения свободного от работы времени, также носящего исключительно рыночный характер [4].

В-третьих, в экономической сфере формируется ряд новых форм отчуждения, чье появление обусловлено бурным развитием ряда «секторов» этой

сферы. Вне сомнения, одним из таких «секторов» является финансово-банковская сфера. Интересное исследование проявлений отчуждения в этом «секторе» (шире – российском бизнесе, который, во многом, и представлен им) содержится в работе А.А. Залетного. Он полагает наличие шести проявлений отчуждения: (1) наемные работники «отчуждены» от видимых результатов своей деятельности, собственники отчуждены от принятия решений наемными менеджерами; (2) наличие «внеэкономического принуждения»; (3) работники «отчуждены» от своих навыков и способностей, ибо затруднен их профессиональный рост; (4) процесс «локализации» (активы в оффшорах под угрозой конфискации); (5) институциональные ловушки (реальное предназначение большинства компаний – накопить и вывести ликвидные активы); (6) общая непрозрачность финансового сектора [5].

В-четвертых, переход форм экономического отчуждения с уровня национальных государств на надциональный уровень, что обусловлено процессами глобализации. Так, в частности, идущий процесс экономической глобализации «переводит» господствующие экономические позиции от национальных государств к различным негосударственным образованиям типа ТНК. И глобализация начинает воспроизводить на новом уровне то, что вроде бы удалось смягчить на национальном уровне, а именно негативизм стихийности капиталистического хозяйствования [6].

Резюмируя вышесказанное, отмечу, что каждая сфера общества обладает рядом специфических форм отчуждения, эволюционирующих во взаимной соотнесенности с ходом истории. Процесс развития в любой из подсистем общества – это процесс постоянного рождения, движения, трансформации, смягчения, преодоления конкретных форм отчуждения. Это полностью относится и к экономической сфере. Анализ форм отчуждения здесь приводит и к тому выводу, что отчуждение есть общественное отношение, обладающее закономерным характером, а значит, оно есть элемент, аспект социальной жизни, без которого последняя просто невозможна.

Литература

1. Гегель Г. Феноменология духа // Гегель Г. Сочинения. Т. IV. М.-Л.: Соцэгиз, 1959. 440 с.
2. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 42. М.: Политиздат, 1974. С. 88-89, 91, 94-97.
3. Трушков В.В. Эксплуататорская сущность новой буржуазии // Диалог. 2004. № 4-5. С. 43-46.

4. Cox J. An introduction to Marx's theory of alienation. URL: http://pubs.socialistreviewindex.org.uk/isj79/com.htm (дата обращения: 26.05.2011)
5. Залетный А.А. Альтернативы российского социально-экономического развития: феномен отчуждения в финансово-банковской сфере и пути его преодоления. URL: http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=4423 (дата обращения: 15.03.2014).
6. Киселев Г.С. Современный мир и «новое» религиозное сознание // Вопросы философии. 2000. № 6. С. 25.

РЕСУРСНОСТЬ УЧИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

А.В. Щекотуров
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Актуализируется необходимость учета различных ресурсов учителей при проведении дальнейшей реформы образования. Исследование строится на анализе научной литературы, Интернет-форумов учителей и личного педагогического опыта в среднем звене. Представлена матрица ресурсов учителя, включающая личностный, профессиональный, ценностный, здоровьесберегающий и информационный ресурсы.

The article has devoted to actualization of consideration different teacher's resources during ongoing modernization of the educational system. The study is based on the analysis of the relevant literature, teacher Internet-forums and private pedagogical experience in the comprehensive school. The teacher's resources matrix is presented and it includes personal, professional, value, health-saving and informational resources.

Ключевые слова: ресурсность, матрица ресурсов, учитель, модернизация образования, реформирование среднего образования

Key words: teacher's resources, teacher's resources matrix, teacher, educational system modernization, school education reforming

В настоящее время в рамках государственной программы «Развитие образования» на 2013-2020 гг. продолжается значительное обновление всей системы образования [1]. Согласно этой программе, основными задачами модернизации образования являются:

1. Формирование гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного профессионального образования, развивающей человеческий потенциал, обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития РФ;

2. Развитие инфраструктуры и организационно-экономических механизмов, обеспечивающих максимально равную доступность услуг дошкольного, общего и дополнительного образования детей;

3. Модернизация образовательных программ в системах дошкольного, общего и дополнительного образования детей, направленная на достижение современного качества учебных результатов и результатов социализации;

4. Создание современной системы оценки качества образования на основе принципов открытости, объективности, прозрачности, общественно-профессионального участия.

С момента объявления о запуске Национального проекта «Образование» (2005г.) продолжаются острые дискуссии, а многие узловые моменты реформы образования до сих пор вызывают широкий общественный резонанс и конструктивную критику специалистов. В частности, постоянно обновляющиеся образовательные стандарты критикуются за нарушение принципа непрерывности образования: «в них отсутствуют разграничения между задачами каждого этапа, не обеспечивается последовательность образовательной деятельности, имеет место очевидное дублирование» [2, с. 98], снижение развития креативного мышления как следствие внедрения ЕГЭ, бедность содержания базовых курсов [3, с. 70] и т.п.

Однако помимо методологических недоработок, насколько сами учителя готовы перестраиваться? Как они относятся к реформированию их профессиональной области?

Необходимо поставить в центр научного дискурса ресурсность учителя, то есть рассмотреть процесс модернизации образования сквозь призму готовности учителя «идеального типа» (по М. Веберу) к таким переменам. Представим попытку на основе анализа содержания ряда публичных Интернет-форумов и личного включения в профессиональную деятельность школьного педагога сопоставить различные ресурсы учителя с открывающими возможностями в рамках модернизации образования.

Отметим основные перемены, которые произошли в системе среднего образования:

1. Повышение уровня зарплат учителей;

2. Техническое оснащение и ремонт кабинетов;

3. Развитие информационных технологий (интернетизация и компьютеризация школ, электронные дневники и электронные учебники по некоторым предметам, интерактивные доски и т.п.);

4. Переход на новые образовательные программы.

Последние два пункта выражают собой квинтэссенцию нововведений в средней школе. И именно подобные институциональные изменения далеко не всегда соответствуют компетенциям «классического» учителя.

Рассмотрим, как оценивают результаты модернизации учителя, отличившиеся в своей профессии, получившие звания «Учитель года» [4]:

«В результате реализации проекта были созданы крупные образовательные учреждения – базовые школы, улучшилось их материальное обеспечение, школы пополнились новым оборудованием, повысились зарплаты педагогов. Но зачастую новое оборудование используется неэффективно из-за недостаточной квалификации педагогов, учителя не всегда стремятся повышать свой профессиональный уровень, к сожалению, не произошел приток молодых специалистов в образовательные учреждения. Поэтому, на мой взгляд, следующим этапом модернизации образования должна стать масштабная работа по повышению квалификации педагогов, их профессиональной переподготовке, ориентация на работу в соответствии с новыми образовательными стандартами» (Овчинников А.В.).

«К первым результатам реализации проекта по модернизации образования можно отнести массовое внедрение модельных методик нормативного подушевого финансирования и новой системы оплаты труда, появление школьных советов, обеспечивающих заинтересованное участие родителей и местного сообщества в управлении образовательными учреждениями модели дистанционного образования учащихся; использование современных информационных и коммуникационных технологий в процессе обучения учащихся» (Павлова Н.В.).

«Проект «Модернизация образования» заставляет перестроить отношение учителя к ребенку. Теперь современный педагог старается учитывать интересы, склонности, способности конкретного ученика. Вся его работа нацелена на развитие личности, её созидательных и творческих способностей. Он, словно ловец жемчуга, должен разглядеть в ребенке бесценную перламутровую крупинку и бережно, осторожно извлечь её на свет божий. А участие в детских объединениях, коллективах по интересам, кружках, факультативах, секциях позволяют уже сейчас каждому ребенку найти занятие по душе. Такая вариативность вы-

бора обеспечивается, прежде всего, за счет внеурочной деятельности, программ дополнительного образования, профильного обучения» (Сараева Т.П.).

«Наверно, первое, что я ощутила на себе – это написание программ по своему предмету. До этого учителя пользовались готовыми программами. Второе – это доступность качественного образования для всех граждан Российской Федерации. Я завидую своим детям, а их у меня трое, и другим моим ученикам, которые успешно обучаются в различных высших учебных заведениях в городах Москва, Ярославль, Нижний Новгород, Санкт-Петербург. Это из нашей- то сельской школы. Третье, и это самое главное, мое рабочее место оборудовано в каждом кабинете школы: имею выход в Интернет. Сейчас у меня мечта приобрести программу геоинформационной технологии, так как урок географии нового стандарта предусматривает именно эту технологию, и автоматическую метеостанцию для более точного наблюдения за погодой» (Моргачева З.В.).

Исходя из представленных выше мнений учителей, анализа соответствующей литературы и собственного педагогического опыта, сформулируем ряд ресурсов, которыми должен обладать педагог новой системы образования в России:

1. Личностный (телесный, душевный, интеллектуальный, духовный) ресурс. Телесный компонент проявляется в психофизиологических функциях организма и способствует чувственному восприятию педагогической деятельности. Душевный ресурс отражает эмоциональную составляющую профессиональной деятельности (уверенность, жизнерадостность и т.д.). Интеллектуальный ресурс усиливает возможности учителя в профессиональном саморазвитии. Духовный ресурс как сплав душевного и интеллектуального ресурсов способствует формированию мотивационной составляющей при работе с учениками [5, с. 74].

2. Профессиональный ресурс. Включает в себя систему теоретических знаний по предмету и способов их применения в профессиональной деятельности [5, с. 75].

3. Ценностный ресурс. Помогает учителю согласовать собственную систему ценностей с системой ценностей организации (школы), расставить приоритеты [5, с. 76].

4. Здоровье-сберегающий ресурс. В состоянии здоровья учитель продуктивно выполняет свои профессиональные задачи [5, с. 76].

5. Информационный ресурс. В дополнение к профессиональному ресурсу данный ресурс отражает богатство методик и навыков управления коллективом класса и мастерство в преподнесении учебного материала (презентации, интерактивная доска и т.п.).

Используя различные методики оценки человеческих ресурсов, мы можем составить «матрицу ресурсов учителя», пример которой представлен ниже.

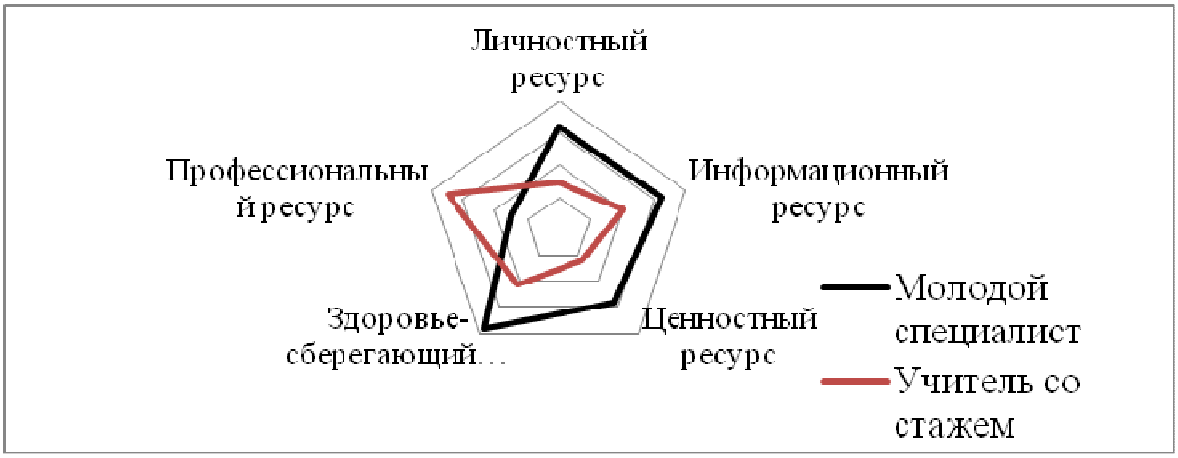


Рис. 1. Матрица ресурсов учителя общеобразовательной школы

Наглядный пример данной матрицы ресурсов позволяет с разных точек зрения представить готовность человека к преподавательской деятельности в системе среднего образования. Так, нередко случается, что более опытный педагог, обладающий высокой профессиональной ресурсностью, становится заложником компьютерной неграмотности или вовсе не желает и/или не готов осваивать новые образовательные стандарты. Как правило, с этим справляются молодые учителя, недавние выпускники вузов, у которых отсутствует профессиональный опыт. При этом по очевидным причинам нет оснований склоняться ни в пользу опытного педагога, ни в пользу молодого специалиста.

Матрица ресурсов позволяет обозначить не только представленную дилемму «опыт–молодость», но в том числе степень отождествления с профессией, формирование идентичности учителя, что также является задачей реформы среднего образования, успешность которой во многом зависит от скорости принятия педагогическим коллективом заявленных нововведений.

Таким образом, четко прослеживается еще одна идея модернизации образования – формирование не только школы будущего, но и учителя нового поколения, способного отвечать новым требованиям. Мы приходим к выводу, что модернизация образования не должна проходить только под эгидой поиска индивидуального подхода к ученику и раскрытия его уникальных компетенций, необходимо также выстраивать индивидуальный подход к учителю, выявлять и учитывать матрицу его ресурсности, иначе реформа образования больше потеряет, чем приобретет.

Литература

1. Распоряжение Правительства РФ от 15 мая 2013 года № 792-р об утверждении государственной программы «Развитие образования на 2013-2020 годы».
2. Демидова Е., Рыбков А. Модернизация образования или образование для модернизации // Власть. 2012. № 10. С. 96-99.
3. Аванесов В.С. Проблема модернизации образования // Россия и современный мир. 2011. №4. С. 58-79.
4. Модернизация региональной системы общего образования: мнения профессионалов [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.deptno.lipetsk.ru/economic_of_educat/modern_sist_obrazov_modernization.htm (дата обращения 10.09.2014г.).
5. Вековцева Т.А. Личные ресурсы преподавателя ВУЗа как основа его профессионального саморазвития // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. 2013. Том 5. №4. С. 73-77.

ПОНЯТИЕ О СОЦИАЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ В ТЕОРИИ И В РОССИЙСКОЙ ПРАКТИКЕ

И.В. Щербакова
Институт социологии РАН

Прослеживается различие в интерпретации терминов «социальное предпринимательство» и «социальное предприятие» зарубежными теоретиками и российскими практиками.

The author distinguishes among concepts of «social entrepreneurship» and «social enterprise», accepted by foreign and russian experts.

Ключевые слова: социальное предприятие, социальное предпринимательство
Key words: social entrepreneurship, social enterprise

Научные исследования феномена социального предпринимательства начаты относительно недавно: за рубежом – около 20-30 лет назад, в России – примерно 6 лет назад. Первые мониторинговые и аналитические работы по этой теме были инициированы фондом «Наше будущее», созданном в 2007 г. «для реализации долгосрочных социально значимых программ и проектов, где могут быть применимы принципы социального предпринимательства» [1]. Термин

«социальное предпринимательство» не имеет однозначного определения в экспертном сообществе. Скорее речь идет о наборе признаков этого феномена, наиболее адекватных имеющимся практикам.

Первоначально социальным предпринимательством называлась коммерческая деятельность американских НКО. В 1960-е годы они участвовали в реализации государственных программ по борьбе с бедностью, развитию местных сообществ, реформ в области образования и здравоохранения. В 70-е годы государственные расходы на некоторые социальные программы сократились и стали недостаточны. В ответ на это деятельность НКО постепенно коммерциализируется и расширяется, поэтому американская исследовательская традиция подчеркивает, что социальный бизнес действует там, где государство «не успевает», «не берется решать задачи», где «большая часть институтов общественного сектора <…> рассматривается как нерезультативная, неэффективная и безответственная» [2]. Коммерческая деятельность НКО стала настолько распространенной, что сам термин «социальное предприятие» имеет широкое значение: любая коммерческая деятельность, преследующая социальные цели [3].

Подъем социального предпринимательства в западноевропейских странах начался в условиях роста безработицы и кризиса системы социального обеспечения в 70-е годы. В европейских исследованиях социальное предприятие понимается, как правило, как один из вариантов в решении общественно значимых проблем при содействии государственных учреждений, НКО, бизнес-структур. Как отмечает Дж. Керлин [3], европейские социальные предприятия отличаются от американских а) более узкой специализацией, т.е. являются частью «социальной экономики», а не «рыночной», действуют в сфере социального обеспечения; б) возможностью распределения прибыли; в) преобладающими организационными формами (кооперативы, организации взаимопомощи, ассоциации, фонды); г) представительными органами управления (формируются из членов различных заинтересованных групп – сотрудников, благополучателей, чиновников, волонтеров, доноров).

Развитие социального предпринимательства в нашей стране и в Европе имеет общие корни: оно связано с распространением движения кооперации (за исключением периода коллективизации и индустриализация в СССР), основанном на добровольной взаимопомощи, солидарной материальной ответственности, общих хозяйственно-экономических связях, соответствующем правовом обеспечении, самоуправлении. Помимо кооперативов, в России еще до революции 1917 г. были известны проекты, близкие к некоторым видам современных социальных предприятий в сфере производства, сельского хозяйства и образования: «Московский муравейник» для бедных московских швей и вышиваль-

щиц; Дом трудолюбия с мастерскими и ремесленным училищем в Кронштадте; сельскохозяйственная школа для крестьянских детей в селе Александрово (ныне Щапово). Масштабные советские социальные программы и относительно долгое нелегальное положение частного предпринимательства затормозили развитие социальных предприятий в нашей стране в сравнении с США, европейскими и некоторыми азиатскими странами.

Практики российских социальных предприятий юридически не регулируются как таковые, но находятся преимущественно в поле действия законодательства об НКО и предпринимательской деятельности. Как показали результаты обследования 15 социальных предприятий, проведенного ФОМ в январе 2014 г.[1], большинство их руководителей не были знакомы с теоретическими разработками и мировыми тенденциями в области социального предпринимательства. Их энтузиазм начать новое дело был основан в большей мере на имеющемся опыте в аналогичной или смежной сферах, этических представлениях о приоритете духовного над материальным, о необходимости вложения сил и средств в общественно полезные проекты (в их понимании). Менее значимыми для создания социального предприятия выглядят внешние обстоятельства и конъюнктура рынка.

Рассмотрим, что значит «социальность» современных социальных предприятий в России. Фонд «Наше будущее» на практике использует весьма общие критерии для выявления социальных предприятий: «социальная миссия, предпринимательский подход, инновационность (новаторство в решение социальной проблемы, новая комбинация ресурсов, новая услуга для региона), тиражируемость, самоокупаемость и финансовая устойчивость» [1]. Н. Зверева отмечает, что «особенность бизнес-плана, который необходимо предоставить для получения <беспроцентных займов>, – наличие социальных показателей: трудоустройство (предприниматель обязуется трудоустроить определенное количество социально незащищенных граждан) или оказание определенного количества социальных услуг» [4].

У опрошенных предпринимателей мы не наблюдаем единого и порой даже четко сформулированного представления о том, что такое социальное предприятие и социальное предпринимательство. Вероятно, бытуют несколько основных подходов, которые в той или иной мере пересекаются.

---

[1] При реализации проекта используются средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 29.03.2013 № 115–рп и на основании конкурса, проведенного Фондом ИСЭПИ. Руководитель проекта – Петренко Е.С. (ФОМ). В разработке темы принимали участие: Климова С.Г. (ИС РАН), Климов И.А.(МВШЭ); Щербакова И.В. (ИС РАН); Иванова И.И.(ФОМ); Кот Ю.А. (ФОМ).

Первый: «социальное» в бизнесе – это то, что делается для людей и что предприниматель считает полезным (в принципе все, что угодно и что не противоречит действующему законодательству). Например, «доступные» и «качественные» услуги в области спорта, образования, гостеприимства (туризма), медицинского обслуживания, проведения досуга, «экологически чистые» продукты питания, распространение здорового образа жизни. Такие проекты могут быть рассчитаны как на небольшую аудиторию (до нескольких десятков человек), так и стать ресурсом социально-экономического развития данной местности. Понимание содержания и глубины местных социальных проблем и деятельность, направленная на улучшение ситуации в конкретной области и для конкретной целевой группы, – одна из важнейших составляющих социального предпринимательства. Корректное участие в решении социальной проблемы предполагает, как минимум, анализ накопленного опыта, изучение сложившегося положения дел, предлагаемых в настоящее время мер и адекватную оценку собственных возможностей. Часть наших респондентов целенаправленно ориентирует деятельность своих предприятий на решение социальных проблем, находящихся в области их компетенции. При этом используются различные схемы решения, наиболее успешные из которых, как правило, уже апробированы за рубежом.

Второй подход связан с пониманием «социального» как лишенного прибыли. Это не исключает как самоокупаемости организации и получения доходов, так и дотирования таких предприятий и даже привлечения значительной доли благотворительных пожертвований. Сферы извлечения дохода могут быть самыми разными, например: производство товаров народного потребления и услуг, в том числе социальных, торговля, крестьянско-фермерское хозяйство, городское благоустройство, обеспечение жильем.

Третий подход представлен ожиданиями и реальными практиками предпринимателей относительно возможности получения налоговых и иных льгот, а также административной и/или финансовой поддержки в обмен на участие в решении социальных проблем. Таким образом, «социальное» в бизнесе – то, за что могут быть предоставлены юридически закрепленные льготы. В этом случае источник определения актуальных социальных проектов – местные власти или фонды, предоставляющие займы на выгодных условиях.

Наконец, четвертое встречающееся в интервью значение «социального» в предпринимательстве – это функционирование сети, взаимодействие при помощи определенной бизнес-инфраструктуры. Фактически здесь речь идет о кооперации в области производства и сбыта, логистики, правового консультирования, финансовой поддержки в нашем случае для социальных предприятий.

В заключение отметим, что исследование проводилось на территории европейской части России, поэтому представленные по одному из аспектов проблемы результаты требуют проверки на более представительной совокупности предприятий. Российский вклад в разработку теории социального предпринимательства пока не значителен, хотя практика участия граждан и их объединений в решении социальных проблем средствами предпринимательства имеет достаточно долгую и богатую фактами историю. Анализ деятельности современных социальных предприятий в России, несомненно, расширит представления о многообразии этого феномена, который сопровождает рост гражданской и деловой активности местных сообществ.

Литература

1. Сайт фонда «Наше будущее». Электронный ресурс http://www.nb-fund.ru/about-us/
2. Социальное предпринимательство: новые перспективы. Пособие по теории и практике социального предпринимательства. – Бишкек, 2011. Электронный ресурс http://soros.kgwp-contentuploads201102socialenterprenership.pdf
3. Керлин Дж.А. Социальные предприятия в США и Европе: Понять различия и извлечь из них уроки. Электронный ресурс http://www.nb-forum.ru/social/laws/sotsialnye-predpriyatiya-v-ssha-i-evrope-ponyat-razlichiya-i-izvlech-iz-nih-uroki.html
4. Сайт фонда «Наше будущее». Электронный ресурс http://www.nb-fund.ru/about-us/media-about-us/vse-o-nashem-buduschem.html

ИЗМЕНЕНИЯ ХАРАКТЕРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ВУЗОВ МВД РОССИИ

М.П. Щербакова
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Рассмотрены особенности профессиональной социализации научных и педагогических кадров высших учебных заведений Министерства внутренних дел России в условиях системной реформы.

The features of the professional socialization of scientific and pedagogical staff of higher educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia in terms of systemic reform.

Ключевые слова: профессиональная социализация, идентичность, научные и педагогические кадры

Key words: professional socialization, identity, scientific and pedagogical personnel

Как известно, в течение уже нескольких лет в России осуществляется системное реформирование Министерства внутренних дел. В одном из своих аспектов оно направлено на повышение эффективности работы данного ведомства через совершенствование его кадрового состава. Центральная роль в решении этой задачи принадлежит высшим учебным заведениям МВД России. Стоит отметить, что реформы предъявили к этим ВУЗам не только новые требования к образовательным результатам учащихся, но и изменили характер отбора и подготовки преподавателей. Это определяет актуальность обращения к процессам профессиональной социализации научно-педагогических кадров ВУЗов МВД России для выявления направлений их дальнейшего совершенствования.

Современные изменения в характере профессиональной социализации обозначенной категории происходят в русле решения следующих задач:

1. - омоложение научно-педагогических кадров;

2. - привлечение к научно-педагогической деятельности работников, имеющих опыт практической деятельности;

3. - повышение требований к результатам научной, педагогической, служебно-боевой деятельности.

При этом отметим, что первые две из указанных позиций в достаточной степени противоречат третьей, особенно в аспекте качественного улучшения научной и педагогической деятельности.

Среди индикаторов качества социализации преподавательского состава ВУЗов нам наиважнейшим представляется профессиональная идентичность. Между тем, проблема идентификации современного сотрудника - преподавателя чрезвычайна сложна. В ОВД достаточно серьезно изменился характер профессиональной социализации. Новые ее факторы обусловили изменения в статусе работников органов внутренних дел, в иерархии ценностных ориентаций, в нормативном регулировании профессионального поведения, в развитии структуры профессиональной культуру сотрудников.

Профессиональная роль преподавателя ВУЗа МВД не стандартна. Она сопряжена с несением, в целом, не свойственной данной профессии полицейской службы. Решение задач по обеспечению общественного порядка, несение внутренних нарядов в учебном заведении как подразделении органов внутрен-

них дел не согласуется с традиционным представлением о социальной роли преподавателей ВУЗов. Такая «двойственность» в профессиональной позиции мешает осуществлению успешного профессионального самоопределения представителей педагогического коллектива ВУЗов МВД.

Происходящие в отечественном образовании изменения разрушили единство обучения и воспитания, науки и преподавания. Эти направления преподавательской деятельности стали самостоятельными, существуя в разных плоскостях и, зачастую, в конфликте друг с другом. Желая самоопределиться, субъект вынужден выбирать в качестве приоритетной для себя какую-либо часть профессии. Так в ВУЗах появляются сотрудники «педагоги», «воспитатели», «исследователи», «практики», «управленцы», «организаторы», «многостаночники». Наиболее распространенными типами преподавателей высшей школы выступают «педагоги», ориентированные на трансляцию знаний и считающие педагогическую миссию основной в своей работе. Наименее распространен тип «исследователя», что обусловлено, прежде всего, организационным несовершенством обеспечения в ВУЗе научной деятельности кадров [1].

Сущностью профессиональной идентификации является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы. Следствием утери данных смыслов являются низкий профессионализм, профессиональная некомпетентность, коррумпированность. Отсутствие профессиональной идентичности или кризисное её состояние свидетельствуют о низкой результативности в решении профессиональных задач. Профессиональная идентичность выражает сформированность представлений личности о своем месте в системе профессиональных отношений, сопровождаемую осознанием ценностей и смыслов социальной роли, устойчивым чувством неразделимости со своими профессиональными обязанностями. Профессиональная идентичность – динамическое отождествление индивида с нормами и ценностями профессии, посредством чего происходит формирование и развитие целостной личности, обеспечивается интеграция ее с социальным окружением и корпоративной культурой.

Человек стоит в центре реформирования правоохранительной системы, его духовный мир все более признается основанием качественного исполнения служебного долга. Идентичность – духовное явление, требующее особых форм и условий воздействия на сознание сотрудника, новационных способов взаимодействия с ним как с уникальной личностью.

Динамика развития профессиональной идентичности характеризуется интенсивностью и неравномерностью протекания процессов идентификации отчуждения, подверженностью внешнему управляющему воздействию, а также содержанием изменений, происходящих в компонентах её структуры.

Профессиональная идентичность имеет в основе систему социальных конструкций субъекта. Эти элименты личностного Я формируются в процессе взаимодействия с окружающим миром, в условиях активного и творческого его освоения. Большое значение здесь имеет наличие отсутствие позитивного образа социальной и профессиональной реальности. Профессиональная идентичность является достаточно устойчивой и в то же время подвижной конструкцией. Ее формирование и эволюция являют собой процесс становления зрелой личности, характеризуют субъекта как цельное, состоявшееся явление социально-профессионального мира. Преобразование структурных компонентов профессиональной идентичности происходит в большинстве случаев в течение всей «рабочей» стадии жизни человека, преобразуясь с каждым этапом профессиональной социализации.

Применение конструктивистской теории к анализу профессиональной идентичности позволяет определить востребованные модели и практики формирования. Основой для становления и развития профессиональных конструкций является человеческий опыт, заключенный в профессиональных традициях, ценностях, нормах. Основой являются и требования современной модернизации, в частности, новации в организации деятельности органов внутренних дел. Соединение в конструкции традиций и новаций – путь к решению выбора направления идентификационных процессов.

Формирование профессиональной идентичности происходит в процессе профессионализации. Профессионализация является составной частью, одним из важнейших компонентов социализации. Основными механизмами социализации являются общение, деятельность и самосознание. Формирование профессиональной идентичности есть динамичный процесс перехода личности от «поверхностного» симпатизирования профессии до внутреннего личностно-значимого принятия норм профессиональной культуры, готовности к совмещению личного интереса с корпоративным. Профессиональная идентичность в ходе формирования личности сотрудника-профессионала предполагает становление в сознании субъекта идеального образа «профессионала», готовности к постоянному совершенствованию в направлении к заданному эталону. Идеальный образ является условием объединения профессиональной общности на основе единства целей, условием успешного вхождения молодых сотрудников в систему ценностей и приоритетов профессиональной деятельности.

Профессиональная идентификация сотрудника органов внутренних дел имеет два смысловых этапа. Это, с одной стороны, формирование образа отношений Я и профессия, а с другой – Я и профессиональная общность. Очень важно, чтобы эти образы в итоге нашли гармоничное единство на основе наи-

более позитивных профессиональных ценностей. Характер профессиональной идентификации соответствует надситуационной профессиональной идентичности, которая выражает позицию агента в профессиональном пространстве через нормы, правила профессионального поведения, схемы восприятия, оценивания, стереотипизируемые в личностных чертах [2]. Проблемный коллектив есть серьезное препятствие на пути успешной идентификации. Общность может исказить истинный образ профессии, подвигнуть субъекта к девиации. Следует признать, что идентификационные процессы не должны быть отданы на откуп случаю, а иметь четко организованный и продуманный характер.

Литература

1. Ахметшина, Е.Р. Профессиональная идентичность преподавателей вузов в условиях стратификации высших учебных заведений: автореф. дис. канд. соц. наук: 22.00.04. – Пенза, 2013. – 28 с.
2. Пухно, П.С. Формирование профессиональной идентичности сотрудников МВД : дис. канд. соц. наук : 22.00.04. – Новочеркасск, 2005. – 147 с.

НЕСТАНДАРТНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТРАТЕГИИ МОЛОДЕЖИ В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕМСЯ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

М.А. Ядова

Институт научной информации по общественным наукам РАН, г. Москва

В статье анализируются нестандартные трудовые стратегии, характерные для молодежи трансформирующейся России. Автор показывает, что современное общество, не предлагая единых моделей успешности, дает человеку возможность сконструировать свою жизнь уникальным образом. Поэтому для представителей новых поколений конструирование собственного, самостоятельно выбранного и зачастую уникального, профессионального пути становится одной из главных жизненных целей.

The article presents an analysis of the non-standard labour strategies of youth in the transformed Russia. The author shows that modern society doesn't offer uniform models of success and gives the chance to the person to construct the life uniquely. Therefore for representatives of new generations the creation of a self-chosen and often unique career path has become one of the main life aims.

Ключевые слова: нестандартная занятость, молодежь, трансформирующееся общество, альтернативные модели успешности

Key words: non-standard employment, youth, transformed society, alternative models of success

Давно замечено, что в трансформирующихся обществах жизненные траектории представителей новых поколений становятся сложно предсказуемыми и более зависимыми от личного выбора [см., например: 1]. По меткому замечанию З. Баумана, жизненный успех людей эпохи Postmodernity определяется скоростью, «с какой им удается избавляться от старых привычек» [2, с. 105]. Поэтому сегодняшние молодые, оказавшись в принципиально иных условиях, нежели их родители, должны научиться, «воспринимать свой опыт на манер ребенка, играющего с калейдоскопом» [там же], а значит, уметь адаптироваться к постоянным социальным изменениям и быть готовыми к резкой смене привычного – в том числе профессионального – маршрута жизненного пути [см.: 3]. Не будет преувеличением сказать, что сейчас перед российской молодежью существует множество возможностей сконструировать свою жизнь уникальным образом. Одним из примеров успешного встраивания в ритм «текучей современности» может служить опыт молодых россиян с нестандартными карьерными стратегиями.

С точки зрения условий организации трудовой деятельности разделяют стандартную и нестандартную занятость. Под стандартной, или типичной, занятостью обычно понимают работу по найму, выполняемую на постоянной основе в режиме полного рабочего дня. Все, что выходит за эти рамки, относят к формам нестандартной занятости, среди которых выделяют следующие: временную, неполную, неформальную, недо-, сверх-, и самозанятость [4, с. 8-9].

Вовлекаясь в атипичные трудовые отношения, молодежь, особенно самая неконкурентная её часть (учащиеся, молодые матери и т.п), получает шанс на практике реализовать альтернативные модели успешности. Диктуемая временем необходимость в постоянном профессиональном развитии личности приводит к тому, что юноши и девушки, как правило, стремятся освоить наиболее высокие уровни многоступенчатой системы профессионального образования. Это заставляет их выбирать формы нестандартной занятости, позволяющие совмещать работу и учебу. Также одной из популярных альтернативных стратегий трудового поведения становится дауншифтинг, т.е. сознательный отказ от традиционной нормативной карьеры и интенсивного рабочего графика в пользу новых возможностей.

Тем не менее, при всех своих преимуществах гибкие трудовые отношения не лишены недостатков, прежде всего касающихся несоблюдения основных трудовых прав и гарантий работников. Непосредственное отношение к данному вопросу имеет зарождение новой, но уже вызывающей опасения ученых, социальной группы – прекариата. Напомним, что термин «прекариат» (от англ. *precarious* - «ненадежный», «нестабильный», «сомнительный») недавно был введен британским исследователем Г. Стендингом для обозначения своеобразного аналога пролетариата постиндустриального общества [5]. Прекариат преимущественно состоит из малообеспеченных, безработных или перебивающихся случайными заработками людей, которые лишены профессиональной идентичности, трудовых (и не только) прав и гарантий, а значит, каких-либо перспектив на будущее. Стендинг связывает появление прекариата с проблемами глобализации, мировым экономическим кризисом и ростом социального расслоения в развитых странах. По мнению ученого, социальная неудовлетворенность прекариата делает его «опасным классом», толкая представителей этой страты на участие в любых массовых акциях протеста. Схожие тенденции в молодежной среде выявил канадский писатель Д. Коупленд при описании «космополитической бедноты», растрачивающей жизнь в бесцельных путешествиях и не имеющей регулярного заработка [6].

Наш опыт изучения биографий молодых россиян с модернистскими и традиционалистскими поведенческими установками показал различия в выборе ими карьерных траекторий[1]. Для амбициозных «модернистов» характерно нежелание ограничиваться одним образованием: получившие высшее образование планируют поступать или уже поступили в аспирантуру, выпускники колледжей стали студентами ВУЗов и т.п. В целом, «модернисты» рассматривают образование как своеобразное вложение в будущее, у них есть более или менее четкий план развития собственной карьеры; у «традиционалистов» ситуация иная: даже получая достойное образование, они с трудом представляют, что им это даст в дальнейшем. К сожалению, часть «традиционалистов» можно отнести к прекариату,

[1] Имеются в виду результаты индивидуальных биографических интервью (2014 г.) с участниками проведенного автором ранее биографического исследования (проект РГНФ №10-03-00353а, «Модернисты» и «традиционалисты» постсоветского поколения: исследование индивидуальных биографий»; N=24+24).

Стоит пояснить, что в работе за основу современного типа поведения был принят тип действий, отвечающий главным характеристикам разработанной американским социологом А. Инкелесом модели «современной личности» [7]. Модернистскими признавались такие качества, как чувство социальной ответственности, толерантность, законопослушность, стремление к независимости и развитые достижительные установки; в свою очередь, традиционалистскими считались характеристики, противоречащие модернистским.

многие из них пытаются «компенсировать» свою профессиональную несостоятельность доходами от сдачи квартир, полученных в наследство.

Поскольку современный мир не предполагает единообразия во вариантах карьерных траекторий, некоторые исследователи считают наиболее адекватной в подобных условиях «калейдоскоп-карьеру» [8; 9] – трудовую стратегию, учитывающую личностные индивидуальные особенности и позволяющую адаптировать профессиональный маршрут человека к происходящим в его жизни изменениям. На наш взгляд, в дальнейшей перспективе значительная часть российской молодежи, тяготея к индивидуализации выбора профессионального пути, будет находить «калейдоскопный» способ построения карьеры привлекательным.

Литература

1. Kohli M. Die institutionalisierung des lebenslaufs (the institutionalization of the life course) // Kölner zeitschrift für soziologie und sozialpsychologie. – Köln, 1985. – Jg. 37, H. 1. – S. 1–29.
2. Бауман З. Индивидуализированное общество / Пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Логос, 2005.
3. Vinken H. Changing life courses, citizenship and new media. The impact of the reflexive biographization of the life course on young people's democratic engagement // Young citizens and new media. Learning for democratic participation / Ed. by P. Dahlgren. – N.Y., L.: Routledge, 2007. – P. 41–57.
4. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. – М.: ГУ ВШЭ, 2005.
5. Standing G. The Precariat: The new dangerous class. – L.; N.Y.: Bloomsbury, 2011.
6. Коупленд Д. Generation Икс. – М.: АСТ, 2002.
7. Inkeles A., Smith D.H. Becoming modern. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1974.
8. Алексенцева-Тимченко Е.С. Новые тренды в способах построения карьеры // Материалы Международной научно-практической Интернет-конференции «Социогуманитарные технологии в методологическом и практическом измерениях», 1 марта–30 мая 2012 (Одесский национальный университет им. И.И. Мечникова). – Режим доступа: http://www.sht.odessa.ua/docs/ Articles/Alexentseva -Timchenko.pdf
9. Mainero L.A., Sullivan S.E. The opt-out revolt: Why people are leaving companies to create kaleidoscope careers. – Mountain View (CA): Davies-Black, 2006.

ОБНОВЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ И ХАРАКТЕРА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОД ВЛИЯНИЕМ ЦИВИЛИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

ДОКЛАДЫ

ОППОРТУНИЗМ В ТРУДОВОМ ПОВЕДЕНИИ ВУЗОВСКИХ РАБОТНИКОВ КАК СЛЕДСТВИЕ ВВЕДЕНИЯ СИСТЕМЫ ВНЕШНЕГО ОЦЕНИВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ*

Н.Ф. Апарина, Е.С. Каган
Кемеровский государственный университет

Рассмотрены отдельные последствия введения системы внешнего оценивания деятельности преподавателей российских вузов, одним из которых является распространение практик постконтрактного оппортунизма в трудовом поведении работников системы высшего профессионального образования.

We consider some of the implications of introducing a system of external evaluation activities of teachers of Russian universities, one of which is a common practice of post contract opportunism in the labor behavior of workers of higher education

Ключевые слова: постконтрактный оппортунизм, реформа высшего профессионального образования, эффективный контракт

Keywords: post-contract opportunism, reform of higher education, effective contract

В настоящее время в системе российского высшего профессионального образования сложилась ситуация, когда от современных вузов требуют повышения стандартов качества образовательного процесса и научно-исследовательской работы. Это проявляется, прежде всего, в разработке формальных критериев оценивания учебной и научной деятельности преподавателей и приведения отчетов профессорско-преподавательского состава (ППС) о проделанной работе в соответствии с формальными требованиями. В условиях зависимости вузов от государственного финансирования и потребностей повы-

* При поддержке гранта РФФИ, проект №14-06-00251.

шения стандартизации образовательного процесса повысилась ориентация как самих вузов, так и ППС на систему внешнего оценивания. [1]

Следствием развития системы внешнего оценивания является изменение структуры затрат рабочего времени ППС – повышается нагрузка по совершенствованию учебно-методических материалов, регулярному пересмотру и обновлению ООП, разработке новых курсов, формально ориентированных на повышение компетенций студентов, что зачастую касается простого приведения их в соответствие с формальными требованиями. В результате увеличивается объем рабочего времени преподавателей на оформление отчетности, учебной документации. Это сказывается на росте интенсивности труда, чрезмерном повышении академической нагрузки: ППС вынужден выполнять больший объем работы при неизменных ресурсах и оплате труда. Кроме того происходит вытеснение из структуры рабочего времени выполнение работ, связанных с содержательной деятельностью ППС: подготовкой к занятиям, научными исследованиями и т.д.

Во всех вузах Министерства образования и науки РФ сокращаются ставки ППС. В конце 2012 г. правительством РФ был утвержден план мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». Этот документ определяет необходимое соотношение количества преподавателей и студентов. Так, на 2013 г. число студентов в расчете на одного преподавателя должно составлять 9,4; к 2018 г. – 12. [2] Требования, сформулированные в Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 [3], о повышении заработной платы к 2018 г. работников бюджетной сферы (врачей, преподавателей образовательных учреждений ВПО и научных сотрудников) до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе также достигаются преимущественно за счет сокращения численности преподавателей.

Кроме этого, в вузах с 2008 г. по 2012 г. уже произошли существенные изменения в системе оплаты труда. Это – внедрение новой системы оплаты труда (НСОТ) и переход к эффективному контракту. Эффективный контракт предполагает ориентацию ППС на достижение измеримых показателей результативности, развитие внутренней конкуренции. На практике эти изменения привели к усилению бюрократического контроля за заработной платой преподавателей, где администрация вуза выступает в качестве представителя государства, внедряя формальные критерии оценивания, разрабатывая собственные системы оплаты труда. Все это приводит к росту интенсивности труда, изменению социально-экономического положения сотрудников высших учебных заведений.

Система внешнего оценивания, ориентированная формально на повышение результативности вузовских работников (индексов цитируемости, рейтингов и т.д.), плохо учитывает специфику сформировавшегося академического внутреннего рынка труда в российских вузах. Исследователи отмечают такие его особенности, как высокий средний возраст ППС; низкий уровень текучести («пожизненная занятость»); ориентация сотрудников на стабильность, а не на результативность; низкая вовлеченность ППС в результаты и в процесс труда; низкая вовлеченность в исследовательскую деятельность. [4]

В результате усиливается административное давление на преподавателей. Внешнее давление исходит от различных финансирующих структур и органов по контролю качества образования. Внутреннее давление создается вузовскими администраторами и менеджерами, занимающимися контролем, разработкой систем внутренней оценки, организацией условий труда ППС.

Переход к эффективному контракту трансформирует традиционную модель поведения вузовских работников, основой которой является соблюдение академических стандартов и профессиональной этики. А явный рост интенсивности труда в вузах, увеличение трудозатрат в ненормированную часть рабочего времени, ведет к распространению практик оппортунистического поведения, что, на наш взгляд, является логическим итогом существующей системы оценивания труда ППС.

Для оценки выраженности практик (уровня) оппортунизма у вузовских работников нами проведена декомпозиция и построена иерархическая модель оппортунистического поведения работника. В самом общем виде оппортунизм означает уклонение сторон от выполнения контрактных обязательств. В модели были учтены пред- и постконтрактные проявления оппортунизма. Предконтрактный оппортунизм проявляется в неблагоприятном отборе для работодателя, связанным с тем, что работник скрывает или приукрашивает информацию о себе. На посткотрактной стадии оппортунизм работника проявляется в мошенничестве, вымогательстве и снижении трудовых усилий (отлынивании), когда работник может выполнять свой круг обязанностей с низкой интенсивностью и напряженностью труда. Учет важности компонентов производился путем введения весовых коэффициентов методом экспертных оценок. Было проведено исследование практик оппортунизма ППС нескольких Кемеровских вузов методом анкетирования (всего за период 2012-2013 гг. опрошено 311 чел.)[1].

Проблема предконтрактного оппортунизма работника не представляется актуальной для вузов, поскольку работа в научной сфере предполагает высокие

[1] Исследование осуществлялось в ходе реализации проекта РФФИ №11-06-00103-а.

входные барьеры в профессию, связанные с существенными инвестициями в образование, профессиональной репутацией, наличием соответствующих формальных подтверждений (диплом, сертификат и т.д.), дающих право на допуск к профессии. Но у работников вуза явно выраженными являются практики постконтрактного оппортунизма (средние значения p=0,0000001). Статистически значим уровень отлынивания (p=0,000003) и практика увеличения выгод за счет работодателя (p=0,000012). При этом опрос показал, что вузовские работники используют широкий арсенал средств отлынивания (опоздания, снижение аудиторного времени, формальные отписки и др.), а среди практик использования ресурсов работодателя характерными являются такие, как выполнение сторонних заказов, работа по совместительству.

Уровень использования практик шантажа в исследуемых вузах не является выраженным, поскольку работники обладают существенным запасом человеческого капитала, который является специфическим ресурсом как для организаций, так и для самих работников. Высокая степень специфичности ресурсов человеческого капитала и низкая гибкости рынка труда в исследуемой отрасли являются сдерживающими факторами шантажа (вымогательства) со стороны работника.

Исследование практик оппортунизма позволяет более полно представить ситуацию с рассогласованием реальной реакции ППС на систему внешнего оценивания с нормативными, желаемыми установками реформ системы ВПО.

Литература

1. Курбатова М.В. Не только зарплата преподаватели вузов на пути к превращению в «винтик» производства образовательных услуг// ЭКО. № 10. 2013. С. 110-122.
2. План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» // Правительство РФ. Распоряжение от 30 декабря 2012 г. № 2620-р МОСКВА. – С. 88 // URL: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191846/ (дата обращения 22.03.2014 г.)
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // URL: ИА «ГАРАНТ»: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70070950/#ixzz2xfwaRWAx (дата обращения 22.03.2014 г.)
4. Михалкина Е.В. Кадровый аудит. Управление человеческими ресурсами в ВО. – URL: http://ksp-ed-union.ru/doc/15.10.2013/11.pdf (дата обращения 22.03.2014 г.)

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

А.М. Бекарев
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Содержание труда в новейших условиях определяется с учетом таких факторов, как глобальный капитализм, увеличение слоя среднего класса и значительный рост производства под влиянием финансового кризиса. С одной стороны, труд усложнился, что привело к появлению особой группы – креативного класса. С другой стороны, для подавляющего большинства труд упростился, и в массовом производстве доминирует фордизм.

A contain of work in modern condition is determined by such factors as global capitalism, increasing of middle class and increasing of goods production under influence of financial crisis. On one hand, a work became more difficult. It was established new class – creative class. On other hand the work became easier. It became mass labor in condition of fordism.

Ключевые слова: глобальный капитализм, общество массового потребления, финансовый кризис, креативный класс, фордизм

Key words: a Global capitalism, society of mass consumption, a financial crisis, creative class, fordism

Предпосылки, с которых мы начинаем. Их, по меньшей мере, три. Эти предпосылки – вовсе не живые, действующие индивиды, которые были, есть и будут. Эти предпосылки находятся в надындивидуальном пространстве. Первая из них – глобальный капитализм. Как и всякий капитализм, он действует по классической формуле «Доходы = Общая сумма продаж – Издержки». Логика здесь предельно проста: надо продавать больше, попутно сокращая издержки. В связи с этим основной географический вектор глобального капитализма – юго-восток и юг в целом. В данном направлении и рынок самый большой (больше половины населения), и издержки невысокие (относительно дешевая рабочая сила, обилие человеческих, энергетических и сырьевых ресурсов). *Кочевые промышленные и торговые компании,* которые почти молниеносно меняют транснациональные одеяния на глобальный масштаб, образовали разветвленные сети и словно пауки, обрабатывают многомиллиардные массы населения.

Вторая предпосылка связана с формированием среднего класса. Речь идет о космополитическом явлении, поскольку средний класс следует искать не столько в пространстве государств, сколько в пространстве фирм. Обычно

средний класс определяется по признаку доходов. Но, учитывая популярность феномена «жизни в кредит», его лучше определять через призму *расходов.* В таком случае средний класс предстает как общество массового потребления. Вместе с тем, надо учитывать, что и доходы представителей общества потребления тоже растут, особенно в странах тихоокеанского региона. Платежеспособные и работоспособные *клиенты* супермаркетов – это потомки угнетенного пролетариата XIX столетия.

Третья предпосылка – финансовый кризис конца XX в. Он проявился не только в том, что символический сектор экономики отделился от сектора реальной экономики и стал вполне самостоятельным. Он проявился в сказочной и неоправданно раздутой эмиссии мировой валюты. Эмиссия американских долларов – это прерогатива частных американских банков. Банки воспользовались прерогативой и произвели денег в десять раз больше, чем товарной массы на Земле. В результате произошел сбой в формуле «Д – Т – Д*». Но сама формула не умерла, а продолжает быть руководством к действию, особенно для крупных финансовых игроков. Единственная, но двуединая, задача современного «глобального капитализма» [1] состоит в том, чтобы многократно увеличить товарное производство и восстановить баланс между символическим и промышленным капиталом и столь же многократно увеличить слой среднего класса. Но для выполнения столь грандиозной задачи нужны особые люди, наделенные уникальными талантами. О таких людях, называя их «серебряными воротничками», писали уже в начале нынешнего века, утверждая, что за ними охотятся наиболее крупные акулы бизнеса. [2] Чуть позже стали говорить о группе этих людей, называя ее креатиным классом.

В поисках креативного класса. Американский социолог Р. Флорида, написавший об этом классе книгу, под креативностью понимал производство новых форм и моделей, которые можно с легкостью распространять и широко использовать. [3] Криэйторы – это инноваторы. Представителям рабочего и обслуживающего класса платят, главным образом, за выполнение работы согласно плану, тогда как «креативный класс зарабатывает деньги, проектируя и создавая что-то новое, и делает это с большей степенью автономии и гибкости» [3], чем иные работники.

Креативная экономика, креативный менеджмент нового столетия – это процесс перехода от власти машины к власти интеллекта. Ориентация на сырье, физический труд и техническую мощь больше не является ведущими принципами функционирования общества. По всему миру активно идет адаптация к условиям экономики, основанной на знании и инновациях. По некоторым данным иностранных исследователей в России сейчас около 13 млн. представите-

лей креативного класса, то есть ей принадлежит второе после США место в мире по абсолютному числу работников, занятых в креативных профессиях. По проценту от общей рабочей силы наша страна на 16-м месте. [3]

В США в настоящее время (ориентируясь на докризисные показатели) креативный класс численно превосходит традиционный рабочий класс, объединяющий тех, кто работает на производстве, в строительстве или на транспорте, и если сравнить ситуацию в России, то примерно такое же положение прослеживается и в нашей стране. Так, по данным Росстата, среднегодовая численность занятых в сфере образования, управления, предоставления услуг, финансовой деятельности на четверть превышает численность рабочих производственных, добывающих и перерабатывающих отраслей экономики, соответственно 26,7 и 19,6 мил. человек. [4] Основное отличие между американскими и российскими представителями креативного класса – в распределении и объеме заработных плат.

Для России характерна и другая тенденция: приход крупных иностранных компаний именно в те регионы, где наиболее значительно концентрируется дух инноваций и креативности. Например, корпорация INTEL успешно функционирует на нижегородской земле, развиваясь на базе государственного университета и в непосредственном взаимодействии с его естественнонаучными факультетами. Плоды деятельности креативного класса – это интеллектуальная собственность в виде патентов, авторских прав, торговых марок и оригинальных разработок. Приблизительный годовой доход от этих креативных отраслей по общемировым оценкам – 2,24 трлн. долларов. Креативная экономика США лидирует в мире с большим отрывом: ее доход в 960 млрд. долларов превышает 40% от общей суммы доходов, причем в мировых затратах на научные исследования доля США также составила более 40%. [3]

Однако есть некоторая доля сомнения в том, что речь идет о численно большом классе (это справедливо лишь для некоторых постиндустриальных стран, где почти не осталось грязных производств). Кроме того, если за криэйторами до сих пор продолжается охота, то их не так уж много. Разумеется, они нужны для развития мирового капиталистического хозяйства – кому-то ведь надо интегрировать эту глобальную экономику. С другой стороны, массовое производство и массовый рынок детерминируют возвращение фордизма.

Возвращение фордизма. Фордизм пришел в страны третьего мира. Фордизм означает, что массовое производство соединяется с культивированием массового рынка. [5] Там, где господствует фордизм, господствует и полуквалифицированный труд. Этот труд не требует университетского образования. Он требует жесткой системы контроля. Иначе не произвести товаров в десятки раз

больше, чем сегодня. Многомиллиардные массы полуквалифицированных синих воротничков могут гордиться тем, что они «уважаемые клиенты», не взирая на то, что на деле они вьючные скоты.

Литература

1. Федотова В.Г., Колпаков В.А., Федотова Н.Н. Глобальный капитализм: три великие трансформации. М., 2008.
2. Пирсон Б, Томас Н. Магистр делового администрирования. Краткий курс. М.: Альпина, 2009. С. 130.
3. Флорида, Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. – М.: «Классика-XXI», 2007. – 421с.
4. Среднегодовая численность занятых в экономике по видам экономической деятельности // Россия в цифрах – 2008 г. – Федеральная служба государственной статистики.
5. Гидденс Э. Социология. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. С. 453.

СВОБОДА ПЕРЕМЕЩЕНИЯ ИНДИВИДОВ: СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ

Мирослав Борковски
Гданьская высшая школа, факультет государственного управления
Маргот Станчык-Минкевич
Университет Гданьский, факультет социальных наук, институт политологии

Трудовая миграция является достаточно серьезной проблемой современности, затрагивающей все страны Евросоюза. С одной стороны, развитые страны ЕС столкнулись с волной эмиграции рабочей силы в основном после присоединения некоторых стран к ЕС в 2004 г., что вызвало большое потрясения на рынке труда и повлияло на экономическую систему в богатых странах. С другой стороны, страны происхождения мигрантов сами страдают от нехватки квалифицированных рабочих на собственном рынке труда. Сверхактивная трудовая миграция оказывает негативное влияние на социальную сферу. Отметим, например, что один, а нередко и оба родителя в поисках работы вынуждены выехать на заработки, что заметно ослабляет семейные узы, негативно влияет на функционирование семьи. Сегодня все чаще приходится говорить о поколе-

нии «Евро-сирот» как о побочном эффекте трудовой миграции. И это одна из ряда других проблем. Рассмотрены некоторые правовые акты ЕС, касающиеся трудовой миграции, а также приведены краткие оценки самого явления.

Migration is a permanent phenomenon. There are no democratic ways to counter them. Their size, the nature and impact, many elements of the functioning of the state and especially the family are so huge that you should consider the system with the aim of mitigating the effects of this phenomenon.

Socio-Legal aspects of the phenomenon of migration are evaluated very differently. In legal terms, the issue of migration, including labor migration is a phenomenon regulated sufficiently. In contrast, this phenomenon in the context of cultural change, breaks family bonds and all the related consequences must be evaluated negatively.

The authors in their paper are not moving the issue of economic benefits that are often emphasized by the way the discourse on migration.

Ключевые слова: трудовая миграция, Европейский Союз, эмиграция, рынок труда, мигрант, семья, свободное передвижение, свободное перемещение работников, правовые основы, основной закон, вторичный закон, социальный аспект миграции, культурные изменения, семейные узы

Keywords: labour migration, the European Union, immigration, labour market, migrant, family, free movement of persons, free movement of workers, legal basis, the primary law, secondary law, the social aspect of migration, cultural changes, family ties

1. Introductory remarks

Population migrations, their form and size are today a big challenge for most European countries. It is a complex phenomenon on many areas of life that can be subjected to complex analysis. Interest in this phenomenon is manifested by representatives of various scientific disciplines: lawyers, economists, sociologists, specialists in the field of international relations and cultural experts.

The creators of the concept of «united union» formulating the principle of free movement of people, probably did not expect that it will become in a short time a major social problem – legal, economic and cultural.

This freedom, which is one of the pillars of European integration, on the one hand, contributes to the economic development of some states, allows a certain part of the society's development and stability. Please note that it often happens at the expense of other countries – poorer, less developed primarily from economically less developed democratic structures.

On the other hand, it allows «self-development» citizens who have emigrated in search of «a better tomorrow» seeking more favorable living conditions. The analysis of the results of most studies suggests that such migration mainly includes people who are educated and go to another country is treated as another stage of their intellectual development, personal. Of course, a large group of immigrants are people who do not see any prospects for employment or adaptation in their own country.

The possibility of migration in the European Union is a consequence of the principle of free movement of people. It is also well known that the percentage of people determined to «migrant» are workers and people associated with them.

The intention of the authors of this article is to show (in a nutshell) the legal basis of «migration» and to draw attention to certain aspects of its society.

2. The legal basis for freedom of movement of people

Legal regulations on the free movement of people, are included in both the acts of primary legislation and the law derived / secondary European Union. The specificity of all these rules is that they do not affect national labor law systems of the Member States; do or do not harmonize, standardize these systems. Scope of regulations that make up the content of the principle of freedom of movement does not fall under the exclusive competence of the Union. Standards of EU law introduce only the obligation of equal treatment of employees and their employees ‚visitors'.

Primary law: Direct reference to freedom of movement is not in the introduction to the Treaty on the Functioning of the European Union (hereinafter referred to interchangeably TofUE). There are only general formulations, which can only infer the existence of this principle.

And so, in the second paragraph of the preamble refers to «ensure economic and social progress (...) through the joint action «by» removing the barriers which divide Europe».

In the following preamble wording used for «improving the living and working conditions» of «access to education and constant updating of knowledge».

A clear formulation of the principle of free movement of persons is located in Title IV of the Treaty on the Functioning of the European Union entitled «Free movement of persons, services and capital». Chapter 1, consisting of four articles (45 to 48 inclusive) contains the basic rules governing the operation of the free movement of persons.

Article 45, essential for the existence of this rule, clearly establishes the scope of the free movement of workers «within the Union». According to its content, freedom entails «the abolition of any discrimination based on nationality between workers belonging to the Member States as regards employment, remuneration and other conditions of work». It follows from the cited article, ensure freedom of movement

for workers within the Union, applies to migration of workers between Member States, it requires the existence of cross-border element. Situation beyond the system of one Member State.

According to Article 45 TFEU, freedom of movement for workers entails for e.g. powers to:

– applying for offers of employment actually – paragraph 3, paragraph a);

– to move freely within the territory of the Member States – paragraph 3, point b);

– reside in one of the Member States in order to work – paragraph 3, point c);

– remain in the territory of a Member State after having been employed – paragraph 3, point d).

Other regulations contained in the articles cited above relate to for e.g.:

– rules and procedures for the creation of derivative right (directives or regulations) necessary to implement the free movement of workers – Article 46;

– cooperation between national administrations competent for labor affairs – Article 46 paragraph a);

– the creation of appropriate mechanisms to ensure the job, balance on the labor market – Article 46 paragraph d);

– exchange of young workers – Article 47;

– adopt procedures and create a mechanism functioning in the field of social security – Article 48.

With the principle of free movement of people linked to the other provisions contained in the Treaty on the Functioning of the European Union. For this set of rules should include, inter alia regulations:

– European Union citizenship – art. 18 to 23;

– the right of establishment – Article 49-62;

– policies on border checks, asylum and immigration – Articles 77-82;

– selected issues relating to competition and taxes – some articles contained in Title VII of Tof UE.

References to the freedom of movement of persons are also in another treaty, namely the Treaty on European Union (hereinafter referred to interchangeably: Tof UE), in which it refers to «facilitate the free movement of persons» – the twelfth paragraph.

However, the thirteenth paragraph, representatives of countries forming the European Community «confirms its objective of facilitating the free movement of persons, while ensuring the safety of their peoples ... ». The Treaty on European Union, freedom was mentioned even in one place – in Article 2 as follows: «The Union shall offer its citizens an area of freedom, security and justice without internal frontiers, in which is guaranteed the freedom of movement of persons, in conjunction

with appropriate measures with respect to external border controls, asylum, immigration and the prevention and combating of crime».

The status of primary law also has a Charter of Fundamental Rights of the European Union, proclaimed in December 2009. (Journal. Gazette. EU C 2007., No. 303.sz later. D.). Shaping the standards of fundamental rights, it contains regulations confirming the existence of the principle of free movement of persons – the third paragraph of the Preamble. The EU legislature granting the Charter of the same binding force, they have to Treaties, determined the recognition of the rights contained therein for fundamental rights. It must therefore be concluded that the right enshrined in Article 45 TofUE – freedom of movement for workers – should be eligible, as a fundamental right of the European Union.

Secondary legislation: The EU legislation is hundreds of acts (of various kinds) containing regulations concerning the free movement of workers. Of particular importance are, inter alia:

– Regulation of the European Parliament and of the Council (EU) No 1094/2010 of 24 November 2010. Establishing a European Supervisory Authority (European Insurance and Occupational Pensions Authority), amending Decision No 716/2009 / EC and repealing Commission Decision 2009 / 79 / EC – the original text:O.J.L.2010.331.48 with later. changes;

– Regulation of the European Parliament and of the Council (EU) No 492/2011 of 5 April 2011. Concerning free movement of workers within the European Union (consolidated text) – the text of the original: O.J. L.2011.141.1;

– Directive of the European Parliament and of the Council No. 573/2014 / EC of 15 May 2014. On enhanced cooperation between the public employment services – the original text: O.J. L.2014.159.32;

– Directive of the European Parliament and of the Council 2014/50 / EC of 16 April 2014. On minimum requirements for enhancing worker mobility between Member States by improving the acquisition and preservation of supplementary pension rights – the original text: O.J. L.2014.128.1;

– Directive of the European Parliament and of the Council 2014/54 / EC of 16 April 2014. Measures to facilitate the exercise of the rights granted to employees in the context of free movement of workers – the original text: O.J. L.2014.128.8;

– Directive 2005/36 / EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005. Concerning the recognition of professional qualifications – the original text: O.J.L.2005.255.22 with later. changes;

– Directive 2004/38 / EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004. On the right of EU citizens and their family members to move and reside within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) No 1612/68

and repealing Directives 64 / 221 / EEC, 68/360 / EEC, 72/194 / EEC, 73/148 / EEC, 75/34 / EEC, 75/35 / EEC, 90/364 / EEC, 90/365 / EEC and 93/96 / EEC-original text: O.J L.2004.158.77.

3. Freedom of movement for workers as part of the freedom of movement of persons

There is no doubt that the free movement of workers could not have been realized without the existence of the principle of free movement of persons, which is the principle of much wider range of subjective.

The principle of free movement and residence within the territory of the Member States has been expressed in Article 20, paragraph 2, point a) of the Treaty on the Functioning of the European Union. According to that article, this rule includes «citizens of the Union», thus, the principle of free movement of workers must be read as a rule concerning only the workers who are EU inhabitants. Freedom of movement for workers is associated with the freedom of establishment, and therefore it should be considered that the free movement of workers also includes entrepreneurs:

– making and performing the self-employed;

– assuming and managing businesses, especially companies, civil or commercial law; co-operatives and persons governed by public or private – the second paragraph of Article 49 in conjunction with Article 54 second paragraph of TofUE.

The right to free movement and residence in the EU of persons subject to the restrictions laid down in the provisions of the Treaty and other legal acts adopted for their implementation. On the basis of these provisions prohibitions apply subject to the right of freedom of movement of workers. In addition, restrictions on workers are included in the rules governing the principle of free movement of workers. Among these limitations, the most important are «limitations justified on grounds of public policy, public security and public health» – Article 45, paragraph 3 TofUE.

The free movement of workers to free movement of people was the subject of a number of judgments the Court of Justice. Only, you can mention the Judgment of the Court of Justice of the European Communities (Second Chamber), the Commission of the European Communities v Federal Republic of Germany, dated 17 January 2008. (Case C-152/05), in which it stated, inter alia: «Article 18 EC, which sets out in general terms the right of every citizen of the Union to move and reside within the territory of the Member States, finds specific expression in art. 39 EC with regard to freedom of movement and art. 43 EC with regard to freedom of establishment (...)». – Paragraph 18. Further, in the judgment of the stated further that «all the provisions of the Treaty relating to the free movement of persons, is intended to facilitate the pursuit by Community citizens of occupational activities of all kinds throughout the

European Community, and prohibits the use of provisions which might place them at a disadvantage in when they wish to pursue an economic activity in another Member State». Treats also that the «laws prohibiting or deter a national of a Member State from leaving his country of origin in order to exercise the right to freedom of movement, constitute an obstacle to that freedom even if they apply without regard to the nationality of the workers concerned» – paragraphs 20 and 22 of the quoted sentence.

Words of the analyzed articles cited justification are clear and confirm that the right of free movement of persons constitutes a lex generali on the free movement of workers.

It should also be emphasized that freedom of movement for workers applies only «citizens» of the Union and their family members.

As stated in section 4 of the Preamble to the Ordinance already referenced the European Parliament and of the Council (EU) No 492/2011 of 5 April 2011. Concerning freedom of movement for workers within the Union, freedom of movement is a fundamental right of workers and their families.

In reference to the article's topic is worth quoting one more piece of the Preamble of this law – the right of free movement of workers in order to be executed in the objective conditions of freedom and dignity, requires the provision of factual and legal equality of treatment in all matters relating to the pursuit of activities as employed persons and to eligibility for housing, and the elimination of obstacles to the mobility of workers, in particular as regards the conditions for the integration of the worker's family in the host country – point 6.

The legislature, according to the authors, correctly assesses the role and importance of family in the process of migrating workers. Surprising, however, the circle of people belonging to the «family». Now, in Article 10 of that regulation: Section 3, Fri Family workers, mentions only the «children». Therefore, this article is worth quoting in full: «children of a national of a Member State who is or has been employed in the territory of another Member State have access to general educational, apprenticeship and vocational training courses under the same conditions as nationals of that State, if such children are residing in its territory».

Member States shall encourage all efforts to enable such children to attend these courses under the best possible conditions.

4. Social aspects of labor migration

The effects of migration cannot be clearly determined. It can have (and it really does) both positive and negative effects on the functioning of the national economy and the functioning of society, the family unit. In addition to effects on micro and macroeconomics migration also affect cultural change, personality, political, legal. It

should be emphasized the unique role that migration can be attributed to an increase in the effective protection of human rights.

The first effect of migration is the change of the «social space» is not always binding, however, with the improvement of living conditions. Typically, individuals educated and «resourceful vital» shall make such changes in plus. Such changes may be the result of social advancement, obtaining higher wages, greater competence. It can be argued that in such a situation, position and status, in economic terms, are improving. Change (improvement) in economic conditions, however, does not always mean success in other areas of personal, family.

Higher wages, more power means very often minimizing family contacts. This family is «a kind of barometer of any effects of temporary emigration» and the negative effects of emigration exhibit limited contact with spouses, parents, children. When a «migrant» is only one family member can cause a big complications in the functioning of the family as «the basic social group». On the other hand, the migration of both parents gives rise to the so-called «Euro-orphans». Termination of parental bonds, retirement or leaving their children in the care of friends or extended family members negatively affects the child's development and very often leads to the formation of pathological situations. The same thing applies when leaving children with their parents and so are unaccompanied, left in a new, unfamiliar environment without any control. These types of situations – limiting contact between parents and children – translate August to increase in litigation related to the limitation, suspension or deprivation of parental authority. The situation of families, children, the already mentioned «euro-orphans» or «social orphan children» is the most negative element migration. The effects of this phenomenon can only be mitigated, and the primary role in this process must be attributed to public administration. The activities of all kinds of non-governmental organizations, social or church should be subject to rigorous controls.

Not less important for the functioning of the family, is the issue of care for the elderly parents. Migrants are implemented in different ways and each one is limited with family ties. Because the dominant way to support parents, the elderly, financial assistance is implemented through example. Paying tutors, handling petty works. Are more and more help «material» – involving the supply of food, medicines, industrial and shopping. Packages containing different types of goods are to soothe the conscience, to alleviate the hardships of separation and the absence of a regular «contacts».

Migration is also a complex process of psycho – social. Change of the environment is often associated with cultural change. The extensive literature on the subject, emphasizes that any person who, for whatever reason, finds himself in unfamiliar surroundings far, has to decide how it wants to function in the new cultural envi-

ronment (...) must answer the question «whether he wants to keep his identity cultural and how much wants to maintain contacts with the new environment».

Migrant personality, individual behavioral traits but also external factors, such as for e.g. Reaction environment «for foreign» can lead to the emergence of a variety of disturbances in the functioning of a human. One of them may be a shock involving a collision of two «worlds of culture» – a new environment with behaviors and the «image of the world» instilled migrant in the country of origin.

Such a situation, a Canadian anthropologist, Kalvero Oberg called «culture shock» and defined it as a psychosomatic disorder caused by the operation of prolonged contact with the different and unknown culture. This is the second phase of the process of cultural adaptation among those that stand out (the rest are respectively in the order of their honeymoon, recovery and adaptation).

Generally at the moment it is known that the response to the clash of different cultures due to for e.g. Confusion, helplessness resulting from the ignorance of the basic language or symbols, may contribute to the development of stress reactions, resulting in the emergence of health problems. If such a phenomenon occurs when the migrant is not able to deal with these new problems may occur, for instance. To social exclusion, nervous breakdown or death of a person.

Another problem with migration is to work «below their qualifications and education». This affects mainly the elderly and beginning his career, although it is not alien to the other groups Staff. The situation in which employees with formal education and long-term professional practice must begin the work for which he received the lowest rate, may be for many of them very comfortable and will result in a stressful situation.

Not without significance is also the demographic problem. Economic migration affects the process of «aging population», which is undesirable, especially in countries with low birth rates, high unemployment and in countries in which there was an extensive system of social security.

5. Conclusion

The above considerations do not exhaust the essence of the problem, we can even say that it only indicates – and this both in the legal and social. Text analysis may suggest that migration is «pure evil» – unfortunately, in the social sphere, outweigh the negative element. They were not here discussed the economic consequences of migration, which in a short period of time – for society, for the state – can bring benefits. The decline in unemployment (mostly short-term), growth in sales of certain articles, the increase in transfer of funds to the country – are perceived as economic / tangible benefits of migration.

ВТОРИЧНАЯ (ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ) ЗАНЯТОСТЬ РОССИЯН: 1994-2012 гг.

Г.Л. Воронин
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

На основе данных RLMS-HSE 1994-1996 гг., 1998 г., 2000-2012 гг. анализируется включенность россиян во вторичную занятость. Определяются демографические и социальные факторы, подталкивающие индивида к другой, помимо основной, занятости. Осуществляется социологический анализ и перспективы этого социального явления в современных социально-экономических условиях России.

On the basis of RLMS-HSE 1994-1996, 1998, 2000-2012 the Russians are analyzed inclusion in the secondary employment. Determined by demographic and social factors, pushed the individual to another by passing basic employment. Carried out a sociological analysis and perspectives of this social phenomenon in the contemporary socio-economic conditions of Russia.

Ключевые слова: работа, вторичная занятость, уровень образования, уровень индивидуального дохода, удовлетворенность трудом

Keywords: work, secondary employment, level of education, individual income, satisfy all labor

Целью анализа вторичной занятости россиян является установление объективных социально-демографических факторов, подталкивающих человека к поиску дополнительного заработка и перспектив развития (или свертывания) этого социально-экономического феномена современной России. Под вторичной занятостью понимаемся любую дополнительную оплачиваемую работу при наличии обязательной основной. Мы не рассматриваем вторичную занятость бизнес- и политической элиты, многие представители которой умудряются сидеть в двух, трех, а то и четырех креслах одновременно, понятно, что это далеко не общественная нагрузка и, тем не менее, не соответствует понятию вторичной занятости в предложенной интерпретации.

Эта тема является достаточно востребованной в социологии. Назовём следующих авторов: За последнее время были опубликованы работы Е.В. Гиленко [1], Э.В. Клопов [2], И.П. Попов [3], С.Ю. Рощин и Т.О. Разумов [4], А.Л. Темницкий и Г.П. Бессокирная [5] и др.

Среди населения России вторичная занятость не получила широкого распространения. Ситуация вторичной занятости не может быть оценена ни как

негативная, ни как позитивная. Это социальный факт, и он нуждается в социологической интерпретации. Вероятно, это происходит в силу различных причин как законодательного, так и социально-экономического характера. Попробуем в этом разобраться.

Для понимания этого социального явления необходим учет того, что вторичная занятость предполагает уменьшение свободного времени человека, времени общения с семьей и друзьями и, как следствие, времени «...для образования, для интеллектуального развития, для выполнения социальных функций, для товарищеского общения, для свободной игры физических и интеллектуальных сил…» [6]. Так обстояли дела в период традиционного капиталистического общества, и с этим сложно не согласиться. В период постиндустриального общества, вероятно, ситуация выглядит несколько иначе.

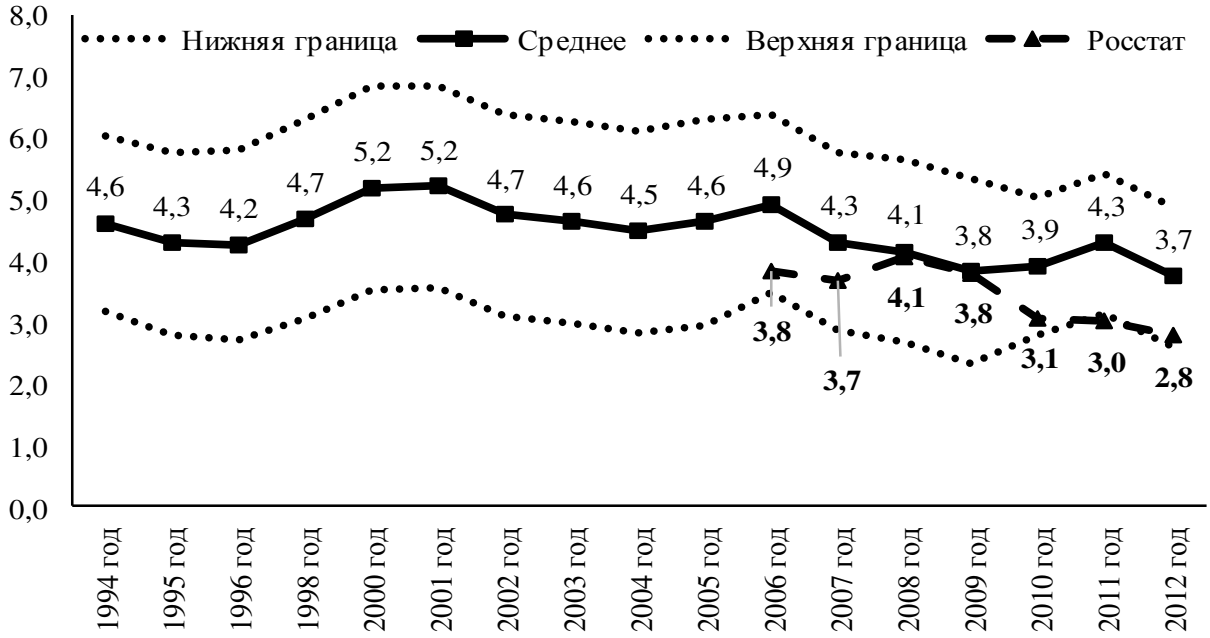


Рис. 1. Доля работающего населения России, имевших вторичную занятость в 1994-2012 гг. (с 95% доверительным интервалом) в сравнении с данными Росстата по дополнительной занятости россиян среди работающего населения России (2006-2012 гг.), в %

По данным RLMS-HSE [7], в период с 1994 г. по 2012 г. вторичная занятость [8] была характерна для 3,7-5,2% работающего населения России. В 2012 г. 3,7% работающих россиян имели дополнительную оплачиваемую работу. Важно отметить, что данные RLMS-HSE совпадают с данными Росстата (Рис. 1), который при проведении выборочного исследования использует термин дополни-

тельная занятость как наличие у респондента второй и других работ наряду с основной занятостью. По данным Росстата, численность граждан, имеющих дополнительную занятость, в декабре 2012 г. составила 1676 тыс. чел. [9] В Российской государственной библиотеке (rsl.ru) поиск на тему «вторичная занятость» выдает 24 наименования (в основном авторефераты диссертаций), на тему «дополнительная занятость» информация отсутствует. В том числе и по этой причине в статье используется термин «вторичная занятость».

Прежде всего определимся с особенностями работающих россиян, принадлежащих к группе лиц, имеющих дополнительную занятость, и их отличие от работающих, имеющих только одну основную работу. Средний возраст лиц, принадлежащих к этим группам, не имеет статистически значимой разницы и составляет 40 лет.

Для определения особенностей работающих россиян, имеющих вторую занятость, воспользуемся возможностью, предоставляемой TGI [10] (индекс целевой группы). В целом отмечаем, что вторая занятость чаще характерна для лиц с высшим образованием, лиц, состоящих в разводе, жителей областного центра, вдовцов/вдов и женщин (табл. 1). Вторая занятость не принимается (не характерна) для жителей села и поселков городского типа, для лиц со средним и неполным средним образованием, для состоящих в зарегистрированном браке и для мужчин.

Таблица 1

Профиль лиц, имеющих вторую занятость, 1994-2012 гг., в %

Название группы	*Доля в выборке*	*TGI*
Демографические параметры группы		
Лица с высшим образованием	40,5	161
Разведенные и в браке не состоящие	11,9	155
Жители областного центра	59,8	139
Семейное положение – вдовцы, вдовы	8,1	118
Пол – женский	5,4	113
Социальные параметры группы		
Лица, полностью удовлетворенные условиями труда	17,4	135
Лица, полностью удовлетворенные трудом в целом	18,6	134
Лица, совсем не удовлетворенные оплатой труда	32,8	125
Лица, совсем не удовлетворенные трудом в целом	5,6	123
Лица, полностью удовлетворенные оплатой труда	8,1	119
Лица, совсем не удовлетворенные условиями труда	6,6	110

К социальным параметрам, подталкивающим людей к поиску (продолжению) второй занятости, выступают прямо противоположные оценки одних и

тех же характеристик труда на первой работе. С одной стороны, это полная удовлетворенность трудом в целом, а с другой – полная неудовлетворенность трудом в целом, это полная удовлетворенность условиями труда и одновременно полная неудовлетворенность условиями труда, это полная удовлетворенность оплатой труда и в то же время полная неудовлетворенность получаемым денежным вознаграждением за труд по основному месту работы (табл. 1). Анализ индивидуального дохода лиц, имеющих вторую занятость, и лиц, занятых только на основной работе, показал, что первые имеют уровень индивидуального дохода на 3000-9000 руб. больше (в зависимости от года исследования, в руб. 2012 г.), чем вторые. Так, например, в 1998 г. индивидуальный доход первых составлял 7399 руб., вторых – 4563 руб. (в руб., 2012 г.), но к 2012 г. разрыв в доходах увеличился, 31004 руб. и 16876 руб. соответственно (рис. 2).

Рис. 2. Динамика изменения уровня и доли дохода от вторичной занятости в соотношении с доходом лиц, занятых только на основном месте работы, 1994-2012 гг., в руб., 2012 г.

В указанный период происходят изменения показателя доли дохода населения от вторичной занятости. В среднем этот показатель составил 65%. Максимальный показатель в 78% был зафиксирован в 2007 г., минимальный – 54%, в 2004 г. В 2012 г. среднее значение уровня материальной выгоды от второй занятости в России в абсолютных показателях находилась в пределах от 6560 до 12965 руб. в месяц. В целом доход лиц, имеющих вторичную занятость, увели-

чился в 2,1 раза, при росте дохода лиц, занятых только на основной работе, в 2,5 раза.

Вторичная занятость характерна как для мужчин, так и для женщин. В период с 1994 г. по 2012 г. ситуация с включенностью мужчин и женщин в дополнительную работу кардинально изменилась. Если в 1994 г., 1995 г. и 1996 г. доля мужчин, имевших вторую занятость, превышала аналогичный показатель для женщин, то начиная с 1998 г., доля женщин, имеющих как минимум две работы, основную и дополнительную, стала возрастать, и к 2012 г. это соотношение составило 64% против 36% в мужчин (рис. 3).

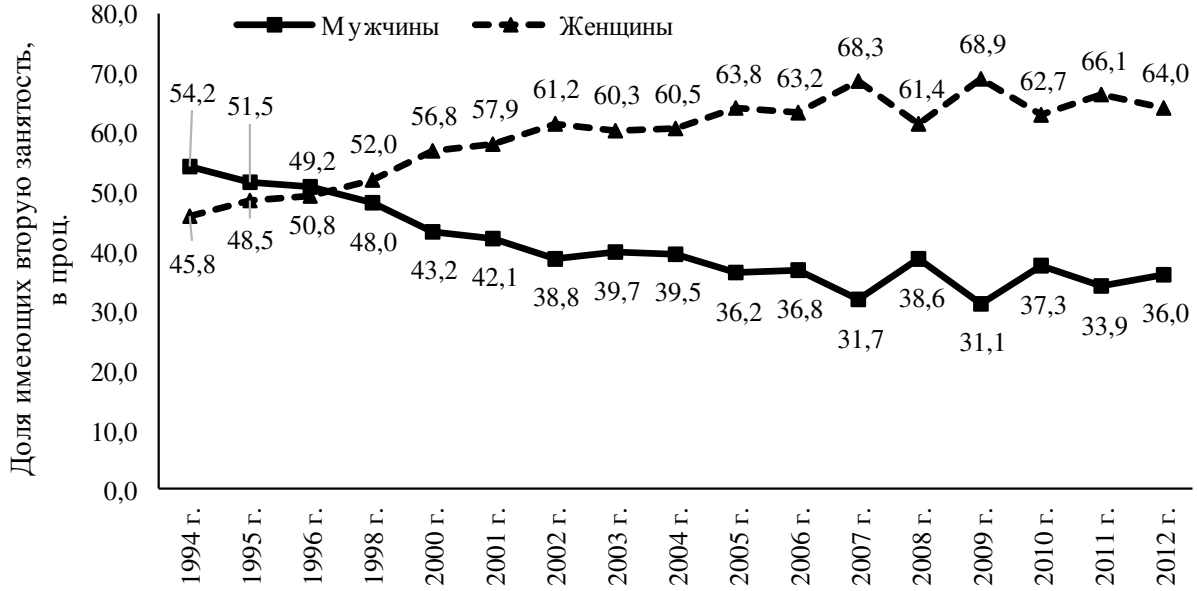


Рис. 3. Доля мужчин и женщин, имеющих вторую занятость в период с 1994-2012 гг., в %

В период с 1994 г. по 2012 г. средний возраст мужчин, имеющих вторую занятость, составил 37,2 года, тогда как у женщин 40,8 лет. Правомерно говорить о наличии статистически значимой разности этих показателей: женщины, включеные в дополнительную работу, на 3-4 года старше мужчин, имеющих вторичную занятость.

Средний уровень дохода индивида от вторичной занятости в период с 1994 г. по 2012 г. вырос в 1,6 раза (с 6854 руб. до 10876 руб. соответственно), но уровень индивидуального дохода в целом этих же лиц рос значительно быстрее – с 14482 руб. до 31004 руб. соответственно, то есть в 2,1 раза.

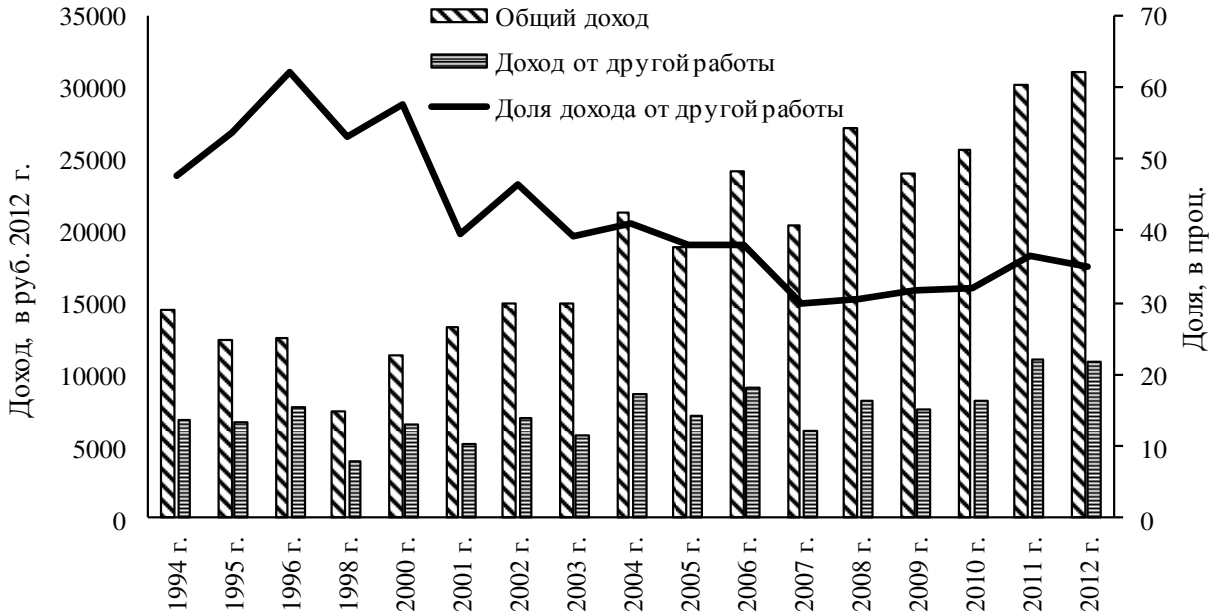


Рис. 4. Динамика изменения уровня и доли дохода от вторичной занятости в общем доходе индивида, в 1994-2012 гг., в руб., 2012 г.

В целом, правомерным является вывод о том, что вторичная занятость в ее современном виде и существующих социально-экономических условиях постепенно становится невыгодной, что в дальнейшем приведет к еще большему ее снижению и ликвидации, то есть снижению до уровня статистически незначимой как в экономическом, так и в социальном пространствах.

Литература

1. Гиленко Е.В. Вторичная занятость: специфика теоретического моделирования // Вестник СПбГУ. Сер. 5. 2007. Вып. 3. С. 26-35.
2. Клопов Э.В. Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 29-45.
3. Попова И.П. «Вытесняющая» вторичная занятость (специалисты депрессивных предприятий) // Социологические исследования. 2002. № 10. С. 57-66.
4. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Вторичная занятость в России. Моделирование предложения труда. Научный доклад № 02/07 – 2002 год. М.: EERC, 2002. 72 с. URL: http://www.hse.ru/data/447/349/1234/WP_02-07r.pdf (дата обращения 04.07.2014).
5. Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П. Вторичная занятость и ее социальные последствия // Социологические исследования. 1999. № 5. С. 34-39.

6. Маркс К. Капитал: критика политической экономии. Т. 1. // Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 23, с. 274.
7. «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ» – негосударственное лонгитюдное обследование домохозяйств представляет собой серию ежегодных общенациональных репрезентативных опросов на базе вероятностной стратифицированной многоступенчатой территориальной выборки, разработанной при участии ведущих мировых экспертов в этой области. Это международный исследовательский проект, осуществляемый Национальным исследовательским университетом – Высшей школой экономики и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения университета Северной Каролины в Чапел Хилле (США) и Института социологии РАН. В 2010 г., проект получил новое название «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ» (RLMS-HSE), и его данные стали общедоступными для исследователей в России и за рубежом.
8. Вопрос был сформулирован следующим образом: «Скажите, пожалуйста, у Вас есть ещё какая-нибудь работа?».
9. Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Обследование населения по проблемам занятости – 2012 год. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_30/Main.htm (дата обращения 04.07.2014).
10. Расчет Target Group Index (целевой индекс группы) дает нам возможность сравнить непосредственно несоизмеримые характеристики социально-демографических групп населения. Если индекс для какой-либо группы превышает 100, эта группа предрасположена к данному типу социального поведения. Target Group Index равен отношению доли лиц с определенными демографическими или социальными характеристиками группы респондентов, имеющих вторую занятость, к доли этих же групп в структуре населения (в выборке). Частное от деления умножается на 100.

НАЕМНЫЙ ТРУД: РОДИМЫЕ ПЯТНА РОССИЙСКОГО КАПИТАЛИЗМА

Р.В. Карапетян
Санкт-Петербургский государственный университет

Анализируются теоретические конструкции и эмпирические материалы, сопряженные с наемным трудом как глобальным явлением современности. В данном контексте исследуются проблемы, связанные с социальным и экономическим положением наемной рабочей силы в современной России.

Theoretical designs and the empirical materials interfaced to wage labor, as the global phenomenon of the present are analyzed in presented article. In this context the author investigates the problems connected with a social and economic situation of hired labor in modern Russia.

Ключевые слова: наемный труд, наемная рабочая сила, капиталистическая экономика, социальная и экономическая зависимость, альтернативы выбора

Keywords: wage labor, hired labor, capitalist economy, social and economic dependence, alternatives of a choice

Сегодня никого не удивляет массовое распространение наемного труда. Это и понятно, поскольку в современном мире два человека работоспособного возраста из трех являются наемными работниками. Таковы порядок и принципы современной экономики. Возможность создавать все большее количество дешевых товаров напрямую связана с наличием гигантской армии наемной рабочей силы, которая вплетена в систему мирового производства и движима ею. Для подавляющего большинства людей планеты быть наемными работниками настолько же естественно и неотвратимо, как дышать воздухом, потреблять пищу, ложиться спать. Кстати, все это необходимо для того, чтобы продолжать существовать в качестве наемной рабочей силы, поскольку капиталистическому производству не будут нужны слабые, больные и голодные работники.

На смену постаревшей (устаревшей) рабочей силе должна приходить новая, подготовленная, воспитанная и приученная к мысли, что ничем кроме наемной она быть не может. Поэтому с самого рождения детей приучают к мысли о предопределенности жизненного пути. На этом основывается педагогическая практика школ, гимназий, университетов.

В условиях капиталистической экономики человек, лишенный средств к существованию, имеет всего лишь одну возможность для выживания – стать наемным работником. Другое, в силу этических норм и законодательных ограничений, оказывается недопустимым, поэтому обстоятельства вынуждают его продавать единственное, что у него есть – свою сущность, самого себя. Никто не заставляет продавца торговать собой. Это его воля. В этом качестве он появляется на рынке труда и начинает торговать своими способностями.

Покупатель человеческих способностей нацелен на их максимальное использование для достижения своих интересов. Он создает для их реализации особые условия, называемые организацией производства, постоянно следит за тем, чтобы они не иссякали, компенсируя потери жизненной энергии. Он даже создает условия для воспроизводства этих способностей, производя продук-

цию, удовлетворяющую разнообразные потребности. И все это делается с одной целью, чтобы продавец способностей, не задумываясь, расставался со своим товаром. Но как только способности перестают удовлетворять требования покупателя, как только появляется намек на невыгодность сделки, им сразу же находят замену в лице других желающих продать свои способности. На этом основан прогресс капиталистической экономики.

Для России характерны в основном те же самые тенденции, которые имеют место быть в любом капиталистическом государстве, главная из которых – усиление зависимости наемного труда от экономики. Однако наемному труду присущи и особенности положения, обусловленные более поздним вступлением России на путь построения капитализма (в начале 90-х гг. XX в.), а также ее исторической и социальной спецификой, условиями развития экономики и общества, ментальностью российских граждан.

Эти особенности присущи всем сферам, где представлен наемный труд: рынок труда, сфера производства, сфера распределения и потребления. Очевидно, что процессы глобализации все в большей мере оказывают влияние на самобытность российского развития, часто неся в себе наряду с положительными, серьезные негативные последствия, такие как перераспределение и миграция рабочей силы, массовая безработица, рост социальной незащищенности, увеличение социального и экономического неравенства. Сложность сложившейся ситуации обусловлена специфическими условиями, в которых находится страна: продолжающаяся трансформация политической, экономической и социальной систем; попытка интеграции в тоталитарно-капиталистическую систему ценностей социального, демократического государства одновременно с акцентом на либеральных принципах; стремление государственной власти снять с себя ответственность за развитие экономики при удержании полного контроля над распределительной системой; минимизация социальной поддержки и максимизация контроля и подчинения. При такой форме государственного управления наемная рабочая сила является органически востребованным институтом. Им легко управлять – контролировать численность, производить перераспределение, влиять на потребности и возможности, определять качество, в том числе уровень образования и квалификации, менять жизненные стандарты. Рыночные механизмы, создающие условия для дефицита рабочих мест и конкуренции наемного труда, способствуют этому. Поэтому они поддерживаются и пропагандируются государственной системой как миф о «честной и здоровой конкуренции» – в реальности как средство запугивания и подавления недовольства.

Сегодняшняя политика государства РФ в отношении наемной рабочей силы мало чем отличается от политики 90-х гг. XX в. и первого десятилетия

XXI в. Правильнее сказать, что она сведена к минимуму. Рынок труда продолжает развиваться стихийно, и лишь незначительное влияние государство оказывает на сферу организации труда. В остальном же государственная власть частично или полностью отстраняется от формирования цены труда, корректировки тарифных соглашений, защиты прав увольняемых и т.д.

Начиная с момента создания новой социально-экономической модели, именуемой капитализмом, государство дистанцировалось от процессов, ведущих к разрушению промышленного потенциала страны, речь идет о сфере материального и, прежде всего, промышленного производства. До сих пор не достигнуты те объемы и мощности, которые существовали на закате социалистической экономики. И хотя в последние годы (после кризиса 2008 г.) периодически имеют место позитивные тенденции, темпы прироста оказываются крайне медленными и нестабильными. Согласно данным, представленным Институтом экономической политики имени Е.Т. Гайдара, «в январе-феврале 2014 г. по сравнению с январем-февралем 2013 г. индекс промышленного производства составил 100,9%» [1]. Однако, индекс промышленного производства в 2011 г. по сравнению с 2010 г. составлял 104,7% (в 2010 г. индекс промышленного производства в годовом выражении составлял 108,2 %) [2].

Нестабильность сегодняшней ситуации в российской экономике, сопровождающаяся низкими темпами модернизации, развитием преимущественно добывающего сектора, а также рост инфляции и нежелание государства нести затраты на воспроизводство рабочей силы существенно деформируют отношения на рынке труда между сторонами спроса и предложения. Во-первых, происходит искусственное занижение цены труда рабочей силы. Такая «забота» со стороны государства о своих работниках распространяется на всю экономику, предоставляя частным работодателям следовать той же стратегии.

Во-вторых, в результате непрекращающегося роста инфляции, снижения реальной заработной платы и, следовательно, падения жизненного уровня населения происходит занижение стоимости рабочей силы, а, значит, и увеличение потребности населения в рабочих местах. Параллельно с этим осуществляется вытеснение с рынка труда коренного населения из числа потенциальных работников представителями мигрантов [3]. В 2013 г. Россия оказалась на втором месте по количеству мигрантов, проживающих на ее территории, это – 11 млн. человек [4]. Их труд оказывается дешевле, то есть он более выгоден в использовании. Капитализм – система, основанная на достижении максимального результата, не принимающая в расчет различия культурного, национального, религиозного, возрастного и полового характера.

Ситуация в российской экономике выглядит таким образом, что государство полностью поддерживает идеологию частного капитала, обосновывая низкие зарплаты работников их невысокой производительностью труда [5]. Уровень безработицы в России с момента кризиса 2008 г. и до настоящего времени был относительно стабилен и составлял 6-8%. Однако это достигается благодаря занижению цены труда основной части наемных работников. Одновременно со стороны государства отсутствуют какие-либо действия стимулирования капиталовложений частных предпринимателей.

В этих условиях для удовлетворения своих насущных потребностей, поддержания связи с обществом и своего социального статуса рабочая сила вынуждена принимать условия, которые подготовил для нее работодатель. В этом смысле у нее отсутствует какая-либо свобода выбора. Ее отсутствие укореняется еще и тем, что капитализм навязывает рабочей силе жизненный стандарт, согласно которому все ее затраты сил, здоровья, интеллектуального потенциала – оправданная жертва ради свободы потребления. Для того чтобы работник меньше обращал внимания на условия и смысл своего труда, несправедливость распределения и воровство работодателей, социальная значимость труда сводится к получению вознаграждения (заработной платы), а потребление возводится в ранг сверхзадачи – единственной цели и смысла всего существования человека.

В современной России наемный труд подвержен влиянию тех же самых «родимых пятен» капитализма, что и в других странах с капиталистической системой. Безальтернативность выбора для подавляющего большинства людей, когда труд является единственным способом поддержания существования и включенности в социум, – вот те условия, которые создает современное капиталистическое общество. В таком понимании проблемы за последние 150 лет наемный труд не претерпел никаких изменений.

Литература

1. http://www.iep.ru/kommentarii/o-dinamike-rossiiskoi-promyshlennosti-v-ianvare-fevrale-2014-g.html
2. http://expert.ru/dossier/story/industry/?chart=1&view_type=2
3. http://www.kommersant.ru/doc/1816341?isSearch=True
4. http://rating.rbc.ru/article.shtml?2013/09/16/34025471
5. http://premier.gov.ru/events/news/14898/index.html

РАБОТАЮЩИЕ БЕДНЫЕ И СТРАТЕГИИ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ИХ СОКРАЩЕНИЕ

Л.Ф. Каримова
Пензенский государственный университет

Рассматриваются особенности социально-экономического положения работающих бедных и меры направленные на их сокращение. На основе результатов социологического исследования среди бедного населения г. Пензы проводится анализ уровня жизни работающих и выявляются стратегии их действий по улучшению своего материального положения.

In article features working poor and measures directed on their reduction are considered. On the basis of results of sociological research among the poor population of Penza the analysis of a standard of living working is carried out and strategy of their actions on improvement of the financial position come to light.

Ключевые слова: бедные, предбедные, работающие бедные, прожиточный минимум, уровень жизни, стратегия выживания

Keywords: poor, prepoor, working poor, a living wage, a standard of living, survival strategy

Проблема бедности является одной из ключевых современного российского общества. Особенность российской бедности заключается в том, что более 50% бедного населения составляют семьи работающих. [1]

С целью исследования уровня жизни населения в 2013 г. кафедрой «Социология и управление персоналом» Пензенского государственного университета с участием автора было проведено исследование среди бедного населения (n = 412, г. Пенза). К бедным относили граждан, чей среднедушевой доход ниже уровня прожиточного минимума. Предбедными считали тех, кто имеет доходы до двух прожиточных минимумов [2]. Величина прожиточного минимума в Пензенской области во II квартале 2013 г., в расчете на душу населения составляла 6134 руб., в том числе для трудоспособного населения – 6612 руб., пенсионеров – 5067 руб., детей – 6114 руб. [3]

Среди опрошенных 74,5% бедного населения составляли работающие. Из них 80,5% заняты в государственном, а 19,5% в частном секторе экономики, на предприятиях различных сфер деятельности: социальное обслуживание (37,4%), торговля и обслуживание (26,4%), промышленность, строительство (11,4%), образование (9,1%) и здравоохранение (9,5%), транспорт (6,2%). Они состоят в

штате организации и имеют полную ставку, но труд их низкооплачиваемый, и денег хватает лишь на удовлетворение первостепенных потребностей. При этом по разным причинам они не стремятся уйти на другую работу. Одной из основных причин бедности в данной ситуации является то, что работающие не могут уйти с работы, потому что доминирующее положение в их мотивации составляют профессиональные мотивы (библиотекари, учителя, врачи).

Помимо основной работы 46,9% респондентов не имеют и не ищут другую работу или занятие, приносящее дополнительный доход, еще 31,9% не имеют, но ищут. И только 16,6% имеют дополнительную занятость как способ улучшения своего материального положения. В связи с этим следует отметить пассивность бедного населения для изменения своего положения.

Для повышения уровня жизни 40,5% респондентов обеспечивают себя сельскохозяйственными продуктами. К данной стратегии чаще всего прибегают те, кто ощущают ситуацию как максимально сложную. Однако следует отметить, что даже самая высокая активность не приносит значимых результатов. При этом возникает дополнительный ряд депривированных потребностей: большинство бедного населения ощущает недостаток времени и плохое состояние здоровья; 28,2% респондентов используют разовые и временные подработки. Стратегия улучшения своего материального положения любыми способами характерна для молодого работающего поколения и оказывается довольно успешной, но 22,3% бедного населения предпочитают не предпринимать никаких действий, так как ничего не могут сделать для улучшения своего материального положения. Таким образом, практически четверть бедного населения не стремится повысить свой уровень жизни.

Для улучшения материального положения работающие бедные используют, как правило, следующие стратегии выживания:

1. Депрофессионализация, отказ от квалифицированного труда в пользу неквалифицированного. Массовый отказ от квалифицированного труда может решить проблемы отдельных семей в краткосрочной перспективе, но для общества в целом в долгосрочной перспективе он опасен, так как может привести к тому, что экономика страны станет неконкурентоспособной.

2. Переход к натуральному хозяйству. Для увеличения дохода многие трудоспособные граждане работают на приусадебных участках, выращивают продукты, а потом реализуют товар. Но при этом они считают себя бедными, так как это тяжелейший труд.

3. Поиск дополнительного заработка. Очень часто встречаются люди, работающие на двух, а иногда даже на трех работах, лишающие себя отпуска и возможности поддержать здоровье.

Перечисленные стратегии ориентированы на сохранение или лишь минимальное улучшение материального положения. При этом социально-профессиональный статус зачастую понижается. Низкая оплата труда профессионалов часто существует с острейшим дефицитом работников этой же сферы, являясь, собственно причиной такого дефицита.

Основная доля ответственности за работающих бедных в России возложена на государство, поскольку именно оно устанавливает правила функционирования рынка труда. Проблема работающих бедных заключается в отсутствии реальных реформ в производственной сфере. Государство должно взять на себя ответственность в области финансовой и промышленной политики, чтобы развивались предприятия и выросла заработная плата.

Государство, определяя правила функционирования цивилизованного рынка труда создает перспективы развития для всего общества. Кроме прямого регулирования промышленной сферы необходима долгосрочная стратегия развития трудовых ресурсов. Она позволила бы населению строить долговременные планы относительно своей профессиональной деятельности.

В этой области важными задачами являются: во-первых, создание и тиражирование образовательных технологий, позволяющих работающим переучиваться в течение всей трудовой деятельности. Рынок труда перенасыщен, но большинство из них рабочие специалисты, которые не прошли переобучение и не соответствуют запросам рынка.

Во-вторых, развитие высокотехнологичных производств, чтобы эффективнее использовался образовательный потенциал рабочих. Очень часто в современном обществе встречается, что люди с высшем образованием работают не по специальности.

В-третьих, создание системы профессиональной ориентации молодежи. Для того, чтобы выйти молодежи на нормальный уровень, необходим устойчивый рынок труда.

Уровень бедности выше среди работающих в малых городах, где одно-два предприятия на весь город и просто невозможно его сменить. Согласно официальным данным, 39% бедных работают на бывших государственных предприятиях [4, С.187]. Производство, использующее устаревшее оборудование и неквалифицированный труд, не может быть эффективным, а заработная плата не может быть высокой.

В современном российском обществе следует уделять большое внимание проблеме работающих бедных. Правительству необходимо принять соответствующие меры, направленные на перспективу, которые позволят в будущем решить проблему работающих бедных.

Литература

1. Овчарова Л. Специфика российской бедности и меры, направленные на ее сокращение http://www.archipelag.ru/authors/ovcharova
2. Делягин М. Кризис создает в России «новых бедных» www.iarex.ru/news/8361.html
3. Величина прожиточного минимума http://www.consultant.ru
4. Горшков М.К. Российское общество как оно есть: (опыт социолог. диагностики) / М.К. Горшков. – М.: Новый хронограф, 2011.

ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Г.Г. Карпова
Саратовский государственный технический университет им. Ю.А. Гагарина

Материалы основаны на исследовании, проведенном в одном из российских регионов, имеющих ярко выраженный полиэтнический состав населения. С учетом противоречивости официального дискурса проблем и перспектив трудовой миграции в России осуществлен анализ ресурсов инклюзивной культуры региональных социальных сервисов в отношении мигрантов и механизмов инклюзии мигрантов в принимающее сообщество.

Contemporary Russian reality is characterized by inconsistency of the official discourse of the problems and prospects of labor migration in Russia, the lack of a clear framework for building a network of social support and the structure of labor migrants from the state and public services and organizations. The authors carried out the analysis of inclusive cultural resources of regional social services for migrants and mechanisms of inclusion of migrants into the host community.

Ключевые слова: трудовая миграция, миграционная политика, инклюзия, эксклюзия, этнические группы

Key words: labor migration, migration policy, inclusion, exclusion, ethnic groups

Общественно-политический дискурс о проблемах трудовой миграции посвящен, как правило, структурным характеристикам трудовой миграции и её макроэкономическим последствиям [1, 2], проблемам безопасности и рисков в связи с постоянным увеличением численности трудовых мигрантов [2-4], изучению практик взаимодействия мигрантов и принимающего сообщества сквозь

призму инклюзии/эксклюзии социальных сервисов, имеющих в повестке дня вопросы учета этнического многообразия [5-7]. Среди ключевых задач Концепции государственной миграционной политики РФ на период до 2025 г. [8] – формирование взаимной толерантности между мигрантами и местным населением, противодействие социальной исключенности мигрантов, пространственной сегрегации и формированию этнических анклавов, а также разработка программ интеграции и реинтеграции мигрантов и членов их семей в РФ. Неизбежность интенсификации миграционных потоков в современном социуме очевидна, как очевидна необходимость создания условий для успешной реализации миграционной политики, основанной на принципах инклюзии.

Исследуемый нами Саратовский регион является весьма привлекательным для трудовых мигрантов: находясь на транспортном пути из Средней Азии, регион выступает «перевалочным пунктом» для продолжения пути в Московскую и Ленинградскую область, Центральную Россию. Как отмечают респонденты (экперты: N=15, представители мигрантов: N=10), многие из мигрантов «*опасаются ехать в мегаполисы и при малейшей возможности остаются работать в Саратовском регионе*». Согласно уведомлениям работодателей за первое полугодие 2012 г. на территорию региона было привлечено 2815 иностранных работников из восьми стран ближнего зарубежья по 76 профессиям (специальностям). В рейтинге основных стран, из которых привлекаются рабочие и специалисты, лидирующие места занимают Узбекистан (2168 человек), Таджикистан (210 человек), Украина (150 человек) и Азербайджан (114 человек) [9]. Однако, эта статистическая картина не будет полной без учета показателей нелегальной трудовой миграции, но существенные различия экспертных расчетов, приблизительных оценок объемов незаконной миграции и данных независимых исследователей делают их несопоставимыми. При этом провозглашенный с высоких трибун принцип межинституциального взаимодействия при решении проблем легальной и нелегальной трудовой миграции рассеивается в повседневной практике территориальных ведомств. Чиновники в интервью признают факт экономической невыгодности борьбы с нелегалами: *«получается, что депортировать гражданина гораздо затратнее, чем его вклад в экономику нашей области»* (из интервью с представителями территориальных органов министерств). В данном контексте миграция выполняет роль «инвестора» в процветание рынка, но не в человеческий капитал. Речь идет не об «образовании», «квалификации», «здоровье» и иных маркерах человеческого капитала [10], не о социально-экономической взаимозависимости трудового и миграционного потенциалов: дискурсивный акцент – на выгоде монетарной.

Следует признать, что со стороны УФМС области ведется работа по первоначальной адаптации мигрантов в принимающем сообществе, в том числе проведение регулярных занятий с трудовыми мигрантами в местах их временных поселений, организованных наиболее крупными предприятиями-работодателями области. Такие встречи предполагают знакомство с особенностями местной культуры (уроки русского языка, истории России, обучение элементарным правилам дорожного движения), а также правовые и юридические консультации мигрантов. Тем не менее специалисты признают низкую эффективность выездных групп, обозначают данный вид деятельности термином *«разъяснительные работы»,* а целевую аудиторию такого рода «работ» характеризуют исключительно как *«бедных людей»* и *«других»*. В ходе интервью с трудовыми мигрантами было отмечено, что нередко социальные службы, ссылаясь на ошибки в оформлении документов или ограниченность ресурсов службы, в лучшем случае советуют обращаться за помощью и поддержкой к представителям национально-культурных центров, национальных и религиозных общин. Подобные практики латентной дискриминации, которые, как мы считаем, базируются на принципе «нет клиента – нет проблемы», и особенно распространены в отношении мигрантов, не имеющих регистрации по месту жительства либо находящихся на стадии ее оформления. Ситуация усугубляется рядом причин: бюрократическая процедура получения регистрации, слабо обеспеченная информационно и, как правило, не отличающаяся прозрачностью; низкий уровень грамотности, слабое знание русского языка среди мигрантов, отсутствие информированности о своих правах на социальные услуги.

По мнению лидеров общественных организаций, принявших участие в исследовании, нелегальность трех четвертей трудовых мигрантов вынужденная и во многом обусловленная российскими правилами жизни. Даже тот мигрант, который имеет патент на трудовую деятельность, право въезда в страну не защищен от «*репрессивно-административного контроля*», «*прессинга*», «*официальных и неофициальных поборов»* со стороны органов правопорядка и служб ФМС. Определенные формы дискриминации и социально-экономических рисков, с которыми сталкиваются мигранты, повышают уровень их адаптивности за счет поиска новых практик «самоинклюзии» и использования ресурсов гражданского общества. В области подобный ресурс составляют Общественный совет при Уполномоченном по правам человека, национально-культурные общественные объединения, правозащитные общественные организации по поддержке мигрантов и вынужденных переселенцев, религиозные объединения. Одним из ярких примеров действующего механизма интеграции трудовых мигрантов выступает деятельность РОО общественная организация вынужденных

переселенцев, ориентированная на правовую защиту и поддержку мигрантов в области (работает на территории региона с 1995 г.). Наиболее актуальные проблемы, с которым сталкиваются мигранты на территории области: обращение по вопросам предоставления квот для получения вида на жительство и гражданства, проблема легализации на территории Российской Федерации; помощь в трудной жизненной ситуации; трудовые споры; вымогательство; потеря документов; национальные конфликты. По инициативе Ассоциации национально-культурных объединений области совместно с Прокуратурой и УВД на транспорте осенью и весной, в период наиболее интенсивных потоков мигрантов, на железнодорожном вокзале города работает консультационный пункт, где прибывающие и выезжающие из области мигранты могут получить информационную и юридическую поддержку, открыта «горячая линия». Ежедневное дежурство ведут активисты Ассоциации, владеющие узбекским, таджикским, казахским, туркменскими языками.

В данный момент ведется активное обсуждение необходимости создания специальной службы в структуре ФМС области, которая будет осуществлять контроль за миграционными потоками уже на этапе формировании заказа на трудовую миграцию со стороны работодателя; осуществлять сопровождение трудовых мигрантов с места постоянного проживания до пункта назначения; оказывать юридическую и социальную поддержку на протяжении всего срока пребывания в регионе. Таким образом, реализация государственной миграционной политики невозможна без выработки механизмов взаимодействия всех акторов процесса интеграции: органов государственной власти, местного самоуправления, работодателей, учреждений сферы культуры, образования, медицины. Эффективность проводимой политики в отношении мигрантов во многом определяется возможностью общественного контроля со стороны гражданского общества.

Литература

1. Шлыкова Е.В. «Риск» как фактор интолерантного отношения к мигрантам // Социология: 4М. 2010. № 30. С. 151-180.
2. Супян В. Миграция и некоторые аспекты экономической безопасности // Миграция и безопасность России / Под ред. Г. Витковской, С. Панарина. М.: Интердиалект+, 2000. С. 84-108.
3. Панарин С. Миграция в контексте безопасности: концептуальные подходы // Миграция и безопасность России / Под ред. Г. Витковской, С. Панарина. М.: Интердиалект+, 2000. С. 15-54.

4. Кульмухаметов Э.В. Миграция и ее влияние на обеспечение социально-экономической безопасности государства. // Экономические науки. 2010. №11(72). С. 23-27.
5. Marrow H.B. Immigrant Bureaucratic Incorporation: The Dual Roles of Professional Missions and Government Policies // American Sociological Review. 2009. Vol. 74. № 5. P. 756-776.
6. Walsh J. Navigating Globalization: Immigration Policy in Canada and Australia, 1945-2007 // Sociological Forum. 2008. Vol. 23. № 4. P. 786-813.
7. Morawska E. Research on immigration/ethnicity in Europe and the United States: a comparison // The Sociological Quarterly. 2008. № 49. P. 465-482.
8. .Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. (Проект) Доступно по адресу: http://opora.ru/upload/iblock/969/9697f337b3e9bad0f86a2ccbdb12ae74.pdf
9. Привлечение и использование иностранной рабочей силы на территории Саратовской области. Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области. Саратов, 2012.
10. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, 2003.

БИЗНЕС И МИССИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ[1]

С.Г. Климова
Институт социологии РАН

Предлагаются признаки социального предприятия и описываются типы социокультурных проектов, реализуемых на таких предприятиях. Делается вывод о том, что успешная бизнес-стратегия возможна там, где бизнес и социальная миссия существуют в комплекте, дополняя друг друга. Описываются разновидности сосуществования бизнеса и принятых им социальных задач.

The article describes the characteristics of a social enterprise and describes the types of social and cultural projects implemented in such enterprises. The conclusion is that a successful business strategy is only possible where the business and social mission there are complete, complementing each other. Describe varieties of coexistence business and adopted them with social problems.

[1] При реализации проекта используются средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 29.03.2013 № 115–рп и на основании конкурса, проведенного Фондом ИСЭПИ. Руководитель проекта – Петренко Е.С. (ФОМ). В разработке темы принимали участие: Климов И.А.(МВШЭ); Щербакова И.В. (ИС РАН); Иванова И.И.(ФОМ); Кот Ю.А. (ФОМ).

Ключевые слова: социальное предприятие, социокультурный проект, нормы, практики, образцы, комплектность, социальная сеть, социальное новаторство

Keywords: a social enterprise, social and cultural project, norms, practices, examples, completeness, social network, social innovation

Социальное предпринимательство – это бизнес, участники которого так или иначе участвуют в доходах. Социальным его называют потому, что это инициативная деятельность с преимущественно социальными целями, когда прибыль в основном реинвестируется в бизнес и в решение социальных проблем населения либо какой-то его части, а не создаёт прибыль владельцев. Наиболее часто цитируемое определение социального предпринимательства принадлежит Директору Центра развития социального предпринимательства Университета Дюка США, Грегори Дизу: Социальное предпринимательство «соединяет в себе страсть к социальной миссии со свойственной бизнесу дисциплиной, инновацией и решительностью» [1]. К сожалению, это, как и большинство других определений социального предпринимательства, скорее метафорический образ, чем эмпирически верифицируемый набор признаков. Поэтому для целей исследования нам пришлось создать своё определение социального предпринимательства, которое не противоречит другим определениям [2, с.9, 15-16], но обобщает их, делает более операциональными.

На наш взгляд, социальное предприятие имеет несколько признаков, которые должны существовать вместе. Это:

1. Предприятие (организация), имеющая юридическое лицо (или быть официально зарегистрированным как ПБЮЛ – предприниматель без образования юридического лица).

2. Бизнес должен давать прибыль, которая частично идет на развитие предприятия; частично распределяется внутри сети участников (пайщиков, совладельцев); частично идёт на социальные проекты и (или) на благотворительность. На каком-то этапе или в какой-то части могут использоваться средства спонсоров или государственной поддержки, но эти деньги не должны быть единственным источником существования предприятия.

3. Вокруг бизнеса складывается сеть социальных контактов. Сеть – это более или менее устойчивое сообщество, в котором контакты с центром сети дополняются горизонтальными контактами. При этом контакты (получение благ) не односторонние, а сетевые, то есть сама сеть мультиплицирует распространение благ. Сеть – это не только поставщики сырья и получатели продукта,

но и разнообразные дочерние структуры, а также партнёры, добровольные помощники и другие акторы, включенные в сферу деятельности предприятия.

4. Социальное предприятие участвует в решении социальных проблем. Отличие социального предприятия от благотворительности бизнеса в том, что проекты социального предприятия не разовые, а более или менее долговременные, прямо или косвенно связанные с основной деятельностью социального предприятия и ориентированные на благополучие социума, в котором существует это предприятие.

5. Социальный предприниматель совмещает позиции предпринимателя и социального новатора, то есть он создаёт правила жизни социума (уставы, декларации, регламенты деятельности) или добивается изменения правил, регулирующих близкую ему сферу деятельности [3, с. 42-43].

Мы проанализировали 15 интервью с собственниками и руководителями различных организаций, которые получили гранты Фонда «Наше будущее» как социальные предприниматели, с тем, чтобы описать этот феномен и, в частности, деятельность этих предпринимателей как социальных новаторов.

Целью нашего анализа было выяснить, как социальный предприниматель взаимодействует с наличными правилами и образцами деятельности, когда он придумывает и реализует идею своего предприятия, чтобы в итоге модернизационный эффект был важен для достижения не только производственных, но и социальных целей; не только для непосредственных участников производства и потребителей продукта или услуги, но и для более широкого сообщества.

Мы обнаружили, что морфогенез социального предпринимательства идет двумя способами: 1 – сначала собственно деятельность, затем идентификация её как социальной благодаря заимствованию концепта. 2 – сначала знакомство с правилами и образцами этого вида предпринимательства, а затем – деятельность. Первый способ чреват ошибками, убытками и потерей темпов развития. Второй способ реализуется, прежде всего, теми, кто решил начать своё дело в социальной сфере, связанной с образованием, здравоохранением и воспитанием. Эти сферы строго регламентируются действующими законами и стандартами, и освоить их «по ходу дела» невозможно, потому что предприятие просто-напросто не будет зарегистрировано, не получит лицензии, если не будет всех необходимых документов, а в дальнейшем – если деятельность не будет в чём-то соответствовать стандартам. Следование стандартам необходимо и тогда, когда при создании организации используется известный бренд.

Предприниматели, реализующие вторую стратегию, демонстрируют большую активность не только в освоении существующих правил и образцов деятельности, но и новаторский подход к этим правилам и образцам. Они чаще

становятся инициаторами экономических, организационных, социальных новшеств. Опрошенные руководители чаще всего работают как институциональные предприниматели [3, с. 44], то есть меняют процедуры деятельности и создают новые образцы в рамках существующих законов и правил. Нам не встретилось случаев, когда предприниматели выступали бы с законодательными инициативами, имели бы разработанные предложения об изменении законов, но соображения о недостатках действующих законов и желательности новых у них, как правило, имеются.

Еще одно проявление новаторства социальных предпринимателей – это творческое освоение образцов. Например, хозяин конно-спортивного клуба «Золотая лошадь» в Камышине, прежде чем начать своё дело, познакомился с работой аналогичных предприятий, но идею комплектности (бизнес плюс социальные проекты) применительно к своему предприятию он придумал сам.

Для директора Центра развития познавательного туризма «Город-музей» в Коломне знакомство с аналогичными проектами в западных странах стало не просто копированием. Образцы стали лишь толчком для раскрытия потенциала города, его истории и сегодняшней жизни. Руководитель последовательно реализует идею живого города-музея, где жизнь идёт не только в часы работы музея, а всегда: художники живут и работают в бывшей коммуналке и здесь же организуют выставки; жители выращивают сады и работают в кондитерском производстве, которое открыто для туристов («Коломенская пастила»); театр-музей принимает зрителей; историки пишут в массовых изданиях о новых открытиях в Коломне, школьники и студенты приходят в музеи работать добровольцами.

Освоение опыта для социальных предпринимателей становится важным направлением работы. Здесь у них часто возникают проблемы, связанные с закрытостью коллег, нежеланием делиться наработками. Логистику решения задач, технологические наработки, внутренние регламенты деятельности бывает подчас легче получить за границей, чем у отечественных предпринимателей.

Исследование позволило выделить феномен, который мы назвали «социально-культурный проект». На наш взгляд, это ключевой момент в идентификации предприятия как социального. Это, с одной стороны, развитие предприятия с опорой на человеческий творческий потенциал как главный ресурс развития и конкуренции. С другой – это принятие некоторой миссии – создание новой ценностной и коммуникативной среды, тиражирование новых форм общежития, оказания социальных услуг. Типы социально-культурных проектов варьируются от самых простых (например, магазин как место общения в Вол-

годонске, предоставление рабочих мест инвалидам на картонно-переплётной фабрике в г. Волжский) до разветвленных, организационно сложных.

Все включенные в выборку предприятия заявлены как социальные, поэтому руководители подчеркивают, что они предоставляют рабочие места социально незащищенным людям (молодым специалистам, студентам, инвалидам). Конечно, само по себе рабочее место для инвалида – уже благо. Но качество этого рабочего места (например, посильная интеллектуальная сложность работы) и отношение к работнику-инвалиду не как к «нагрузке», а как к ценному сотруднику – это особая культурная концепция, которая встречается далеко не везде.

Во втором случае (разветвлённые и организационно сложные проекты) социально-культурная концепция предполагает формирование особого стиля жизни среди людей, так или иначе включенных в сферу деятельности социального предприятия, и создание неких «идентификационных матриц», когда человек осознаёт себя членом сообщества и пространства коммуникаций: профессионального общения и неформальных связей. Во втором случае нам встретилось три типа взаимодействия бизнес-программ и социально-культурных проектов.

1. Бизнес существует автономно, являясь донором для реализации социальных проектов. Здесь выгоды для бизнеса – репутация и создание социальных сетей, которые могут трансформироваться в какие-то новые проекты (производство оборудования для солнечной энергетики и создание школы для русских детей в Хургаде, школы в Московской области – «Светоч», Московская область).

2. Бизнес является основой и центром социального проекта, предметно связан с ним. Здесь функция социальных проектов для бизнеса – как можно полнее реализовать возможности основной цели организации. Например, ученики Академического лицея в Казани в комплекте со знаниями, необходимыми для дальнейшей образовательной карьеры, получают самые разнообразные ресурсы: от навыков научной работы до привычек к активному творчеству и в профессии, и в быту.

3. Бизнес и социальные проекты предметно не связаны, но дополняют друг друга, создавая эмерджентный эффект, который не мог бы возникнуть, если бы бизнес-проект и социальные проекты существовали автономно. Развернутый предпринимательский проект этого типа реализует Центр развития познавательного туризма «Город-музей» в Коломне.

Опыт ряда социальных предприятий позволяет сделать вывод о том, что бизнес в комплекте с развернутыми социальными проектами способен решать многочисленные проблемы поселения в случае его деиндустриализации и соз-

дать прецедент опережающего развития на фоне успешного индустриального развития территории.

Литература

1. Грегори Диз. Смысл социального предпринимательства (The Meaning of Social Entrepreneurship). http://www.bukin.org/k-chemu-stremitsya/sotsialnoe-predprinimatelstvo.
2. Социальное предпринимательство в России и в мире. Практика и исследования /ред.: А.А. Московская М.: Издательский дом Высшей школы экономики. 2011.
3. Ресурсы добровольческого движения. Аналитический доклад по результатам исследований Фонда «Общественное мнение» 2012-2013 гг. М.: ФОМ. 2013.

НОВЫЕ СТРУКТУРЫ В СФЕРЕ ТРУДА (ОРГАНЫ ОПЕКИ)

Т.З. Козлова
Институт социологии РАН

Одной из острых проблем России является социальное сиротство. Детей-сирот берут под опеку их бабушки. В конце 90-х гг. при муниципалитетах были созданы новые структуры в сфере труда – органы опеки, профессионально занимающиеся опекунскими семьями. Численность их составляла 5-7 человек. Как правило, это были люди с педагогическим образованием.

Abandonment of children is a very important problem in Russia. Often orphans are taken into guardianship by their grandmothers. In the 1990-s a new structure was created in the government system of labor and social welfare. The number of employees in a unit was five to seven. As a rule, they had pedagogical education.

Ключевые слова: органы опеки, социальное сиротство, бабушки
Keywords: organs of guardianship, abandonment of children, grandmothers

Одной из острых проблем российского общества является социальное сиротство. По последним данным Федеральной службы государственной статистики России (2012 г.), было выявлено и учтено детей и подростков, оставшихся без попечения родителей, 88522 человека. Две трети из них – социальные

сироты. Это дети-сироты при живых родителях. У одних из них родители лишены родительских прав, других оставили матери в роддомах.

С 90-х гг. XX в. в России развивается институт замещающей семьи, то есть семьи, принявшей ребёнка-сироту на воспитание. Воспитание в замещающей семье имеет четыре формы: опека, приёмная семья, патронатная семья и семейная воспитательная группа.

Опекунская семья – это в большинстве своём (80%) бабушки (дедушки) и их внуки-сироты. В меньшем числе опекунских семей люди берут под опеку чужих детей-сирот. По последним данным Федеральной службы государственной статистики России (2012 г.), из числа детей, оставшихся без попечения родителей, устроены под опекой (попечительством) 43133 ребёнка. Общая численность детей и подростков, находящихся под опекой (попечительством), составляет 336839 человек [1].

В конце 90-х гг. при муниципалитетах были созданы новые структуры – органы опеки, профессионально занимающиеся опекунскими семьями. Численность их составляла 5-7 человек. Как правило, это были люди с педагогическим образованием.

В сентябре 2008 г. введён в действие Федеральный закон «Об опеке и попечительстве»[2]. Он регулирует отношения, которые возникают как с установлением, так и осуществлением, а также с прекращением опеки и попечительства над недееспособными или не полностью недееспособными гражданами.

Согласно закону, под опекой понимается форма устройства несовершеннолетних граждан, не достигших возраста четырнадцати лет, под попечительством – форма устройства несовершеннолетних граждан в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет.

В законе определены задачи и полномочия органов опеки и попечительства, которые являются органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, то есть региона, на территории которого они находятся.

Итак, органы опеки и попечительства являются органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации. Они осуществляют свою деятельность, во-первых, в соответствии с нормативными правовыми актами, во-вторых, во взаимодействии с органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органами местного самоуправления и другими организациями, которые, так или иначе, имеют отношение к детям-сиротам.

Основными задачами органов опеки и попечительства являются:

1. Защита прав и законных интересов граждан, как опекунов или попечителей, так и их подопечных;

2. Надзор за деятельностью опекунов и попечителей;

3. Контроль за сохранностью имущества и управлением имуществом подопечных.

Наряду с задачами закон наделил определил полномочия органов опеки и попечительства. К ним относятся:

1. Выявлять и учитывать несовершеннолетних граждан, нуждающихся в опеке или попечительстве;

2. Обращаться в суд с заявлением о признании родителей несовершеннолетних детей недееспособными;

3. Устанавливать опеку или попечительство;

4. Осуществлять надзор за деятельностью опекунов или попечителей;

5. В случае нарушения настоящего закона опекунами или попечителями отстранять их от исполнения своих обязанностей;

6. Выдавать разрешение на совершение сделок с имуществом подопечных;

7. Заключать договора доверительного управления имуществом подопечных;

8. Представлять законные интересы подопечных в случае, если опекуны или попечители не осуществляют защиты их законных интересов;

9. Выдавать разрешения на раздельное проживание попечителей и их несовершеннолетних подопечных;

10. Оказывать содействие опекунам и попечителям.

11. В случае перемена места жительства подопечного направлять его дело в орган опеки и попечительства по его новому месту жительства.

При решении органом опеки и попечительства вопроса о назначении конкретного лица опекуном (попечителем) ребёнка должны учитываться следующие обстоятельства: а) способность лица к выполнению обязанностей опекуна (попечителя); б) его личные и нравственные качества; в) отношения между ним и ребёнком, нуждающимся в опеке или попечительстве; г) если это возможно – желание самого ребёнка. Кроме того, необходим индивидуальный подход к решению оценки способностей лица к выполнению обязанностей опекуна (попечителя) в каждом конкретном случае с учётом обстоятельств различного характера (возраст опекуна, попечителя, образование, род занятий и т.п.).

В рамках программы года ребёнка в Москве (2007 г.) Институт социологии РАН совместно с Департаментом семейной и молодёжной политики г. Москвы осуществил проект «Опекуны и их подопечные дети в Москве». Руководитель проекта – ведущий научный сотрудник Института социологии РАН, доктор социологических наук Т.З. Козлова.

Объект исследования – опекунская семья г. Москвы. Были опрошены опекуны во всех десяти округах г. Москвы. Случайная выборка. Метод исследования – раздаточная анкета.

Цели исследования: 1. Получить знания об опекунах и их детях в г. Москве. 2. Исследовать взаимоотношения опекуна и ребёнка. 3. Выявить основные мотивы принятия ребёнка под опеку. 4. Узнать, в какой помощи и услугах нуждаются семьи опекунов, чтобы органы опеки и другие организации могли им оказывать постоянную (адресную) помощь.

При проведении опроса органы опеки (при муниципалитетах) оказывали помощь исследователям, то есть в назначенное время собирали опекунов. Руководство Департамента семейной и молодёжной политики г. Москвы попросило включить в нашу анкету два вопроса: 1. «Укажите, чего вам недостаёт для полноценного воспитания ребёнка?»; 2. «Скажите, в каких дополнительных услугах Вы нуждаетесь?». Ответы, которые были получены в результате опроса опекунов, были изучены работниками Департамента и использованы для совершенствования работы с опекунскими семьями.

В ходе исследований (первое в 2007 г.; второе панельное в 2012 г.) мы видели, какую большую помощь ежедневно оказывают новые структуры в сфере труда (органы опеки) опекунским семьям.

Литература

1. Устройство детей и подростков, оставшихся без попечения родителей [Электронный ресурс] URL: http//www.gks.ru/wem/connect/rosstatmain /rosstat/ru/statistics/population/housing
2. Федеральный закон РФ от 30.04.2008 г. «Об опеке и попечительстве»

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА НА СЕЛЕ: СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ В ПРЕОДОЛЕНИИ БЕДНОСТИ[1]

Анн-Мари Сэтре

Центр исследований России и Евразии, Университет Упсалы, Швеция

Н.Н. Ивашиненко

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируется связь между социально-экономическими трансформациями российского села и новыми возможностями в преодолении бедности за счет внедрения социальных инноваций. На основе проведенных исследований обос-

[1] Доклад подготовлен по материалам международного проекта изучения бедности в сельских районах России, а также в рамках деятельности совместной лаборатории ННГУ – ИСЭПН РАН изучения качества жизни населения как основы социального управления.

новывается, что малое локальное предпринимательство может использоваться как инструмент преодоления бедности только при наличии механизма, объединяющего интересы местных органов власти, начинающих предпринимателей и местного сообщества.

The article analyses the connection between the social economic transformation of Russian rural areas and the new opportunities for poverty reduction through the implementation of social innovation. Based on empirical studies, it argues that small local entrepreneurship can be used as a tool for poverty reduction only if there is a mechanism, which can bring together interests of local government, potential entrepreneurs and local community.

Ключевые слова: село, предпринимательство, социальные инновации
Key words: rural area, entrepreneurship, social innovation

Сельские местности во многих странах переживают значительную трансформацию, связанную с оттоком промышленных ресурсов в города и повышением централизации социально-экономических процессов. В результате значительно видоизменяется жизнь социума и структура экономики. Село перестает ассоциироваться с центром агрохозяйственной индустрии и все больше начинает выполнять рекреационные и сервисные функции [1].

Видоизменяется и понятие предпринимательства. После перестройки предприниматели на селе пытались заполнить освободившиеся производственные и торговые ниши, были одними из первых, кто возглавил новые малые формы агропромышленного производства и создавал торговые предприятия. Эта волна развития сельского предпринимательства столкнулась со множеством организационных проблем, связанных как с ограниченностью спроса, так и неразвитостью институциональной среды [2]. Тем не менее, предпринимательство на селе продолжает оставаться важным фактором развития территорий [3, 4].

Одним из залогов выживания предпринимательства, в том числе и на селе является его умением производить и использовать инновации и, в первую очередь, социальные инновации. Теоретические дискуссии о социальных инновациях показывают широту трактовок данного понятия и различие исторических контекстов его применения. Тем не менее, исследователи сходятся во мнении, что социальные инновации являются ответом на быстрые изменения, протекающие в современном мире, выходящие за привычные рамки институционально регулируемых процессов [5,6]. Рыночные ресурсы управления экономическими системами исчерпали себя и столкнулись с экономикой нового типа, в которой социальный ресурс и социальная инновация стали центральными эле-

ментами. Информационная экономика, экономика знаний, экономика ожиданий и эмоций опираются на идею важности человеческих отношений и социальных сетей в развитии современных сообществ.

На современном этапе российское село оказывается более восприимчивым к социальным инновациям, чем городские сообщества. Это обусловлено несколькими различными факторами. Во-первых, исторически российское село обладало культурой, в которой справедливость – ценность социальных отношений (в новой терминологии) ценилась выше экономической эффективности, успеха бизнеса [7, 8]. Исследование, проведенное в Нижегородской области, показывает, что селяне с ностальгией вспоминают прошлые времена, отмечая жесткость современных взаимоотношений и не принимая культа денег. Во-вторых, рост внимания к социальным инновациям на селе обусловлен быстрым истощением промышленных ресурсов и традиционных рынков труда. Вахтовый метод работы становится одним из способов решения материального обеспечения семей, приводящих к еще большему истощению ресурсов местных территорий. В результате потребность в нестандартных социальных решениях растет. В-третьих, в связи с изменением функций села наблюдается появления потока из города в село горожан, приезжающих на отдых и нуждающихся в самых разнообразных сервисах, включая помощь в ведении приусадебного хозяйства.

Основная масса опрошенных селян признает, что «люди с головой живут не плохо», а ресурсы «местных приусадебных хозяйств вполне пригодны, чтобы прокормить семью». Тем не менее, бедность в сельской местности устойчиво ассоциируется с отсутствием постоянной работы и невозможностью дополнительных подработок, чтобы вывести семью на новый уровень благосостояния. Преодоление бедности в сельской местности путем традиционных мер активизации рынка труда заходит в тупик вследствие неразвитости экономической инфраструктуры и сложностей организации занятости населения. Центры занятости не могут предложить безработным адекватных рабочих мест.

В то же время, проведенное исследование показывает, что человеческий потенциал села достаточно высок для создания новых направлений предпринимательства. Однако открытие собственных дел семьями, испытывающими материальные трудности, для преодоления бедности возможно только при внедрении в сельских районах инновационных социальных технологий, базирующихся на принципах партисипаторности.

Партиспаторный механизм как инструмент согласования интересов населения, испытывающего жизненные трудности, органов власти и местного сообщества в борьбе с бедностью способен запустить формирование институциональной среды, благоприятной для развития малого бизнеса [9]. Современные

рыночные условия и состояние государственной поддержки скорее препятствуют возникновению деловой инициативы снизу, чем способствуют ей.

Активное население, даже имеющее желание создать собственное дело, сталкивается с нехваткой стартовых ресурсов, недостаточностью знаний ведения бизнеса и просто нехваткой информации о конкурентной ситуации в районе. В свою очередь местное сообщество демонстрирует весьма противоречивые настроения. С одной стороны, работящие люди пользуются авторитетом и уважением окружающих. С другой стороны, слово бизнесмен, предприниматель зачастую ассоциируется с нечестно нажитым капиталом. Ситуация меняется очень медленно, до сих пор критики малых предпринимателей больше, чем поддержки. Но, тем не менее, появляются первые ростки новых взаимоотношений, когда часть населения начинает поддерживать местных предпринимателей, отмечая, что «лучше покупать товары и услуги у своих, кого хорошо знаешь, кто никуда не уйдет и будет сам исправлять допущенные недочеты». У населения на волне критики к некачественной волне импортных товаров, заполнивших сельские рынки, растет желание покупать «наше», помогать развиваться району.

Таким образом, сельское предпринимательство как инструмент снижения бедности практически не может быть реализовано только на чисто рыночных основаниях в силу слабости традиционной ресурсной базы. В то же время применение инновационных социальных технологий и создание партисипаторного механизма взаимоувязывания интересов различных групп в преодолении бедности могло бы дать толчок местной предпринимательской активности, которая нуждается в сетевой поддержке и развитой институциональной структуре обеспечения малого локального бизнеса.

Литература

1. Kay, R., Shubin, S. and Thelen, T. (2012) Rural Realities in the Post-Socialist Space Journal of Rural Studies Volume 28, Issue 2, April 2012, Pages 55–62
2. Бабаева Л.В., Козлов М.П., Резниченко Л.А, Солодухина Л.Г. Малый бизнес в России: социальные типы и сферы деятельности. Москва: Моск. обществ. науч. фонд, 1993. 77 с.
3. Nikula J., Tchalakov I. (2013) Innovations and Entrepreneurs in Socialist and Post-Socialist Societies, Cambridge Scholars Publishing
4. Sätre Åhlander, Ann-Mari Women and the Development of the Social Economy. The social economy and the economic system – a comparison between the European Union and Russia. – in Magnar Forbord & Tove Stavrum (eds.), Rural and

Regional Development in Northern Periphery, Trondheim, Norwary: Centre for Rural Research, 2000.
5. Dees A. and Wei-Skillern (2004): Scaling Social Impact. Strategies for spreading social innovations. Stanford Social Innovation Review. Spring 2004. www.ssireview.com
6. Nikula J. et.al (2011) Social innovations and social partnerships in Finland, Russia and Lithuania, Kikimora papers, U of Helsinki
7. Рефлексивное крестьяноведение. Десятилетие исследований сельской России / Под ред. Т. Шанина. МВШСЭН, Издательство: Российская политическая энциклопедия, 2002.
8. Lindner P., 2009. Localising Privatization, disconnecting locales – Mechanisms of disintegration in post-socialist rural Russia, Geoforum 38, p. 494-504.
9. «Партисипатроный подход в повышении качества жизни населения». Монография. Под общей редакцией М.Н. Римашевской, Н.Н. Ивашиненко. Москва, Изд-во Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского, 2013. - 268 с. http://www.isesp-ras.ru/publications/ monograph/

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ И ДИВЕРСИФИКАЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ

В.В. Щербина, Е.О. Нечаева
Российский государственный гуманитарный университет

Освещается понятие социальные технологии. Делается попытка разобраться в многообразии представлений о содержании социальных технологий, попытка углубиться в проблематику применения в управленческих науках.

This article is devoted to concept social technologies. In article opinions of different sociologists are given. The given interpretations allowed to go to deep into a perspective of administrative sciences.

Ключевые слова: социальные технологии, управление, результат, организация, деятельность

Keywords: social technologies, admin, strative sciences, result, actions, organization

Представленная статья посвящена выявлению специфики термина «социальные технологии» (в дальнейшем СТ), которую часто связывают с деятельностью практикующих специалистов, представляющих разные поведенческие науки и работающих в разных сферах социальной практики. Хотя речь идет о

термине достаточно популярном и широко используемым, он остается термином с недостаточно четко определенным содержанием, причем перечень разногласий, связанных с пониманием его содержания, постоянно растет.

Широкое распространение термина СТ начинается с работ К. Поппера, написанных им в 40-50е гг. XX в. Поппер определял СТ как любые формы (или способы) применения теоретических выводов, сделанных обществоведами, в практических целях [1]. С начала 70-х гг. термин начинает использоваться обществоведам ряда стран Восточной Европы (М. Марков, Н. Стефанов и др.), откуда и попадает в нашу страну. Хотя в СССР термин начал использоваться лишь с середины 70-х гг. XX в., именно в нашей стране он становится особенно популярным. Именно здесь, в его содержание усилиями социальных философов, академических ученых и практикующих специалистов вносятся достаточно серьезные коррективы.

Отправной точкой для начала процесса внедрения и осмысления термина СТ стала публикация в 1977 г. книги Н. Стефанова «Общественные науки и социальная технология». При определении СТ Стефанов исходил из представлений, что: а) СТ – это разновидность технологии; б) саму технологию следует понимать как специфическую «деятельность», ориентированную на задачу достижения поставленной цели; в) цель должна рассматриваться как ориентир заданных изменений либо состояния социального объекта, либо процесса.

Дальнейшее развитие представлений о содержании термина СТ в стране протекало поэтапно и было связано, как минимум, с двумя факторами. Во-первых, поэтапное приспособление содержания термина к двум, радикально различающимся по социально-экономическим реальностям – советской и постсоветской. Во-вторых, с поэтапным подключением к процессу обсуждения содержания термина СТ все новых групп специалистов социальных дисциплин. Последние представляли: а) разные жанры деятельности (философию, академические науки, социальную практику); б) разные предметные области поведенческих наук. В ходе осмысления и даже переконструирования содержания термина представители каждой из этих групп пытались приспособить термин к специфике своей предметной области, профессии и жанру деятельности.

Первый этап работы с термином датируется временем с середины 70-х до середины 90-х гг. XX в. Над осмыслением термина в тот период работали группа специалистов, включающая социальных философов и академических ученых социальной ориентации (Н. Стефанов, М. Марков, В.Г. Афанасьев, Г.А. Антонюк, Л.Г. Ионин), и специалистов, позиционировавшие себя, как практикующие социологи и психологи. Последняя группа специалистов в советский период сыграла особенно важную роль в процессе осмысления, терми-

на. Их интерес к термину СТ был связан с их постепенным переходом от позиции исследователей и советников к позиции специалистов-практиков, обслуживающих систему управления. Они осознали, что практическая работа по управлению предприятиями в сфере, которую они называли, «социальным управлением», невозможна, если специалисты-практики, не располагают набором стандартизированных, достаточно надежных и легко тиражируемых, инструментальных средств, созданных под стандартные задачи, решаемые в этой сфере. Такие средства должны были, гарантировать их пользователям (при соблюдении заданных предписаний) достижение изначально заданного желательного результата при решении типовой задачи.

Что касается процесса осмысления термина СТ, который шел параллельно с их разработкой и применением, итогами стало не только прочное закрепление к началу 90-х гг. название СТ за этим типом инструментальных средств, применяемых в сфере социального управления, не только популярность этих средств у специалистов практиков, работающих в сфере управления, но и появление первых достаточно серьезных разногласий, связанных с пониманием содержания этого термина.

Второй этап работы с термином СТ выпадает уже на постсоветский период жизни страны, охватывает период с середины 90-х гг. XX в. и продолжается в настоящее время. Рассматриваемый период специфичен тем, что: 1) работа с термином СТ происходит на фоне происходящих в стране радикальных изменений в сферах экономической, политической и социальной жизни; 2) проблему применения СТ теперь начинают соотносить не только со сферой управления, но и со сферой политики; 3) на этот же период в нашей стране выпадают попытки радикального пересмотра представлений о специфике, природе, функциях и задачах, решаемых социальными науками. Кроме того, для этого периода характерно: а) общее снижение интереса (особенно со стороны практиков) к феномену СТ; б) резкое сокращение числа вновь создаваемых СТ, в) появление новых, ранее не существовавших типов технологий, как в сфере политической практики, так и в сферах управления. Явные отличия этого периода по сравнению с «советским» прослеживаются и в структуре специалистов, подключившихся к обсуждению содержания термина на новом этапе. Хотя в числе участников обсуждения термина по-прежнему представлены и философы, и академические ученые, и преподаватели вузов и специалисты-практики, их доли в структуре претерпели серьезные изменения. В составе социально ориентированных управленцев-практиков появилась новая (хотя и немногочисленная) группа специалистов, связанных с управлением предприятиями в условиях рынка (маркетинг, реклама, PR). Здесь начали соз-

даваться (или скорее адаптироваться) новые для страны виды СТ (фокус-группы, разные технологии социального прогнозирования и др.). Все это и предопределило увеличение числа несовпадающих представлений о содержании и функциях и свойствах СТ, разногласий по этому поводу. Иллюстрацией разночтений, существующих по вопросу сущности СТ, может служить перечень кратких определений СТ.

Так, для создателя термина СТ К. Поппера, этот термин – фактически метафора. Он вводится для обозначения любого вида деятельности, если она связана с использованием положений социальной теории в сфере практике [1]. Близок к этой позиции Н. Стефанов. Он тоже рассматривает СТ как практическую деятельность, причем как деятельность, напрямую связанную с целенаправленным изменением социальных процессов в обществе, где изначально заданная цель рассматривалась с точки зрения заданного желательного ориентира изменения [2].

Иной взгляд на СТ типичен для М. Маркова. СТ для него – это не сама деятельность, осуществляемая в рамках социальной практики, а форма (или способ) организации и технологизация этой деятельности. Социальная же специфика СТ, по его логике, обусловлена тем, что она направлена на совершенствование социального объекта или на коррекцию его поведения. [3]

Для Т.М. Дридзе, СТ – это тоже инструментальное средство, причем средство, применяемое для решения типовых задач, возникающих в сфере социально-проектной деятельности. Его специфику она связывала с решением выработкой эффективных образцов решения социальных проблем. Социальную же специфику СТ она видела в том, что этот тип средств связан с решением собственно социальных проблем [4].

Еще нагляднее несовпадения позиций по вопросу о сущности СТ просматриваются по частным вопросам. К таковым можно отнести вопрос о том, что является объектом воздействия СТ и на достижение каких результатов они ориентированы? Для одних специалистов объектом воздействия СТ являются социальные процессы и социальные отношения, итогом же таких воздействий выступают их изменение или корректировка в соответствии с изначально заданными социальными ориентирами. Для другой группы специалистов объектом воздействия выступают не процессы или отношения, а виды человеческой деятельности, а итогом применения СТ является обеспечение заданного уровня эффективности или оптимизация этих процессов.

Хотя активность в сфере разработки видов СТ в последние десятилетия заметно снизилась, сами эти средства, а также термин СТ достаточно активно используются и сейчас отечественными специалистами. Однако, надо признать

и то, что согласие по поводу о содержания термина СТ, существующего в стране уже почти 40 лет, до сих пор не достигнут, перечень же позиций, по которым прослеживаются разногласия в его понимании, постоянно растет.

Литература

1. Поппер К.Р. Открытое общество и его враги. М., 1992. Т. 1,2.
2. Стефанов Н. Общественные науки и социальная технология. М., 1977.
3. Марков М. Технология и эффективность социального управления. М., 1983.
4. Дридзе Т.М. Прогнозное проектирование в социальной сфере как фактор ускорения социально-экономического и научно-технического прогресса: теоретико-методологические и технологические аспекты. // Теоретико-методологические проблемы социального прогнозирования. М., 1986.

ВЫСТУПЛЕНИЯ

СТРАТИФИКАЦИЯ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ КАК ФАКТОР УСИЛЕНИЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Е.Р. Ахметшина

Ульяновский государственный технический университет

Массовизация высшей школы, рост конкуренции внутри системы высшего профессионального образования, коммерциализация и регионализация института ВПО определяют дифференциацию внутри профессиональной группы «преподаватели вузов». Процесс стратификации вузов усиливает эту дифференциацию и углубляет кризис профессиональной идентичности в среде научно-педагогических работников высшей школы.

Massovization of the higher school, competition growth in higher education system, commercialization and regionalization of VPO institute define differentiation within the professional group «university professors». Process of stratification of higher education institutions strengthens this differentiation and deepens crisis of professional identity among scientific and pedagogical employees of the higher school.

Ключевые слова: стратификация высших учебных заведений, научно-педагогические работники, трансформация высшей школы

Keywords: stratification of higher educational institutions, scientific and pedagogical employees of the higher school, transformation of the higher school

За последние пятнадцать лет институт высшего образования претерпел существенные изменения, которые вносили и вносят коррективы в положение и самочувствие профессорско-преподавательского состава. Окончательно сложился сектор негосударственного высшего образования, в практику государственных вузов прочно вошли формы платного и дистанционного обучения, Россия присоединилась к Болонскому процессу и перешла на уровневую систему подготовки кадров высшей квалификации, введен ЕГЭ как форма аттестации знаний абитуриентов. Эти вопросы активно обсуждаются в научной среде социологов, экономистов, экспертов в сфере образования. Целью данного материала является описание еще одного процесса, происходящего в высшей школе – *феномена стратификации российских вузов* в контексте его влияния на положение научно-педагогических работников.

Представленные выводы опираются на анализ статистических данных Росстата и НИУ ВШЭ, вторичный анализ всероссийских исследований положения преподавателей высшей школы, обзор экспертных оценок процесса стратификации высшей школы и на результаты ряда авторских количественных и качественных социологических исследований в 2009-2013 гг.

Под *стратификацией высших учебных заведений* мы понимаем иерархическую систему неравенства, отражающую структуру современной высшей школы. Основные ее предпосылки сложились в 2000-2010 гг., когда развитие российской высшей школы пошло по пути *углубления «дифференциации»* между образовательными учреждениями ВПО в зависимости от экономического потенциала вуза, платежеспособного спроса населения, качества предоставляемых образовательных программ. После 2008 г. российская система профессионального образования попала под влияние серьезных перемен, обусловленных, помимо демографического спада, еще и финансовым кризисом. Негативные последствия этих воздействий изменили траекторию развития системы высшего образования в России и ускорили процесс *реструктуризации учреждений* ВПО [1, с. 389-392]. Численное соотношение современных российских вузов по категориям выглядит следующим образом (рис. 1).

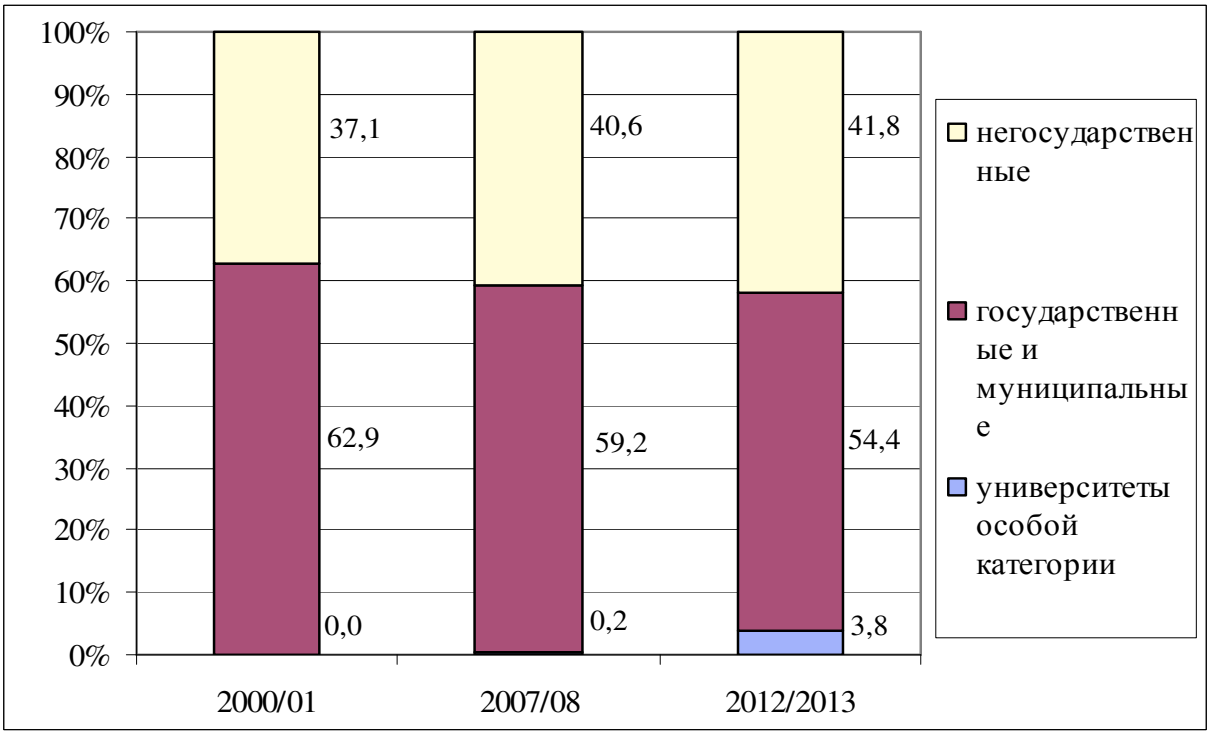


Рис. 1. Долевая структура современных российских учреждений высшего профессионального образования по категориям (в %, на начало учебного года) [2]

Результатом дифференциации образовательной структуры за последнее десятилетие стала *многомерная стратификация высших учебных заведений*. Во-первых, в результате введения ряда законодательных норм произошло разделение внутри высших учебных заведений сразу по нескольким измерениям: по уровню подчинения, по объему правоспособности, по категории, в результате чего сформировались непересекающиеся группы вузов, выделяемые по разным критериям. Во-вторых, высшие учебные заведения одной группы имеют схожие условия развития, при этом меры финансового, научного, учебного регулирования в разных категориях вузов различаются, что определяет неравный доступ вузов разных категорий к ресурсам, в первую очередь государственным.

Стратификационную структуру института высшего профессионального образования России мы представляем следующим образом (рис. 2).

Существенное усложнение внутренней структуры системы высших учебных заведений оказывает значительное влияние на состояние института высшего образования в целом, положение каждого конкретного вуза, положение и самочувствие его профессорско-преподавательского состава. В то же время изучению этого процесса социологами не уделялось должного внимания.

Рис. 2. Одномерная стратификация высших учебных заведений РФ *(разработано автором)*

Процесс дифференциации системы высшего профессионального образования по линии «массовое – элитное» был поднят в научной литературе в 2006 г. на основе результатов исследования Независимого института социальной политики совместно с Левада-Центром [3]. Ряд современных исследований Института развития образования НИУ ВШЭ под руководством И.В. Абанкиной посвящен вопросам экономической стратификации вузов в условиях бюджетной реформы [4]. В выводах исследователей Института развития образования ВШЭ выявляется переход «рынка высшего профессионального образования» от расширяющегося к сжимающемуся рынку, в результате чего сильные вузы, имеющие многопрофильную специализацию и диверсифицированную стратегию, притягивают к себе сильных абитуриентов, обеспечивают набор бюджетных студентов, привлекают абитуриентов на платные места. В этих условиях, по мнению исследователей НИУ ВШЭ, основной вектор развития высшего образования закономерно связан с оптимизацией структуры вузов, диверсификацией источников финансирования высшей школы и изменением системы управления высшим образованием.

Предназначение элитных российских вузов – осуществление исследований по приоритетным научным направлениям и подготовка кадров в соответствии с мировыми стандартами. В реальности мы наблюдаем, что процесс создания федеральных и национально-исследовательских университетов связан с серьезными организационными изменениями внутри вузов. Механическое смешение разных по уровню достижений, традиций, культур учебных учреж-

дений в мегакомплекс под названием «федеральный университет» ведет к жесткой конкуренции – структурной, кадровой, финансовой. Это означает повышение требований к профессорско-преподавательскому составу этих вузов по показателям результативности профессиональной деятельности.

На основании анализа статистических данных прослеживается, что целевая поддержка ведущих университетов страны с 2009 г. является одним из приоритетных направлений государственного развития высшей школы. Дополнительно распоряжением Правительства РФ от 29.10.2012 г. № 2006-р утвержден План мероприятий по развитию ведущих университетов, предусматривающих повышение их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров, разработан план вхождения этих вузов в мировые рейтинги. Поэтому, с другой стороны, научно-педагогические кадры элитных российских вузов находятся в приоритетном (по отношению к сотрудникам вузов «без категории») положении по уровню материальной мотивации, социальному статусу и перспективам профессионального развития и карьерного роста.

Противоречие заключается в том, что по мнению экспертов, как вся система высшего профессионального образования остается не ориентированной на развитие инновационной сферы, так и ее «инновационное ядро» никак не отражается на инновационной активности вузов, несмотря на все усилия по стимулированию такой активности со стороны Минобрнауки РФ [5; с. 8, 92]. В результате ведущие российские вузы не занимают ведущие позиции в международных рейтингах университетов, национальные исследовательские университеты не являются методическими и научными центрами для учебных заведений высшего профессионального образования в своих округах.

В то же время страта массовых вузов, в большинстве, представлена государственными учебными заведениями, которые нацелены на социально-экономическое и социокультурное развитие регионов РФ. Государственные бюджетные образовательные учреждения строят свою работу на основе единых государственных образовательных стандартов и типовых образовательных программ. Реструктуризация, начавшаяся в 2010 г., коснулась именно этой страты учреждений ВПО: в процессе реорганизации их число уменьшилось. Конечной целью процесса стратификации вузов должна стать оптимизация системы за счёт объединения финансовых, материально-технических и организационных ресурсов. В реальности массовые российские вузы при отсутствии целевой финансовой государственной поддержки должны самостоятельно изыскивать ресурсы, чтобы соответствовать требованиям эффективности в новом образовательном пространстве.

Таким образом, в результате дифференциации вузов фактически происходит наделение вузов разными ресурсами – материально-техническими, интеллектуальными, кадровыми, что напрямую влияет на изменение их статуса и функций, следовательно, конкурентоспособности как организации, оказывающей образовательные услуги и являющейся местом трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава. Пока нет общественного и экспертного консенсуса по этим вопросам, оптимизация структуры вузов вызывает протестные настроения и сопротивление изменениям как со стороны профессионального сообщества, так и со стороны общества и работодателей.

А такие явления, как массовизация высшей школы, рост конкуренции внутри системы высшего профессионального образования, коммерциализация и регионализация высшей школы наряду с поляризацией университетов, усиливают складывающуюся дифференциацию внутри профессиональной группы «преподаватели вузов» и углубляют кризис профессиональной идентичности. Отстраненность преподавательских кадров от процесса реформирования отрасли усиливает неопределенность положения преподавателей вузов массовой страты и снижает их готовность участвовать в модернизации высшей школы.

Литература

1. Абанкина, И.В. Реструктуризация высшего образования в современной России. / И.В. Абанкина, Т.В. Абанкина, Л.М. Филатова // Сборник докладов. – М.: ИНИОН РАН, 2012. – С. 384-392.
2. Расчеты автора по «Образование в Российской Федерации»: 2012: стат. сб. – М.: НИУ ВШЭ, 2012. – 444 с.
3. Социальная дифференциация высшего образования / Отв. ред. С.В. Шишкин. – М.: Независимый институт социальной политики, 2005. – 384 с.
4. Экономическое положение вузов в условиях бюджетной реформы, повышения автономии и введения ЕГЭ / И.В. Абанкина, Т.В. Абанкина, Е.А. Николаенко и др. – М. : Изд. дом Гос. ун-та – ВШЭ, 2010. – 208 с.
5. Беляков, С.А. Российское высшее образование: модели и сценарии развития / С.А. Беляков, Т.Л. Клячко. – М.: ИД «Дело» РАНХиГС, 2013. – 316 с. – URL: http://www.hse.ru/pubs.html

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛИЗАЦИИ РАБОЧИХ В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ КОММУНИКАЦИЙ

А.П. Бафанов, В.П. Козырьков
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Современные социальные коммуникации изменяют институты и механизмы социализации различных социальных групп в том числе рабочих. В тезисах показано, что в настоящее время важно преодолеть коммуникационную и социальную изоляцию рабочих в социальных сетях.

Modern social communications change the institutions and social differentiation mechanisms of various social groups including the working class. The theses show that it is necessary to overcome both communicative and social isolation of workers in social networks.

Ключевые слова: рабочие, социализация, социальная сеть, средства массовой коммуникации, Интернет, социальная открытость

Key words: workers, socialization, social network, mass media, Internet, social openness

Современные средства коммуникации (Интернет, мобильная связь, кабельное телевидение и др.) существенно изменили процесс социализации не только личности, но и социальной группы. Однако социализация различных социальных групп в этих условиях происходит по-разному. Для одних социальных групп (например, для интеллигенции) обогащение коммуникационных связей приводит к усилению процесса социализации. Но в социализации других социальных групп происходит замедление процессов или их свертывание. Проблему неравного социального воздействия новых коммуникаций можно рассмотреть на примере социализации рабочих.

Отметим некоторые общие моменты. Обмениваясь информацией различного рода, групповые участники социальных коммуникаций, во-первых, обладают возможностью выбора среди широкого спектра социальных норм и ценностей, транслируемых в коммуникационной среде; во-вторых, сами становятся источником новой социальной информации (блоги, форумы, сети и др.), воздействуя на других участников коммуникационного процесса; в-третьих, новые средства коммуникации выполняют рекреативную и релаксационная роль, погружая пользователя в близкую и приятную для него информационную среду. В-четвертых, коммуникационная среда превращается в сферу самореализации

личности, поскольку требует от пользователя творческого к себе отношения и развития интеллектуальных способностей, взаимодействовать с определенными интересующими его по тем или иным причинам индивидами и оригинально выражать себя в общении с ними. Все больше набирает силу тенденция к тому, чтобы массовая коммуникации в процессе обсуждения ценностей представляла в объективной реальности новое: новые знания, новые представления о мире и человеке, новые ценности и их значимость для него. Тиражирование этого нового становится мощным мотивом привлечения к диалогу все новых его участников, формирующихся в качестве субъектов модернизационных процессов.

Обратим внимание на социализирующую роль Интернета в рабочей среде как самого массового средства массовой коммуникации, на основе которого возникают социальные сети. В профессиональной сфере в целом социальные сети являются одним из обязательных средств оперативного обмена информацией. Социальные сети относятся к технологиям, которые используются для обмена информацией, способствуют генерации обсуждений различных тем и дают возможность выстраивать межличностные отношения, в том числе сайты социальных сетей. По данным Mail.ru, аудитория «ВКонтакте» составляет 52,7 млн. человек, что делает данную социальную сеть самой массовой в России. Кроме этой сети популярны: Мир Mail.ru, Одноклассники, Facebook, VK, LinkedIn, Twitter, Skype, Tumblr, YouTube, Flickr, Instagram и др. Некоторые из них имеют свои коммуникационные платформы или платформы видео- и фотосервисов.

Нами было проведено исследование по выявлению социальной активности рабочих в самой популярной в России социальной сети – «ВКонтакте». Среди существующих сообществ в данной социальной сети было выявлено всего лишь 85 сообществ рабочих, по сравнению с сообществами менеджеров их – 7679. Численность участников сообществ рабочих в десятки раз меньше числа участников сообществ менеджеров. Так, например: группа «Молодежь рабочих профессий» г. Самара – 4 чел., группа «Люди рабочих профессий объединяйтесь!» г. Волгоград – 6 чел., группа «Совет рабочей молодежи» г. Тула – 213 чел., самой многочисленной группой является «рабочая молодежь Челябинской области» г. Челябинск – 539 чел., а группа «Всероссийский клуб PR-менеджеров и журналистов» состоит из 12184 чел., что в 90 раз превышает численность сообществ среди рабочих.

Казалось бы, такие показатели отражают низкую социальную активность рабочих. Однако анализ показывает, что проблема не только в этом. Во-первых, специфика функциональных обязанностей рабочих профессий исключает использование компьютера на рабочем месте, поэтому рабочий может входить в Интернет только дома. Во-вторых, за пределами рабочего места рабочие стара-

ются не говорить открыто о своей профессии, так как она считается непрестижной. В-третьих, в Интернете проблема положения рабочих обсуждает очень редко, что отражает низкий уровень активности публикаций научной литературы о рабочих. Все эти факторы негативно влияют на характер коммуникации в сети и взаимодействие рабочих с другими социальными группами как в социальных сетях, так и в общественной среде путем прямого общения. Этим самым коммуникационная активность рабочих отличается от активности в области коммуникаций в других социальных группах. Если даже рабочие входят в Интернет, часто они остаются пассивными в использовании новых коммуникативных инструментов. В результате рабочие оказываются не только в определенной информационной изоляции, но и в изоляции социальной, что приводит к снижению уровня их социализации, поскольку институты социализации в настоящее время действуют через Интернет и формирующиеся на их основе социальные сети.

Между тем, в отличие от рабочих, в социальной группе офисных работников противоположная проблема: усиление активности в различных сетях за счет своего рабочего времени. Согласно исследованию агентства Ipsos, 34% компаний России запрещают сотрудникам пользоваться социальными сетями на работе, а в 29% случаях запрещено пользоваться сервисами микроблогов. По информации РИА «Новости», российские показатели в этом вопросе никак не отличаются от общемировых, и в среднем на планете 30% компаний блокируют или ограничивают доступ в соцсети своим работникам. Около 40% респондентов по всему миру считают, что соцсети способствуют более эффективному взаимодействию с коллегами, а 31% сотрудников готовы тратить на рабочее использование этих сервисов собственные деньги. В России 70% специалистов отмечают рост продуктивности работы от использования соцсетей.

Таким образом, однозначного мнения по данному вопросу нет. Что касается группы рабочих, то тут позиция не вызывает сомнений: рабочие не имеют возможности входить в Интернет на рабочем месте в силу специфики его работы, которая не связан с использованием компьютера. Возможно, что это один из новых признаков процесса социализации рабочих, которым они отличаются от социализации других социальных групп. Однако это нисколько не должно ущемлять права рабочих на использование социальных сетей в нерабочее время, для чего необходимо создавать условия на промышленных предприятиях и в Интернете. Такой подход будет способствовать социализации рабочих в профессиональном и социокультурном направлениях, повышая престижность рабочих профессий среди пользователей Интернета и участников различных социальных сетей. Важно подчеркнуть, что социальные сети становятся все более значительной частью нашей жизни, создавая новый, более открытый образ

мышления, необходимый для повышения культурного и профессионального уровня рабочих. Говоря о влиянии на человека социальных сетей, необходимо отметить их информационную и просветительскую роли. Как отмечается в литературе, «работники, которые активно используют возможности соцсетей, в конечном счете, могут достигнуть больше обычного «социально закрытого» работника. Как отмечается в литературе, для этого они имеют возможность получить больше полезной информации, а также наладить контакты с наиболее активными и полезными для компании людьми или даже возглавить те или иные общественные движения и группы» [1]. Это мнение не единственное. Возникла тенденция к развитию участия предприятий в работе сетей. «Многие крупные компании, – отмечает один из участников дискуссии по этой проблеме, – инвестируют сегодня в создание корпоративных сетевых сообществ, стараясь вовлечь в них максимальное количество своих сотрудников» [2]. Полагаем, что в этот новый процесс нужно активно вовлекать и рабочих. Процесс модернизации современной российской промышленности невозможен без рабочих нового типа, имеющих социально открытый способ мышления, разбирающихся в новых коммуникационных технологиях и способных умело использовать передовую технику в производственном процессе.

Литература

1. 44% компаний ограничивают право своих сотрудников пользоваться социальными сетями. – URL: http://uniofweb.ru/analytics/746/ #full_version (дата обращения: 26.08.2014).
2. Российские работодатели чаще европейских запрещают пользоваться социальными сетями в рабочее время. – URL: http://www.vedomosti.ru/career/news/2301616/rossijskie_rabotodateli_chasche_evropejskih_zapreschayut (дата обращения: 12.09.2014).

СТЕПЕНЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРАТЕГИЙ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ

А.А. Варызгина

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Материалы посвящены изучению эффективности повышения жизненного уровня семей, находящихся в непростой жизненной ситуации. Для анализа ис-

пользованы результаты исследования, проведенного в Нижегородской области совместно НИЦ ЭОН и университетами ННГУ, Глазго и Упсала.

This paper tries to evaluate strategies of improving of living standards of families in a hardship. The paper is based on the results of international project of universities of Uppsala (Sweden), Glasgow (UK), NNGU in collaboration with research center “EON”.

Ключевые слова: стратегия повышения, семьи с детьми

Key words: overcoming strategies, standard of living, young families with children

Проблема бедности и ее преодоления, выработка эффективных стратегий ее преодоления последние 20 лет признаются приоритетным направлением социальной политики [1, 2]. Важным аспектом является выработка продуктивных моделей социально-экономического поведения, успешных стратегий повышения уровня жизни в результате собственной активности населения, активизации и повышения эффективности собственных усилий малообеспеченных семей, реализации индивидуальных ресурсов [2].

Основываемся на результатах исследования «Партисипаторный подход к снижению бедности: ситуация с малых городах России», проведенного в 2012 г. в малом городе Нижегородской области (Павлово) международным коллективом в составе кафедры экономической социологии ННГУ, НИЦ ЭОН, коллектива ИСЭПН РАН под руководством академика РАН Н.М. Римашевской, проф. Р. Кей (университет Глазго, Великобритания), А.-М. Сэтре (университет Упсалы, Швеция). В ходе исследования было опрошено 500 домохозяйств по выборке, репрезентирующей население города; проведено 17 интервью с экспертами, представляющими органы местной власти, социальной защиты населения, образования, здравоохранения, НКО и церковь; 18 глубинных интервью с представителями семей, испытывающих жизненные трудности.

Выбор путей повышения уровня жизни семьи, находящейся в непростой жизненной ситуации, во многом зависит от ресурсов адаптации, которыми располагают члены семьи [3]. Семья, ставящая перед собой задачу повышения своего жизненного уровня, в условиях существования множественности моделей социального поведения мобилизует все имеющиеся у ее членов семьи индивидуальные ресурсы [2]. В зависимости адаптационных возможностей членов семьи, от наличия и уровня развития ресурсов и удачности их комбинации выстраивается стратегия повышения жизненного уровня семьи.

О степени эффективности усилий, предпринимаемых семьями в процессе преодоления жизненных трудностей, можно судить по изменению уровня благосостояния семей. Рассмотрим две противоположные по характеристикам группы семей: семьи, материальное положение которых изменилось за последние 5 лет в лучшую сторону (28%), и группу семей, материальное положение которых за последние 5 лет ухудшилось (22%). Выделенные группы семей, как показывают результаты исследования, используют разные стратегии преодоления жизненных трудностей.

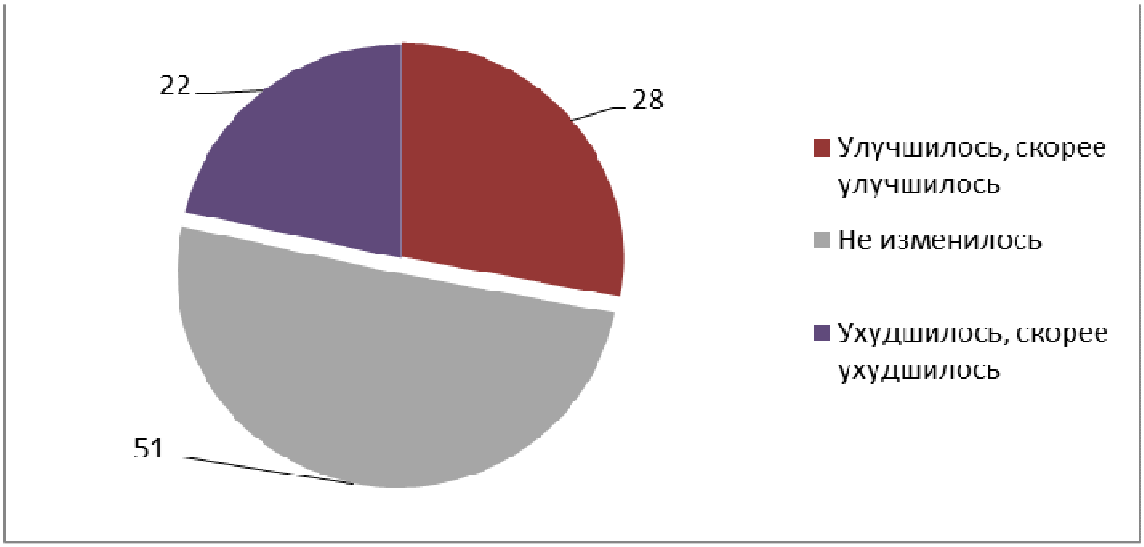


Рис. 1. Изменение материального положения семей за последние 5 лет, %

Члены семей, отметивших повышение материального благосостояния семьи за последние 5 лет (чаще всего это семьи со средним уровнем дохода и обеспеченные семьи), отличаются высокой трудовой мобильностью: они постарались сменить место работы (50%), приложили усилия для повышения своего профессионального и образовательного уровня (внутренний капитал человека) (22%). Представители этой группы склонны сосредоточивать свои усилия на одном направлении, основной работе, повышении квалификации, что обеспечивает им дальнейший карьерный рост и повышение уровня дохода. Гораздо реже представители этой группы склонны искать дополнительные заработки или менять профессию, предпочитая использовать уже имеющиеся профессиональные навыки. При такой позиции установление новых социальных связей, знакомство с полезными людьми, а также наращивание информационного капитала, получение новой, важной для них информации, позволяет им увеличивать доходы и в сочетании с разумной экономией позволяет им повышать мате-

риальное благосостояние семьи, не обращаясь за помощью к родственникам, а также государственным и общественным организациям.

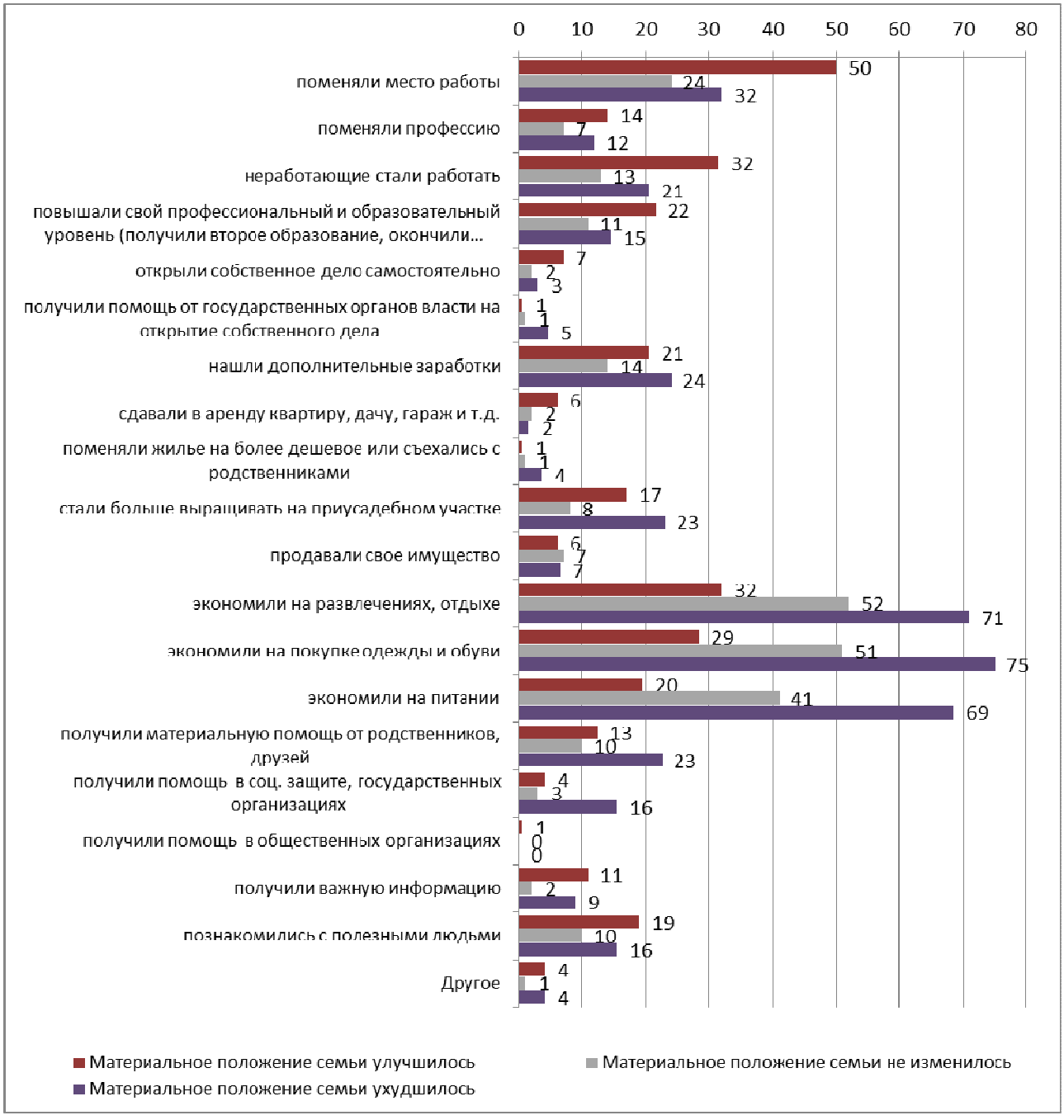


Рис. 2. Реализуемые стратегии группами семей, %

Информация является важным нематериальным адаптационным ресурсом для улучшения социальных и финансовых позиций семьи [2], так как обеспечивает эффективное управление другими ресурсами. Однако, возможность эффективно использовать полученную информацию присуща в основном более обеспеченным семьям. Малоимущие семьи (более подробно об этом будет ска-

зано ниже) имеют меньше возможностей эффективно использовать имеющуюся у них информацию.

Организация собственного бизнеса не входит в число распространенных стратегий семей, направленных на улучшение их материального благополучия [4]. Однако, прослеживается четкая тенденция: предприниматели, начавшие свое дело самостоятельно без помощи со стороны государства, чаще оказываются успешными, чем предприниматели, организовывавшие бизнес на полученную для этих целей помощь со стороны государства.

Члены семей, отметивших ухудшение своего материального положения за последние 5 лет (чаще всего это малоимущие и бедные семьи), придерживались в этот период другой тактики. Их доминантной стратегией является стратегия экономии на одежде и обуви (75%), на питании (69%), развлечениях и отдыхе (71%). Активность в области трудовой деятельности, бесспорно, присутствует у представителей данной группы, но это лишь один из способов (не основной) борьбы с финансовыми затруднениями наравне с работой на приусадебном участке (особенно это справедливо для тех семей, чье материальное положение сильно ухудшилось за последнее время). Трудовая активность этой группы более хаотична: они меняют основное место работы, ищут дополнительные заработки, но не стремятся повысить уровень профессиональной компетенции, что в результате не дает желаемого повышения уровня доходов.

Материальное положение семей этой группы сильно зависит от помощи со стороны родственников, друзей (23%), в меньшей степени от финансовой поддержки государственных структур (16%) (значимость этого вида помощи более значимо для наименее обеспеченных, 24%). Прирост социального и информационного капитала для малообеспеченных семей не имеет, как правило, столь позитивного экономического эффекта, как для обеспеченных и преуспевающих семей: несмотря на то, что они также получали важную информацию, познакомились с полезными людьми (социальные связи являются важным адаптационным ресурсом [5, 6], особенно при трудоустройстве [7], это не оказало существенного влияния на материальное положение семьи. Исключение в данном случае составляют семьи, проживающие за гранью бедности (с уровнем дохода менее одного прожиточного минимума на человека): для них полученная информация (возможно, информация о государственной поддержке, на которую семьи имеют право по уровню дохода) и знакомство с полезными людьми сыграли важную роль и позволили повысить материальное положение семьи.

Низкие стартовые возможности и вместе с тем низкий уровень активности, направленный на повышение своей конкурентоспособности, приводит к тому, что семьям при достаточно высоком уровне трудовой активности не уда-

ется повысить свое материальное положение, преодолеть трудную жизненную ситуацию. Стратегии выживания, которые используют малообеспеченные семьи для улучшения своего материального положения, более разнообразны, чем стратегии более обеспеченных семей [1, с. 208]. Однако, нужда, постоянная необходимость «латать дыры» семейного бюджета не позволяет малообеспеченным семьям реализовывать успешные стратегии преуспевающих семей и приводит к тому, что их финансовое положение продолжает ухудшаться.

Помощь со стороны государства должна заключаться не только в материальной поддержке малообеспеченных семей, но и в помощи в повышении профессионального уровня работоспособных членов семьи, что повысит их конкурентоспособность на рынке труда и, следовательно, приведет к повышению материального положения семьи.

Литература

1. Тихонова Н.Е. Бедные: образ жизни и стратегии выживания // Куда идет Россия?... / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: Дело, 1998. С. 200-209.
2. Адаптационные стратегии населения / Коллективная монография. Под. ред. д.э.н. Е.М. Авраамовой; Санкт-Петербург, 2003. 196 с.
3. Варызгина А.А. Молодые семьи с детьми: стратегии выживания // Материалы международной научно-практической конференции «Молодежь как ресурс регионального развития», ГОУ ВПО «Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского», ГОУ ВПО «Вятский государственный гуманитарный университет», 27-28 октября 2011 г., г. Киров. С. 350-352.
4. Проблемы и перспективы использования партисипаторного подхода для повышения качества жизни населения \ Монография под общей редакцией академика, членкор РАН Н.М. Римашевской, Н.Н. Ивашиненко, ННГУ, ИСЭПН РАН, Москва – Нижний Новгород, 2013 (в печати) с. 154
5. Теодорович М.Л. Бедность как социальная проблема: стратегический подход: Монография. – Нижний Новгород, 2009. – 452 стр.
6. Градосельская Г.В. Анализ социальных сетей / Г.В. Градосельская // Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата социологических наук. – М., 2001.
7. Тартаковская И.Н. Социальные сети и поведение на рынке труда / И.Н. Тартаковская // Социологический журнал. 2004. № ½. С. 129.

ОБСЛУЖИВАНИЕ КАК ДОМИНИРУЮЩАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА: РОССИЙСКИЕ ПРОБЛЕМЫ

Л.Т. Волчкова, Г.А. Меньшикова
Санкт-Петербургский государственный университет

Излагается теоретический ракурс обслуживания как особой формы организации труда. Обслуживание – основа труда современного общества: оно способствует преодолению отчуждения труда, а также позволяет каждому самореализоваться. В современном демократическом обществе государственные институты контроля за обслуживанием вытесняются общественными. По этому пути идет и Россия, но она еще в самом его начале.

The theoretical perspective of service as a special form of work organization is presented in the article. Service is the basis of labor in the modern society: it helps to overcome the alienation of labor, as well as allowing everyone self-realization. In a modern democratic society, public institutions of control over public service are superseded by public ones. Russia goes along this path as well, but it is still in its very beginning.

Ключевые слова: обслуживание, современная форма организации труда, институты контроля за качеством обслуживания, российские проблемы, метод кейс-стади

Key-words: service, modern form of labor organization, quality service control's institutions, Russian problems, method of case-study

Современное общество характеризуется переходом на новый тип производства – услуги, соответственно в нем доминирует такой тип организации труда, как обслуживание. За рубежом этот феномен хорошо изучен: наука выявила его особенности и на их основе разработала рекомендации по оцениванию качества обслуживающего труда и повышению его эффективности. В России при обилии публикаций суть новой природы труда изучена недостаточно. Еще хуже обстоит дело с воплощением этих знаний в практику управления.

Обслуживание – это особый тип организации труда, при котором производство продукта осуществляется при непосредственном взаимодействии производителя и потребителя. Потребитель (клиент, заказчик) оговаривает свои требования (желания), изначально уточняя их с производителем, ориентируясь на его возможности, советуясь с ним как со специалистом. Далее (часто уже в ходе потребления) он отслеживает в большей или меньшей степени ход произ-

водства, уточняя или изменяя свои пожелания. Уровень оплаты труда, равно как и удовлетворенность потребителя продуктом (услугой) – формируют мотивацию работника.

Бесспорным лидером в изучении услуг был Жан Фурастье, который в своей работе «Великие надежды XX века» (1936 г.), обосновал социальную роль этой сферы. Он показал следующие социальные характеристики обслуживающего труда. Во-первых, безграничность потребления услуг. В отличие от материального производства, услуги, сочетающие в своем потреблении элементы релаксации, самореализации, коммуникации, всегда желанны и приятны. Во-вторых, расширение рынка труда за счет работников, которые вовлекаются в общественное производств из-за более гибкого режима труда в сфере услуг: инвалиды, частично занятые, надомники и т.д. В-третьих, обслуживание – это всегда творческий труд, основано на общении, а оно всегда уникально. Труд в услугах предполагает преодоление вынужденности работы, превращение его в естественную потребность работника как способе его самореализации. Чрезвычайно широкий диапазон услуг: торговля, преподавание, консультирование, лечение, защита правопорядка и т.д. позволяет каждому найти ту сферу, которая ему нравится и в которой он как личность может максимально реализоваться. Труд в сфере услуг становится смысловым наполнением жизни. Более подробно теории сферы услуг изложены нами в ряде публикаций.

Жан Фурастье указал на сложность или негативные проявления сервисного производства: интенцию к потребительству (что в полной мере проявилось в переходе к «обществу потребления») (1), рост издержек сервисного производства. В нем, как правило, доминирует индивидуальное, ручное производство, сопряженное с обязательной затратой времени и сил на коммуникацию производителя и клиента. [1]

С переходом к постиндустриальному обществу показатели развития сервисного производства стали одним из критериев «цивилизованности» государства. Лидером по доле занятости работников в сфере услуг являются США, далее страны Западной Европы и Японии. Россия с 2002 г. также вступила в число стран, где сфера услуг является доминирующим сегментом, однако сырьевая ориентация российского производства приводит к неустойчивости проявления этого критерия. Так, в период кризиса 2008 г., материальное производство опять стало доминировать. В любом случае, уровень занятости в российской сфере услуг составляет примерно 50%, в то время как в США – 70-80%, Японии – 70%, Европе 65-70%.

Важной характеристикой постиндустриального общества является не просто рост численности занятых в нем, но и глубина проникновения отноше-

ний обслуживания в сознание работников, равно как и распространение его на сегменты хозяйствования. Речь идет об изменении природы труда в сфере государственного управления, а также об осознанном понимании роли коммуникации для успеха каждым сервисным работником. Обе тенденции новы для России – изучение их необходимо.

Сервисный характер труда в государственном управлении в западном обществе идентифицируется термином Public Administration, которое предполагает прямое и непосредственное участие населения в принятии управленческих решений, а также в его контроле за качеством и эффективностью работы органов государственной власти и управления. Учебная дисциплина «Public Administration» изложена в сотне учебников, читается во всех университетах и большинстве колледжей, рассматривается как воплощение в сознании людей идей практической демократии.

В нашей стране этот курс читается лишь отдельными вузами. Ученые лишь начинают осмыслять роль населения в контроле за качеством обслуживания государственными службами. Тем не менее передовые практики внедряются, а механизм их реализации постоянно совершенствуется. Назовем их основные проявления. Их немало: перевод ряда министерств в статус агентств, что предполагает усиление их автономности и экономической ответственности за качество и эффективность работы (1); введение стандартов обслуживания – регламентов, которые включают прописанные законом требования по срокам и качеству услуг населению (2); развитие процедуры общественных слушаний, что означает прямое участие населения в выработке законов и актов (3); создание единых центров документооборота, что облегчает и упорядочивает выдачу населению справок и документов (4); введение показателей качества обслуживания как обязательных для планирования и отчетности органов власти и управления (5) и т.д.

Отметим, что этот перечень все же не соответствует всем требованиям демократии. В России практически не уделяется внимания прозрачности и доступности для пользования населением внутренней (внутриминистерской) документации, что принято в США и Западной Европе. Главной причиной, по нашему мнению, приводящей к низкому качеству государственного обслуживания, является отсутствие отчетности руководителей органов власти и управления перед населением. У нас президент страны отчитывается по итогам выполнения бюджетных планов не перед жителями, а перед им же назначаемой Счетной палатой. Отчеты губернаторов регионов только начали внедряться и пока носят декларативный перечень построенных объектов, а не анализ сделанного в сопоставлении с израсходованными средствами. За рубежом руководитель лю-

бой правительственной и даже коммерческой организации обязан отчитаться о результатах работы своего учреждения за год. Эти отчеты публикуются на сайтах и доступны каждому.

Именно отчеты за проделанную работу являются условием выбора (сохранение места) чиновника на должности. Именно выборность населением руководителей власти и функционального управления (начальника районной милиции, директора школы, медицинского учреждения и т.д.) является условием их качественного труда и ответственного отношения к своим обязанностям.

СМИ и Интернет максимально расширили осведомленность населения о качестве работы государственных учреждений. Каждое из них обязано иметь свой сайт, который должен содержать опцию «обратной связи». Анализ сайтов, их сопоставление с практикой работы зарубежных – один из новых методов оценивания качества государственного обслуживания. Население должно знать и пользоваться сайтами, а студенты должны рассматривать свое участие в их работе как проявление гражданских обязанностей.

Не менее сложно повысить активность населения в отслеживании качества коммерческих услуг. Отказавшись от вертикального управления производством, присущего плановому централизованному управлению, применяемому в СССР, Китае и других социалистических странах, необходимо выстраивать новую систему по институционализации горизонтального контроля. Необходимы создание Общественных центров контроля качества обслуживания, организация специальных сайтов, где население могло бы разместить свои замечания, доступные как руководству учреждений, так и потенциальным клиентам. За рубежом ряд журналов на своих страницах проводят итоги конкурсов по качеству обслуживания, составляя свой рейтинг ресторанов и гостиниц. За лидерство в них ведется ожесточенная конкуренция, ибо победители априори гарантируют себе рынок потребления. В нашей стране также создаются подобные практики, но они не стали массовыми, не участвуют в формировании паттерна потребительского поведения.

Важным способом фиксации качества обслуживания является метод кейс-стади, который фиксирует мнение индивидуального пользователя по качеству конкретного случая обслуживания. Предполагается, что на отраслевых сайтах (Министерства торговли, высшего образования и т.д.) должны создаваться «банки» ситуаций, которые можно положить в основу сравнения учреждений. Авторами статьи было проведено исследование по составлению кейсов по качеству обслуживания студентами ф-та социологии СПб. Было составлено 50 кейсов. Итог: молодежь не удовлетворена качеством обслуживания в учреждениях здравоохра-

нения, ГИБДД, отдельных службах паспортного контроля. Они позитивно оценили качество предоставления электронных услуг [2].

Литература

1. Меньшикова Г.А. Сфера услуг – необходимость и возможность социально-экономического мониторинга процессов, в ней происходящих, см. сб. «Теоретические вопросы социологии», вып. 8, 2010, изд-во СПбГУ; Кузин М.Д. Меньшикова Г.А. Услуги как современная технология социального воспроизводства и сфера национального хозяйства: вопросы теории и оценивания, см. Вестник СПбГУ, серия философии, политологии, социологии (6), 2010, вып.1.
2. Более подробно результаты исследования описаны в нашей публикации «Кейс-стади как исследовательская технология оценивания качества обслуживания», которая будет опубликована в Вестнике СПбГУ, серия философии, политологии, социологии (6), 2014.

МОДЕЛИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ И СЕМЕЙНЫХ НАГРУЗОК В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ СЕМЬЕ

Н.Ю. Егорова
Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского

Анализируются нормативные модели распределения трудовых и семейных обязанностей. Форма супружества (брак/сожительство) рассматривается как один их факторов, определяющих распределение обязанностей в современной семье.

Normative patterns of distribution of work and family responsibilities are analyzed. Forms of family (marriage / cohabitation) are examined as one of the factors that determines the distribution of responsibilities in the contemporary family.

Ключевые слова: трудовые и семейные обязанности, формы семейных отношений, брак, сожительство

Keywords: work and family responsibilities, forms of family-relationships, marriage, cohabitation

Трансформация семейных отношений является в последние десятилетия одной из ведущих тем в рамках социологии семьи. Анализ динамики демографических показателей и результаты социологических исследований заставляют

ряд отечественных и зарубежных авторов делать вывод о становлении семьи постсовременного типа [1] с новыми структурными характеристиками и элементами внутрисемейного межличностного взаимодействия. Естественно, данные изменения связаны с преобразованием общества в целом, которое предопределило активное вовлечение женщины в сферу общественного труда и, соответственно, потребовало выстраивания новых моделей организации межгендерных отношений в семье, чтобы снизить общую нагрузку женщины.

Сегодня структурные преобразования российской семьи выражены достаточно ярко. Современная семья небольшая по составу и разнообразна по форме (первобрачная/ повторная, зарегистрированная/ незарегистрированная, с совместным или раздельным проживанием и т.д.) [2]. Что касается межличностных взаимодействий в семье, то общую тенденцию можно обозначить как движение к эгалитаризации отношений [3], которая, безусловно, должна затрагивать и сферу распределения домашнего труда.

На уровне установок эти изменения фиксируются рядом отечественных исследований. Так, например, один из последних опросов ФОМ показал, что три четверти респондентов (73%) считают, что и муж, и жена должны в равной мере участвовать в процессе ведения домашнего хозяйства. Практика же респондентов фиксирует разнообразие существующих моделей распределения трудовых и семейных нагрузок среди ближайшего окружения, но с явным перевесом в пользу традиционного варианта с мужем-добытчиком и женой, ответственной за организацию быта [4].

Трансформации в семейной сфере дают нам основания предположить, что изменение форм семьи может сказываться на характеристиках межличностного взаимодействия. Таким образом, пары, ориентированные на выстраивание отношений в рамках новых альтернативных семейных форм, таких как, например, сожительство, будут демонстрировать иные варианты межгендерного взаимодействия. Еще в начале 90-х годов зарубежные авторы отметили, что сожители имеют менее традиционные взгляды на семью, и, в первую очередь, это касается взаимоотношений между полами, супружеских отношений [5]. Они чаще одобряют развод, добрачные сексуальные связи, спокойнее относятся к сексуальной неверности, а также отмечают, что женатые люди нуждаются в индивидуальной свободе. В гендерных отношениях они демонстрируют стремление к равенству. И, тем не менее, люди, имеющие опыт сожительства и не имеющие его, одинаково согласны с утверждением, что лучше быть женатым, чем одному, и что лучше иметь детей. Таким образом, можно предположить, что сожительство чаще является не просто игнорированием официального брака, а след-

ствием перехода от традиционных, патриархальных межгендерных отношений к современным, основанным на равенстве прав, партнерстве.

Обратимся к результатам отечественных исследований, чтобы определить возможность влияния формы семьи на некоторые содержательные аспекты внутрисемейного взаимодействия.

Судя по результатам Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ [6], несмотря на общую тенденцию к эгалитаризации отношений, сфера выстраивания межгендерного взаимодействия в семье настолько инертна, что большинство семейных партнерств придерживаются традиционного способа распределения домашних обязанностей с четким выделением «мужского» и «женского» труда (табл.1). Исключением является сфера, связанная с воспитанием детей, где мужчины, не состоящие в браке, как ни странно, демонстрируют большую вовлеченность в процесс ухода за детьми.

Таблица 1

Распределение семейных обязанностей в браках и сожительствах, 1998 г., часы в неделю

Вид обязанностей	Женщины		Мужчины	
	брак	сожительство	брак	сожительство
Покупки	3,5	3,5	1,4	1,6
Приготовление пищи, мытье посуды	15	14	2	2,3
Уборка	5,5	5,5	1	1
Стирка, глажка	4	4	0,3	0,3
Уход за детьми	30	35	11*	15*

*разница статистически значима

Анализ данных 2009 г. демонстрирует несколько иную картину. С одной стороны, по-прежнему можно сказать, что традиционная модель распределения обязанностей является нормативной (табл. 2). С другой стороны, выстраивание отношений в некоторых сферах домашнего труда отличается. Так, например, женщины, состоящие в отношениях сожительства, в обычный рабочий день меньше времени тратят на стирку, глажку и уборку, но больше на мелкий ремонт, чем женщины, состоящие в браке. Можно бы было предположить, что в этот процесс начинают более активно вовлекаться мужчины. Но, судя по результатам исследования, этого не происходит. Мужчины в разных формах супружества демонстрируют одинаковые модели поведения.

Таблица 2

Распределение семейных обязанностей в браках и сожительствах, 2009 г., мин в день

Вид обязанностей		Женщины		Мужчины	
		брак	сожительство	брак	сожительство
Покупки	рабочий день	30	30	12	12
	нерабочий день	60	60	30	30
Приготовление пищи	рабочий день	60	60	6	6
	нерабочий день	110	100	18	24
Мытье посуды	рабочий день	18	18	3	4
	нерабочий день	30	30	6	12
Стирка, глажка	рабочий день	30*	24*	1	2
	нерабочий день	84	78	5	7
Уборка	рабочий день	30*	24*	3	4
	нерабочий день	78	78	12	12
Мелкий ремонт	рабочий день	1*	2*	12	12
	нерабочий день	6	9	1	1

*разница статистически значима

С учетом наличия детей, разница в стратегиях поведения становится рельефнее. К сожалению, приходится констатировать, что наличие детей скорее усугубляет ситуацию для женщины и ребенка. Мужчины в сожительствах меньше времени тратят на детей, осуществляя уход или просто проводя с ними досуг (табл.3).

Таблица 3

Распределение семейных обязанностей в браках и сожительствах при наличии детей, 2009 г., мин в день

Вид обязанностей		Женщины		Мужчины	
		брак	сожительство	брак	сожительство
Мелкий ремонт	рабочий день	1*	6*	14	12
Играли, занимались с детьми	рабочий день	78	90	60	63
	рабочий день	138	150	90*	84*
Уход за детьми	нерабочий день	36	34	13*	7*
	нерабочий день	90	80	34*	22*

*разница статистически значима

Те же немногочисленные обязанности (например, мелкий ремонт), которые традиционно связываются с мужской моделью поведения, также оказыва-

ются на плечах женщины. Получается, что при наличии детей незарегистрированная семья живет скорее по принципам неполной, чем полной семьи, и дети оказываются в менее в благополучной ситуации.

Бездетные пары дают, но небольшой шанс на возможность перераспределения обязанностей в незарегистрированной семье (табл.4). Так, например, женщины в браке тратят больше времени на приготовление пищи, стирку, глажку, уборку, мелкий ремонт, чем их незамужние коллеги. Тем не менее, мужчины, вне зависимости от брачного статуса, не стремятся изменить свою модель поведения и по-прежнему не сильно вовлечены в непрестижную сферу домашнего труда. Разница потраченного времени в женской выборке может означать как более активное привлечение внесемейных ресурсов для решения бытовых проблем, так и меньшую значимость данной сферы для незарегистрированных бездетных пар.

Таблица 4

Распределение семейных обязанностей в браках и сожительствах при отсутствии детей, 2009 г., мин в день

Время, потраченное в день (минуты), 2009		Женщины		Мужчины	
		брак	сожительство	брак	сожительство
Приготовление пищи	рабочий день	56	36	12	11
	нерабочий день	90	75	26	26
Стирка, глажка	рабочий день	27*	19*	3	3
Уборка	рабочий день	34*	23*	6	6
	нерабочий день	80	75	25*	19*
Мелкий ремонт	рабочий день	1,5*	-*	9	14

*разница статистически значима

Таким образом, на практике трансформация межличностных отношений происходит очень медленно и неравномерно, касаясь отдельных типов семьи, но пока не давая большой надежды на скорое решение проблемы двойной занятости женщин. Наибольшие перспективы на равенство, по результатам данного и других исследований [7], имеют молодые незарегистрированные пары без детей. Тем не менее, надо учитывать, что тип супружеских отношений влияет очень неоднозначно, в том числе и на модели распределения обязанностей. Действие данного фактора может быть опосредовано, например, социально-демографическими характеристиками пары. Для реализации основных функций семьи и решения се-

мейных проблем в рамках супружеств различных типов могут вырабатываться неодинаковые стратегии, что требует дополнительного анализа.

Литература

1. См, например: Голод С.И. Перспективы моногамной семьи: сравнительный межкультурный анализ / С.И.Голод // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2003. – Том VI. – №2. – С. 106-119; Klaus D., Nauck B., Klein T.Семья и ценность детей в Германии / Социальные науки: Реферативный сборник. Составитель и научный редактор З.Х. Саралиева. Вып.3. – Н.Новгород: изд-во НИСОЦ, 2007. – С. 7-17 (перевод Л. Алтуховой).
2. Егорова Н.Ю. Супружеские отношения в современной семье: традиции и новации / Н.Ю. Егорова // Гуманитарии в XXI веке. Под общей ред. З.Х. Саралиевой: в 2-х т.Т.2. – Н.Новгород: Издательство НИСОЦ, 2013. – С.70-75.
3. Егорова Н.Ю.Современная российская семья: основные тенденции / Н.Ю. Егорова, А.В. Курамшев // Социально-гуманитарные знания. – 2008. – №4. – С. 115-118.
4. Вовк Е. Мужья и жены: распределение семейных обязанностей. Результаты исследования, 2007. Доступ через http://bd.fom.ru/report/cat/home_fam/famil/d070922 (дата обращения 15.09.2014).
5. Bumpass L.L. Young Adults' Views of Marriage, Cohabitation, and Family / L.L. Bumpass, J.A. Sweet // The Chandging American Family: sociological and demographic perspectives. – ed. by Scott J. South and Stewart E. Tolnay. – Oxford: Westview Press, 1992. – P.158-164, 168.
6. «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом – Высшей школой экономики и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms)». Для расчетов автором использованы данные 8-ой и 15-ой волн, репрезентативные выборки, индивиды.
7. См, например, Егорова Н.Ю. Имеет ли российская семья шанс стать солидарной? / Н.Ю. Егорова, С.И. Сизова // Социологические исследования. – 2014. – №4. – С.97-102; Евстифеева Г.Г. Гендерное разделение домашнего труда в современной городской семье (на примере города Владимира). Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук, Саранск, 2013. 21 с.

СОЦИАЛЬНОЕ РАССЛОЕНИЕ В САРАТОВСКОМ РЕГИОНЕ: РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТНОГО ОПРОСА

М.С. Ивченкова
Институт социологии РАН

По результатам социологического опроса анализируются процессы социальной дифференциации в российском регионе, уточняются тенденции и проблемы сохранения и увеличения социального расслоения, очерчивается его региональная специфика.

According to sociological research the article covers the analysis of social differentiation in Russian region. The tendency and issues of maintaining and increasing of social stratification are specified. The regional characteristics of social stratification are shown.

Ключевые слова: социальная дифференциация, источники доходов населения, факторы социального расслоения

Key words: social stratification, sources of income of the population, factors of social stratification

Нынешняя ситуация в России именуется то понятием трансформации, то переходного общества, то модернизации, то кризисного развития. Путь к гражданскому обществу, выбранный Россией в начале 90-х гг., оказался сложным и долгим. Но в XXI в. оптимизировались основные социально-экономические показатели, а с ними претерпела изменения и структура общества. Современное общество переживает сложнейший период своего развития, связанный со значительным социальным расслоением, социально-имущественной дифференциацией. Социальные изменения происходят не только в обществе в целом, они находят место и во всех регионах и малых городах России, обостряя социально-экономическую ситуацию в стране в целом. Важно выявить основные причины возникновения социального расслоения населения, определить пути социально-экономического развития общества, что должно способствовать достижению социальной стабильности, социальному согласию и духовному оздоровлению общества.

Сегодня все больше проявляют себя в качестве структурообразующих факторов феномены группового и индивидуального сознания, в которых начинают отражаться реально занимаемые социальными общностями позиции в структурных отношениях. Происходят радикальные изменения в отношениях

собственности, распределения, общественной организации труда, в тенденциях и направлениях социальной мобильности. В связи с этим важно уделять внимание анализу не только экономическим критериям (уровень дохода, материальное положение) социального расслоения российского общества, проблеме бедности, но и роли субъективных факторов (самочувствие, престиж, степень адаптации) в данном процессе.

Одним из важных показателей социальной дифференциации является уровень материального положения. В ходе проведенного в 2013 г. социологического опроса населения Саратовской области (N= 846 жителей областного центра, районных центров и сел, отобранных по квотно-территориальной выборке), респондентам предлагалось определить характер его изменения за последние 3 года. Результаты таковы: для самой большой доли населения (более 46,7%) материальный уровень остался прежним. Примерно каждый четвертый отметим, что его материальный уровень повысился. 14% из опрошенных указали на заметное ухудшение своего материального благосостояния. Более 13,3% опрошенных не смогли оценить однозначно, как изменился характер их благосостояния.

На первый взгляд, это подтверждает существование трех разнонаправленных векторов динамики социальной дифференциации. Причем доминируют не позитивные изменения, а статичные показатели. Это, видимо, служит проявлением процесса начинающегося закрепления сложившейся системы социальной стратификации. В то же время это свидетельствует о нестабильности и неоднозначности данных процессов, что вызывает необходимость фиксации малейших структурно-иерархических изменений в данном аспекте.

Изменилась и структура денежных доходов населения. Сегодня они формируются не только из основной зарплаты. Большинство имеет дополнительную работу, иные заработки, доходы от подсобных хозяйств и собственности и предпринимательской деятельности. Вызывает опасение и тот факт, что прирост денежных доходов за счет увеличения оплаты труда в отраслях экономики происходит более медленным темпом, нежели за счет прочих источников.

Авторское исследование показало, что такие традиционные источники доходов населения, как заработная плата (38,7%), доход от личного подсобного хозяйства (13,3%), социальные пособия (18,7%), помощь родственников (4%) по-прежнему доминируют в формировании бюджета населения. В то же время значительную роль стали играть источники доходов, связанные с рыночными отношениями в экономике, такие как доход от сдачи в аренду или в наем имущества (5,3%); доход от акций, ценных бумаг (6,7%), доход от собственного

предприятия (10,7%). Все это говорит о том, что происходят позитивные изменения в структуре формирования источников доходов населения.

Многовариантная экономика делает возможным значительное увеличение доходов одних групп населения в сравнении с падением жизненного уровня других. Такое отражение социальной действительности воспринимается особенно болезненно для основной массы населения. Как показывает анализ экономического благосостояния населения, слабое и неоправданное неравномерное развитие социальной инфраструктуры в регионе привело к ситуации, когда потребление в значительной степени утратило черты социальной справедливости, а реальная общедоступность благ подменилась потенциально условной общедостаточностью.

Большая часть населения не обладает свободными материальными средствами, что не позволяет даже укрепиться на каком-либо уровне доходной иерархии, а отсюда и не самый высокий уровень удовлетворенности населения своим материальным положением. В качестве уточняющих характеристик уровня благосостояния населения в регионе использовались показатели владения собственностью в различной форме. Наиболее часто упомянутыми оказались: приватизированная квартира (15%), легковой автомобиль (23%), собственный дом (12%), дача с участком (17%) или небольшой участок земли, огород (19%). Лишь 5% населения владеют большим участком земли под сельскохозяйственные работы (от 15 соток), 2% – предприятием (мастерской, заводом, фабрикой), 3% – магазином (палаткой, ларьком), 1% – фермой, скотом, 2% – техническими средствами и механизмами (трактор, сеялка, комбайн, грузовой автомобиль), 1% – акциями, ценными бумагами.

Среди тех, кто обладает свободными средствами, большинство не собираются вкладывать их во что-либо. В числе популярных «вложений» оказалось приобретение товаров повседневного спроса, длительного пользования, оплата своего обучения или обучения детей, а также покупка недвижимости. Аналогичный рейтинг по числу упоминаний можно наблюдать и среди тех, кто собирается сделать вклад. Таким образом, мы вновь выявляем некоторую ограниченность материального благосостояния населения, для которого наиболее актуальной становится проблема обеспечения своей семьи необходимыми товарами повседневного спроса.

Самыми значимыми вложениями за последний год для большинства респондентов оказались приобретения товаров длительного пользования, лечение, укрепление здоровья, обучение, а также, что собственно не противоречит ранее полученным данным, в приобретение необходимых товаров повседневного и длительного спроса.

Показатели дифференциации доходов отражают влияние широкого круга экономических, социальных и демографических факторов. В силу этого имущественное неравенство, важное само по себе, становится выражением многих других социальных неравенств: гендерных, возрастных, урбанистических, поселенческих, отраслевых, профессиональных, управленческих. В свою очередь, уровень доходов существенно воздействует на такие стороны социального статуса, как тип потребления и образ жизни, возможность заняться бизнесом, установить полезные социальные связи, продвинуться по службе, дать детям качественное образование. В силу этого дифференциация доходов образует объективную основу социальной стратификации населения в регионе.

Исследовательский интерес затрагивает проблему факторов, влияющих на различные аспекты процесса социальной дифференциации. Так, к числу факторов, влияющих на рост индивидуального материального состояния, в большей степени были отнесены: разграбление и присвоение государственной собственности, коррупция, подкуп государственных чиновников, ранее занимаемая влиятельная должность, родственные связи, криминальные связи. Менее значимыми оказались предприимчивость, способность рисковать, энергичность, инициативность, дружеские связи, везение, счастливый случай. Несмотря на то, что вышеуказанные данные о влиянии личной предприимчивости на степень карьерного роста имеют высокий показатель, все же приоритетным респонденты считают личные прошлые возможности каждого распоряжаться государственной собственностью, а также различного уровня «социальный капитал».

Средняя заработная плата работников увеличивается намного меньше официального повышения минимального размера оплаты труда. Уровень жизни различных групп населения изменялся не в соответствии с трудовым вкладом, а в зависимости от степени приближения к верхним ступеням в иерархии власти. Происходит подмена в общественном сознании системы ценностей: все менее предпочтительным становится добросовестный, творческий труд: он не стимулируется соответствующим образом, а все более престижным – собственность, богатство, независимо от того, какими способами они нажиты. С другой стороны, добросовестный и честный труд становится в массовом сознании чем-то ненужным, лишним; и парадоксальность сложившейся ситуации проявляется также в том, что собственный потенциал по месту основной работы используется недостаточно.

В настоящее время некоторая часть населения всё ещё остается за чертой бедности. Это вызвано, по мнению большинства респондентов, объективными причинами, не зависящими от них: из-за политики властей, направленной на обогащение одних и разорение других, отсутствие возможности получить хо-

рошую работу, невозможности получить хорошее образование, а также плохое здоровье. Подобное стремление переложить всю ответственность на кого-либо нельзя отнести к индивидуализированным установкам, соответствующим рыночному обществу.

Однако в повседневном мышлении на первое место выдвинулся маркер власти. На наш взгляд, это стало отражением усиления роли «административного ресурса» при решении многих злободневных проблем. В то же время другие критерии (образование, профессия, способности, происхождение) оказались в поле неопределенности и, видимо, напрямую не связываются с достижениями высокого положения в обществе. Безусловно, все это последствия нестабильного социально-экономического положения в стране в целом, а также низкого уровня адаптационных возможностей большинства населения России. Однако нельзя игнорировать и тот факт, что новые явления экономической действительности определяют сейчас и наиболее актуальные проблемы социальной адаптации в регионе.

Социальное поведение населения в условиях переходного этапа имеет ряд особенностей, характерных для российского менталитета. Во-первых, преобладание представления о прожиточном минимуме как о таком уровне дохода, который должен обеспечить приемлемый уровень жизни, а бедностью считать нехватку средств на то, чтобы жить как большинство окружающих. Во-вторых, уровень своих доходов оценивается большинством не в соответствии с качеством своего труда, а в сравнении с доходами окружающих.

Именно нестабильность общегосударственного развития определяет степень несвободы каждого отдельного гражданина. И, как показывает данное исследование, показатель уверенности в завтрашнем дне достаточно высок – 44% респондентов полностью отрицают суждение: «Я не свободен – нет уверенности в завтрашнем дне». Степень свободы проявляется в наличии достаточного уровня оплаты труда, а также права на реальную свободу совести и вероисповедания. Отчасти согласились некоторые респонденты с высказываниями такого рода: «Я свободен – могу устраивать сам свою собственную жизнь», «Я свободен – сейчас есть реальная свобода слова, печати, собраний, демонстраций».

Итак, в настоящее время субъективные притязания населения к уровню личного благосостояния, к качеству и образу жизни испытывают два противоположных влияния. Продолжающееся повышение уровня жизни характеризуется тем, что население все менее ограничивает свое потребление, предпочитая покупку дорогих продуктов питания, модной одежды и обуви, пользование бытовыми услугами и прочее. В результате постепенного привыкания людей к улучшающимся условиям жизни их представления о достаточном уровне дохо-

дов повышаются. Вместе с тем, обращает на себя внимание сохранившееся резкое различие заработной платы в различных отраслях экономики, стабильность многослойной занятости населения, активно включенного в различные виды деятельности.

Навязчивое рекламирование средствами массовой информации стиля жизни и западных образцов потребления обусловливает рост притязаний к доходам, особенно со стороны молодежи и экономически преуспевающих групп. Появление позитивных характеристик в этой области (интеллект, образованность, уверенность в себе, умение работать с людьми) свидетельствуют о постепенном формировании у населения, особенно в городах и районных центрах, установок на рыночные отношения. На это наслаиваются прежние установки, сформированные дореформенной практикой и ситуацией переходной нестабильностью, особенно это проявляется в установках жителей малых городов.

При условии реализации государственного регулирования и селективной поддержки регионального развития именно в регионах может быть накоплена критериальная масса мер, позволяющая стабилизировать социальное и экономическое развитие, создать условия для полнокровного функционирования рыночных отношений. Причем стратегические концепции и тактические меры должны корректироваться по мере изменения условий.

ПОВЕДЕНИЕ РЕКЛАМОДАТЕЛЕЙ НА РЫНКЕ ТРАНСПОРТНОЙ РЕКЛАМЫ

И.А. Исакова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Исследование посвящено экспликации понятия транспортной рекламы, выделению её специфических свойств, и особое значение придается выявлению их влияния на выбор рекламодателей.

Research is devoted to the explication of the concept of transport advertising, its specific properties, and particular importance is attached identification of their impact on the advertiser’s choice.

Ключевые слова: реклама, транспортная реклама, рекламодатель, рынок рекламы

Keywords: advertising, transport advertising, advertisers, advertising market

Реклама – это способ формирования общественного сознания, являющийся неотъемлемой частью культуры общества потребления. Среди всех разновидностей рекламной коммуникации безусловный интерес вызывает транспортная реклама как наименее изученная.

Сегодня транспортная реклама – один из наиболее динамично развивающихся сегментов рынка рекламных услуг. Непрерывно увеличивается количество и качество рекламных сообщений в городском транспорте. Эта сфера насыщена инновациями, в первую очередь, связанными с новыми технологиями манипулирования. Психологи подбирают всё новые формы сочетания визуальных эффектов, максимально продлевающие влияние рекламы на потребителя. С другой стороны, изменяется сам транспорт. Вместе с развитием машиностроения и инженерии условия в транспорте всё более приспосабливают к нуждам различных категорий населения. Эволюционировала и форма самих рекламных объявлений. Существует уже три вида рекламы: внутренняя (в салоне), внешняя (на бортах транспорта) и внетранспортная, например, в холлах метро. Сначала сообщения были статичными, теперь для продвижения товара используется видео и анимационные объявления. Увеличение конкуренции на рынке транспортной рекламы стимулирует рост профессионализма в её оформлении, появляются оригинальные объявления, например, в стиле граффити.

Таким образом, инновации в транспортной рекламы происходят в разных направлениях: расширяется тематика сообщений, увеличиваются площади размещений, появляются телемониторы и т.п. Можно констатировать, что транспортная реклама в России развивается в соответствии с требованиями рынка, что и привлекает на этот рынок увеличивающееся число заказчиков.

Поведение рекламодателя определяется, прежде всего, его потребностями: во-первых, это всегда получение прибыли, во-вторых, создание себе бренда и имиджа. Клиент обсуждает разные идеи, если они отвечают его насущным интересам, то есть необходимо, прежде всего, изучить свойства транспортной рекламы и её достоинства, чтобы выявить почему её выбирают потенциальные заказчики. Для этого мы используем данные серии экспертных интервью, проведенных в 2010-2012 гг. В качестве экспертов выступали специалисты, имеющие опыт создания транспортной рекламы в Москве, Саратове, Красноярске, Нижнем Новгороде, Владивостоке, Тольятти, Челябинске, Екатеринбурге, Муроме, Владимире. На основании обобщения данных экспертных интервью с рекламистами выявлено, какими особыми характеристиками обладает транспортная реклама.

Городская транспортная реклама – *мобильный* вид, поскольку она размещается на различных поверхностях транспортных средств, постоянно находит-

ся в движении, переезжает по городу или за его территорией, охватывает бо́льшую, чем стационарные носители, аудиторию потенциальных потребителей рекламируемого товара. Ольга Фризоргер (рекламное агентство «HabeasCorpus», Москва): «Такая реклама позволяет сделать бренд известным по всей стране практически безо всяких усилий – она сама себя «возит»… И, согласитесь, сомнений, что она проехала мимо или не доехала до запланированных пунктов назначения, нет» [1].

Рекламодателям выгодно использовать городскую транспортную рекламу благодаря её возможности ориентироваться на различные категории потребителей. Вячеслав Карпов (рекламное агентство, Москва): «если реклама расположена на борту, то её видит любой прохожий, и богатый, и бедный, и подросток, и пенсионер, и ведущий специалист, и безработный».

Городская транспортная реклама предоставляет *широкий выбор размера сообщения*, поскольку включает наклейки и небольшие плакаты, размещаемые в салоне транспортного средства, наружные плакаты от небольшого формата до размера во весь борт общественного транспорта. Рекламодатель в зависимости от своих экономических возможностей может выбрать от самых малых до больших площадей размещения и, независимо от размера, рассчитывать на достаточно высокий охват аудитории.

Включенность в жизнь города – следующее названная экспертами характеристика. В настоящее время городская транспортная реклама – это легко узнаваемый атрибут городских дорог, несмотря на то, что появилась она не так давно. Екатерина Ганзина (Мастерская транзитной рекламы «Вездеход», Красноярск) считает: «В целом эта реклама привлекает массового потребителя – её видит любой житель города, автомобилисты, пешеходы. Она уже стала частью городского интерьера. Не заметить ее невозможно! Особенно если сделать грамотный, интересный креатив-дизайн… Она не нарушает городской пейзаж».

Городская транспортная реклама также является *более удобной для города*, чем наружная, поскольку её легче контролировать: убрать нелегальный плакат можно только за счет средств города, а найти установщика достаточно сложно, убирать нелегитимную рекламу с транспорта будет компания-владелец, она же заключает договор с установщиком, а значит, знает того, кто разместил незаконное рекламное сообщение. Глеб Кожемяко (агентство «Бульварное кольцо», Москва) комментирует это так: «Город, наконец, начинает зарабатывать на «наружке» без «серых» схем, без захламления города рекламой».

Рекламодателям выгодно использовать городскую транспортную рекламу благодаря её широкому *экономическому потенциалу:* во-первых, она дешевле телевизионной, печатной, а порой и наружной (это упоминают большинство

экспертов); во-вторых, есть возможность выбрать маленький формат (не целый борт, а объявление формата А4 в салоне) и рассчитывать на большой охват аудитории; в-третьих, цена производства транспортной рекламы постепенно снижается, например, Г. Кожемяко (рекламное агентство «Бульварное кольцо», Москва): «Мы пошли по пути снижения цен. Производство стало дешевле на 25%, и мы избавили клиентов от повышающих коэффициентов. И это при том, что время изготовления и выпуска на линию сократилось в три раза».

Екатерина Ганзина (Мастерская транзитной рекламы «Вездеход», Красноярск) в подтверждение эффективности транспортной рекламы приводит следующие данные: «Растущий спрос на транзитную рекламу в Красноярске – вполне очевидное доказательство ее востребованности. Московские специалисты компании «Эспар-Аналитик» провели исследование, позволяющее точно оценить эффективность рекламы на транспорте. По его итогам, в Москве дневная эффективная аудитория троллейбусов составила 85 тыс. человекоконтактов (по мнению Ек. Ганзиной, в Красноярске этот показатель равен 60 тыс.). Проведенный анализ показал, что это в 1,5 раза выше по сравнению с эффективностью щитов 3×6, при том, что стоимость одного человекоконтакта с транзитной рекламой в Москве составила 16 рублей, а с одной стороной биллборда 6х3 м – 23 рубля. По транзитной рекламе стоимость одного человекоконтакта является одной из самых низких по сравнению с другими видами рекламы» [2].

Эксперты, работающие в сфере городской транспортной рекламы, характеризуют их очень похоже, наиболее четко достоинства такой рекламы описывает Антон Зезин (опыт работы с наружной рекламой – 12 лет, рекламное агентство «Мартин Иден», Москва): «Она имеет ряд бесспорных преимуществ перед другими видами наружной рекламы. Во-первых, мобильность – к движущемуся предмету степень внимания гораздо выше. Во-вторых, при наличии всего лишь нескольких машин и при грамотно составленной маршрутной программе можно обеспечить максимальный охват любого города. В-третьих, несмотря на ряд технических ограничений, реклама, размещенная на бортах транспортных средств, может быть достаточно яркой и креативной. В-четвертых, модульная бортовая реклама – очень экономичный способ проинформировать потребителя о своем продукте. Поэтому я считаю, что транзитная реклама – перспективный, динамично развивающийся сектор наружной рекламы». Транспортная реклама обладает не только специфическими чертами, но и характеристиками, сходными с раньше появившимися и подтвердившими свою эффективность средствами продвижения товара.

Литература

1. Интервью с генеральным директором РА HabeasCorpus Ольгой Фризоргер / Подготовил Андрей Николаев // Информационное агентство ТелеИнформ. Дата публикации 24.06.2009 г. – URL: www.habeas.ru (дата обращения 11.03.2011 г.).
2. Ганзина Е. Готовь автобус летом, а троллейбус – зимой [красноярцы оценили эффективность транзитной рекламы] – URL: http://www.vezdehod.ru/articles.php?action=view&aid=190 (дата обращения 05.08.2011 г.).

ГЕНДЕРНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ТРУДОВОЙ НАГРУЗКИ НАСЕЛЕНИЯ В ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЕ И РОССИИ

Т.М. Караханова, О.А. Большакова
Институт социологии РАН

Рассматриваются особенности гендерной дифференциации формирования общей трудовой нагрузки, ее структуры в наиболее экономически развитых европейских странах и России на основе данных мониторинга использовании времени населением этих стран.

Features of gender differentiation in formation of the general labour load, its structures for the most economically developed European countries and Russia are reviewed in this paper. As materials for this research we took the data that were received under surveys of population's time-use in these countries.

Ключевые слова: общая трудовая нагрузка, гендерные особенности, европейские страны, Россия

Key words: total work load, gender features, the European countries, Russia

В повседневной деятельности населения, особенно у работающей его части, величина общей трудовой нагрузки определяет величину и структуру остальной деятельности в ее суточном, недельном, годовом измерении. Сравнение данных мониторинга использования времени (бюджета времени), проводившегося в европейских странах [1; 2], и результатов мониторинга сектора изучения повседневной деятельности и бюджета времени ИС РАН в России, осуществлявшихся в первом десятилетии 2000-хх гг., позволяет оценить специфику гендерной дифференциации этих показателей в нашей стране и Западной Европе. Для анализа нами выбраны экономически наиболее развитые европейские страны. Выбор

этих стран также обусловлен тем, что методика сбора и обработки информации о бюджете времени в них наиболее сопоставима с аналогичной методикой в России. С методикой проведения исследований бюджета времени и анализа данных, которая применяется сектором изучения повседневной деятельности и бюджета времени ИС РАН, можно познакомиться в работах [3; 4].

Различия в величине общей трудовой нагрузки (ОТН). Самый низкий уровень ОТН, не превышающий 7,5 часа в один день недели, у мужчин (в среднем по всему населению от 20 до 74 лет) наблюдается в Германии и Финляндии (табл. 1). Несколько большая величина ОТН (от 7,6 до 7,7 часа в день недели) зафиксирована у мужчин во Франции и Бельгии. Высокий уровень ОТН (от 8,0 до 8,4 часа в день недели) выявлен у мужчин в Норвегии, Великобритании и Швеции. Мужчины, живущие в России, отличаются самой высокой ОТН (9,1 часа в день недели) по сравнению с мужским населением всех рассматриваемых стран.

Таблица 1

Общая трудовая нагрузка населения и ее структура в зависимости от пола в странах Западной Европы и в России в первом десятилетии 2000-х гг. (на одного опрошенного в возрасте от 20 до 74 лет)[1]

Вид деятельности / Страна	Средние затраты времени в один день недели в часах							
	у мужчин				у женщин			
	оплачиваемая работа, учеба	домашний труд	передвижения	всего: общая трудовая нагрузка	оплачиваемая работа, учеба	домашний труд	передвижения	всего: общая трудовая нагрузка
Бельгия	3,5	2,6	1,6	7,7	2,1	4,5	1,3	7,9
Великобритания	4,3	2,3	1,5	8,1	2,6	4,2	1,4	8,2
Германия	3,6	2,3	1,4	7,3	2,1	4,2	1,3	7,6
Норвегия	4,3	2,4	1,3	8,0	2,9	3,8	1,2	7,9
Россия	4,6	3,4	1,1	9,1	3,5	4,9	1,1	9,5
Финляндия	4,0	2,3	1,2	7,5	2,8	3,9	1,1	7,8
Франция	4,1	2,4	1,1	7,6	2,5	4,5	0,9	7,9
Швеция	4,4	2,5	1,5	8,4	3,2	3,7	1,4	8,3

[1] *Примечание:* Расчет по странам Западной Европы сделан по данным: [1; 2]. В состав оплачиваемой работы входят виды деятельности, связанные с ней, исключая поездки на работу и с работы. В составе домашнего труда работы в доме, труд в саду, огороде, совершение покупок и пользование бытовыми услугами, уход за детьми и их воспитание. В затраты времени на передвижения включено время на поездки на работу и с работы и время на поездки, связанные с домашним трудом. По России приводятся показатели для населения в возрасте от 18 лет. В затраты времени на учебу по России включено только время, расходуемое на учебу в качестве основного занятия.

Ни в одной из рассматриваемых стран женщины не имеют ОТН, величина которой не превышала бы 7,5 часа в день недели, как это выявлено у мужчин в Германии и Финляндии (табл. 1). Величина ОТН, которая вписывается в интервал 7,6-7,7 часа в день недели, наблюдается только у женщин в Германии. Более чем в половине европейских стран женщины имеют ОТН, равную 7,8-7,9 часа в день недели. Высокая ОТН (в интервале 8,2-8,3 часа в день недели) характерна для женщин в Великобритании и Швеции. В России уровень ОТН женщин (9,5 часа в день недели) на 15% выше самого высокого среди женщин показателя по европейским странам – 8,3 часа в день недели у женского населения Швеции.

Из 7 стран Западной Европы в 3 (Германии, Финляндии, Франции) наблюдается одинаковая разница между величиной ОТН женщин и мужчин, характеризующая меру превышения ОТН женщин над ОТН мужчин – 0,3 часа в день недели или 4% (табл.2). Это – средний показатель различия.

Великобритания, Норвегия и Швеция – страны, в которых дифференциация величины ОТН в зависимости от пола минимальна. ОТН мужчин в двух последних государствах даже слегка выше ОТН женщин, что не является типичным (ОТН женщин больше ОТН мужчин) для многолетних наблюдений по большинству стран. Россия характеризуется наиболее высоким показателем различия (5%), но отрыв от среднего уровня незначительный.

Таблица 2

Насколько величина ОТН мужчин в возрасте от 20 до 74 лет больше (+) или меньше (-) ОТН женщин того же возраста (в среднем на опрошенного в один день недели)

Страны	Часы / %	Страны	Часы / %
Бельгия	-0,2 / 3	Россия	-0,4 / 5
Великобритания	-0,1 / 1	Финляндия	-0,3 / 4
Германия	-0,3 / 4	Франция	-0,3 / 4
Норвегия	+0,1 / 1	Швеция	+0,1 / 1

Различия в структуре общей трудовой нагрузки. Во всех рассматриваемых странах величина ОТН мужчин определяется в большей степени временем оплачиваемой работы. В 6 из 8 государств на оплачиваемую работу у мужского населения в возрасте от 20 до 74 лет приходится более половины величины ОТН. Среди них наиболее высокими показателями отличаются Франция (54%), Норвегия (54%), Финляндия (53%), Великобритания (53%). В России данный показатель составляет 51%. Однако самые значительные абсолютные значения

времени оплачиваемой работы (табл. 1) зафиксированы у мужчин в России (4,6 часа) и Швеции (4,4 часа).

Доля домашнего труда в ОТН мужчин составляет в перечисленных странах от 29 до 37%. Самые низкие ее значения (29-30%) относятся к мужчинам, живущим в Великобритании, Швеции и Норвегии. Более высокими показателями (31-32%) отличаются Финляндия, Германия и Франция. В конце этого ряда стран Бельгия (34%) и Россия (37%).

Показатели соотношения домашнего труда и оплачиваемой работы у мужчин, исходя из их долей в составе ОТН, располагаются в интервале от 1 к 1,3 до 1 к 1,8. К странам, в которых эти части трудовой нагрузки мужчин, независимо от величины ОТН, ближе всего к равновесию (1 к 1,3 – 1 к 1,4), относятся Бельгия и Россия. Говоря иначе, роль домашнего труда в ОТН здесь самая значительная. Мужское население Германии, Финляндии и Франции имеют по соотношению частей ОТН средние показатели (1 к 1,6 – 1 к 1,7). У нижней границы этого показателя (1 к 1,8 и 1 к 1 к 1,9) располагается другая тройка стран: Швеция, Норвегия и Великобритания, то есть роль домашнего труда в ОТН у мужчин, живущих в этих странах, наименее значима.

Закономерности в формировании соотношения оплачиваемого и домашнего труда у женского населения рассматриваемых стран отличаются от закономерностей, наблюдаемых у мужчин. Во всех странах главную роль в образовании ОТН женщин (в большей или меньшей степени) играет домашний труд. Самыми высокими его долями в ОТН отличаются Бельгия (57%), Франция (57%) и Германия (55%). Несколько ниже эти доли у женщин России (52%), Великобритании (51%) и Финляндии (50%). Низкими являются показатели, наблюдаемые у женщин в Норвегии (48%) и Швеции (44%).

По-другому у женщин выглядит и соотношение домашнего и оплачиваемого труда. В силу того, что его показатели располагаются в более узком интервале (от 1 к 0,5 до 1 к 0,9) по сравнению с мужчинами, дифференциация их менее выражена. У женщин в Бельгии, Германии, Великобритании и Франции значимость оплачиваемого труда в образовании ОТН примерно в 2 раза ниже, чем роль домашнего труда (1 к 0,5 – 1 к 0,6). Средними в рассматриваемом ряду являются показатели по России и Финляндии (1 к 0,7). Почти уравненным выглядит это соотношение по Норвегии (1 к 0,8) и Швеции (1 к 0,9).

Выводы о дифференциации в ОТН на основе данных по всему населению в возрасте от 20 до 74 лет, однако, не являются окончательными. Нужно учитывать, что наличие в составе населения в возрасте от 20 до 74 лет значительного числа неработающих создает менее контрастную картину соотношения ОТН по полу. Например, в данных по России эта категория населения представлена

больше, так как выход на пенсию происходит раньше, чем в странах Западной Европы. Дифференциация ОТН и различия в ее структуре по полу в группе работающих как внутри стран, так и между странами гораздо заметнее. В России показатель различия ОТН по полу среди работающих составит уже не 5% (табл. 2), а 7%. Величины домашнего труда и оплачиваемой работы будут соотноситься друг с другом у мужчин как 1 к 2,9, у женщин почти как 1 к 1. Повседневной деятельности, прежде всего, работающего населения присущи социально-экономические проблемы, связанные с различиями в величине ОТН и ее структуре.

Литература

1. Christel Aliaga. How is the time of women and men distributed in Europe? / Statistics in focus / Population and social conditions. № 4. 2006.
2. How Europeans spend heir time Everyday life of women and men / Population and social conditions. Eurostat. 2004.
3. Патрушев В.Д. Жизнь горожанина (1965-1998). М.: Academia, 2000.
4. Повседневная деятельность городских жителей в годы реформ: бюджет времени, ценности, тенденции (1986-2008) / Под общ. ред. Т.М. Карахановой. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2010.

ОБРАЗ РАБОТАЮЩЕЙ ЖЕНЩИНЫ В КОНТЕКСТЕ ФЕМИНИСТСКИХ ДИСКУССИЙ О ЖЕНСКОМ СЧАСТЬЕ

Г.А. Каржина, О.И. Закалюжная

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются противоречивые формы и тенденции эмансипации.

In this article are considered inconsistent forms and emancipation tendencies.

Ключевые слова: эмансипация, феминизация, полоролевые функции, половая дифференциация

Key words: emancipation, feminization, polorolevy functions, sexual differentiation

Обсуждение так называемого «женского вопроса» в кругах консервативной интеллигенции в России в конце XIX в. нередко сопровождалось утверждением: «Мы рискуем в один прекрасный день остаться без женщин в смысле

жен и матерей». [1, с. 34], в которых находил свое выражение мужской страх перед необратимыми переменами положения женщин в обществе. Желавшие эмансипации женщины рассматривались как некая крайность, спровоцированная образованием, которое подталкивало женщин к выбору между семьей и карьерой, и впоследствии должно было бы сделать их несчастными в силу неудовлетворенности обстоятельствами жизни. Действительно, часто вместо комфорта и прелестей столичной жизни замужней барышни одаренная, желающая применить свои таланты в жизнь женщина чаще всего получала место сельской учительницы со скромным жалованием, вдали от привычного окружения и среди малограмотных сельчан. Особой опасностью для женских судеб в консервативных кругах наделялось университетское образование женщин. Университетскому образованию противопоставлялось традиционное воспитание и необходимость учить так, «…как учили девочек во дни Екатерины II и во дни Пушкина, и тогда вы получите женщин образованных, но не ученых». [1, с. 167] Признать за женщиной право самой определять свой жизненный путь, признать, что она может иметь свои, отличные от стереотипных, суждения о семье, труде и счастье, оказалось невозможным для большей части общества.

Несовпадение биологического пола и гендера впервые было отмечено в работах социоантрополога Гейл Рубин при исследовании социально-культурной конструкции сексуальности, имевшем одну из целей разрушение канонов XIX в.: естественное равенство всех людей и естественное неравенство между полами. Систему «пол/гендер» она определяла «как набор механизмов, с помощью которых общество преобразует биологическую сексуальность в продукты человеческой деятельности и в рамках которых эти преобразованные сексуальные потребности удовлетворяются». [2]

В данном контексте становится важным, как трансформировалась смысловая нагрузка в отношении к женскому труду в социальной сфере за последнее столетие. В работе Ж. Липовецкого рассматривается изменение отношения к работающей женщине и становление ее профессиональной идентичности на протяжении XX в. В частности, указывается, что в начале и середине XX в. женский труд оценивался самими женщинами как нечто второстепенное, а работающую женщину общество до некоторой степени маргинализировало. С середины 70-х гг. «женский труд выглядит не как крайнее средство, а как личная и важная для идентичности потребность, как условие для самореализации в этой жизни, как способ самоутверждения» [3, с. 320]. Таким образом, можно говорить, что на рубеже веков профессиональная деятельность становится ядром женской самоидентификации. Среди прочего Липовецкий отмечает, что высокая степень женской профессиональной самоотдачи «есть нечто большее,

нежели простое желание вырваться из домашнего «гетто»: в этом присутствует новая потребность утвердить свою идентичность в качестве субъекта» [3, с. 321]. Указанное стремление, на наш взгляд, согласуется с тенденциями индивидуализма, отражающего основной настрой постиндустриального общества. В свою очередь, немецкий социолог У. Бек в своих исследованиях отмечает, что у молодых женщин «на первом месте стоит осуществление мечты о профессии, которое занимает куда более высокое место, чем замужество и материнство». [4, с. 154]

В России начала XIX в. работающая женщина никого не удивляет, независимо от того, личный ли это выбор или она вынуждена трудиться по каким бы то ни было другим причинам. Однако тема ролевого конфликта между семьей и работой по-прежнему остается актуальной и приобрела новые формы и смыслы. Исследования ролевого конфликта работающей женщины чаще всего обнаруживают несоответствие профессиональной деятельности, реализованности творческого личностного потенциала, ощущения личной независимости и самоценности и удовлетворенности женщины в семейной сфере. Многие авторы отмечают наличие ролевой перегрузки, напряжения и дисбаланса в жизни работающей женщины [5]. Большая часть отечественных исследований ориентирована на выделение социально-экономических факторов, обусловливающих совмещение женщиной профессиональных и семейных ролей, и направлена на определение путей адаптации женщин к новым социально-экономическим условиям. Предлагаемые пути решения предполагают изменение объективных политико-экономических условий, например, обсуждается система льгот, пособий, графики работы для женщин, система сервиса, функционирование центров поддержки и т.п. Предложения исследователей по изменению конфликтной ситуации адресованы в большей степени властям, а не самим женщинам. Актуальная социально-экономическая ситуация в России такова, что профессиональная деятельность женщины часто вызвана необходимостью обеспечения среднего прожиточного минимума существования своей семьи. Совмещение работы и семьи как основная причина ролевого напряжения – реальность, которую нельзя игнорировать или решить социально-экономическим способом. В целом же ситуация такова, что решение данного конфликта социально-экономическим путем идет крайне медленно, в связи с чем современной женщине предлагается решать его самостоятельно в социально-психологической плоскости, обозначая сферу своих внутренних приоритетов и ценностей, отвоевывая и утверждая таким образом свою автономию. Стратегии уменьшения ролевого напряжения, которые можно отнести к психологическим, касаются изменения внутренних установок женщины, ее ценностных ориентаций, что дает

некоторую возможность женщине опираться на свои эмоциональные ресурсы. Таким образом, по сравнению с XIX в. ситуация выглядит противоположной, но по-прежнему далёкой от идеалов социальной гармонии и того, что принято называть женским счастьем. Так, большинство молодых россиянок хотят сделать карьеру, иметь собственный бизнес и попасть в определенный круг людей, в то же время их более старшие соотечественницы в большинстве своем не хотят этого. Ориентированность на саморазвитие и карьеру привела в сегодняшней России к появлению значительного числа одиноких женщин «за 30».

В современных концепциях развития постиндустриального общества выражается общая тенденция смещения акцента человеческой деятельности с «долженствования» к «желанию». Известный российский учёный В.Л. Иноземцев обращает пристальное внимание на необратимые изменения в характере человеческой деятельности, а именно ее трансформацию из трудовой в творческую. Изменение мотивационной структуры «постэкономического человека», когда отчуждение его творческих продуктов уже не противоречит главной цели – самоактуализации, самосовершенствованию, развитию потенциала личности (априорно считающимися автором неотчуждаемыми) приводит, по мнению мыслителя, к «царству свободы» – воплощению мечты гуманистов многих столетий. При этом материальное неравенство находит свое «новое» основание, проходя по границе индивидуальных интеллектуальных способностей. Таким образом, феминистская мечта о счастливом «царстве равных» в постэкономическом «царстве свободы» становится если не невозможной, то маловероятной [6, с. 17-24].

В большинстве случаев женщина постиндустриального общества четко осознает значимость для себя работы вне дома. Профессиональная деятельность теперь менее ориентирована на общественную полезность, а больше на индивидуальные потребности, что открывает перед женщиной обширную область для самоутверждения, самореализации, самоидентификации. На данном этапе развития общества можно наблюдать различные варианты сочетания патриархатных принципов и принципов эгалитаризма. Именно через взаимодействие этих двух направлений цивилизационного развития, на наш взгляд, и осуществляется самоидентификация современной женщины. Актуализировать же свой индивидуальный потенциал теперь приходится в сложном и неоднозначном переплетении психобиологического и социально сконструированного, то есть между полом и гендером.

Литература

1. Гражданин. 1872. №19 // Цит. по Правовое положение женщин в России: вчера, сегодня, завтра. Материалы международной научной конференции, посвященной 100-летию Первого Всероссийского женского съезда 1908 года. – СПб.: «Алетейя», 2008. 323 с.
2. Гейл Рубин. Обмен женщинами: заметки о «политической экономии» пола // Хрестоматия феминистских текстов. Переводы. Под ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной. СПб.: Издательство «Дмитрий Буланин», 2000. С. 89-139.
3. Липовецкий Ж. Третья женщина. Незыблемость и потрясение основ женственности. СПб.: Алетейя, 2003. 495 с.
4. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну: (Пер. с нем.) М.: Прогресс – Традиция, 2000. 384 с.
5. Степанова Л.Г. Внутриличностный гендерный конфликт в контексте семейных отношений // Семья в России. 2007. № 4. Режим доступа: http://mycoach.at.tut.by/self.html
6. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы: Учеб. пособие для студентов экон. направлений и специальностей. М.: Логос, 2000. 302 с.

К ВОПРОСУ О МОТИВАЦИИ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА ПРИМЕРЕ ФРИЛАНСА

А.В. Кащеева

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассмотрены особенности ценностно-мотивоционной регуляции трудовой деятельности новых форм занятости, на примере независимых удаленных профессионалов (фрилансеров).

The features of the value-motivotsionnoy regulation of employment of new forms of employment, for example, remote independent professionals (freelancers).

Ключевые слова: мотивация, новые формы занятости, организационная культура, фриланс

Keywords: motivation, new forms of employment, organizational culture, freelance

В последнее десятилетие благодаря развитию информационных технологий активное развитие получила новая форма занятости – фриланс. Все необходимые деловые коммуникации осуществляются через Интернет (поиск заказов, ведение переговоров, передача конечных результатов, получение оплаты и т.п.). В настоящее время функционирует несколько крупных бирж удаленной работы, на которых фрилансеры размещают информацию о себе, а потребители их услуг свои заказы. Крупнейшим ресурсом такого рода является созданный в 2004 г. Free-lance.ru, на котором сегодня зарегистрировано более 467 тыс. независимых профессионалов.

Фриланс как форма занятости имеет ряд особенностей [1-2]:

1. Фриланс характеризуется как самостоятельная занятость. С одной стороны, фрилансеры имеют сходство с предпринимателями, поскольку их доход носит сдельный характер и зависит от финансового успеха своего дела. Кроме того, фрилансеры самостоятельно организуют трудовой процесс. С другой стороны, они не нанимают персонал и не создают организаций, а всю работу выполняют индивидуально, то есть являются трудящимися.

2. Фриланс характеризуется высоким уровнем независимости и автономии трудовой деятельности за счет широкого круга заказчиков.

3. Фрилансеры, как правило, являются высококвалифицированными работниками умственного труда, обладающих значительным человеческим капиталом. Труд фрилансеров напрямую связан с обработкой и получением информации.

В основе этой формы занятости лежит особенная мотивационная составляющая людей, которая заставляет их искать самостоятельную, не подчиненную никакому регламенту форму трудовой деятельности. Поскольку в основе любой деятельности лежит мотивация, мы хотим проанализировать мотивационные особенности данных респондентов. Логично предположить, что не только ценности и потребности в удовлетворении мотивов, но и неудовлетворенность существующими организационно-культурными условиями, сложившимися на большинстве предприятий, выступают в качестве мотивов поиска новой деятельности. Поэтому основной задачей является выявление ценностно-мотивационных особенностей фрилансеров как представителей новой формы занятости и сравнение с имеющимися на большинстве предприятиях.

В исследовании приняли участие 24 человека (12 женщин и 12 мужчин) в возрасте от 25 до 35 лет, официально нетрудоустроенные и имеющие опыт работы в фрилансе более 3 лет.

В качестве методологической основы исследования использовался подход К. Камерона и Р. Куинна к определению типов и роли организационной культуры [3] и метод выявления структуры трудовой мотивации В. Мильмана.

Анализ типов организационных культур показывает, что в их основе лежат принципиально разные ценности. В основе клановой культуры – ценность поддержания благоприятных отношений, в основе иерархической культуры – ценности структуры и закона, рыночной культуры – наличие конкурентной среды и в основе адхократической культуры лежат ценности творческой реализации личности и новаторства [4]. Полученные данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

Соотношение имеющейся организационной культуры (ОК) в среде исполнительского персонала и предпочитаемых типов ОК фрилансеров

Группы испытуемых	Типы ОК			
	Клан	Адхократия	Рынок	Иерархия
Исполнительский персонал [5]	20,5	11,0	31,5	37,0
Фрилансеры	29,2	31	27	12,5

Для более наглядного рассмотрения предпочтений типов ОК полученные данные были соотнесены с данными актуальной ОК официально трудоустроенных граждан, занятых на исполнительных должностях. У трудоустроенных граждан преобладают иерархически-рыночные характеристики с низким показателем инновационного компонента. Для фрилансеров характерна другая картина: преобладание адхократически рыночной ОК со значительным присутствием кланового компонента при низкой иерархической составляющей.

Структура трудовой мотивации фрилансеров отражена на рисунке 1.

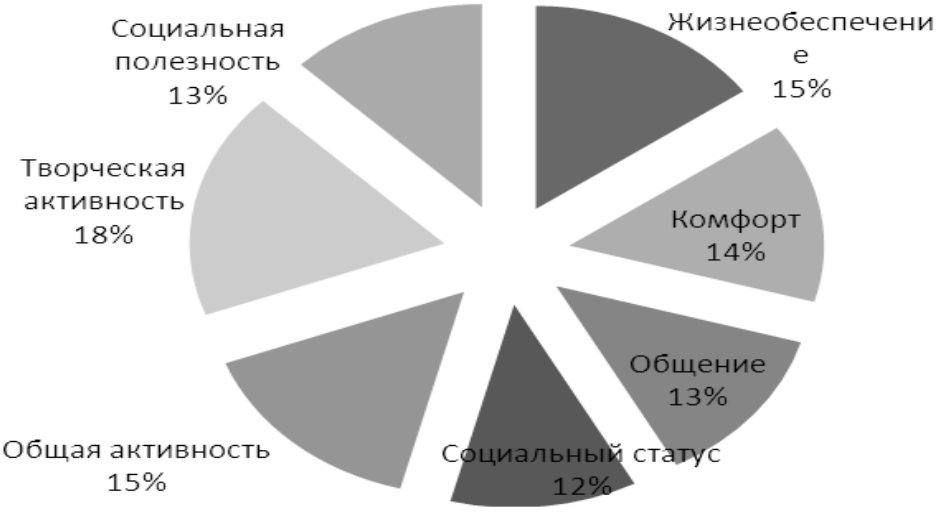


Рис. 1. Структура трудовой мотивации

На первом месте находится творческая активность. Во вторую по значимости группу вошли общая активность, а также мотивы жизнеобеспечения и комфорта. На последних по значимости местах находятся общение, социальная полезность и социальный статус.

Анализ результатов показал, что действительно существующие условия на большинстве предприятий в ценностном аспекте не устраивают фрилансеров. Существующая ОК на большинстве современных предприятиях характеризуется значительным бюрократическим компонентом с дефицитом инновационной компонента у исполнительского персонала. В то же время в условиях стимулирования инновационного развития сформировалась новая прослойка трудоспособного населения. Это преимущественно молодые люди с высокой творческой и общей активностью и выраженной адхократическо-рыночной составляющей.

Возникшее противоречие ценностей, а также активная жизненная позиция ведут к формированию новой формы занятости – фриланса.

Литература

1. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров): Препринт WP4/2009/02. – М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. – 76 с.
2. Пинк Дэниел. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М., 2005.
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.
4. Захарова Л.Н. Аморфная организационная культура и психологические барьеры в управлении // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России // Материалы межрегиональной научно-практической конференции 17-20 ноября 2005 г. Москва: МГУ. С. 122-124.
5. Захарова Л.Н. Ценностно-мотивационные условия становления инновационной экономики в России // Вестник Нижегородского университета им. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2012. №1. С. 28.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ: ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ

Е.В. Клейменова
Финансовый университет
В.А. Прохода
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова

Применительно к России проанализированы результаты международного социологического исследования. Выявлены факторы, влияющие на степень удовлетворенности россиян своей работой.

The results of international galluppoll were analyzed in application of Russia. The factors influencing the level of Russians work's satisfaction were revealed.

Ключевые слова: удовлетворенность работой; факторы, влияющие на удовлетворенность работой; заработная плата; надежность работы; режим работы

Key words: the work's satisfaction, the influencing factors of work's satisfaction, the salary, the reliability of job, the mode

В публикации анализируются некоторые результаты пятой волны социологического исследования «Европейское социальное исследование (ESS)», проведенного в 2010 г. В ходе исследования опрашивались респонденты в возрасте 15 лет и старше. В России выборка, репрезентирующая население страны указанного возраста, составила 2595 человек. Руководство проектом на международном уровне осуществлялось Координационным Советом (Центр Сравнительных социальных исследований, Сити Университет, Великобритания).

Об удовлетворенности работой позволяет судить распределение ответов на вопрос о том, насколько респондент удовлетворен своей основной работой. Вопрос задавался только опрошенным, имевшим в момент проведения исследования оплачиваемую работу (N = 1335). Для ответа использовалась десятибалльная шкала, где 0 баллов означало «совершенно не удовлетворены», а 10 баллов – «полностью удовлетворены». Результаты исследования позволяют сделать вывод, что удовлетворенность россиян своей работой носит многоаспектный характер и обусловлена влиянием целого комплекса факторов.

Проведенный корреляционный анализ показал, что в числе внешних по отношению к работнику факторов одним из основных является размер заработной платы. В целом, чем больше размер материального вознаграждения, тем выше уровень удовлетворенности выполняемой работой ($r = 0{,}226$, $p = 0{,}000$). Интересно, что сильнее связь проявляется у женщин ($r = 0{,}275$, $p = 0{,}000$), не-

жели у мужчин (r = 0,146, p = 0,008). При этом для респондентов важен не только абсолютный размер зарплаты, но и справедливый характер системы оплаты труда. Не случайно большую удовлетворенность работой демонстрируют опрошенные, отметившие соответствие заработной платы затрачиваемым усилиям и результатам работы (r = -0,273, p = 0,000). Предсказуемо удовлетворенность работой оказалась ниже среди респондентов, которые были вынуждены за предшествующие опросу три года согласиться на уменьшение заработка (r = -0,147, p = 0,000).

Существенное влияние на уровень удовлетворенности оказывает содержание и характер работы. Наибольшую удовлетворенность работой демонстрируют респонденты, в чьи основные задачи входит руководство людьми, в частности, организация работы сотрудников, проведение инструктажей, координация работы людей – 7,36 балла. За ними следуют опрошенные, преимущественно работающие с текстами или цифрами – 6,95 балла, и респонденты, в чьи функциональные обязанности входит, прежде всего, работа с людьми (покупатели, клиенты, пациенты, студенты и др.) – 6,70 балла. Несколько ниже уровень удовлетворенности работой у россиян, работающих с физическими объектами, материалами (производство, строительство, монтаж, ремонт, перевозка и др.) – 6,37 балла. Наконец, замыкают импровизированный рейтинг с минимальными показателями удовлетворенности работой опрошенные, чья трудовая деятельность связана с животными и (или) растениями – 5,82 балла.

Очевидно, анализируя связь уровня удовлетворенности с характером работы, важно учитывать возможность влияния опосредованных переменных. Затронутый вопрос требует отдельного изучения. В целом респонденты в большей степени удовлетворены интересной работой, содержание которой требует постоянно узнавать, осваивать что-то новое (r = 0,192, p = 0,000), которая отличается разнообразием (r = 0,182, p = 0,000). Не случайно в большей степени разочарованы работой россияне, отмечающие высокую вероятность перехода в ближайшие двенадцать месяцев на менее интересную работу в той же организации (r = -0,208, p = 0,000).

Не менее важными для россиян при оценке работы является наличие возможностей для продвижения (r = -0,247, p = 0,000). Связь несколько сильнее проявляется у мужчин (r = -0,260, p = 0,000), нежели у женщин (r = -0,236, p = 0,000), что в принципе согласуется с особенностями гендерных ролей. Снижается влияние этого фактора в группе респондентов в возрасте старше 50 лет (r = -0,169, p = 0,004) по сравнению с младшей (от 15 до 30 лет; r = -0,289, p = 0,000) и средней (от 31 до 50 лет; r = -0,285, p = 0,000) возрастными группами.

Данные исследования подтверждают, что на удовлетворенность работой влияет надежность места работы, отсутствие угрозы увольнения (r = 0,214, p = 0,000). При этом стабильность работы важнее для женщин (r = 0,239, p = 0,000), чем для мужчин (r = 0,181, p = 0,000). Последнее отчасти объяснимо особенностями современного положения российских женщин на рынке труда. В целом среди респондентов, констатировавших, что за последние три года работа стала менее надежной, возникла угроза ее потери, средний балл по удовлетворенности работой составил – 5,89 (остальные респонденты – 6,91 балла). Большее разочарование работой демонстрируют работники организаций, численность персонала в которых за последние три года сократилась (r = 0,137, p = 0,000), а также опрошенные, указавших факт перехода на сокращенный рабочий день (неделю) в течение трех лет, предшествующих опросу (r = 0,100, p = 0,000).

При оценке удовлетворенности работой россияне часто учитывают особенности, связанные с режимом и графиком трудовой деятельности. Больше разочарованы в работе респонденты, которым постоянно не хватает времени, чтобы сделать на работе все необходимое (r = 0,095, p = 0,000). Особое значение приобретает удовлетворенность соотношением времени, затраченного на работу, и временем, посвященным другим сторонам жизни (r = 0,604, p = 0,000). Последнее относится в том числе к семье. Чем выше уровень удовлетворенности респондентов работой, тем реже они говорят, что партнеру или семье надоела их постоянная занятость на работе (r = -0,178, p = 0,000). Большую разочарованность в работе демонстрируют опрошенные, чувствующие, что из-за работы они не могут посвятить семье или партнеру столько времени, сколько хотели бы (r = 0, 088, p = 0,001).

Интересно, что для россиян важен не столько сам по себе режим работы (работа по вечерам или по ночам, работа в выходные дни, незапланированная сверхурочная работа и т. д.), сколько возможность самостоятельно его определять. Своей работой больше удовлетворены опрошенные, имеющие возможность самостоятельно определять начало и окончание работы (r = 0,084, p = 0,003). Сильное влияние оказывают возможности респондента самостоятельно решать, как организовывать свою повседневную работу (r = 0,187, p = 0,000), выбирать или изменять темп своей работы (r = 0,190, p = 0,000).

С режимом и графиком трудовой деятельности связаны представления респондентов о загруженности на работе и ее непосредственных последствиях. Не удивительно, что меньшую степень удовлетворенности демонстрируют респонденты, чувствующие себя после работы настолько усталыми, что не могут получать удовольствие ни от чего другого, чем хотели бы заняться дома (r = -0,133, p = 0,003).

Обнаруживается и корреляция между удовлетворенностью работой и ее связью с риском для здоровья и безопасности работника. В целом, чем выше такой риск, тем больше разочарование в работе ($r = -0{,}116$, $p = 0{,}001$). Выявленная зависимость характерна, прежде всего, для женщин ($r = -0{,}215$, $p = 0{,}001$).

Фактором, оказывающим влияние на оценку респондентами работы, являются сложившиеся в коллективе формальные и неформальные отношения. Чем больше у респондентов возможностей получения при необходимости помощи и поддержки от коллег, тем выше уровень их удовлетворенности работой ($r = 0{,}140$, $p = 0{,}000$). Женщинам при оценке работы отношения в коллективе представляются более важными ($r = 0{,}165$, $p = 0{,}000$), у мужчи ($r = 0{,}108$, $p = 0{,}011$).

Особую важность приобретают отношения с руководством. Работники организаций, в которых практикуются регулярные встречи представителей руководства и наемных работников с целью обсуждения условий труда и производственных вопросов, демонстрируют более высокий уровень удовлетворенности работой ($r = -0{,}150$, $p = 0{,}000$). При этом, чем больше такие встречи и обсуждения влияют на принимаемые руководством решения, тем выше уровень удовлетворенности работой сотрудников ($r = 0{,}160$, $p = 0{,}000$).

В заключение отметим, что рассмотрены лишь некоторые аспекты заявленной проблематики. Выявленные факторы могут по-разному актуализироваться у тех или иных социально-демографических и профессиональных групп. Проведенный авторами корреляционный анализ имеет ряд известных ограничений. Перспективным представляется построение регрессионной модели с выявлением переменных, оказывающих наиболее значимое влияние на уровень удовлетворенности работой. Обозначенная тема, безусловно, заслуживает глубокого изучения.

ИННОВАЦИИ В ТРУДЕ, ОБУСЛОВЛЕННЫЕ СОЦИОКУЛЬТУРНЫМИ ФАКТОРАМИ

В.П. Козырьков
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Социальные инновации в труде связаны с возникновением новых видов труда, изменением его характера и общественной структуры в контексте развития культуры и самого человека.

Social innovation in labor are associated with emergence of new kinds of labor, change of its character and public structure in the context of the development of culture and the person.

Ключевые слова: труд, деятельность, культура, человек, инновация
Keywords: labor, activities, culture, person, innovation

Для исследования социальных инноваций в труде важно раскрыть социокультурные аспекты содержания труда в исторически сложившихся социальных и культурных формах. Высшая цель социологии труда состоит в том, чтобы показать, как труд способствует развитию социально определенного человека, развивая его культуру. Этот общий результат является критерием определения того, почему труд является творческой и положительной деятельностью. Социальное содержание труда определяется раскрытием всей системы производственных и духовных отношений. Решение этой задачи, определение характера современного общества – это одна и та же проблема, которая еще не получила своего решения.

Проблема культурной формы труда для социологии оказалась не менее сложной, чем определение его социального характера. Так, утверждается, что в современном обществе происходит играизация культуры и всей общественной жизни [1]. Может показаться, что актуализировались идеи Ф. Шиллера, Ш. Фурье, Й. Хейзинги [2], считавших игру первичной формой деятельности. Но, скорее всего, ближе к истине идея К. Маркса, который включал игру в процесс труда. В труде человек «изменяет свою собственную природу, – писал Маркс. Он развивает дремлющие в ней силы и подчиняет игру этих сил своей собственной власти» [3, с. 188-189]. При этом «рабочий наслаждается трудом как игрой физических и интеллектуальных сил». Идея единства игры и труда, власти и наслаждения еще ждет своего исследования. Так, можно согласиться с тем, что в труде человек учится властвовать собой, но вот получает ли он наслаждение от игры своих физических и интеллектуальных сил, – это вопрос, который не имеет однозначного решения.

Социокультурное толкование труда черед существо самого человека и воспроизводящей его культуры позволяет избежать сведения труда к материальному процессу, в котором «человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой» [3, с. 188]. Маркс не любил рассуждать о культуре, но достаточно очевидно, что способ опосредования, контроля и регуляции обмена с природой и есть культура, о которой, правда, у Маркса не сказано. Наделение культуры такой

функцией стало бы главной социальной инновацией, которая только возможна в современном обществе, если культуру понимать как способ воспроизводства и развития природы человека, его способностей.

Таким образом, в понимании источника социокультурных инноваций в труде выделяются два подхода: 1) труд рассматривается как форма всей общественной жизнедеятельности человека, которая позволяет ему воспроизводить и развивать внутри самого себя виды социокультурных форм деятельности; 2) источником нового вида труда рассматривается любая деятельность, которую общество по тем или иным соображениям конвертирует в труд, используя специальные средства и механизмы конституирования.

В первом подходе даже отдых нужен для того, что восстановить трудовые функции. Поэтому игра, общение, переживания, познание, конструирование, художественная деятельность, управление, воспитание, лечение и др. виды деятельности человека интегрированы в совокупный общественный труд, выделяясь исторически в отдельные виды деятельности, но всегда сохраняя связь со своими трудовыми истоками. Как особая форма деятельности труд начал формироваться только в эпоху Возрождения и получил общественное признание, осмысление и правовой статус лишь в Новое время. До этого труд отождествлялся с тяжелой физической работой и считался деятельностью низменной, недостойной свободного и благородного человека. В Новое время любая форма деятельности стала претендовать на статус труда, избавляясь от статуса служения и службы, забавы и наказания. Безделье стало пороком. Вещь, созданная трудом, стала цениться выше, чем приобретенная даром.

Во втором подходе считается, что любая деятельность, чтобы стать трудом, должна стать общественной потребностью, включиться в общую систему разделения труда, найти критерии для оценки, прибрести правовой статус и другие регуляторы. Даже не обязательно, чтобы эта деятельность носила позитивный и творческий характер. Например, ратный труд разрушителен, но он дополняет конструктивную деятельность, является ее условием. Какие-то виды деятельности со временем теряют статус труда, уходя в прошлое. Например, собирательство, охота, наездничество и др. превращаются в развлечение и спорт. Возникают новые виды труда, связанные с обслуживанием новых видов техники: вождение автомашины, программирование, коммуницирование и др. Как отмирание одних, так и возникновение новых видов труда связано с социальной структурой, формами культуры общества и структурой личности. Человек, обладая способностью к общению и обозначению предметов, овладевает профессией коммуницирования и программирования, которые органически включаются в существующую культуру общения и сложившуюся систему зна-

ков. Следовательно, с точки зрения второго подхода, способность к труду есть способность абстрактная, как и сам труд есть абстрактная социальная категория, которая обозначает ту деятельность, которая конституируется и регулируется господствующими экономическими отношениями. Любую деятельность, самую бесполезную или вредную для человека, они могут выделить и маркировать в качестве труда.

Второго подхода придерживался М. Вебер. Он показал, что в протестантизме «мы находим наиболее благоприятную почву для того отношения к труду как к самоцели, как к «призванию», которое необходимо капитализму, наиболее благоприятные для преодоления рутины традиционализма условия, сложившиеся вследствие религиозного воспитания» [4, с. 82]. Именно при таком воспитании формируется мораль, в которой «выполнение мирских обязанностей служит при любых обстоятельствах единственным средством быть угодным Богу, что это – и только это – диктуется божественной волей и что поэтому все дозволенные профессии равны перед Богом» [4, с. 98]. Богоугодность труда и равенство всех профессий перед Богом – это религиозная формула социокультурной реабилитации труда. Она позволяет понять роль протестантизма в генезисе капитализма, но не дает возможности раскрыть природу самого протестантизма как феномена культуры. Вебер объясняет возвышение профессий религиозно-моральными и институциальными причинами, находя причину даже в «концепции «industria» (трудолюбия), возникшей в сфере монашеской аскезы» [4, с. 115]. Но для Вебера не существует детерминирующей роли труда в его экономической форме, имеющей социальную мотивацию. Но если протестантская этика стала инновационной духовной основой утверждения труда в качестве одной из высших социальных ценностей, то это не значит, что сама протестантская этика не имела причин своего возникновения в изменении характера труда, вызванного объективными экономическими факторами. Но эта проблема интересовала уже К. Марса. М. Вебер рассматривает труд в его высшей форме как самоцель работника, его призвание, а для Маркса труд есть социальная форма саморазвития человека, объективный способ его самореализации как свободного существа. Позиции различны, но близки. Между тем, в исследовании социальных инноваций в труде сейчас акцент часто делается на технических факторах. Логика проста: появляется новая техника или технология – рождается новая форма труда и новые трудовые отношения. Уважая М. Вебера, мы продолжаем следовать технократическим идеям 60-70-х гг., отождествляя их с марксистскими. Поэтому существенно подчеркнуть, что между Вебером и Марксом есть общие, сближающие их позиции, которые позволяют обратить внимание на детерминирующую роль социокультурных факторов. Так, К. Маркс никогда не отрицал активной

роли протестантизма в генезисе капитализма. «Протестантизм, – писал К. Маркс, – играет важную роль в генезисе капитала уже потому, что он превращает почти все традиционные праздничные дни в рабочие дни» [3, с. 285]. Маркс отмечал, что «протестантизм также был средством увеличения прибавочного труда» [5, с. 516]. К. Маркс отмечает, что «монетарная система по преимуществу – католическая, кредитная по преимуществу – протестантская», в которой существует «вера в отдельных агентов производства как простое олицетворение самовозрастающего по своей стоимости капитала» [6, с. 141]. К. Маркс показал, что капиталистическое «общество находит в христианстве с его культом абстрактного человека, и особенно в его буржуазных разновидностях, каковы протестантизм, деизм и т.д., самое подходящее религиозное дополнение» [7, с. 181]. Следовательно, для Маркса определяющими являются материальные факторы в развитии духовных форм жизни. Поэтому, оценивая роль книгопечатания, он отмечает, что оно «становится орудием протестантизма и вообще средством возрождения науки, самым мощным рычагом для создания необходимых предпосылок духовного развития» [8, с. 418]. Сейчас новые высокие технологии напрямую выполняют заказ сферы культуры, системы массовой коммуникации, но лишь в той мере, в какой эти сферы способствуют росту прибыли. Поэтому и трудом считается соответствующая деятельность. Следовательно, доминирует второй подход в рассмотрении источников социокультурных инноваций в труде, при котором получает широкое распространение играизация культуры и общества.

Между этими подходами есть единство: они ориентируют на то, что наиболее общая социальная инновация в труде связана с возникновением новых видов труда, изменением его характера и статуса в общественной структуре в контексте развития культуры и самого человека.

Литература

1. Хренов Н.А. Игровые проявления личности в переходные эпохи истории культуры // Общественные науки и современность. 2001. № 2. С. 167-180; Кравченко С.А. Играизация российского общества: контуры новой постмодернистской парадигмы // Общественные науки и современность. 2002. №6. С. 143- 155; Бублик М. Играизация – взрывной механизм для роста бизнеса // URL: http://www.clevers.com.ua/articles-clever-advertising-agency/320-game-in-business
2. Шиллер Ф. Письма об эстетическом воспитании человека // URL: http://vpn.int.ru/files-view-3549.html; Фурье Ш. Новый промышленный и общественный мир, или изобретение метода привлекательной и естественной индустрии, организованной по сериям и построенным на страстях // Фурье

Ш. Избр. соч.: В 3-х тт. Т. 2. М.: Изд-во соц.-эк. литературы, 1939. 468 с. Хейзинга Й. Homo ludens. В тени завтрашнего дня. М.: Прогресс, 1997. 464 с.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Соч.: 2-е изд. Т. 23. М.: Политиздат, 1960. 907 с.
4. Вебер М. Избр. произведения. М.: Прогресс, 1990. 808 с.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Соч.: 2-е изд. Т. 48. М.: Политиздат, 1980. 683 с.
6. Маркс К., Энгельс Ф. Соч.: 2-е изд. Т. 25. Ч. 2. М.: Политиздат, 1962. 549 с.
7. Маркс К., Энгельс Ф. Соч.: 2-е изд. Т. 49. М.: Политиздат, 1974. 555 с.
8. Маркс К., Энгельс Ф. Соч.: 2-е изд. Т. 47. М.: Политиздат, 1973. 659 с.

К ПРОБЛЕМЕ ОТБОРА И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Е.В. Коробейникова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Исследуется эффективность менеджеров в условиях модернизации российской промышленности. Установлено, что на отечественных предприятиях требуется изменение организационной культуры в направлении рыночно-адхократического типа как наиболее адекватного инновационной экономике. На основе эмпирических данных описан комплекс психологических характеристик менеджеров, эффективных в данных условиях; принципы отбора управленцев и разработки программ их психологической подготовки.

The article investigates the effective managers in the modernization of the Russian industry. Found that domestic enterprises need to change the organizational culture in the direction of market-adhocracy type as the most adequate innovation economy. Based on empirical data describes a set of psychological characteristics of managers that are effective in these conditions, the principles of selection of managers and development programs for their mental preparation.

Ключевые слова: инновационность, эффективность менеджера, организационная культура, принципы отбора и психологической подготовки

Keywords: Innovation, efficiency manager, organizational culture, principles of selection and psychological training

Более двадцати лет российское общество является неотъемлемой частью современного цивилизованного мира. Оно закономерно вовлечено в глобальные трансформационные процессы и претерпевает существенные изменения,

связанные с переходом экономики на рыночные принципы. На уровне конкретных предприятий застой сменился постоянно идущими организационными изменениями. Особые трудности российская экономика испытывает в связи с необходимостью инновационного развития. Анализируя причины трудностей модернизации российской промышленности, эксперты сходятся во мнении, что центральной проблемой является несоответствие качества менеджмента сложности стоящих перед ним задач.

К настоящему времени проведено немало исследований, раскрывающих особенности личности эффективного менеджера. Особенностью этих исследований является то, что важные данные, полученные в них, ограничены реальностью менеджмента в США и Великобритании, стран, на время исследования имеющих устоявшуюся рыночную экономику (В. Беннис, В. Врум, М. Мескон, Б. Нанус, Р. Стогдил и др.). И хотя сам факт влияния условий на эффективность менеджера признается практически всеми исследователями управленческого поведения, конкретные организационные условия очень редко являлись предметом исследования. Наиболее значимыми представляются исследования организационных культур (ОК), поскольку именно они являются тем организационным и одновременно социально-психологическим контекстом, в котором реализуется трудовое и управленческое поведение. Но результаты этих исследований не позволяют в полной мере ответить на вопросы, актуальные для переходных экономик. Так, в условиях реальных рыночных отношений процессы саморегуляции затрагивают организационно-культурные характеристики предприятия. И если менеджмент предприятия способствует становлению ОК, не сообразуясь с вызовами конкурентной среды, спецификой бизнеса, то такая компания будет снижать свое присутствие на рынке. В условиях нерыночной системы отношений предприятие может сохранять свои позиции за счет многих других факторов: государственной поддержки, закрытости внутреннего рынка и пр. В результате неэффективная в рыночных условиях ОК может оставаться характерной для российского предприятия неопределенное время.

Атуальной задачей для российской организационной психологии является разработка технологий отбора, поддержки целенаправленных изменений ОК предприятий в направлении рыночно-адхократического типа как наиболее адекватного инновационной экономике и психологической подготовки персонала, в первую очередь, управленческого, мотивационно и компетентностно готового к работе в условиях перехода к инновационному пути развития.

Эмпирическое исследование личностных особенностей менеджеров, успешных в организационно-культурных условиях разного типа [1], позволили статистически обоснованно выявить комплекс психологических характеристик,

присущих менеджеру среднего уровня в адхократической ОК с элементами рыночного типа. Этот комплекс психологических характеристик получил название «Новатор».

В иерархии индивидуальных ценностей у менеджеров значимо доминирует ценность творчества, на второй позиции ценность достижения индивидуального результата. В актуальной и перспективной системе социальной самоидентификации у них доминируют роли частного лица (47,7% и 45,2% соответственно), которые наиболее значимы для осознания себя, своего места в мире. Большинство принимаемых решений имеет высокий уровень открытости и ответственности. Собственные решения, принимаемые менеджментом в адхократической ОК, более эффективны, чем решения, которые они ожидают от партнеров по взаимодействию. Лидерские качества в ходе ассессмент-центра определены на уровне выше среднего (77,1% от максимальной). Лидерство имеет личностный характер. Работоспособность оценена на уровне выше среднего (у 73,3% менеджеров). Это проявляется в высокой точности и надежности деятельности, выносливости выше среднего и средней продуктивности. Следовательно, для менеджеров в адхократической ОК важна способность поддерживать на протяжении длительного времени заданный уровень эффективности деятельности. Помимо этого в течение трудового дня у испытуемых выявлено значимое улучшение субъективной оценки настроения.

Выводы

1. В современных реалиях на отечественных предприятиях требуется целенаправленное изменение ОК в направлении рыночно-адхократического типа как наиболее адекватного инновационной экономике.

2. В условиях адхократической ОК с элементами рыночного типа наибольшей эффективности достигают менеджеры среднего звена, обладающие определенным комплексом психологических характеристик – доминирующих индивидуальных ценностей, социальных идентификаций, принимаемых решений, организационного лидерства и работоспособности. Этот комплекс получил условное название «Новатор». Обогащение процедур отбора управленческого персонала среднего звена комплексом выявленных характеристик способствует существенному повышению его эффективности.

3. Целенаправленное формирование на предприятии команд менеджеров-новаторов обеспечивается с помощью современных инструментов отбора (ассессмент-центр) и подготовки кадров, имеющих выраженную психологическую составляющую.

4. В основу разработки критериальной базы оценки менеджеров и программ их психологической подготовки целесообразно положить следующие принципы:

– принцип обязательного предварительного выявления вектора инновационного развития предприятия в конкурентной среде и моделирование на его основе необходимых изменений в ОК и психологическом профиле менеджеров;

– принцип дифференцированного подхода к оценке с выделением трех уровней психологической пригодности к эффективной деятельности в условиях новой ОК определенного типа: полностью пригодны, годны, непригодны (на основе теоретических положений Е.А. Климова);

– принцип личностного развития в обучении, который реализуется через моделирование менеджерами эффективной управленческой деятельности в условиях новой ОК, проявление высокой активности и осознанности в овладении управленческой деятельностью, развитие рефлексивности мышления обучающихся.

5. Применение данных принципов для формирования команд менеджеров обеспечивает наиболее быстрый переход предприятия на новый уровень развития и способствует личностному совершенствованию управленческого персонала.

Литература

1. Захарова Л.Н., Коробейникова Е.В. Личностные характеристики менеджеров, успешных в организационных условиях разного типа // Вестник университета (ГУУ). 2011. № 17. С. 34-38.

ЭТНИЧЕСКАЯ МИГРАЦИЯ В ОБЛИКЕ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО РЕГИОНА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИОКУЛЬТУРНОГО РАЗВИТИЯ

Т.А. Криворотова
Московский университет им. С.Ю. Витте

Дан краткий анализ общих тенденций этнической миграции, характерных для различных регионов Российской Федерации. Автор знакомит с классификацией моделей этнической миграции и выделяет основные инструменты управления миграционными процессами в принимающем обществе.

In the presented material the short analysis of the general tendencies of ethnic migration, characteristic for various regions of the Russian Federation is shown. The

author acquaints with classification of models of ethnic migration and allocates the main instruments of management of migratory processes in the accepting society.

Ключевые слова: этническая миграция, принимающее общество, отдающее общество, этнический ресурс, тип миграционной модели, социальная адаптация мигрантов

Keywords: ethnic migration, accepting society, the giving society, ethnic resource, type of migratory model, social adaptation of migrants

Структурные изменения в облике современных обществ последних лет все чаще обнажают проблемы статики и динамики полиэтнической среды. Казалось бы, для многонациональных государств, в число которых попадает и Российская Федерация, это явление носит обыденный характер. Однако изменения количественных и качественных показателей этносоциальной структуры российских регионов указывают на возможные трансформации культурообразующей детерминанты этнического поля региона.

К числу основополагающих причин подобных модификаций относят явление этнической миграции как *процесса массового перемещения этнических групп или их отдельных представителей из собственного историко-культурного региона в иной регион проживания*. Характер протекания миграционных процессов, их роль и значение для регионального развития определяются доминантными признаками взаимодействия в триаде: отпускающее общество – собственно мигранты – принимающее общество. Усиление этнического фактора в природе миграции, согласно исследованиям С. Панарина, возрастает, «если в восприятии мигрантом общества и/или обществом мигранта перевес получают этнокультурные признаки» [1].

Анализ данных миграционных служб, а также исследования, посвященные проблеме этнической миграции Центрального, Приволжского, Южного и Дальневосточного федеральных округов, позволил выделить ряд общих тенденций миграционных процессов на территории Российской Федерации.

1. Актуализация социальных и этнических ресурсов в индивидуальных и групповых стратегиях мигрантов сопровождается эволюционными изменениями социально-исторического свойства, которые влияют на целевые и потребностно-мотивационные установки мигрантов. Так, волна миграции 90-х гг. XX в. носила преимущественно вынужденный характер при явно выраженном социально-политическом факторе влияния. В это время появилось достаточное количество этномаргинальных групп, в т.ч. имеющих статус репатриантов. К 2000-м гг. вынужденный характер миграции сместился в сторону пространственно-временно́й

мобильности, где фактором влияния выступают социально-экономические притязания этнических групп и их отдельных представителей [2, с. 3].

2. Вектор проявления процесса этнической миграции лежит в плоскости константной и маятниковой миграций [3, с. 11; 4, с. 48-49], частота проявления которых сопряжена с показателями экономической привлекательности и социально-правовой защищенности мигрантов в регионах.

Данные исследования Э.А. Сагдиевой указывают, что формирование миграционных установок, равно как и выбор мигрантами личностно-профессиональных стратегий в принимающем обществе, зависят от социально-демографических характеристик (мобильный возраст, пол, здоровье), профессионального статуса и уровня квалификации, а также наличия так называемого «когнитивного капитала» [2, с. 10].

3. Миграционные процессы неоднозначно влияют на экономико-культурное развитие регионов как принимающей, так и отдающей сторон. Положительным фактором для принимающей стороны является экономия на обучении специалистов, в то же время появляются проблемы, так как происходит снижение цены на труд, рост объемов нелегальной миграции и этнической напряженности в регионе, а также увеличение нагрузки на инфраструктуру. В свою очередь, отправляющая сторона испытывает уменьшение давления на внутренний рынок и нагрузки на бюджет, но испытывает проблемы в связи с потерей трудоспособного населения и квалифицированных кадров.

4. Особенности развития принимающей территории, равно как и системы управления, процесса социальной коммуникации между мигрантами и жителями региона определяются в соответствии с типом миграционной модели (табл. 1), в которой проявляются особенности миграционных процессов, их доминанта, а также априорная область управления.

5. Система социальных отношений в обществе, где наличествует этническая миграция, ориентирована на активизацию коммуникативных каналов, способствующих эффективной социальной адаптации мигрантов. Её механизм предполагает различные уровни взаимодействия (мигрант-работодатель, мигрант-принимающее население, мигрант-правительственные организации, мигрант-неправительственные организации, мигрант-мигрант) [3, с. 11-12] и позволяет мигранту определить стратегию личностного поведения в принимающем обществе (ассимиляция, позиция поликультурализма, сепаратистские настроения, изоляционизм) [5, с. 76; 6, с. 21].

Таблица 1

Классификация моделей этнической миграции

Тип миграционной модели, авторство	Особенности миграции	Миграционная доминанта	Специфика управления миграционными процессами в принимающем обществе
Территориально-культурная (Н.М. Лебедева)	Добровольное географическое перемещение представителей этнических групп на территорию нового культурного пространства	Групповая	Активизация механизмов межкультурной коммуникации
Мозаичная (Э.Р. Барбашина, С. Панарин)	Субъектами миграции выступают отдельные люди-представители отдельного этноса, которые составляют этносоциальную мозаику миграционного потока	Индивидуальная	Создание системы экономико-правовых регуляторов средового взаимодействия
Социально-охранительная (А.В. Топилин, С.В. Рязанцев)	Стремление участвующих в миграции представителей этносов (либо собственно этнических групп) сохранить этнос или его часть как само-стоятельный социально-экономический и этнокультурный организм	Смешанная	Построение социально-политических и экономических моделей отношений
Структурно-композиционная (В.Н. Петров)	Стихийно сложившиеся сообщества индивидов и микрогрупп, обладающие личными и индивидуально-групповыми поведенческими константами, адаптируемыми в процессе социального взаимодействия	Смешанная	Мониторинг входящих и текущих состояний миграционных групп и их влияния на культурообразующую детерминанту принимающей среды

Этническая миграция в числе прочих проявлений миграционных процессов занимает особое место в жизни российских регионов. Специфика их социокультурного развития определяется мерой актуализации этнического ресурса, который, имея в основе своей культуросообразное начало, проникает во все сферы жизни принимающего общества. Изменяя исходные социальные начала привычной социальной реальности в контексте общего и особенного, этническая миграция способна породить новый социокультурный конструкт как вызов жизнеспособности окружающего пространства.

Литература

1. Панарин С. Центральная Азия: этническая миграция и политические субъекты воздействия на миграционную ситуацию [Электронный ресурс]. –

Режим доступа: http://www.antropotok.archipelag.ru/text/ad44.htm, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения 14.06.2014)
2. Сагдиева Э.А. Актуализация социальных и этнических ресурсов в экономической стратегии трудовых мигрантов. Автореф. дис… канд. соц. наук: 22.00.04 / Э.А. Сагдиева. [Текст] – Казань: Казанский (Приволжский) федеральный университет, 2010. – 28 с.
3. Ситникова Е.Л. Социальная адаптация трудовых мигрантов (на примере Нижегородской области). Автореф. дисс… канд. соц. наук: 22.00.04 / Е.Л. Ситникова, Н.Новгород: ННГУ им Н.И. Лобачевского, 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http: //www.unn.ru/pages/disser/1066.pdf, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения 14.04.2014)
4. Петров В.Н. Этнические миграции в современной России: детерминанты и типология [Текст]//Социологические исследования. – 2009. – №10. – с.46-57.
5. Петров В.Н. Иноэтничные мигранты и принимающее общество. Особенности проблемного взаимодействия (на примере турок-месхетинцев) [Текст] // Социологические исследования. – 2005. – № 9. – с.74-83.
6. Гельбрас В. Китайская миграция и китайские землячества в России [Текст] // Мир в зеркале международной миграции. Сб. статей / Гл. ред. В.А. Ионцев. – М.:МГУ им. М.В. Ломоносова, 2002. – С. 17-31.

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПОПЫТКИ РЕШЕНИЯ

А.А. Лакомова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Исследуются проблемы, связанные с трудовой миграцией в России. Представлены статистические данные в сфере трудовой миграции, взятые с официального сайта Федеральной миграционной службы Российской Федерации.

The article is about the problems related to labor migration in Russia. Statistical data taken from the official site of the Federal Migration Service of the Russian Federation are presented in this article in the field of labor migration.

Ключевые слова: трудовая миграция, законодательство, проблемы, социальная адаптация

Keywords: labor migration, legislation, problems, social adaptation

В современном мире в силу сложившихся обстоятельств тема миграции является актуальной и распространенной. Наиболее остро встает вопрос о про-

блемах, связанных с трудовой миграцией. Трудовые мигранты переезжают из своей страны в другую страну с целью заработка, чтобы в дальнейшем обеспечить себя и свою семью всем необходимым.

Миграция такого типа может носить как временный характер (переселение на достаточно длительный, но ограниченный срок), сезонный характер (перемещение в определенные периоды года), так и постоянный характер (мигранты, приехавшие на заработки в другое государство, принимают решение остаться жить в нем и работать). Семья и родственники в большинстве случаев также переезжают в чужое государство вместе с ними.

Россия в настоящее время занимает второе место по объему трудовой миграции после США. Приток мигрантов в Российскую Федерацию возрос в начале 1990-х гг. В 2008 г. трудовая миграция достигла своего пика (2,5 млн. человек получили официальное разрешение на работу в РФ) [1], далее ее уровень начал постепенно уменьшаться, но в настоящее время этот показатель остается значительным. В настоящее время прибывших мигрантов в Россию, согласно статистике Федеральной миграционной службы за 2012 г. составляет 15 889 421 человек, поставлено на миграционный учет 6 477 674 человека, получили разрешение на работу 1 340 056 человек [2]. Если сравнить эти данные с 2013 г., то можно сделать вывод, что уровень миграции возрастает в России. За 2013 г. въехало иностранных граждан в Россию 17 342 369 человек, 7 075 857 – поставлено на миграционный учет, из них 1 273 984 человека получили разрешение на работу [3].

Трудовая миграция порождает ряд проблем, так как растет не только уровень законной трудовой миграции, но и незаконной. Одной из важных проблем является угроза распространения опасных инфекционных заболеваний нелегальными мигрантами в России. Они не проходят медицинские осмотры, не делают прививки, у них нет медицинских страховок, болеют опасными заболеваниями и обращаются крайне редко к врачу, что представляет собой угрозу заражения населения.

Согласно данным медицинской статистики, примерно 10% трудовых мигрантов больны опасными инфекционными заболеваниями такими, как туберкулез, гепатит, ВИЧ-инфекция и др. Правительство РФ предприняло попытки в 2003 г. решить данную проблему, введя постановление, ограничивающее въезд в страну лиц с такими опасными инфекционными заболеваниями [4].

Сложные взаимоотношения иностранных рабочих с местными рабочими являются также одной из ключевых проблем. Местные рабочие часто относятся к трудовым мигрантам негативно, так как, по их мнению, рабочие места занимают приезжие из других стран. Так, например, Федеральная миграционная

служба предложила закрепить за москвичами право первыми получать работу в столице, определить минимальный срок, по окончании которого трудовые мигранты смогут претендовать на ту или иную вакансию в Москве. Данный срок ориентировочно будет составлять не меньше месяца [5].

Другой проблемой, которая возникает в связи с трудовой миграцией, являются взаимоотношения мигрантов и местных жителей. Местные жители не всегда толерантно относятся к трудовым мигрантам. Они считают, что люди других национальностей, приехавшие из различных стран на заработки, не уважают традиции, обычаи, не соблюдают неформальные правила поведения, принятые в российском обществе, и порой не хотят изучать русский язык, историю и культуру РФ. В ближайшем будущем российские чиновники с помощью средств массовой информации будут формировать образ «позитивного мигранта» у населения России. Для мигрантов, которые захотят приехать в РФ с целью трудоустройства и дальнейшего проживания в данном государстве, планируется ввести адаптационные контракты. По ним иностранцам будут давать отсрочку на предоставление сертификата о владении русским языком, историей и основами права. Трудовые мигранты будут проживать и обучаться в специализированных центрах. Авторы законопроекта предполагают, что он вступит в силу уже с 1 января 2015 г. [6]. Трудовые мигранты сами испытывают проблемы, совершая переезд в другую страну. Главной проблемой, с которой они сталкиваются, является социальная и культурная адаптация. Плохое знание коренного языка той страны, в которую они переселились, слабое владение им препятствует адаптации. Особенно остро данная проблема проявляется у детей-мигрантов. Так, по исследованиям, проведенным в школах Санкт-Петербурга и Москвы в 2009-2010 гг., языковая социализация детей-мигрантов тесно связана с миграционной историей семьи, опытом переезда или серии перемещений, соседским окружением [7].

Одной из проблем трудовой миграции является рост преступности и правонарушений среди мигрантов. Согласно данным Федеральной миграционной службы, 82 413 человек из числа мигрантов в 2013 г. было выдворено и депортировано за различные правонарушения и преступления [8]. Президентом подписан закон, обязывающий региональные власти выделять для содержания мигрантов, подлежащих выдворению за пределы страны и депортации, здания и земельные участки к ним. По мнению авторов законопроекта, реализация закона позволит повысить эффективность миграционной политики в стране. Закон вступил в силу с апреля 2014 г. [9].

Подводя итог, можно сказать, что проблемы, связанные с трудовой миграцией, находятся на начальном этапе их решения. Государством приняты по-

пытки законодательным путем урегулировать вышеперечисленные проблемы в сфере трудоустройства и проживания в России мигрантов. Главной причиной негативных последствий трудовой миграции, по мнению экспертов, является несовершенность институциональной структуры управления миграцией. Проблемы, связанные с трудовой миграцией в России, нужно решать не только законодательным путем, но и с помощью методов улучшения функционирования институтов и органов миграционной политики и их взаимодействия. Нужно усилить контроль за соблюдением и исполнением законодательства в сфере миграции.

Литература

1. Власова Н.И. Проблемы трудовой миграции: стенограмма доклада на Круглом столе «Мигранты в России: свои и чужие», проводившемся 22.11.2011 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://russiaforall.net/material.jsp?matid=180 (дата обращения 23.03.2014).
2. Сведения по миграционной ситуации в Российской Федерации за 2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.fms.gov.ru/about/statistics/data/details/53595/ (дата обращения 24.03.2014).
3. Сведения по миграционной ситуации в Российской Федерации за 2013 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.fms.gov.ru/about/statistics/data/details/81106/ (дата обращения 24.03.2014).
4. Щеглов Г. Инфекционная миграция / Г. Щеглов // Медицинская газета: профессиональное врачебное издание. – 21 марта 2014 г. – № 21. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mgzt.ru/article/2643/ (дата обращения 24.03. 2014).
5. ФМС предложила закрепить за москвичами право первыми получать работу в столице. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://demoscope.ru/weekly/2014/0589/rossia01.php#19/ (дата обращения 24.03.2014).
6. Власти решили создать в России образ «позитивного мигранта». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://demoscope.ru/weekly/2014/0589/rossia01.php#20 (дата обращения 24.03.2014).
7. Баранова В.В. Языковая социализация детей мигрантов / В.В. Баранова // Антропологический форум. – 2012. – № 17. – С. 158.
8. Сведения по миграционной ситуации в РФ за 2013 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.fms.gov.ru/about/statistics/data/details/81106/ (дата обращения 24.03.2014).

9. В России обеспечат достойное содержание ожидающих депортации мигрантов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://demoscope.ru/weekly/2014/0589/rossia01.php#23 (дата обращения 24.03.2014).

СПОРТ: СВОБОДА ИЛИ НЕОБХОДИМОСТЬ?

Н.В. Ларшина
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматривается дихотомия «свобода» – «необходимость» как вариант классификации спорта в разных институциональных условиях развития общества.

It Is Considered dichotomy «liberty» – «need» as variant to categorizations of the sport in different institutional conditions of the development society.

Ключевые слова: свобода, необходимость, игра, труд, любительский спорт, профессиональный спорт, трансформация

Keywords: liberty, need, play, labour/work, amateur sport, professional sport, transformation

Социально-экономические, структурные изменения современного общества способствовали появлению большого спектра видов спорта, сформировалось множество организационных форм, а широкий диапазон трактовок термина «спорт» подобен лабиринту Минотавра. Обращение к толковым словарям с целью понимания термина «спорт» не внесёт ясности. Только проведя анализ множества определений термина «спорт», можно их классифицировать по разным основаниям, одним из которых является представление о спорте как об игре и как о труде, то есть в основе заложено противопоставление категорий «свободы» и «необходимости» (здесь: под «свободой» понимается досуг, а под «необходимостью» – трудовая деятельность). Возникает вопрос: нет ли здесь противоречия? В чём причина таких диаметрально противоположных точек зрения? Если спорт – это игра, то какие у нас основания причислять его к сфере труда? Обращение к этимологии слова «спорт» и к социально-историческому контексту его развития подсказывают вектор направления размышлений: каким образом представления о спорте как об игре трансформировались в свою противоположность – в сферу труда? В исторических хитросплетениях помогает разобраться интересное замечание Б. Дубина о том, что слово «спорт» и «социология» появляются в европейских языках практически одновременно – в

первой половине XIX столетия и «они растут из одной исторической почвы» [1, С. 100]. И таковой, безусловно, является эпоха Просвещения, которая привнесла смену мировоззрения: религиозная ментальность уступила место рационально-логическому познанию мира с его практической целью – изменить, преобразовать, сделать мир лучше на основе научных данных. «Торжество науки возродило человеческую гордость» и произвело «глубокое изменение в представлении о месте человека в мироздании» [2, С. 502]. Рациональность мышления как квинтэссенция выражена фразой Ф. Бэкона: «Знание – сила». Что произошло с мировоззрением человека? Образно говоря, место Бога занял Человек. «Бог умер» (Ф. Ницше), «мир расколдован» (М. Вебер). Теперь всё было позволено человеку, он творец, венец природы. Идея силы разума, безграничной власти человека над окружающим миром лаконично и ёмко воплощена в тезисе-аксиоме литературного героя Базарова в произведении И.С. Тургенева «Отцы и дети» (1862 г.): «Природа не храм, а мастерская, и человек в ней работник». Человек стал не только субъектом деятельности, но и субъектом познания, и это было логически неотделимо от стремления преобразовать природу самого себя: стало возможным «работать» со своим телом, как с любым природным материалом, делать его более совершенным по своему собственному проекту. В кругу просвещённой аристократии стали проводиться игры на открытом воздухе как развлечение, заполнение свободного времени и эта форма проведения досуга аристократии получила наименование любительский спорт – спорт элиты, без извлечения материальных выгод. По сути это было «аристократическим бездельем» (Н. Элиас). Слово «спорт» входит в употребление европейских языков около 1820-1840-х гг. Какова его этимология? Слово «спорт» происходит от латинского «disportare» (рассеять, развеять, разнести), перешедшее в старофранцузский язык – «desport» (игра, развлечение) и в английский язык в форме «disport» (забава, развлечение), в котором закрепилось как «sport» и в итоге получила широкое распространение именно английская версия [3, С. 334; 4, С. 35]. Увлечение аристократии спортом являлось реализацией фундаментальных либеральных ценностей мировоззрения эпохи Просвещения: принципы индивидуальной свободы, воплощение гуманистических идеалов, всестороннее развитие личности. Подчеркнём, что идея возрождения Олимпийских игр Кубертеном была всего лишь *средством*, подчинённым главной *цели* – воспитания человека в духе идей гуманизма эпохи Просвещения, проведения реформы образования. Приведём несколько примеров, характеризующих любительский спорт. О. Уайльд в 1877 г., обучаясь в Оксфордском колледже Магдалины, писал своему другу Уильяму Уорду: «Спортивная жизнь тут у нас бьёт ключом: в разгаре состязания по гребле между колледжами, завтра – отстрел голубей» [5, С. 43].

Время конца XIX – начала XX вв. называют «парадом велосипедистов». Велоспорт относился к элитарным видам, поскольку покупка велосипеда вынуждала отказываться в дорогих удовольствиях: в покупке часов, ювелирных изделий и т.п. Среди энтузиастов велоспорта были Джером К. Джером, Герберт Уэллс и Бернард Шоу, который во время одной из прогулок столкнулся с велосипедом Бертрана Рассела. Лев Толстой в 1896 г. в возрасте 68 лет получил разрешение от московского градоначальника на велосипедную езду по Москве и был принят в почетные члены Московского кружка велосипедистов-любителей [6].

Буржуазное общество породило новую форму трудовых отношений – свободный наёмный труд. В условиях промышленного производства наиболее экономически эффективным оказался узконаправленный, специализированный труд. В итоге, стала появляться новая когорта людей – профессионалы, обладающие специальными знаниями, умениями в относительно узкой области их применения. Таким образом, профессиональный способ деятельности становится доминирующим в XIX в. и весь XX в., образно говоря – это век профессионалов, специалистов [7]. Профессионализация затронула все сферы жизни, включая сферу искусства, науки, спорта. Эта тенденция была подмечена и отражена в одной из знаменитых работ М. Вебера «Наука как профессия и призвание» (1918 г.) [8]. Homo universalis потерял свою востребованность в мире рыночных отношений, и пальма первенства перешла к специализации, которая сформировала человека нового типа – узкого специалиста, знатока своего дела – Homo professional. По замечанию Н. Элиаса, в буржуазном обществе главным источником престижа становится не приближённость ко двору, «отшлифованность» манер, а «добыча денег и профессиональный труд» [9, С. 304]. Индустриализация, урбанизация приводят к возникновению городов-миллионников, расселение в которых подчинялось принципу сегрегации. Это привело к формированию в рабочих кварталах особого типа спорта – профессионального, спорта за деньги, который представлял собой полную противоположность любительскому спорту. В жизни рабочих деньги, а не аристократические манеры, имели первостепенное значение как основное и единственное средство выживания. В этом спорте допускались ставки, причём ставки на жизнь; приветствовалась жестокость, разжигающая азарт толпы. От этого эмоционального накала, «взвинчивания» животных страстей, «жажды крови» зависели размер ставки и, в итоге, гонорар профессионального спортсмена. Аристократические манеры уходят на второй план из жизни буржуазного общества и параллельно любительскому спорту возникает спорт рабочих кварталов – профессиональный спорт. В начале своего развития (около 200 лет назад) футбол являлся грубой игрой. «В Англии в этот период футбольные команды часто сравнивались с первобытными ордами,

сметающими всё на своем пути» [10, С. 123]. Бокс, появившийся в Америке примерно в 1750 г., называли «кровавым» спортом из-за грубости и увечий, что вынудило Конгресс США запретить бокс по всей стране. Лишь после введения в 1896 г. правил маркиза Куинсбери бокс стал более «цивилизованным» [10, С. 124]. Американский художник Дж. Беллоуз (1882-1925 гг.) в картине «Ставьте у Шарки!» (1909 г.) без прикрас изобразил матч боксёров, истекающих кровью, но бой продолжается на радость публики, азарт, которой только возрастает от лицезрения жестокости кровавого зрелища. Профессиональный спорт успешно развивался и в дореволюционной России. На весь мир Российская империя прославилась своими профессиональными борцами, которые выступали на аренах цирков, и каждый из них «награждался» псевдонимом: Иван Поддубный (1871-1949 гг.) – «Чемпион Чемпионов»; Петр Крылов (1871-1933 гг.) – «Король гирь»; Александр Засс (1888-1962 гг.) – «Железный Самсон» и др. В 1910 г. в Санкт-Петербургский цирк «Модерн» съезжались лучшие борцы мира для участия во Всемирном чемпионате мира по борьбе. В связи с новыми объективно возникшими институциональными условиями в XIX – начале XX вв. профессиональный спорт занял свою нишу в структуре индустриального общества как вид наёмного труда, несмотря на высокомерное, порой презрительное к нему отношение со стороны высшего света, поскольку «закваской» профессионального спорта являлись деньги, заработанные тяжёлым изнурительным *физическим* трудом, который был категорически неприемлем и предосудителен для образа жизни высшего общества, стремившегося максимально дистанцироваться, отгородиться от низших слоёв. И эта позиция просвещённой элиты была зафиксирована в редакции первой Олимпийской хартии 1894 г. В ней было закреплено право участия в Олимпийских играх только *любителям*.

После окончания Второй мировой войны вектор развития спорта резко изменился вслед за изменением миропорядка. Спорт вне политики – остался в прошлом, и началась эра состязаний государств на международных спортивных аренах. Во многих странах (США, КНР, Франция, Канада, Англия, Италия и др.) в период 1960-70-х гг. шёл интенсивный процесс государственного вмешательства в национальный спорт. В результате были созданы системы подготовки спортсменов высших достижений, хотя в «государственном профессионализме» обвиняли только СССР [11, С. 146]. Факт профессионализации спорта не было смысла скрывать и Международный Олимпийский комитет де-юре в 1974 г. отменил «Правило 26» – статус любительского характера участников Игр, заменив его «Правилом о допуске». В 1994 г. был полностью разрешён допуск профессионалов к участию в Олимпийских играх. С середины 1960-х гг. рост значения профессионализма наблюдается во всём. Можно сказать, что мы

живём в мире профессий. Современное общество построено на конкуренции, ценности успеха, причём личного успеха, и модель человека, который сам себя сделал – self-made man, является эталоном развития, устремлений личности. Высочайшему профессионализму сопутствует материальный успех, и эта модель западного мировоззрения благополучно проецируется на мир профессионального спорта постиндустриального общества.

Итак, трансформация структуры общества влечёт содержательное изменение характера проявления спорта. Спорт как сфера наёмного труда за 100 лет проделал огромный путь в социальной иерархии общества, осуществив вертикально-восходящую мобильность: от изгоя-маргинала, «грязного», презренного характера труда в индустриальную эпоху до кумира миллионов, достойного восхищения, уважения благодаря своему многолетнему, кропотливому, честному труду спортсменов в постиндустриальном обществе. «Спорт» как слово и социокультурное явление, появившееся в эпоху Просвещения в виде игры, развлечения аристократии при сословной структуре общества, занял свою нишу в обществе классовой структуры в новой форме – в форме наёмного труда и с середины XX в. «завоевал» право быть почётной профессией, достойной государственных наград, общественного признания.

Рассмотрение спорта как сложного, многогранного явления через дихотомию категорий «свобода» – «необходимость», подразумевая противопоставление Досуга и Труда, позволит нивелировать полифонию на грани фола в трактовках термина «спорт». Безусловно, древо жизни богаче, чем наука. Но научное сознание отличается от обыденного прежде всего тем, что оно оперирует категориальным аппаратом. В противном случае, мы будем утопать в бесконечной «болтовне о болтовне о спорте», – по остроумному замечанию У. Эко [12]. Поэтому так важно чётко прояснять позиции относительно классификации, подходов к терминологии спорта, которых придерживаются авторы научных работ.

Литература

1. Дубин Б. Состязательность и солидарность. Рождение спорта из духа общества / Б. Дубин // Отечественные записки. – 2006. – № 6. – С. 100-119.
2. Рассел, Б. История западной философии. В 3-х кн.: 2-е изд., испр. / Подгот. текста В.В. Целищева / Б. Рассел. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1997. – 815 с. ISBN 5-7615-0436-7.
3. Этимологический словарь русского языка / Составитель С.И. Карантиров. – М.: ООО «Дом Славянской Книги», 2004. – 437 с. ISBN 5-93220-026-X.

4. Крадман, Д.А. Отвечаем товарищу Ольхову / Д.А. Крадман // Физическая культура и спорт. – 1957. – № 2. – С. 35-37.
5. Уайльд, О. Письма / Пер. с англ. В.В. Воронина, Л.Ю. Мотылева, Ю.А. Рознатовской / О. Уайльд. – СПб.: Азбука. 2000. – 416 с. ISBN 5-267-00378-6
6. Алябьева Л. Как воспитать «организатора совершенного дома и будущую мать крепких и красивых детей»: дискуссии о женщине и спорте в викторианской Англии / Л. Алябьева // Новое литературное обозрение. – 2004. [online] / [Обращение к документу: 5 сентября 2014]. Доступ через <http://magazines.russ.ru/nlo/2004/70/ala10.html>.
7. Сараф, М.Я. Опыт типологии культуры / М.Я. Сараф. – Голицыно, 2003. – 100 с.
8. Вебер, М. Наука как призвание и профессия // Самосознание европейской культуры XX века: Мыслители и писатели Запада о месте культуры в современном обществе / М. Вебер. – М.: Политиздат, 1991. – С. 130-153. ISBN 5-250-01281-7.
9. Элиас, Н. О процессе цивилизации. Социогенетические и психогенетические исследования. Том 2. Изменения в обществе. Проект теории цивилизации / Н. Элиас. – М.; СПб.: Университетская книга, 2001. – 382 с. ISBN 5-94483-008-5.
10. Столяров, В.И., Фирсин, С.А., Баринов, С.Ю. Содержание и структура физкультурно-спортивного воспитания детей и молодежи (теоретический анализ): Монография / В.И. Столяров, С.А. Фирсин, С.Ю. Баринов. – Саратов: ООО Издательский центр «Наука», 2012. – 269 с. [online] / [Обращение к документу: 25 марта 2013]. Доступ через <www.zdravo-russia.ru/binary/f/w/wR/f_wR7VaBwXG9.doc>.
11. Платонов, В.Н. Спорт высших достижений и подготовка национальных команд к Олимпийским играм / В.Н. Платонов. – М.: Советский спорт, 2010. – 310 с. ISBN 978-5-9718-0447-5.
12. Эко, У. Болтовня о спорте / У. Эко // Логос. – 2009. – № 6. – С. 188-193.

КОНФЛИКТНОЕ ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ИНДИКАТОР ЦЕННОСТНОГО ПРЕДПОЧТЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: КОРРЕЛЯЦИОННЫЙ АНАЛИЗ

И.С. Леонова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируется взаимосвязь результатов эмпирического исследования стратегий конфликтного поведения и организационно-культурных предпочте-

ний персонала инновационного предприятия и предприятия, испытывающего трудности модернизации. Выявлены индикаторы скрытого организационного конфликта в специфике восприятия персоналом актуального и перспективного состояния организационной культуры, в самооценке и оценке менеджерами таких стратегий конфликтного поведения, как «соперничество», «сотрудничество» и «избегание».

Article is devoted to the analysis of empirical research results of conflict behavior strategy and organizational and cultural preferences of the personnel at the innovative enterprise and enterprise experiencing difficulties of modernization. Indicators of the hidden organizational conflict in the framework of perception by the personnel of an actual and perspective condition of organizational culture, in a self-assessment and expert assessment of such conflict behavior strategies as «competition», «cooperation» and «avoiding» are revealed.

Ключевые слова: инновации, менеджмент, индивидуальные организационные ценности, ценностный конфликт, ценностно-ролевая готовность

Key words: innovations, management, individual organizational values, value conflict, value and role readiness

В последние десятилетия в связи с глобализационными процессами и углубляющимся мировым экономическим кризисом становится все более очевидной необходимость эффективности и инновационного развития экономики. Актуальной научной задачей в связи с этим становится выявление барьеров инновационных процессов, в том числе социальных и социально-психологических, на пути модернизации. Приверженность различным ценностям персонала предприятий обусловливает проявление соответствующих поведенческих моделей, что и порождает конфликты [1, 2], сдерживающие достижение организационных целей.

Эмпирическое исследование проведено с целью осуществления сравнительного анализа характеристик ценностно-ролевой готовности персонала к работе в условиях инноваций на предприятиях с разной степенью включенности в инновационные процессы.

Анализ результатов ординарного производственного предприятия, находящегося в условиях модернизации и перехода в инновационный формат развития, показывает, что наиболее отчетливые корреляционные связи обнаружены в отношении экспертных оценок стратегий конфликтного поведения персонала и организационно-культурными ценностями. На этом фоне связи в оценках стратегий поведения и ценностей самого персонала прослеживаются редко

и только в виде тенденций. Так, высокозначимые корреляции относятся к сфере представленности иерархического компонента ОК. В соответствии с экспертной оценкой, чем выше будет представлен бюрократический компонент в ОК, тем меньше будет сопротивления персонала (r=-0,501, p=0,005). Возможно, это объясняет тот факт, что на российских предприятиях организационные изменения сопровождаются усилением иерархического компонента ОК. Именно поэтому имеющийся уровень может казаться руководству недостаточным, поскольку при существующем присутствии иерархического компонента корреляция статистически не значима – r=0,272 и находится в положительной зоне: то есть чем больше иерархии, тем в определенных пределах больше сопротивление. Нужно отдать должное топ-менеджеру и главному инженеру, которые полагают необходимым незначительно, но снизить иерархический компонент, хотя это может сделать их работу более сложной: он понимает, что усиление иерархии снижает инновационность. Иерархичность, по экспертному мнению, повышает пассивный компонент конфликтного поведения в виде избегания (r=0,366, p=0,046). А клановый компонент в виде тенденции способствует снижению сопротивления r=-0,343, p=0,064).

Таблица 1

Респонденты – персонал инновационного и ординарного предприятия Нижегородской области

Тип предприятия	Сфера	Профессиональная характеристика	Количество человек	Мужчины	Женщины	Условное обозначение предп.
Инновационное (ИП)	Высокотехнологичное IT предприятие	инженеры	25	15	10	ВТП
Ординарное (ОП)	Машиностроительное предприятие	инженеры	30	10	20	МП
Итого			55	25	30	

Методы исследования: непараметрические методы математической статистики, корреляционный анализ.

Таблица 2

Корреляционные связи между особенностями организационной культуры и индивидуальными ценностями организационного развития инженерного корпуса ординарного производственного предприятия и стратегиями их поведения в конфликтной ситуации по самооценке и оценке экспертов

Составляющие стратегий поведения		Особенности ОК и индивидуальные ценности персонала							
		Клан		Адхократия		Рынок		Бюрократия	
		Акт	Жел	Акт	Жел	Акт	Жел	Акт	Жел
Соперничество	Самооценка	-0,301	0,094	-0,148	0,161	-0,242	0,235	-0,208	-0,208
	Экспертная оценка	-0,343	0,134	-0,060	0,180	0,187	-0,234	0,272	-0,501**
Сотрудничество	Самооценка	-0,300	0,332	-0,266	0,167	0,104	-0,169	0,122	0,014
	Экспертная оценка	0,013	0,071	0,028	-,013	-0,170	-0,257	-0,154	-0,329
Компромисс	Самооценка	0,351	-0,097	0,092	-0,273	0,209	-0,353	0,043	0,107
	Экспертная оценка	0,039	-0,004	0,357	-0,187	0,107	-0,013	-0,127	0,225
Избегание	Самооценка	0,231	-0,337	0,118	-0,142	-0,125	0,347	0,070	0,271
	Экспертная оценка	0,206	-0,050	0,176	-0,145	0,287	-0,036	0,366*	-0,22
Приспособление	Самооценка	0,090	-0,014	0,331	-0,092	0,000	-0,148	0,088	0,025
	Экспертная оценка	-0,171	0,167	0,103	0,100	0,260	0,121	0,117	0,066

В оценках самих респондентов ординарного предприятия можно увидеть важные тенденции в связях между ОК ценностями и выраженностью основных составляющих стратегий конфликтного поведения. Эти тенденции касаются только пассивных форм конфликтного поведения. Так, чем выше будет возрастать клановый компонент, тем меньше сотрудники будут нуждаться в такой составляющей стратегии конфликтного поведения, как избегание (r=-0,337, p=0,069), зато при увеличении рыночного компонента, эта необходимость будет нарастать (r=0,347, p=0,061). При существующем низком уровне инновационности вполне хватает приспособления и компромисса. Но при росте инновационности связь этих компонентов конфликтного поведения переходит в отрицательную область, и обратная, хотя и слабая динамика усматривается в отношении открытой стратегии – сопротивления.

Эти данные позволяют более детально увидеть особенности конфликтного поведения на предприятиях с проблемами перехода в инновационный формат развития. Первый результат состоит в том, что конфликтный процесс весьма сложен и скрыт от наблюдения и понимания менеджментом. Менеджмент строит принятие решений на не вполне адекватных предположениях. Второй результат состоит в том, что количество значимых корреляций и сформировавшихся тенденций количественно близко в отношении настоящего и будущего.

На высокотехнологичном производственном предприятии корреляционные связи между ценностными компонентами организационной культуры и составляющими конфликтного поведения персонала имеют иной характер. Во-первых, практически отсутствуют значимые связи и связи в виде тенденций применительно к открытой форме конфликтного поведения – соперничеству. Это еще раз подчеркивает отсутствие принципиальных конфликтов на предприятии, связанных с ценностной составляющей организационного контекста. Обнаруживается только одна знаменательная тенденция. По оценке респондентов, в том случае, если будет усиливаться клановый компонент ОК, снизится соперничество (r=-0,314, p=0,127). В условиях внутренней инновационной конкуренции – это негативный фактор. Менеджмент недооценивает этот фактор, полагая, что усиление клановой составляющей – безразлично для их успешного предприятия. Но поскольку клановые тенденции на предприятии не выражены, проблема не является острой, но бдительности менеджменту лучше не терять.

Таблица 3

Корреляционные связи между особенностями организационной культуры и индивидуальными ценностями организационного развития инженеров высокотехнологичного предприятия, с одной стороны, и стратегиями их поведения в конфликтной ситуации по самооценке и оценке экспертов – с другой

Составляющие стратегий поведения		Особенности ОК и индивидуальные ценности персонала							
		Клан		Адхократия		Рынок		Бюрократия	
		Акт	Жел	Акт	Жел	Акт	Жел	Акт	Жел
Соперничество	Самооценка	0,156	-0,314	-0,030	-0,226	0,012	0,209	0,141	-0,098
	Экспертная оценка	0,085	0,030	-0,044	0,002	0,178	-0,142	0,001	-0,113
Сотрудничество	Самооценка	0,001	0,039	0,279	0,179	-0,200	0,117	-0,412*	0,191
	Экспертная оценка	0,030	0,041	-0,219	-0,313	0,289	-0,257	0,057	0,058
Компромисс	Самооценка	-0,093	-0,110	0,411*	-0,080	-0,496**	0,462*	-0,414*	0,324
	Экспертная оценка	0,394	0,008	0,403*	0,056	-0,378	0,110	-0,247	0,039
Избегание	Самооценка	0,232	-0,058	-0,206	0,031	0,208	-0,310	0,341	-0,384
	Экспертная оценка	-0,125	0,250	-0,099	0,382	-0,278	0,144	-0,519**	0,211
Приспособление	Самооценка	-0,019	0,277	-0,204	-0,014	0,174	-0,387	0,049	0,246
	Экспертная оценка	0,023	0,017	0,326	0,103	-0,412*	0,323	-0,532**	0,408*

Интересны опасения менеджмента, состоящие в том, что если усложнять инновационные задачи перед персоналом, снизится сотрудничество, персонал, наоборот, настроен, скорее, оптимистично в этом отношении. Опасения персо-

нала – в другом. В соответствии с их оценкой, усиление рыночного компонента в будущем вызовет усиление компромиссных тенденций (r=0,462, p=0,020) при том, что сотрудничество не будет расти, но из слабо отрицательной зоны перейдет в слабоположительную. Для инновационного предприятия это, действительно может представлять опасность: борьба за сиюминутную прибыль может сказаться на развитии подлинных инновационных технологий, разработка которых требует времени. В настоящее время при существующей сбалансированной культуре рост рыночного компонента обратно пропорционален компромиссу и для оценок менеджмента (r=-0,378, p=0,062), и для оценок персонала (r=-0,496, p=0,012) при нахождении связей с сотрудничеством у персонала в слабоотрицательной зоне, что подчеркивает естественную внутреннюю конкуренцию современного предприятия. Безусловно, выявленные проблемы нуждаются в квалифицированной оценке менеджмента. Также обратная пропорциональность характерна для связи рыночного компонента и приспособления (r=-0,412, p=0,034). Это указывает на в целом активную, хотя судя по коэффициентам корреляции в сфере сотрудничества, но разно выраженную, активную позицию сотрудников ВТП.

Заслуживает отношение персонала ВТП к иерархическому компоненту ОК. Оценки персонала и менеджмента разнятся. В настоящее время менеджмент полагает, что усиление бюрократичности вызывает уменьшение избегания (r=-0,519, p=0,008) и приспособления (r=-0,532, p=0,006), а персонал полагает, что в настоящих условиях можно мириться с ситуаций и наблюдается тенденция к росту присутствия избегания. В будущем, менеджер полагает, что избегание не будет иметь существенного присутствия, но может возрасти приспособление (r=0,408, p=0,020), а персонал полагает, что усиление иерархии в будущем вызовет сокращение избегания, придется скорее приспосабливаться и идти на компромисс. Но это, скорее, детали в распределении пассивных форм конфликтного поведения. Важно другое, – отрицательное отношение к возможному росту иерархичности.

Таким образом, на ВТП обнаруживается меньшая конфликтность сотрудников вследствие низкой конфликтогенности организационного контекста. Выявленные значимые корреляционные связи и некоторые тенденции количественно сбалансированы в отношении к настоящему и будущему (12 против 11), и эти показатели практически в два раза выше, чем у персонала ординарного предприятия. Это свидетельствует о том, что восприятие ситуации персоналом ВТП значительно более определенно, чем на ординарном предприятии. Определенность оценки можно расценивать как показатель меньшего стресса в состоянии работников ВТП.

Литература

1. Greenberg J. Interpersonal Behavior at Work: Conflict, Cooperation, Trust and Deviance // Behavior in Organizations. 10th ed. Prentice Hall. New Jersey. 2010. P. 374-412.
2. Захарова Л.Н., Леонова И.С. Ценностный конфликт как ресурс организационного развития предприятия // Проблемы теории и практики управления. 2012. № 11-12. С. 147-157.

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ВНУТРЕННЕГО МАРКЕТИНГА ОРГАНИЗАЦИИ

Е.А. Макарова
Высшая школа экономики – Нижний Новгород

В современных конкурентных условиях для успешного развития организации требуется комплекс средств традиционных маркетинговых инструментов в совокупности с реализацией программ внутреннего маркетинга. Степень лояльности сотрудников к организации и производимому продукту во многом определяет будущее продукта на рынке и обусловливает социальную направленность маркетинговой коммуникации.

In modern competitive conditions scope of the internal marketing concept isn't limited only to management of the organization because often traditional marketing policy isn't effective. In this case part-time marketers become the main participants of communication with the consumers, their attitude to the customers, company representation determine the future of the product on the market and govern the social trend of communication.

Ключевые слова: внутренний маркетинг, управление персоналом, мотивация, клиентоориентированность, межфункциональная интеграция

Keywords: internal marketing, human resource management, motivation, customer focus, interfunctional integration

Скорость изменения внешней среды и глобализация рынков требует от компаний постоянного мониторинга бизнес-моделей и проактивных действий по повышению эффективности как маркетинговой деятельности, так и бизнеса в целом. Решение этих задач становится возможным только в случае наличия у организации в качестве конкурентного преимущества мотивированного персонала, со-

трудников, понимающих и разделяющих ценности корпоративного бренда, то есть лояльных потребителей для собственных предприятий. Компаниям необходимо выстраивать комплексные системы управления внутренним маркетингом, нацеленные на вовлечение персонала в ценности бренда и, в конечном счете, способствующие достижению желаемых целей и рыночных результатов.

Традиционно внутренний маркетинг определялся как привлечение, развитие, мотивация и удержание квалифицированного персонала предлагаемой работой, удовлетворяющей его потребности. «Внутренний маркетинг – это планомерные действия по преодолению сопротивления персонала изменениям, мотивация и интеграция сотрудников с целью эффективной реализации корпоративных и функциональных стратегий» [1]. Менеджмент организации изначально концентрировался на найме лучших работников и менеджеров, при этом применялись различные способы для удержания таких работников в компании: законодательные, финансовые, социальные и т.д. Например, если сотрудник организации недавно взял ипотечный кредит и улучшил свои жилищные условия, то повышение размера его заработной платы можно рассматривать как инструмент для его мотивирования и удержания в компании. Если сотрудник не имеет семьи, социальная атмосфера в организации и забота компании о нем может быть серьезным стимулом для работы именно на этом предприятии. При этом важно разработать такую систему внутреннего маркетинга, которая бы не принуждала работников оставаться в организации, навязывая им свои условия, а отражала специфическую ценность каждого работника.

Анализ концепции внутреннего маркетинга был бы неполным без описания следующих приемов и средств мотивации сотрудников: 1) комиссионные; 2) премия; 3) пенсии; 4) отпуска и праздники; 5) оборудование; 6) оплата расходов на транспорт, единовременную помощь, ссуды на покупку недвижимости, оплату медицинской и других страховок, которые могут распространяться или не распространяться на членов семьи сотрудника. Мы не рассматриваем систему обучения, санкций и штрафов, так как эти разработанные и технологически выстроенные процессы в организации являются объектом изучения ученых и исследователей из разных областей знания уже довольно длительное время.

Таким образом, формируется положительное отношение сотрудника к своей работе, при этом часто сотрудники концентрируются именно на предлагаемых вышеназванных выгодах и не разделяют корпоративные ценности организации. Это приводит к тому, что компанию такой сотрудник рассматривает как ступеньку своей карьерной лестницы и при первой возможности выберет вакансию с более высокими финансовыми показателями.

В последнее время фактор конкурентоспособности организации включает в себя команду или персонал, работающий в организации, что позволяет компаниям бороться с конкурентами на новом уровне, приобретая лояльных клиентов с помощью лояльного персонала.

В этом случае особое внимание уделяется построению не просто эффективных взаимоотношений между работником и организацией, но и формированию лояльности работника как к своей организации, так и к производимому товару или услуге. «Внутренний маркетинг – это философия отношения к работнику как к клиенту и стратегия создания работы-продукта в соответствии с потребностями сотрудника-клиента» [2].

Концепция внутреннего маркетинга рассматривается с позиции социальных отношений, понимание существующих различных аспектов взаимоотношений становится особенно важным. Социализация работника во внешнем среде как представителя компании не менее важна, чем социализация и адаптация работника в коллективе предприятия.

С этой целью организация должна рассматривать своих сотрудников как внутренних клиентов. Точно так же, как организация стремится учесть и удовлетворить все ожидания и запросы внешних потребителей, она должна воспринимать как не менее важные потребности и ожидания собственных сотрудников. Взаимодействие между руководителем и сотрудником должны быть построены таким образом, чтобы сотрудник чувствовал, что его потребности и ожидания принимаются во внимание и влияют на деятельность компании. Ключевыми элементами внутреннего маркетинга являются [3]: мотивированный и удовлетворенный персонал; клиентоориентированность и заинтересованность в продажах; использование маркетингового подхода к внутреннему рынку организации; межфункциональная интеграция. Социальный характер внутреннего маркетинга проявляется в следующем [4]:

1. Внутренний маркетинг не ограничивается только экономическим обменом (труд – зарплата), несмотря на то, что размер зарплаты является существенным условием для большинства работников, важное значение имеют различные социальные блага, которые организация готова предложить своим работникам.

2. Социальная сущность внутреннего маркетинга заключается в идее «ориентации на сотрудников», суть которой состоит в развитии руководством благоприятного для работы климата психологической поддержки, помощи, дружбы, взаимного доверия и уважения.

Исходя из этого, компании применяют в своей деятельности, кроме традиционных методов, следующие приемы и средства внутреннего маркетинга,

отражающие социальный аспект внутреннего маркетинга: 1) степень ответственности в проектных и иных заданиях, делегирование полномочий; 2) мотивация развлечением; 3) мотивация искусством; 4) внедрение креативной составляющей в рутинный рабочий процесс; 5) ротация кадров; 6) признание достижений.

Изменения происходят и в других бизнес-процессах организации, в том числе и в маркетинге. По мнению исследователей, ошибкой отдела маркетинга является опережение внешней рекламной кампанией, которая до определенного момента хранится в глубокой тайне, внутреннего информирования сотрудников. Стратегия продвижения определенного имиджа товара или услуги должна начинаться с работы с внутренней аудиторией, а затем уже с внешней. Речь не всегда идет о том, что каждый сотрудник должен являться конечным потребителем определенного товара. Однако он должен быть носителем определенного отношения к этому товару. Для этого, одновременно с разработкой рекламной кампании, среди сотрудников проводят обсуждения, конкурсы на лучшую идею, опросы мнения на стадии формирования товара, его названия, цены, проводят внутренние обучающие семинары, анализирующие потребительскую нишу определенного товара, секреты и тонкости товара или услуги. Продукт компании может быть предметом розыгрыша среди семей сотрудников. Подобная адаптация к товару может длиться около месяца, и только затем можно запускать внешнюю программу.

Литература

1. Rafiq, M. and Ahmed, P.K. (1993) The scope of internal marketing: defining the boundary between marketing and human resource management, Journal of Marketing Management, Vol. 9 No. 3, p. 219-232.
2. Gudmundson, A., Lundberg, C. Internal Marketing: A Way of Improving Service Quality. // http://padua.wasa.shh.fi/konferens/abstract/d6-gudmundson-lundberg.pdf.
3. Lings, I.N. Developing the domain of internal market orientation andits consequences for market orientation and performance // Aston Business School, Research Paper, 2000. http://www.research.abs.aston.ac.uk/ working_papers/ wphome4.html.
4. RafiqM., Ahmed P.K. (2000) Advances in the internal marketing concept: definition, synthesis and extension, Journal of Services Marketing, Vol 14. Issue 6.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ ИММИГРАНТОВ ИЗ СНГ В РОССИИ

Н.Р. Маликова
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова

Представлены социально-экономические факторы роста транснациональной миграции из ряда государств СНГ в РФ, конкуренции на рынке труда и услуг, характеристика условий занятости и эксплуатации трудовых иммигрантов.

The article presents consideration of socio-economic growth factors of transnational migration in the Russian Federation, and competition in the labor market, and it gives characteristic of conditions of employment and labor exploitation of immigrants.

Ключевые слова: транснациональная миграция, иммиграция, трудовой мигрант, конкуренция на рынке труда и услуг, эксплуатация, принудительный труд

Key words: transnational migration, immigration, migrant workers, competition in the labor market and services, exploitation, forced labor

Транснациональная миграция, как известно, является объективным процессом. Вектор миграции имеет долговременную направленность из стран и регионов со слабой экономикой, перенаселенных, с высоким уровнем бедности и безработицы, в экономически более благополучные государства. На постсоветском пространстве СНГ высокое сальдо в региональном миграционном обмене обрела Россия. Повсеместно, там, где зафиксированы позитивные политические, экономические изменения, в крупных городах и мегаполисах, в отдельных секторах экономики, на рынке труда и услуг, которые происходят в условиях относительно высокого уровня социальной стабильности, стандарта уровня и качества жизни, отмечается рост перемещений в города сельского населения и трудовой/экономической иммиграции. Дефицит рабочей силы, ситуативность конъюктуры рынка труда, соображения получения экономической и внеэкономической прибыли, усиление конкуренции обусловливают расширение участия иммигрантов в социальных отношениях, воспроизводстве демографического и социально-трудового ресурсного потенциала принимающего сообщества [1].

В ст. 2, части 1-ой Международной конвенции о защите прав трудящихся-мигрантов дано определение трудового иммигранта как лица, которое занимается оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого не яв-

ляется, независимо от законности оснований пребывания и трудовой деятельности. Как легальные, так и нелегальные иммигранты нуждаются в регламентации социальных прав и обязанностей. Необходимость нормативно-правовой, социальной защиты иммигрантов по вопросам обеспечения жильем, пенсиями, образования детей, здравоохранения расширяет круг проблем, которые выходят за рамки национальной юрисдикции. Наряду с этим все настойчивее предлагается рассматривать нелегальную иммиграцию в контексте проблематики транснациональной преступности, международной социальной, экономической безопасности. Все чаще миграция связывается современными исследователями с проблемами адаптации, экономической целесообразности, ресурсов человеческого, социального, культурного капитала, динамики горизонтальной и вертикальной социальной мобильности, труда и занятости иммигрантов.

Обращается внимание и на оценку денежных переводов трудовых иммигрантов, озабоченность тем, что «мигранты не платят налоги, а все деньги отправляют на родину». Ежемесячный размер переводов зависит от контингента трудовых иммигрантов. Работающие постоянно, живущие с семьями больше тратят в России, а временные, сезонные работники, довольствуясь минимумом удовлетворения своих личных потребностей, стремятся как можно больше отправлять семьям на Родину. По данным МВФ, трансферты от мигрантов в Молдове составляют 15% ВВП. Эксперты полагают, что масштаб их достигает 12 млрд. долларов. Иммигранты сконцентрированы в мегаполисах, в более развитых в экономическом отношении субъектах РФ. По мнению В.И. Мукомеля, численность трудовых мигрантов, работающих в России, в течение года составляет около 5 млн.: постоянно занятых (2,2 млн.), сезонных (1,9 млн.) и работающих спорадически. Почти столько же незаконных трудовых мигрантов, примерная численность которых по приблизительным оценкам составляет 4,6 млн. человек и включает 2,0 млн. занятых постоянно, 1,8 млн. работающих в сезон и 0,8 млн. человек, занятых спорадически [2].

Те мигранты, которые в силу квалификации, образования, сферы занятости не могут претендовать на достойную зарплату, пытаются заработать больше за счет интенсивности труда, увеличения средней продолжительности рабочей недели, занятости более 12 часов в день. Трудовые иммигранты из центрально-азиатских государств СНГ, занятые на тяжелых, неквалифицированных работах, находятся в наиболее тяжелом положении. Так, заработки иммигрантов из Закавказья примерно в три раза выше, чем у таджиков.

Среди социально-экономических причин роста мигрантофобии, по данным ежегодных мониторинговых социологических исследований Левада-Центра, фиксируются риски внеэкономической конкуренции на рынке труда,

когда иммигранты занимают рабочие места, где могли бы работать местные, что способствует демпингу оплаты труда. Стали заметными реальные следствия экономической конкуренции в форме сегментации рынка труда и услуг, по отраслям и сферам занятости. Получил распространение сетевой принцип организации социально-экономического взаимодействия, многочисленны проявления феномена этнического предпринимательства диаспорных общин иммигрантов. По мнению Е. Тюрюкановой, «более или менее значительная часть рабочих мест, занятых сегодня мигрантами (от 50% в Москве до 30% в регионах), уже стали чисто мигрантскими, «зарезервированы» за ними на долгие годы. Остальная часть рабочих мест «отвоевывается» мигрантами в конкурентной борьбе с местным населением» [3, с. 62].

Наряду с этим отмечается рост эксплуатации нелегальных иммигрантов. Эксперты МОТ считают, что каждый второй трудовой иммигрант вовлечен в принудительный труд [4]. СМИ постоянно привлекают наше внимание к рейдам ФМС РФ, когда обнаруживаются объекты, где используется принудительный труд нелегалов под угрозой наказания, с применением физического насилия, задержки и невыплаты заработной платы, лишения основных прав человека и гражданина, с отнятием паспортов, удостоверений личности, минимальным обеспечением средств существования. Подчас иммигранты живут там же, где и работают, в подсобных помещениях, неприспособленных бытовках. По данным Е. Тюрюкановой, более чем в 20% случаев паспорт мигранта изымается работодателем, 18% опрошенных иммигрантов в Москве, 15% в Ставрополье заявили о наличии долга перед работодателем, который превышает месячный заработок мигранта, треть опрошенных в Москве содержались взаперти. Наиболее распространенные формы принуждения – к работе сверх положенного времени без дополнительной оплаты, к работе с повышенной интенсивностью, длительные задержки зарплаты, принуждение к работе, на которую не было дано согласия. По данным Г. Витковской, иммигранты вынуждены работать сверх положенного времени (25%,), выполнять работу, не входящую в их обязанности (20%), мириться с недоплатами (28%), 13% респондентов трудовых мигрантов сталкиваются с регулярными задержками зарплаты [5, с. 131].

Разумеется, обеспечение роста многомиллиардных сверхприбылей за счет эксплуатации принудительного труда противоречит нормам конвенций МОТ – об упразднении принудительного труда, о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения 1975 г.), о частных агентствах занятости (1997 г.). Складывающиеся теневые социальные практики трудовой занятости, доступа иммигрантов к рынкам труда, с одной стороны, способствуют их дискриминации, эксплуатации, с другой стороны, стимулируют специфические формы социаль-

но-экономической деятельности, труда и занятости на основе земляческих сетевых связей этнических, земляческих диаспор мигрантов. Выбор стратегии автосегрегации как формы адаптации экономического поведения иммигрантов не способствует взаимной толерантности с принимающим обществом, блокирует формирование инновационных профилей социально-профессиональной стратификации, востребованных потребностями современной модернизации экономики, динамики социального развития в условиях глобализации.

Литература

1. Маликова Н.Р. Методы исследования адаптации иммигрантов / Сб. Социально-психологическая адаптации мигрантов в современном мире. Пенза, ПГПУ, 2012.
2. Мукомель В.И. Миграционная политика России: постсоветские контексты / Институт социологии РАН. М., 2005.
3. Тюрюканова Е. Трудовая миграция в России // Отечественные записки. 2004. №4.
4. Принудительный труд в современной России. Нерегулируемая миграция и торговля людьми / МОТ. М.: Права человека, 2004.
5. Проблемы незаконной миграции в России: реалии и поиск решений (по итогам социологического обследования) / Бюро МОМ в России. М.: Гендальф, 2004.

ДАУНСАЙЗИНГ С ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ЛИЦОМ

В.М. Матиашвили

Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева

В статье рассматриваются социальные и социально-психологические проблемы даунсайзинга, его основные причины, а также кратко и долгосрочные последствия. Анализируются стратегии и механизмы даунсайзинга, способные минимизировать его травмирующее воздействие на социум, бизнес, увольняемых работников.

The article considers the social and socio-psychological problems of down-sizing, its main causes and short and long term consequences. It analyzes the strategies and mechanisms of down-sizing able to minimize its traumatic impact on society, business, fired workers

Ключевые слова: даунсайзинг, стратегии даунсайзинга, даунгрейдинг, воркшеринг, лейофф

Keywords: downsizing, downsizing strategies, downgrading, work sharing, layoff

В современном менеджменте даунсайзинг (downsizing) определяется как плановое сокращение рабочих мест, проводимое в связи с организационным кризисом, слияниями и приобретениями компаний, внедрением новой техники и технологий, изменением организационной структуры предприятий.

Независимо от конкретных причин даунсайзинг всегда связан для менеджмента предприятия с необходимостью решения комплекса сложных правовых, организационных и этических проблем. Но главное, пожалуй, состоит в том, что, как показывают многочисленные исследования, последствия этой болезненной управленческой операции оказываются отнюдь не такими позитивными для самого предприятия, как это представлялось в начале. Так, анализ последствий даунсайзинга, проведенный Американской ассоциацией менеджмента в более чем 500 компаниях США, показал, что в 75% из них после проведения сокращений рабочих мест трудовая дисциплина не улучшилась, а ухудшилась. Двум третям организаций не удалось добиться заметного повышения эффективности. И только половина из них отметили некоторое повышение прибыльности своего бизнеса [1, с. 283]. Другое исследование, проведенное в одной тысяче компаний США, показало, что даунсайзинг в реальности обеспечил им только 34% от изначально планировавшегося сокращения затрат. Причем, большинство этих компаний шли от сокращений рабочих мест к новым увеличениям численного состава персонала, потом опять прибегали к даунсайзингу, и так вновь и вновь [2, с. 55].

Исследователи процессов даунсайзинга с полным на то основанием отмечают, что это очень острый, рисковый и травмирующий инструмент менеджмента. Причем, травмирующий для всех сторон: и для тех, кто теряет работу, и для членов их семей, и для менеджеров, которые вынуждены принимать трудные решения, и для тех работников, которым удалось сохранить свое рабочее место, и для местности, в которой живут уволенные.

Подход к персоналу не как рабочей силе, которую нанимают, когда у компании дела идут хорошо, и увольняют, когда они идут плохо, в современном менеджменте во все большей мере уступает место другому подходу: работники – это ценный человеческий ресурс организации, требующий внимательного и дальновидного обращения во всех ситуациях, в том числе и при проведении болезненных операций по даунсайзингу.

Именно такая установка обусловила поиск менеджментом западных компаний внутрикорпоративных альтернатив даунсайзингу. К числу таких альтернатив, хорошо арекомендовавших себя в практике менеджмента, можно отнести:

1. *Редиплоймет* (Redeployment) – перевод работников после опережающей внутрикорпоративной переподготовки на другое рабочее место внутри организации. Эта деятельность может осуществляться как составная часть программ воспроизводства рабочей силы компании или как «кадровый рисайклинг». Последнее получает распространение при сокращении численности рабочей силы в результате внедрения новой техники, передовых технологий, изменений в организации труда и производства.

2. *Даунгрейдинг* (Downgrading) – перевод работников с понижением в должности на другое рабочее место при сохранении (когда это возможно) прежней заработной платы. Даунграйдинг таким образом выступает «меньшим из двух зол», спасая работника от увольнения и полной потери возможности продолжать трудовую деятельность на конкретном предприятии.

3. *Воркшеринг* (Work sharing) – «деление» менеджментом имеющегося объема работы между работниками при пропорциональном сокращении рабочего времени и оплаты труда. Эта «аварийная» техника получила название: «Вместе делим прибыли – вместе делим убытки».

4. *Добровольный* (досрочный) *выход работников на пенсию* с предоставлением им льгот и привилегий по размеру пенсионного обеспечения, медицинской страховке, с выдачей единовременных пенсионных пособий т.д. Это можно назвать «покупкой согласия на казнь», но при определенных обстоятельствах такой подход может минимизировать финансовый и моральный дискомфорт увольняемых.

При этом менеджмент должен быть готовым к определенным, а порой и к существенным кадровым издержкам: две трети из одной тысячи руководителей отделов по управлению человеческими ресурсами компаний США, опрошенных в середине 90-х гг., признали, что в результате использования этой практики, они потеряли определенное количество работников, в которых компании испытывают нужду.

5. *Добровольное (по собственному желанию) увольнение работников* при выплате им внушительных премий за принятое решение.

6. *Заблаговременное оповещение работников* о перспективе возможных (или неизбежных) сокращений в связи с закрытием предприятия или его подразделений. «Система раннего предупреждения» о грозящей опасности имеет целью дать работникам возможность подготовиться к предстоящим трудностям финансово и психологически.

7. *Аутплейсмент* (Outplacement) – обучение за счет компании увольняемых работников навыкам поиска работы, для того чтобы они могли быстрее найти себе новое место работы в другой компании. Обучение может сопровождаться практической помощью в поиске рабочего места для увольняемого.

8. *Помощь тем, кому после сокращения числа рабочих мест на предприятии удалось избежать увольнения*. Исследования показывают, что «счастливчики», пережившие даунсайзинг, испытывают стресс не меньший, чем уволенные работники. На них давят рабочие перегрузки, неопределенность с занятостью в будущем, нередко комплекс вины перед уволенными товарищами. Эти люди нуждаются в психологической поддержке, превентивной переподготовке [3, с. 284].

Масштабные и глубокие переделы собственности, периодически происходящие в стране, реальные угрозы даунсайзинга в крупных промышленных компаниях, переживающих кризис, социальные риски градообразующих предприятий в малых населенных пунктах, опасности, связанные с попытками легких решений сложных социальных проблем государственным и корпоративным менеджментом, делают проблему оптимизации процессов сокращения рабочих мест и поиска *цивилизованных* управленческих альтернатив более чем актуальной.

Литература

1. Kreitner R. Management. Sixth Edition, Boston, Houghton Mafflin Company, 1995.
2. Boumohl B. When Downsizing Becomes Dumbsizing. Time, 1993, March 15.
3. Kreitner R. Management. Sixth Edition, Boston, Houghton Mafflin Company, 1995.

ПРОБЛЕМЫ НЕЗАКОННОЙ МИГРАЦИИ И СПОСОБЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Н.Г. Менделеев

Российская правовая академия Минюста РФ (Хабаровский филиал)

Статья посвящена рассмотрению проблемы незаконной миграции в России, а также борьбе государства с нелегальной трудовой миграцией.

The article considers the problem of illegal migration in Russia, as well as the fight against illegal labor migration.

Ключевые слова: незаконная миграция, нелегальный мигрант, способы противодействия незаконной миграции

Key words: illegal migration, ways to counteract illegal migration.

В условиях глобализации XXI в. незаконная миграция стала одним из главных вызовов современности. Это вызов для государств, для межгосударственных отношений, реальная угроза стабильности стран и регионов мира. Незаконная миграция представляет угрозу не только сама по себе. Она тесно связана с такими формами трансграничной преступности, как международный терроризм, торговля оружием, незаконный оборот наркотиков, торговля людьми [1].

Процесс незаконной международной миграции в той или иной мере затрагивает все мировое сообщество, оказывая влияние на экономическую, политическую, социальную сферы жизни общества, а также сферу борьбы с преступностью. По данным пограничных органов, ежегодно на территорию Российской Федерации въезжает более 22 млн. в мигрантов из других стран. В первом полугодии 2013 г. с различными целями Россию посетили 14,7 млн. иностранных граждан и лиц без гражданства, что на 12% больше, чем в январе–июне 2012 г. [2].

Согласно докладу департамента ООН по экономическим и социальным вопросам, Россия занимает второе место в мире после США по числу мигрантов. Эксперты организации насчитали в стране 11 млн. приезжих (против 45,8 млн. в США). По данным ведомства, в стране пребывает 11,2 млн. мигрантов, в число которых входят все иностранные граждане, находящиеся на территории России. Из них, по данным ФМС, законно трудятся лишь 1,5 млн., а разрешение на временное проживание или вид на жительство имеют только 720 тыс. человек [3].

По оценке представителей ФМС, около 40% мигрантов прибыли в Россию не для работы, а около 30% находятся в стране дольше положенного срока. Большинство приезжих – выходцы из стран Средней Азии. Из 11,2 млн. мигрантов 23% – граждане Узбекистана, 10% – граждане Таджикистана. Количество нелегальных мигрантов на территории России варьируется от 3 млн. до 5 млн. Всего за последние четыре года приток мигрантов увеличился на 37% [4].

Исходя из статистических данных следует, что одной из главных проблем России стало нашествие нелегальных мигрантов из Средней Азии. Чтобы в 2014 г. избежать этих трудностей, российские власти внесли поправки в законопроект, регулирующий миграционные процессы в стране. Согласно внесен-

ным изменениям, начиная с первого января текущего года порядок въезда, выезда и нахождения на территории РФ полностью изменился.

Иностранный гражданин не сможет находиться без визы на территории России более 90 суток из 180 дней. До вступления в силу поправок правило о 90-дневном пребывании в РФ уже действовало, однако практика показала его неэффективность. Закон можно было легко обойти. Мигрант, по истечении срока безвизового пребывания выезжал за пределы России буквально в соседний Казахстан на несколько часов, а затем спокойно возвращается в РФ [5].

Сегодня обойти временное ограничение станет гораздо сложней. Единственный способ его обойти – это получить разрешение на временное проживание либо оформить разрешение на работу или патент. Согласно новому законопроекту, человек, который пробыл в России 90 дней, в последующие 90 дней не сможет вновь въехать в страну, то есть в течение года мигранту полгода придётся в любом случае находиться вне российской территории. Если же правило будет нарушено, приезжему могут запретить повторный въезд на срок до 3-х лет [6]. Практика не нова, она уже давно действует в отношении иностранных граждан, которые получают для въезда в Россию многократные визы.

Далее отметим, что для противодействия незаконной миграции применяются различные меры, основными из которых являются:

1. усиление мер ответственности за организацию незаконного ввоза мигрантов;
2. совершенствование работы пограничных служб;
3. ограничение случаев незаконного трудоустройства путем осуществления контроля за рынком труда, применения административных, уголовных и гражданско-правовых санкций против работодателей;
4. применение санкций к перевозчикам, то есть транспортным компаниям, которые ввезли нелегального мигранта по суше, воде или воздуху;
5. усиление ответственности иностранных граждан за незаконное пребывание в стране;
6. контролирование численности лиц с незаконным статусом посредством высылки либо миграционных амнистий;
7. более широкое использование каналов законной миграции;
8. усиление международного взаимодействия;
9. оказание финансово-экономической помощи странам происхождения незаконных мигрантов.

В настоящее время в миграционной сфере действует более 800 нормативно-правовых актов, в которых часто используются термины и понятия, не раскрытые в законодательстве.

Несовершенство действующей системы управления миграционными процессами привело к следующей совокупности негативных проявлений:

1. вместе с незаконной миграцией в РФ проник радикальный исламский фундаментализм, тесно связанный с экстремизмом и терроризмом, борьбой против представителей традиционных течений ислама; усилилась внутриконфессиональная и межконфессиональная напряженность;
2. за последние 5 лет увеличилась преступность иностранцев на 15%, при этом количество преступлений против жизни и здоровья граждан России выросло на три четверти;
3. нелегальная миграция используются организованными преступными группами и экстремистскими националистическими организациями в преступных целях; маршруты и налаженные каналы нелегальной миграции используются в качестве путей наркотрафика и перевозки оружия;
4. возросла социально-экономическая нагрузка на российских налогоплательщиков (иммигранты пользуются медицинскими услугами в общественных медицинских учреждениях, их дети посещают общественные школы, увеличиваются расходы муниципалитетов на поддержание правопорядка); возросла нагрузка на ЖКХ (в силу перенаселённости занимаемых жилых площадей с целью сэкономить на аренде), на транспорт и коммуникации, на сферу услуг;
5. не учитывается опыт стран Европейского Союза и США по созданию селективной миграции, где оптимизируются потоки трудовой миграции в национальных (прежде всего, геополитических и экономических) интересах, предъявляются соответствующие требования к приезжающим, квотируется въезд из разных стран и др.;
6. отсутствуют прогнозы состояния и потребностей рынка труда, не определяются возрастные структуры, образование, уровни квалификации и иные параметры привлекаемых трудовых ресурсов, отсутствует механизм организованного набора трудовых ресурсов в странах-экспортерах рабочей силы [7; 8].

Для успешного решения проблем, связанных с миграцией, например, упорядочения рынка труда, повышения налогооблагаемой базы, снижения уровня преступности, необходим постоянный мониторинг правоприменительной практики, анализ текущего состояния и прогноз развития миграционных процессов.

Такая комплексная задача предполагает осуществление, в первую очередь, мер политического, правового, организационного и иного характера при условии координации усилий федеральных органов государственной власти, органов власти субъектов РФ и органов местного самоуправления и граждан-

ского общества в соответствии с законодательством, регламентирующим отношения в сфере миграции.

Ее конечная цель – противодействие угрозам безопасности государства, которые несет в себе неконтролируемое перемещение населения, что является одной из сложнейших национальных задач.

С учетом общественного мнения в последние годы органами российского государства сделан ряд шагов по решению проблем, связанных с нелегальной миграцией. Отражением возросшего внимания к проблемам миграции явилось принятие Концепции государственной миграционной политики РФ до 2025 г., задающей основные направления, как для законодателей, так и для министерств и ведомств [4, 9].

Необходимо отметить, что Федеральное собрание уделяет постоянное внимание проблемам совершенствования и гармонизации миграционного законодательства. При этом основной акцент в законотворческой деятельности делается на совершенствовании миграционного законодательства Российской Федерации в части, касающейся вопросов предупреждения и пресечения незаконной миграции, правового регулирования трудовой деятельности в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства.

Так, принятыми законами устанавливается либо усиливается уголовная ответственность за пересечение Государственной границы РФ иностранцем или лицом без гражданства, въезд которым не разрешен по основаниям, предусмотренным законодательством РФ, и за организацию незаконного въезда, пребывания или незаконного транзитного проезда через территорию РФ иностранных граждан и лиц без гражданства.

Установлена также административная ответственность приглашающей стороны за непринятие мер по материальному, медицинскому и жилищному обеспечению приглашенного иностранного гражданина или лица без гражданства в период его пребывания в РФ.

Часть принятых законов направлена на совершенствование законодательства РФ в области адресно-справочного учета граждан РФ и миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства, обеспечение социально-бытовых гарантий трудовым мигрантам и т.д.

Тем не менее, в целях противодействия незаконной миграции необходимо, продолжить осуществление организационно-правовых мер, направленных на:

1. разработку новых комплексных критериев оценки эффективности миграционной политики, мониторинга правоприменения норм миграционного законодательства. При этом необходимо учитывать не только экономические, но

и социальные, демографические, этнополитические, культурные и иные последствия миграции для развития регионов;

2. оптимизацию трудовой миграции, в том числе через создание механизма и порядка определения потребности России в иностранных работниках, а также внедрение предлагаемых программ трудовой миграции, включая оргнабор, а также создание балльной системы отбора для получения вида на жительство и стимулирование миграции на жительство бизнесменов, инвесторов и молодежи;

3. ужесточение мер в отношении злостных нарушителей миграционного законодательства, в отношении которых ранее уже выносились решения о депортации либо административном выдворении за пределы территории РФ и ограничения им права въезда на территорию РФ сроком до 10 лет;

4. расширение взаимодействия и усиление координации при осуществлении согласованных мер противодействия нелегальной миграции, предусмотренных межгосударственными соглашениями, с заинтересованными органами и ведомствами государств-участников СНГ;

5. установление режима въезда граждан государств-участников СНГ (кроме стран Таможенного союза) на территорию России исключительно по заграничным паспортам;

6. систематическое проведение территориальными органами МВД и ФМС России оперативно-профилактических мероприятий и специальных операций, направленных на выявление и пресечение нарушений миграционного законодательства РФ;

7. Федеральной службе безопасности РФ с учетом перспектив движения миграционных потоков провести укрепление Государственной границы РФ в особо уязвимых местах [10].

Основными тенденциями современной миграционной ситуации в России, а заодно и проблемами внутренней миграции можно считать расширение зоны оттока населения, сокращение зоны его притока и постепенное усиление поляризации территории страны по результативности миграционных потоков. С одной стороны, идут «центростремительные» перемещения населения, с другой – происходит сокращение населения Дальневосточного федерального округа, некоторых регионов Сибири и Европейского Севера.

Региональная специфика миграционных процессов Дальневосточного федерального округа определяется тем, что вопросы противодействия незаконной миграции здесь имеют особенное значение, поскольку Дальневосточный округ является одним из самых неблагоприятных субъектов РФ с низким демографическим балансом ввиду низкой плотности населения, неосвоенности террито-

рий, удалённости от центральной, более населенной части страны, вместе с тем с высокой миграционной активностью населения.

Анализ миграционной ситуации в Дальневосточном федеральном округе позволяет сделать выводы, что на Дальнем Востоке России миграционные процессы проявляются с особой остротой, происходят на фоне продолжающегося быстрого демографического роста и стремительного экономического развития Китайской Народной Республики.

С открытием российских границ и активизацией торговых и внешнеэкономических отношений с восточным соседом поток китайских мигрантов, прибывающих на территорию Дальневосточного федерального округа, постоянно растет. Они все активнее включаются в экономическую жизнь региона, используя при этом как легальные, так и нелегальные способы.

Квалификация нелегально занятых мигрантов из ближнего и дальнего зарубежья оценивается как низкая. Учитывая высокий образовательный уровень и квалификацию встречного потока россиян, выезжающих из страны, обмен складывается не в пользу России. Наша страна теряет высококвалифицированные ресурсы, а получает рабочую силу средней и низкой квалификации.

Если не предпринимать усилий, направленных на сдерживание миграционного оттока из наиболее важных с геополитической и экономической точки зрения регионов России, в первую очередь, из приграничных районов Дальневосточного федерального округа, Россия потеряет проживающее там население. Это будет настоящая катастрофа для геополитической стабильности России.

Сокращение населения Дальневосточного федерального округа может привести к подрыву целостности России, вызвать реальную угрозу ее суверенитету, экономической безопасности, а также поставит под сомнение вопрос относительно места России на мировой арене как сверхдержавы. При этом Россия располагает огромным опытом в области территориального расселения населения, накопленным еще в XIX и XX вв., который возможно частично учесть и использовать сегодня с позиции воздействия на первую группу факторов.

В этих условиях стратегической целью развития Дальнего Востока должно стать формирование развитой экономики и комфортной среды обитания населения, а также достижение не менее чем среднероссийского уровня социально-экономического развития. Реализация в Дальневосточном федеральном округе широко масштабных социально-экономических проектов потребует привлечения в регион значительных трудовых ресурсов.

Несмотря на малочисленность местного населения и нехватку трудовых ресурсов, в субъекты РФ, расположенные в Дальневосточном федеральном ок-

руге, приток мигрантов продолжится не только из КНР, но и из стран ближнего и дальнего зарубежья.

Для успешной реализации решений, направленных на эффективное развитие Дальневосточного федерального округа, обеспечение безопасности на его территории, уже сегодня необходимо разработать долгосрочную государственную стратегию в отношении мигрантов на территории РФ.

Для того чтобы миграционные потоки в Дальневосточном федеральном округе из фактора, формирующего угрозу национальной безопасности, стали фактором созидательным, соответствующим целям развития региона, необходима взвешенная государственная политика, направленная на решение, прежде всего, таких комплексных задач, как:

1. закрепление населения в субъектах региона;
2. привлечение мигрантов из других районов России на Дальний Восток;
3. установление эффективной системы контроля за иностранными гражданами, прибывающими в регион [4; 9].

В целях стабилизации численности населения в ближайшей перспективе и обеспечения его роста в дальнейшем необходимо преодоление негативных тенденций в демографическом развитии. При этом необходимо уделить особое внимание установлению статуса и обеспечению гарантий государственной поддержки «зоны оседлости» в южных районах Дальнего Востока.

Следует разработать схемы расселения «избыточного» населения из северных в южные районы четырех приграничных субъектов Дальневосточного федерального округа: Амурской и Еврейской автономных областей, Приморского и Хабаровского краев.

Необходимо подготовить и принять федеральные законы «О развитии Дальнего Востока и Забайкалья», «Об обеспечении безопасности Дальнего Востока РФ», «Об особом статусе субъектов Дальнего Востока».

В целях осуществления системного контроля над въездом, выездом и пребыванием на территории Дальневосточного федерального округа иностранных граждан и натурализацией мигрантов необходимо предусмотреть:

1. создание эффективно действующих миграционных инспекций в Хабаровском и Приморском краях, Амурской и Еврейской автономных областях;

2. разработать законодательный порядок регулирования временной приостановки юридическим лицам, привлекавшимся к административной ответственности, оформления приглашений для иностранных граждан, а также о сроках задержания иностранных граждан без документов и содержания их под стражей до установления личности;

3. определить категории иностранных граждан, подлежащих регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица; решить вопросы о создании специально оборудованных мест для содержания иностранных граждан, подлежащих выдворению, и иностранных граждан, задержанных без документов, удостоверяющих личность, а также о создании единой региональной компьютерной базы миграционной службы МВД России, пограничной службы ФСБ России и таможенных органов [11; 12].

Необходимо также проведение комплексных научных исследований количественной и качественной оценки незаконной миграции в регионе как одного из элементов системы угроз национальной безопасности.

Вопрос нелегальной иммиграции для России является сегодня судьбоносным. Без ответа на него проблемы наркотрафика, этнической преступности и межнациональных конфликтов не имеют видимого решения. Будучи одним из главных факторов провоцирования внутриполитической напряженности, проблема нелегальной миграции в обозримой перспективе станет весомым фактором политической мобилизации населения.

Литература

1. Ларионов И.А. «О некоторых мерах предупреждения организации незаконной миграции» / И.А. Ларионов // Журн. Вестник Томского государственного университета» – 2013. № 366. – С. 250.
2. Мухатаев А. Сколько в России мигрантов / Журнал «Коммерсантъ Власть». 2013. № 37.
3. Шаповалов А. Пора на работу / Коммерсантъ. – 2012. № 189 (4974). – 15 с.
4. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом РФ 13 июня 2012 г.): электронный ресурс. – URL: http://base.garant.ru/70188244/. (дата обращения: 19.03.2014)
5. О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию: федер. закон от 15.08.1996 № 114–ФЗ: с изм. и доп., вступ. в силу 10.01.2014 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. № 34, ст. 4029.
6. Россия изменила порядок пребывания в стране для выходцев из Средней Азии: Центральноазиатский информационный портал «News–Asia». – URL: http://www.news–asia.ru/view/tj/5730 (дата обращения: 02.03. 2014).
7. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федер. закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ: с изм. и доп. вступ. в силу 10.01.2014 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 30, ст. 3032.

8. Никитенко И.В. Опыт взаимодействия Федеральной миграционной службы и подразделений полиции при обеспечении миграционной безопасности в Дальневосточном федеральном округе России / И.В. Никитенко // Журн. «Ойкумена. Регионоведческие исследования» – 2010. – № 1. – С. 188.
9. Государственная программа «Социально-экономическое развитие Дальнего востока и Байкальского региона» от 29 марта 2013 г. № 466–р.: электронный ресурс. – URL: http://www.consultant.ru/. (дата обращения: 19.03. 2014)
10. О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации, уголовно–Процессуальный кодекс Российской Федерации и Кодекс РФ об административных правонарушениях: федер. закон от 28.12.2004 № 187–ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005, № 1 (часть 1), ст. 13.
11. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 19-ФЗ: в ред. ФЗ от 23 июля 2013 г. № 249-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1), ст. 1.
12. О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации: федер. закон от 18.07.2006 № 109-ФЗ: в ред. от 28.12.2013 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2006. – № 30, ст. 3285.

ТРУДОВАЯ ЭТИКА Г. СПЕНСЕРА

Л.Н. Мордишева
Пензенский государственный университет

Анализируются основные подходы к изучению трудовой этики Герберта Спенсера.

In article the basic approaches of studying of Work ethic by Herbert Spencer are analyzed.

Ключевые слова: Герберт Спенсер, Система синтетической философии, этика, труд

Keywords: Herbert Spencer, System of Synthetic philosophy, ethic, work

Герберт Спенсер – известный английский философ и социолог конца XIX в., основатель органической школы в социологии. Большую научную ценность представляют его многочисленные работы. В третьей части своего труда «Научные основания нравственности» (входящей в труд «Системы синтетической философии») автор, опираясь на исторические и этнографические факты, исследует идеи, чувства и понятия, составляющие этику, в том числе этику ин-

дивидуальной жизни. Раздел этики индивидуальной жизни затрагивает вопросы труда и отдыха, которые безусловно заслуживают внимания. Приступая к изучению трудовой этики Г. Спенсера, следует обратиться к категории этики в понимании данного ученого.

Этика как предмет изучения довольно долго была на периферии научного познания. Более того, изначально этика не отделялась от религии. Сложность изучения этики заключалась в предположении, что «она может приобрести серьезное применение только тогда, когда умственное движение достигнет высшей степени развития» [1, с. 3]. Кроме того, Г. Спенсер отмечал «спутанность этических мыслей», являющейся следствием различного толкования понятий о «хорошем и дурном, изменяющихся с каждой переменой в общественном устройстве и деятельности» [1, с. 3]. Например, «как этика вражды, так и этика дружелюбия возникли в каждом обществе соответственно внутренним и внешним условиям, они одновременно поддерживались так, что образовалась совокупность совершенно непоследовательных чувств и идей» [1, с. 10].

Исследователь доказательно обосновал, что этические представления («этические чувствования и понятия») отдельных обществ зависят от целого ряда факторов: местности, конкретного времени, истории и т.д. В связи с этим Г. Спенсер задался целью отделить частное и временное от общего и постоянного.

Особо отметим, что, будучи одним из родоначальников эволюционизма, Г. Спенсер утверждал, что человек, общество и нравственность являются продуктами эволюции, равные по степени важности [1, с. 161].

Проведя анализ, Г. Спенсер заключил, что учение о нравственности «состоит в запрещении некоторых родовых актов, которые нравится делать людям, и из предписаний приводить в исполнение акты, которые им совершенно не нравятся» [1, с. 162].

Данное утверждение подкрепляет обыденное представление о нравственном контроле, который не подразумевает одобрения за позитивные действия, а основывается на порицании негативных. Таким образом, если в сфере права обязывающими и запрещающими ограничениями выступают императивные нормы, то в обществе такими нормами выступает этика.

Основной этический тезис Г. Спенсера звучит следующим образом: «этика дает санкцию всем нормальным действиям индивидуальной жизни и воспрещает все ненормальные действия». С первого взгляда, данная цель конфликтна вышеизложенному учению об этике: то, что нравится делать становится ненормальным, а нормальным становится то, чего выполнять не хочется. Для прояснения данного вопроса следует обратиться к категории «нормальности».

Чувство самосохранения, согласно Г. Спенсеру, является первой потребностью для человека. В свою очередь самосохранение возможно лишь вследствие действий, побуждаемых желаниями. Однако удовлетворение этих желаний возможно лишь для поддержания жизни. Следовательно, если желания удовлетворяются ровно в том объеме, достаточном лишь для самосохранения, то данное поведение является нормальным, в противном случае данное поведение считается ненормальным.

В результате проведенного анализа можно утверждать, что этика ограничивает общество от действий, являющихся избыточными в деле поддержания самой жизни (самосохранения), то есть защищает от чрезмерного следования желаниям.

Кроме того, общая цель этики имеет эволюционную и гедонистическую направленность. Последнее подтверждается тем, что «система этики, настаивающая на альтруизме и игнорирующая эгоизм, самоубийственна» [1, с. 164]. Г. Спенсер приводит некоторые доводы альтруистического оправдания эгоизма, сводящиеся к тому, что только индивид, заботящийся о своем физическом и умственном развитии, способен помочь окружающим и стать источником «социального удовольствия для окружающих».

Г. Спенсер задавался вопросом, каковы этические взгляды на труд, который неотъемлемо связан с удовольствием и страданием. Сама по себе деятельность является этически одобренной, а бездействие осуждается этикой. Под деятельностью Г. Спенсер рассматривал действия, направленные на содержание самого себя и своей семьи [1, с. 269].

Необходимость приложения дополнительных усилий для выполнения работы может доставить значительные страдания. При этом Г. Спенсер отмечал, что физические и умственные усилия, прилагаемые для выполнения одной работы, могут не совпадать у разных индивидов.

По наблюдениям Г. Спенсера, бывает, что выполнение работы для индивида в силу его природных данных не приносит дискомфорта и, более того, является приятной. Тем не менее, не стоит забывать, что это исключительные случаи.

Труд может выступать в качестве тяжелой деятельности, которая, тем не менее, позволяет избежать больших страданий (необходимый труд). Кроме того, продолжительный труд может приносить удовольствие в случае предполагаемого положительного исхода.

Приятный характер работа приобретает в случае, когда сам процесс деятельности, несмотря на высокую затрату энергии, приносит удовольствие (при этом результат труда может показаться незначительным).

Г. Спенсер отмечал, что дополнительные усилия при выполнении работы вовсе не являются гарантами положительного исхода. Подобный излишний труд может повлечь за собой негативные последствия и с этической точки зрения.

Этика осуждает положение, при котором на выполнение работ тратится время и энергия, отведенные для других целей (достижения своего и всеобщего счастья). Кроме того, труд не должен приносить физическое переутомление, поскольку повышенный труд приводит к истощению и неспособности работать.

Труд, помимо личного значения для самого трудящегося, имеет ещё и общественное значение, поднимая производительность страны, служащую мерилом экономического благосостояния населения. Таким образом, индивидуальная обязанность трудиться подкрепляется с социальной стороны.

Г. Спенсер утверждал: чем более развитым является общество, тем меньше возможных последствий ощущает на себе индивид, уличенный в лени [1, с. 175-176]. Подобное утверждение довольно интересно и нуждается в уточнении. Возможно, автор имел в виду, что в развитых обществах больше возможности остаться незамеченным в случае невыполнения своих обязательств (создавая видимость работы) или стабильность более развитых обществ в меньшей степени зависят от усердия каждого его члена и, как следствие, санкции за проявления лени не так строги.

Любую деятельность, направленную на поддержание жизни, по мнению автора, необходимо ограничивать длительным отдыхом. При этом дополнительная деятельность, превышающая необходимость поддержания жизни, не имеет необходимости в дополнительном отдыхе.

Не подлежит сомнению, что постоянно повторяющееся непрерывное долгое действие, даже при умеренных усилиях, может привести к негативным последствиям. Данное утверждение относится не только к физическому труду, но и к умственному. Сосредоточенное внимание, продолжающееся слишком долго, приводит к нервному расстройству и упадку сил.

Г. Спенсер выделяет следующие виды отдыха: отдых в промежутках между работой; ночной отдых; отдых в течение всего дня после ряда рабочих дней; продолжительный отдых между продолжительными промежутками работы [1, с. 177].

Г. Спенсер обращает внимание на ошибочность предположения, что лицам одного пола и возраста требуется одинаковое количество времени для сна. Необходимо принимать во внимание неравное количество времени, требуемого для ночного отдыха у разных категорий людей. Продолжительность сна зависит от конституции человека. Так, более сильным личностям, в силу их быстрого восстановления требуется меньше времени для сна. Отдельным индивидам требуется больше общепринятого времени на отдых.

Однако превышая границы необходимого отдыха, индивид может ослабеть. Следствием излишнего отдыха, по мнению автора, является скука.

Ежедневная монотонная деятельность должна непременно прерываться днями отдыха. Сложно переоценить физические и умственные выгоды в результате прерывания работы.

В целом, по мнению Г. Спенсера, труд, как и отдых, должен выполняться в определенных границах. Действия, приводящие к собственному благополучию и/или к благополучию окружающих, несомненно приветствуется этикой.

Кроме того, автор делает акцент на том, что сбережение здорового тела и духа – бесспорный долг потомству.

Литература

1. Спенсер Г. Научные основания нравственности: Индукции этики. Этика индивидуальной жизни. Пер. с англ. / Примеч. А. Федорова. Изд. 3-е. – М.: Издательство ЛКИ, 2011. – 248 с.

ПРОБЛЕМЫ ЭТНОТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ С ПОЗИЦИЙ ТЕОРИЙ СОЦИАЛЬНОГО КОНФЛИКТА[1]

Е.А. Окладникова
Санкт-Петербургский государственный экономический университет

Как показали социологические исследования общественного мнения жителей Санкт-Петербурга, проведенные автором (2010-2012 гг.), отношения между группами этнических мигрантов и население мегаполиса чреваты конфликтом. Проблемы, связанные с адаптацией трудовых мигрантов в условиях мегаполиса, рассмотрены в контексте теорий социального конфликта.

As shown by case studies of public opinion of the residents of St. Petersburg conducted by the author (2010-2012), the relationship between ethnic groups and migrant population of the metropolis are fraught with conflict. Problems associated with the adaptation of migrant workers in a metropolis are considered in the context of theories of social conflict.

Ключевые слова: городская идентичность, трудовая миграция, теория социального конфликта

[1] Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках проекта №14-03-00298 «Толерантность в условиях транслокальных идентификаций: социальное и этнокультурное измерения».

Key words: city identity, labor migration, the theory of social conflict

С конца XX в. Россия стала сначала страной иммигрантов, а затем – страной эмигрантов. Сегодня Россия – это страна притяжения низкоквалифицированных этнотрудовых мигрантов, страна транзита мигрантов, а также страна, отдающая высококвалифицированных трудовых мигрантов.

Цель настоящей работы – обзор основных социальных проблем, вызванных процессом адаптации этнотрудовых мигрантов к системе общественных отношений страны-реципиента, выявляющих основные характеристические особенности внутригосударственного межэтнического конфликта.

В трудах ряда видных отечественных специалистов в области межэтнических отношений (В.А. Тишкова, Ж.Т. Тощенко, В.М. Воронкова, В.Н. Ярской) намечены подходы к разграничению трудовой миграции как социального феномена и процессов этнических взаимодействий, а также к изучению технологий формирования социальных (этнических) границ в современном городе между этническими миграционными сообществами и принимающим населением. С позиций современной конструктивистской социологической теории, социальные конфликты в современном урбанизированном сообществе, идентичность которого меняется под влиянием интенсивных процессов этнотрудовой миграции, теряют свою этническую окраску. С точки зрения социологов-конструктивистов, в урбанизированных сообществах, например, в крупных европейских мегаполисах, этничность может конструироваться и деконструироваться в угоду конкретным политическим проектам. Несмотря на правомерность использования принципов конструктивистского подхода в изучении феномена этнотрудовой миграции в условиях мегаполиса, этносоциологии (Ю.В. Арутюнян, Л.М. Дробижева, Г.У. Солдатова, К.С. Мокин и др.) склонны выделять именно этнические группы трудовых мигрантов как объект своих исследований. Предметом их исследований становятся практики адаптации, самоидентификации и самопрезентации (диаспоры, анклавы, этнические органы печати) этих этнических групп, в том числе и трудовых мигрантов, используемых властью в качестве замещающего трудового ресурса.

В первых десятилетиях XXI в. в России в качестве замещающего трудового ресурса экономические элиты используют в основном труд выходцев из бывших республик Закавказья, Средней и Центральной Азии. При этом власти делают акцент на конкретных группах трудовых мигрантов, общей характеристикой которых является приверженность исламской культуре, плохое знание русского языка, низкая профессиональная подготовка, установка на кратковременное пребывание в России, демонстрация «отчуждения» от поведенческих паттернов общества

принимающей стороны. Это обстоятельство влечет социальные, политические и психологические проблемы, которые выявляют: 1) *недостатки миграционной политики*: необоснованное квотирование, не допускающее свободного перемещения иностранной рабочей силы, частичное решение правовых вопросов миграционного законодательства, отсутствие долгосрочной концепции привлечения трудовых мигрантов, селективный характер миграционной политики и др.; 2) *коммуникативные барьеры*: в СМИ в процессе обсуждения особенностей межэтнического взаимодействия процессы этнотрудовой миграции описываются как катализаторы, способствующие формированию образа трудового мигранта как «врага». Под влиянием СМИ в массовом сознании возникает связь между процессами трудовой миграции и возрастающей террористической угрозой внутри страны. Негативный образ трудового мигранта, который формируется СМИ, возникает под воздействием таких мемов, как «мигрант-торовец», «мигрант-преступник», «мигрант-жертва», «мигрант-нелегал». Конструирование социальных проблем на политических аренах и аренах СМИ осуществляется по схемам, разработанным социальными технологами. Часто в основе технологии разжигания межэтнической розни используется технология «расширения тезиса» или «подмены понятий». Например, моделью поведения отдельных личностей из числа трудовых мигрантов, допускающей насилие, наделяются крупные группы этнотрудовых мигрантов. При этом образ конкретного трудового мигранта размывается, превращаясь в объект контроля, принуждения, а в сознании представителей коренного населения мегаполиса трудовой мигрант лишается личной истории, а иногда даже человеческих качеств. При этом на второй план обсуждений в СМИ отходят суть негативного эпизода, процесс совершения преступления, характер нарушения нормы поведения. Место обсуждения сути проблемы занимает образ «врага»; 3) *системные сбои*: процессы этнотрудовой миграции обладают потенциалом самоорганизации. В результате процесса самовоспроизводства сетей сообществ этнотрудовых мигрантов (узбеков, таджиков, азербайджанцев и др.) общество принимающей стороны меняет свою социальную структуру. Сегодня в страну-реципиент проникают не отдельные трудовые мигранты, а сформированные в стране исхода мигрантские сети. Трудовые мигранты образуют разные типы трудовых сообществ, работая вместе с земляками, родственниками, знакомыми; 4) *социо- и этноидентификационные трансформации*: при анализе возрастных особенностей этнотрудовой миграции выявляются две тенденции в области интеграционных практик: 1. практики детей этнотрудовых мигрантов; 2. практики их родителей. Если родители плохо владеют русским языком, то дети, которые получили образование в России, испытывают коммуникативные и социокультурные проблемы не в России, а в стране исхода. У двух поколений этнотрудовых мигрантов диаметрально

противоположные проблемы в обществах стран-реципиентов. Реальность, в которой встречаются группы этнотрудовых мигрантов и представители принимающего общества, изменчива и исполнена социальными, экономическими и социально-психологическими проблемами.

Перечисленные выше проблемы, связанные с этнотрудовой миграцией в России, сегодня: 1) усиливают негативные тенденции в общественных отношения, результатом которых могут стать, в том числе, и межэтнические конфликты на внутригосударственном уровне, как получившие широкую известность события в Кондопоге (2006 г.), Сарге (2011 г.), Пугачеве (2013 г.), Бирюлеве (2014 г.) и др.; 2) выявляют конфликтогенный характер процессов этнотрудовой миграции. Конфликтогенные особенности этнотрудовой миграции с разной степенью адекватности освещались как в трудах специалистов по теории миграций, так и теории социального конфликта (табл. 1).

Основными характеристическими особенностями внутригосударственных межэтнических конфликтов, как видно на табл. 1, специалисты в области теории социального конфликта считают: 1) наличие разной степени готовности этнотрудовых мигрантов реализовывать свои адаптивно-интеграционные стратегии в общество-реципент с учетом ценностно-нормативных регулятивов этого общества; 2) наличие непреодолимых для той части этнотрудовых мигрантов, которые стремятся натурализоваться в обществе принимающей стороны, социально обусловленных стратификационных барьеров; 3) наличие критического уровня социальной неудовлетворенности как групп этнотрудовых мигрантов, так и представителей общества принимающей мигрантов стороны; 4) существующий в обществе принимающей стороны коммуникативный барьер в виде «языка вражды», генерируемого алармистскими СМИ.

В теориях социального конфликта, разработанных западными специалистами, предлагаются следующие *меры* профилактики социальных конфликтов (включая этнически окрашенные): 1) *толерантного характера* (признание наличия различий в системах ценностных установок; создание институтов каждой из сторон-участников социального конфликта, готовых участвовать в переговорном процессе); 2) *регулятивного характера*: выработка взаимоприемлемых правил, которые позволят поддерживать отношения сторон-участников конфликта, разворачивающегося в социальном пространстве общества принимающей стороны; 3) *ценностного характера*: духовно-нравственное совершенствование людей (в странах с высоким уровнем экономического развития); 4) *демографического характера*: ограничение рождаемости в странах с низким уровнем экономического развития (экспортёров рабочей силы), организация социальных отношений в соответствии с норами ООН.

Таблица 1

Конфликтогенные характеристики процесса этнотрудовой миграции, получившие освещение в трудах по теории социального конфликта

Конфликтогенные качественные характеристики современных процессов этнотрудовой миграции в современной России	У. Томас Ф. Знанецкий, Т. Парсонс	К. Маркс, Дж.Дэвис	К.Дэвис, У. Мур, П.А. Сорокин, Дж. Доллард	Р. Дарендорф, Р. Жерар	Спектр и Китсьюз, Т. Гарр	О. Бойко, И. Ясавеев	Г. Хайинзон	Л. Козер	Дж. Мид, Г. Блумер, Г. Гарфинкель
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
Адаптацию трудовых мигрантов обществе страны-реципиента определяет степень готовности трудовых мигрантов принять ценностно-нормативную систему этой страны. Это болезненный процесс для представителей обеих сторон. Но его можно пережить.	+++							+	+++
Соотнесенность этнотрудовой миграции с законом народонаселения и объемом социокультурного потенциала трудовой миграции. Закон народонаселения (К. Маркс) поддерживает экономию постоянного капитала.		++							
Тенденция представителей этнотрудовой миграции заполнять непрестижные социальные страты, тем самым создавая множество социальных проблем (для современной России, например, от необходимости конструирования новых видов социальных лифтов, кончая крахом политики мультикультурализма). Межэтнический конфликт с участием этнотрудовых мигрантов – результат сбоя экономических и правовых отношений.			++++						

Продолжение таблицы 1

1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
Тенденция власти путем насильствыенных практик определять положение этнотрудовых мигрантов. В этих условиях формируется депрессивная часть общества, лишенная прав и свобод, имманентных гражданам страны-реципиента.				++					
Тенденция связи между степенью социальной неудовлетворенности местного населения и пришлого (этнотрудовые мигранты), которая может результироваться в межэтнических столкновениях.					+++				
Коммуникативные барьеры, которые формируются с помощью языка «вражды», распространяемого алаомистскими СМИ.				+		++			
Демографический сбой может стать не только причиной усиления миграционных процессов в той или иной частях света, но и вызвать связанные с интенсификацией миграций социальные проблемы.							+		
Конфликты с участием трудовых мигрантов чреваты трансформациями в городской идентичности. Поэтому конфликты такого рода имеют социально-эволюционную составляющую, хотя все межэтнические конфликты развиваются по сценарию жертвоприношения «врага»=иноэтничного трудового мигранта.				+				+	

Наши исследования (2010-2012 гг.) подтвердили данные, отраженные в табл. №1 [1]. Как и в других крупных городах России, в Санкт-Петербурге большая часть трудовых мигрантов сегодня – это выходцы из стран Средней

Азии, Кавказа, менее значительная – из Восточной Европы (Украина, Молдова). Одна из опасностей, связанная с трудовой миграцией, которая рефликсируется общественным сознанием и часто подается СМИ как социальная проблема, – изменение городской идентичности у населения принимающей стороны под давлением этнотрудовой миграции. Эти изменения вызваны расколотостью общественного сознания, которое политизировано новостными и алармистскими текстами СМИ, эмоциональными и стереотипными идеями обыденного сознания жителей города, разделяющим жителей города на «коренных» и «понаехавших тут». В условиях интенсификации процессов этнотрудовой миграции жители Петербурга, хотя и продолжают считать себя петербуржцами, но облик социальной городской среды и параметры городской идентичности претерпевают изменения. Об этом свидетельствует, например, изменение состава работников сферы услуг (торговый персонал на рынках и в супермаркетах представлен, главным образом, трудовыми мигрантами из Средней Азии и Кавказа). Об этом свидетельствует и увеличение числа правонарушений, совершенных трудовыми мигрантами, ростом негативных стереотипов в отношении трудовых мигрантов в общественном сознании. Согласно данным опроса общественного мнения, проведенного автором в 2011-2012 гг., угроза возможного межнационального конфликта постоянно витает в воздухе [1]. Изменение городской идентичности имеет следующие особенности: 1) происходит быстрыми темпами; 2) чревато межэтническими конфликтами, то есть насильственными действиями и агрессивными столкновениями. В ходе исследования нам удалось установить, что мужчины в возрасте 35-60 лет готовы взять оружие в руки в случае возникновения угрозы вооружено конфликта с трудовыми мигрантами. К ним готовы присоединиться женщины в возрасте 19-25 лет. Такой конфликт может стать результатом столкновения двух систем культурной идентификации: 1) традиционной, носителями которой являются трудовые мигранты из Средней Азии и Кавказа; 2) урбанизированной, представленной жителями городов.

Таким образом, с позиций теории социального конфликта, внутригосударственный межэтнический конфликт с возможным участие трудовых мигрантов есть результат проявления комплекса *коммуникативных противоречий*, которые возникают в результате «работы»: 1) законов *жизнедеятельности общества*, сопряженных с социальной фрустрацией и сопровождаемых демографическими сбоями разного уровня. Содержание таких конфликтов реализуется как латентная или вооруженная борьба разных социальных групп мегаполиса за ресурсы и их культурное противостояние; 2) *законов* социальной истории, которые определяют необходимость поддержки традиционных регулятивов социокультурной

динамики; 3) *сил социальной эволюции*; 4) *социальных фобий*, возникающих в переходные периоды истории конкретных обществ под давлением ограниченности ресурсных баз и доступа к ним для разных групп населения.

Литература

1. Окладникова Е.А., Верминенко Ю.В. Острые социологические проблемы в зеркале общественного мнения жителей Санкт-Петербурга. – СПб.: СПбГИЭУ, 2012 – 339 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ МАТЕРЕЙ С ДЕТЬМИ

Т.Н. Отделкина
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируются нормативно-правовые акты, кодексы и законы в отношении предоставления социальных гарантий и преференций семьям с детьми и, в частности, матерям с детьми.

This article based on regulations, codes and laws regarding the provision of social guarantees and preferences for families with children, especially, mothers with children.

Ключевые слова: трудовая занятость, социальная политика, семьи с детьми, социальные гарантии, Трудовой кодекс РФ

Key words: employment, social policy, family with children, social guarantees, the Labour Code of the Russian Federation

Социальная политика в отношении семей с детьми является приоритетной для государства. От того, как развивается семья и как происходит в ней социализация детей, зависит многое, в том числе и развитие социально здорового, благополучного общества. К сожалению, существует ряд вопрос в отношении категорий семей с детьми, которые являются первоочередными для решения их государством. Одним из таких вопросов является материальное положение различных категорий семей.

Стоит отметить, что положение семей с детьми зависит не только от ее внутренней организации, но и от влияния внешних факторов. Например, следствием социально-экономического кризиса может стать увеличение угроз, связанных с массовыми сокращениями трудовых единиц [1]. В связи с этим большинство семей не могут справиться со сложившимся трудностями, что приво-

дит к ухудшению материального положения семей; увеличению числа семей, попадающих в категорию «семья в трудной жизненной ситуации», «семья группы риска».

Социально-экономическое положение семьи зависит от ее состава, количества и возраста детей, жилищной обеспеченности, участия в общественном производстве и уровне дохода, состояния здоровья членов семьи и многих других факторов, влияющих на жизнедеятельность.

Стабильность семьи, репродуктивное поведение и здоровье членов ее семьи зависит от уровня и качества жизни. Доля населения с доходами ниже прожиточного минимума все еще остается достаточно высокой. Основными факторами бедности, по-прежнему, являются низкая заработная плата работников, прежде всего, в бюджетной сфере, невысокие размеры ряда социальных пособий и других социальных выплат, отсутствие зачастую возможностей для совмещения занятости и домашних обязанностей [2].

Особенно остро недостаток доходов ощущается семьями в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, когда матери сложно вернуться к оплачиваемой работе. Помимо этого под угрозу бедности попадают такие категории семей, как многодетные и неполные семьи. Именно поэтому повышение уровня жизни семей с детьми требует комплексной государственной политики, направленной на рост доходов родителей, прежде всего, от трудовой деятельности.

В данном контексте одним из основополагающих направлений государственной политики в отношении поддержки семьи является обеспечение социальной защищенности родителям на рынке труда. В связи с этим необходимо разрабатывать и укреплять эффективные социальные гарантии занятости с учетом семейного положения, организовывать благоприятные условия сочетания выполнения семейных обязанностей с занятостью в общественном производстве, а также контролировать это обеспечение.

Сегодня основным нормативным законодательным актом на территории Российской Федерации, регламентирующим определенные права и основные гарантии в отношении лиц, имеющих малолетних детей и детей-инвалидов, а также особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, является Трудовой кодекс РФ. Все особенности и преференции для работающих родителей вышеописанных категорий предусмотрены в главе 41 данного законодательного акта, который мы рассмотрим подробнее [3].

Как уже отмечалось, одним из сложных периодов семьи, когда она наиболее остро ощущает нехватку доходов, является период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Именно поэтому многие мамы

принимают решение как можно дольше не уходить в отпуск по беременности и родам и после рождения ребенка быстрее вернуться к трудовой деятельности, чтобы обеспечить и удовлетворить все необходимые потребности ребенка и семьи, особенно, если мать воспитывает ребенка без отца по разным причинам его отсутствия. Однако стоит учитывать, что не все женщины в данный период смогут в полной мере вернуться к выполнению своих трудовых обязанностей по причине целого комплекса препятствующих этому факторов [4]. В этом контексте женщина имеет право на перевод на другую работу. Данное право устанавливается статьей 254 ТК РФ, которая гласит, что женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежнем месте работы до достижения ребенком возраста полутора лет.

Помимо этого стоит учитывать и особенность младенческого возраста ребенка, и специфику его кормления. В связи с этим статьей 258 ТК РФ предусмотрены перерывы в работе для работающих мам, имеющих малышей в возрасте до 1,5 лет, для их кормления. Данная статья регламентирует продолжительность таких перерывов, которая должна составлять не менее 30 минут и предоставляться не реже, чем каждые три часа. Стоит отметить, что по заявлению работницы перерывы для кормления могут присоединяться к перерывам для отдыха и питания самой сотрудницы или в суммированном виде переноситься на начало или конец рабочего дня (смены).

Стоит также отметить о такой преференции, как дополнительный отпуск, который предусматривается статьей 263 ТК РФ. Однако необходимо обозначить, каким категориям сотрудников он может быть предоставлен:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Таким образом, вышеперечисленным сотрудникам и категориям семей коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Говорить о том, что наличие ребенка (детей) наделяет сотрудника какими-либо дополнительными преимуществами по сравнению с работником, не

имеющим детей, не приходится, однако отдельные гарантии могут быть предусмотрены локальными нормативными актами работодателя или в коллективном договоре (если таковой имеется). Как правило, в подобных документах, например, положение о дополнительном ежегодном отпуске работникам-многодетным матерям (отцам), о льготных режимах труда, основания для оказания материальной помощи семейным работникам и пр.

Однако в современных реалиях от увольнения или сокращения практически никто не застрахован. С одной стороны, необходимо помнить, что работники, имеющие семью и детей – при наличии двух или более иждивенцев – имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации (ст.179 ТК РФ). С другой стороны, это не означает, что они совсем не могут быть уволены, но, тем не менее, это служит дополнительной гарантией в случае сокращения.

Помимо этого предусмотрены определенные гарантии для работника при расторжении трудового договора. Выделяются категории семей с детьми, которых работодатель не имеет права уволить по своей инициативе. К таковым категориям относятся:

- женщины, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- одинокие матери с ребенком до 14 лет или ребенком-инвалидом до 18 лет;
- сотрудники, которые воспитывают ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет без матери (в том числе многодетные отцы).

Но, как и в любом правиле, бывает исключение, так и здесь: данная гарантия не может быть обеспечена при увольнении по причине ликвидации организации; совершения работником дисциплинарных проступков; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогул, кража, появление на работе в состоянии алкогольного и иного опьянения и др.) и ряда других специальных оснований, предусмотренных для педагогических работников, руководителей и материально ответственных лиц.

По роду деятельности некоторые профессии или должности могут подразумевать направление сотрудников в командировку, привлечение к сверхурочной работе или к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Чаще всего это относится к сфере продаж и услуг. Однако женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено по медицинским показаниям (статьи 113, 259 ТК РФ).

К особой категории семей, нуждающихся в предоставлении социальных гарантий, относятся семьи, воспитывающие ребенка-инвалида. Статья 262

ТК РФ предусматривает, что одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению работодатель должен предоставить 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Он может использовать их один либо разделить с другим родителем по их усмотрению. Однако стоит отметить, что данной гарантией сотрудник может воспользоваться по схеме один выходной в неделю, то есть данные выходные нельзя использовать все сразу или суммировать за несколько месяцев и впоследствии также суммарно использовать.

Помимо этого реализуются мероприятия по организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан, в том числе, имеющих детей дошкольного возраста [5]. Ежегодно в рамках предоставления государственных услуг более 250,0 тыс. безработных женщин проходят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости.

Литература

1. Вишнякова, В. Динамика занятости населения в условиях кризиса / В. Вишнякова // Государственная служба. – 2011. – N 1. – С. 109-112.
2. Доклад о государственной политике семьи, материнства и детства. РФ, 2013.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.zakonrf.info/tk/. – (Дата обращения: 29.07.2014).
4. Карабчуг, Т.С. Детерминанты занятости для матерей в России / Т.С. Карабчуг, М. Нагерняк // Журнал исследований социальной политики. – 2013. – Т.11. – N 1. – С. 25-48.
5. Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.garant.ru/10164333/.– (Дата обращения: 14.07.2014).

ПЕТЕРБУРГСКИЕ АРТ-СООБЩЕСТВА: СЛУЧАИ НЕТИПИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ

А.М. Пивоваров

Санкт-Петербургский государственный университет

Анализируется значение риска и неопределенности в жизни участников арт-сообществ, объединяющих художников Санкт-Петербурга, опираясь на эм-

пирические данные, собранные в ходе изучения четырех кейсов, и используя в качестве аналитических инструментов концепцию «хождения по краю» («edgework») С. Линга и теорию прекариата Г. Стэндинга. Социальное положение художников, занимающихся актуальным искусством, в значительной степени сходно с положением прекариата. Сходство проявляется в первую очередь по параметрам отсутствия социальных гарантий, экономической и правовой неопределенности. Членство в арт-сообществах позволяет художникам эффективнее управлять рисками креативного труда, сохранять свою профессиональную идентичность и не переходить «грань», за которой для них существует реальная угроза стать частью стремительно расширяющегося класса прекариев.

In the article there analyzed the meaning of risk and uncertainty in the lives of members of the art community bringing together artists of St. Petersburg based on empirical data collected in the study of the four cases, and using such analytical tools as the concept of “walking on the edge” («edgework») S. Ling and the theory of precariousness by G. Standing. Social situation of artists engaged in contemporary art is to a large extent similar to the situation of precariousness. The similarity is manifested primarily in the parameters of lack of social security, economic and legal uncertainty. Membership in the art community enables artists to better manage risks of creative work, maintain their professional identity and do not go beyond "the edge" where they face a real threat to become part of a rapidly expanding class of the precarious.

Ключевые слова: прекариат, риск, «хождение по краю», арт-сообщества, актуальное искусство

Key words: the precarious, risk, “walking on the edge”, the art community, contemporary art

Основой данной работы служат материалы полевого исследования, проведенного в рамках научно-исследовательского проекта «Коммуникативные практики создания знания в социальном пространстве современного города» 2011-2012 гг. (грант 10.23.476.2011 факультета социологии СПбГУ), объектом которого являются петербургские арт-сообщества. Нами был осуществлен отбор нескольких исследовательских случаев, а именно четырех арт-сообществ «Паразит», «Кухня», «Непокоренные» и «Что делать?». Для сбора эмпирических материалов нами был использован широкий репертуар техник полевого исследования: слабоструктурированные интервью, включенное наблюдение в мастерских художников, выставках и презентациях, сопровождавшееся сбором визуальных данных, а также качественный анализ текстов.

Статус профессионального художника, то есть творческого человека, стремящегося жить за счет гонораров за собственные произведения, как раньше, так и сегодня является отягощенным неопределенностью и противоречиями. С одной стороны, художники претендуют на «элитные» позиции в обществе, стремясь «приподняться» над подавляющим большинством – наемными работниками. В соответствии с классовой структурой современного общества, предложенной Г. Стэндингом [1] – элита, салариат, «свободные профессионалы» («proficians»), старый пролетариат, прекариат и маргиналы, художники – это социальная и профессиональная группа, пытающаяся жить за счет продажи своих произведений, то есть стремящаяся занять нишу «свободных профессионалов».

С другой стороны, в действительности социальное положение художников в значительной степени сходно с положением прекариата. Сходство проявляется в первую очередь по параметрам отсутствия социальных гарантий, экономической и правовой неопределенности. Положение профессиональных художников в нашей стране сегодня такого, что они все время вынуждены балансировать на грани, отделяющей «зону» прекариата от всех остальных классовых групп.

В этом плане мы считаем уместным в качестве одного из инструментов анализа собранных данных использовать концепцию «хождения по краю» (англ. – edgework) С. Линга [2]. Изначально эта модель была предложена в качестве варианта социологической рефлексии устойчивого роста популярности экстремальных видов спорта и форм досуга, таких как альпинизм, дайвинг, гонки, наблюдавшегося в западных странах начиная с 60-х годов XX в. Однако вскоре стало ясно, что данный подход применим к анализу мотивов добровольного принятия риска не только в области досуговых практик, но и в профессиональной деятельности. Спектр эмпирических феноменов, который может быть классифицирован как «хождение по краю», с момента первоначального введения данной концепции в научный дискурс значительно расширился и продолжает расширяться, поскольку «эта модель функционирует главным образом как общая теория поведения, связанного с добровольным принятием риска» [ibid.].

Автор проводит параллели между любителями экстремальных практик и профессиональными художниками. Повышенная «рискоемкость» поля искусства делает «хождение по краю» неотъемлемым элементом повседневных и профессиональных практик современных художников, которые, стремясь к динамическому равновесию, вынуждены постоянно балансировать между реальностью искусства и реальностью повседневной жизни; ориентациями на узкий круг профессионалов и широкой публики и, наконец, тривиальностью и маргинальностью собственных произведений. Как и экстремалы, художники зачас-

тую рассматривают неопределенность как ценность, и их жизнь связана с многочисленными рисками. Эти жизненные риски являются добровольно принимаемыми художниками, которые отлично сознают, что за возможность заниматься свободным творческим трудом им придется заплатить немалую цену. Подобным же образом экстремалы сознательно выбирают рискованные формы досуга или рискованные виды занятости, добровольно вступают на этот путь ради получения возможностей для самореализации и выхода за пределы рутинных практик традиционных видов занятости.

Существование в условиях структурной и финансовой неопределенности, с одной стороны, воспринимается художниками как важный ограничивающий фактор, а с другой – понимается ими как ценность. При этом многие участники изученных нами арт-групп совмещают работу «ради денег» и то, что они для себя называют «занятиями настоящим творчеством». Они вынуждены разрываться между художественным самовыражением и выполнением сторонних заказов, чаще всего связанным с декоративно-прикладными искусствами. Подобные вынужденные отвлечения остро переживаются некоторыми художниками как измена самому себе, своему творческому предназначению.

Хотя существование в условиях структурной и финансовой неопределенности требует значительных самоограничений, художники отказываются от доходных позиций, требующих регулярной занятости, ради самореализации на непредсказуемом рынке креативного труда.

Участие в арт-сообществах выступает для художников инструментом управления многими рисками, финансовыми, дискурсивными, репутационными и др. Так, членство в арт-группах позволяет информантам преодолевать угрозы, связанные с информационным вакуумом на закрытом конкурентном петербургском рынке актуального искусства, а также бороться с разобщенностью в этой арт-среде, противопоставляя слабым индивидуальным инициативам мощные и запоминающиеся творческие проекты.

Пространственное единство, оформляющее креативные практики художников, также позволяет им в полной мере пользоваться «пространственным прибылями». В первую очередь это возможность аккумуляции вокруг рабочей или экспозиционной площадки арт-сообщества экономических, информационных, репутационных ресурсов. Открывающиеся коммуникативные возможности считаются одним из ключевых преимуществ работы в арт-группе. Благодаря им художники осваивают нормы и ценности арт-среды, формируют и утверждают свою профессиональную идентичность.

Также арт-сообщества выступают значимыми референтными группами, позволяющими начинающим художникам вовремя усвоить репертуар «достой-

ных» галерей, соответствующих их статусу и амбициям, и избежать досадных неудач на самом старте их творческой карьеры.

Современную петербуржскую арт-среду отличает высокий уровень конкуренции за любые дефицитные ресурсы, включая символическое признание, грантовую поддержку, возможности выставляться и сотрудничать с известными кураторами и иными культурными посредниками. Принадлежность к арт-сообществам является для художников фактором, снижающим риски разобщенности, изоляции, низкой интенсивности информационного обмена, порождаемыми этим высококонкурентным рынком.

Можно говорить о том, что членство в арт-сообществах позволяет художникам эффективнее управлять рисками креативного труда, сохранять свою профессиональную идентичность, и не переходить «грань», за которой для них существует реальная угроза стать частью стремительно расширяющегося сегодня класса прекариев.

Литература

1. Standing G. The New Dangerous Class. London, New-York, Bloomsbury Academic, 2011.
2. Lyng S. Edgework: The Sociology of Risk Taking. New York: Routledge, 2005.

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ КАК ФУНКЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

С.Б. Подкар, А.О. Шалыминов
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Стремительно меняющаяся действительность, порожденная необыкновенным взлетом значение ИКТ (информационно-коммуникационных технологий) в повседневной и корпоративной жизни фактически не оставляет нам уже свободы выбора. Поисковые системы, Гугл, Яндекс и другие, социальные сети, мобильные приложения меняют порядок и структуру привычного коммуникационного окружения, навязывая нам макросистемы и отношения, дизайн которых мы только постигаем. На повестку дня выходит потребность в формировании собственного (персонализированного и кастомизированного) коммуникационного пространства. Личностного, корпоративного, территориального или торгово-брендового. Овладение пользовательскими навыками (custom skills) и умениями, компетенциями, позволяющими быстро ориентироваться в такой

конвергентной среде, приобретает ключевое значение в достижении конкурентоспособности, как персональной, так и корпоративной. А сегодня на повестке дня как никогда актуальна территориальная конкурентоспособность.

The rapidly changing reality generated an extraordinary take-off of ICT (information and communication technologies) in everyday corporate life and actually leaves us no freedom of choice. Search engines, Google, Yandex and other social networks, mobile applications are changing the order and structure of the usual communication environment, forcing us macro systems and relationships, the design of which we only perceive. comes the need to create their own (personalized and customized) communication space are on the agenda today. Mastering user skills (custom skills) and skills, competencies, allowing to quickly navigate in such a converged environment, become more critical in achieving competitiveness, both personal and corporate. And now territorial competitiveness is as relevant as ever on the agenda.

Ключевые слова: кастомизация, конвергенция, инновации, дизайн коммуникативного пространства, ИНФОКОМ

Key words: customization, convergence, innovation, communicative environment design, INFOKOM

Специалисты уже примерно 8-10 лет назад заговорили о новой грамотности, понимание которой выходит за рамки обычного функционала сисадмина или веб-мастера. Доступность сервисов, кастомизированные интерфейсы гаджетов дали возможность приобщиться к медийному пространству огромной армии пользователей. Благодаря социальным сетям мы однажды проснулись в мире, где количество авторов возросло до 2,5 млрд. Этот же «взлет» популярности социальных сетей и веб-машин, называемых сайтами, породил множество проблем, особенно в нашей стране, с ее трендом догоняющего развития в образовании, который (тренд), однако, дает нам шанс создать в освоении «отчужденного пространства» современных коммуникаций такие модели и области искусственных знаний, использование которых могло бы дать весомые преимущества специалистам, и прежде всего университетского профиля: ученым, преподавателям и инновационным предпринимателям.

Тотальная кастомизация ИКТ-компетенций. ИК-дизайн.

Проблема овладения ИКТ-кометенциями заключается, однако, не в том, что есть препятствия со стороны традиционного образовательного менеджмента. Проблема в том, что эти ИКТ-компетенции, назовем их для простоты ИНФОКОМ, носят трансциплинарный характер. То есть они нужны сегодня каждому специалисту, и одновременно должны быть «заточены» (кастомизиро-

ваны) под его нужды, потребности и компетенции. Таким образом, *дизайн такого коммуникационного пространства* должен быть индивидуальным и персонализированным. И решающее значение для специалиста здесь приобретают навыки проектирования такого пространства как залог его будущего успеха в высококонкурентной среде, в борьбе за внимание и интересы (коллаборации и аудитории), в поиске инвестиций для научных и иных инноваций, привлечения учащихся, в продвижении и брендировании разработок, продуктов, в том числе наукоемких, в декларировании ценностей и преимуществ брендов таких продуктов и проектов.

Конвергенция и инновации

ИНФОКОМ как технологическая платформа поддержки такой деловой активности для целей научно-образовательной и предпринимательской деятельности имеет выраженную конвергентную природу. Все коммуникационные инструменты и технологии взаимопроникают и дополняют друг друга, образуя целостную картину, венчает которую самый мощный коммуникационный инструмент-бренд, который создается уже в условиях digital-среды. Постоянно меняющийся характер коммуникационной среды, ИКТ-инновации, эволюция и появление новых гаджетов побуждают нас на поиски таких решений в ИНФОКОМ-образовании, которые бы наилучшим образом способствовали достижению весомых результатов нашими специалистами. Поэтому целесообразной была бы система постоянной и непрерывной поддержки ИНФОКОМ-компетенций специалистов и в последующем. Это сегодня можно делать дистанционно, путем подписки через внутреннюю сеть вузов, используя для этой цели специально спроектированный информационный ресурс – сайт.

Дедал в Цифровом городе

В статье «Дедал в Цифровом городе. К вопросу о роли цифровых технологий в культуре, образовании и частной жизни» [1], в 2010 г. впервые (по крайней мере, в ННГУ) говорилось о необходимости ликвидации цифрового разрыва и построении системы опережающего образования в области ИК-технологий. С тех пор мы продвинулись в понимании роли этой ключевой компетенции XX в. Сообщество «героев дизайна мысли» выросло и может более уверенно имплементировать ИНФОКОМ-знания, используя, в том числе, системы дистанционного обучения. «Сколько же остается ждать решения? Возможен ли дизайн для героев совести? Найдется ли сегодня просвещенный Минос, способный поддержать новых *дедалидов*, создать им новые возможности для улучшений и изменений в своей «империи», решения личных и общественных задач, придания импульса организационному развитию городов?

Действительность же вновь бросает *вызов героям дизайна мысли*…» [1].

Становясь инструментом творческого руководства, ИНФОКОМ способен существенно преобразовать характер, темп и стиль функционирования его участников, а с ним и весь тип научно-образовательной и предпринимательско-корпоративной культуры XXI-го века. Тем, кто не хочет опоздать и уступить открывающиеся здесь выгоды более дальновидным и проворным конкурентам, стоило бы глубже осознать суть наступающих перемен. [2]

Литература

1. Подкар С.Б. Дедал в Цифровом городе. К вопросу о роли цифровых технологий в культуре, образовании и частной жизни» // «Социологические преобразования и социальные проблемы». Сборник научных трудов, выпуск 12. – Н.Новгород, Нижегородский государственный университет, Вольное экономическое общество, 2010.
2. Переверзев Л.Б. ИНФОКОМ в офисе: технологическая поддержка деловой активности (концептуальный эскиз), неопубликованная рукопись (ИНТ, Лаборатория философии и дизайна образования), Москва, 2004.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ КРЕАТИВНОСТИ КАК ОТВЕТ НА СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ В ОБЛАСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА

А.А. Попель

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются основные тенденции на рынке труда, определяются новые вызовы в сфере трудоустройства, акцентируется необходимость развития социальной креативности, приводится ее рабочее определение, описывается инновационная программа по ее развитию.

The paper defines current trends in employment, outlines new challenges, calls for the development of social creativity, works out its rough definition, provides innovative program to develop social creativity.

Ключевые слова: рынок труда, трудоустройство, социальная креативность, социальное взаимодействие, программа развития

Key words: labor market, employability, social creativity, social interaction, development program

Возрастающая глобализация мировой экономики, нашедшая свое отражение в ускорении и диверсификации социально-экономических процессов наряду с дальнейшей автоматизацией труда, заставила кардинальным образом пересмотреть основные требования, предъявляемые к соискателю, и обозначить новые вызовы.

До недавнего времени ожидания работодателей касались преимущественно наличия у соискателя релевантного опыта и навыков работы по специальности, однако в настоящее время мы являемся свидетелями подлинно революционной трансформации практик подготовки, трудоустройства и акклиматизации сотрудников к рабочей среде.

Основная причина подобных преобразований, на наш взгляд, состоит в фундаментальном изменении характера труда и социальной среды: с одной стороны, продолжающаяся автоматизация усугубляет отчуждение работника от средств производства, что выводит на передний план проблемы социального взаимодействия в профессиональном контексте.

С другой стороны, новые вызовы требуют от компаний проявлять все большую гибкость в приспособлении к все более усложняющимся экономическим реалиям, а также находить нестандартные (творческие) решения во всем спектре ситуаций, количество которых увеличивается с каждым днем. Таким образом, становится очевидной необходимость обладания специалистом уже не столько готовыми (шаблонными) знаниями и практическими умениями, сколько способность грамотно выстраивать свое социальное взаимодействие внутри коллектива, прогнозировать развитие социальной ситуации и предлагать нестандартные способы решения социальных проблем.

Ситуация усугубляется тем, что обучение навыкам социального общения практически полностью отсутствует как в школе, так и в вузе, что приводит к весьма плачевным последствиям.

Опыт работы в различных компаниях позволил нам составить собирательный образ такого сотрудника. Он стремится выполнять стандартизированные задания, не требующие активизации творческого потенциала, причем любая нестандартная ситуация выступает для него мощным стрессогенным фактором, обнажая его беспомощность и растерянность перед лицом неизвестности. В результате, такой сотрудник склонен занимать позицию стороннего наблюдателя как в отношении своей профессиональной деятельности, так и досуговых мероприятий, организуемых компанией-работодателем.

Наблюдение за сотрудниками показало, что в общении с другими людьми они предпочитают использовать ограниченное количество стереотипных моделей

поведения, что затрудняет процесс социальной адаптации к новым условиям и приводит к существенным затруднениям в межличностном общении.

Они крайне плохо распознают различные смыслы, которые могут принимать одни и те же вербальные сообщения в зависимости от характера взаимоотношений людей и контекста ситуации общения; часто ошибаются в интерпретации слов собеседника.

Другой характерной чертой является слабая способность анализировать ситуации межличностного общения и, как следствие, плохая адаптация к различным взаимоотношениям между людьми (семейным, деловым, дружеским и др.).

Данные вызовы обозначили необходимость развития у соискателей и штатных сотрудников социальной креативности.

К сожалению, проведенный нами анализ как отечественных, так и зарубежных литературных источников показал неудовлетворительную проработанность данной проблемы.

Мы предлагаем следующее рабочее определение социальной креативности: комплексная способность личности оперативно находить и эффективно применять нестандартные, оригинальные творческие решения ситуаций межличностного взаимодействия, базирующаяся на системе свойств, составляющих творческий и коммуникативный потенциалы личности.

Для развития социальной креативности нами была разработана личностно ориентированной программа, которая состоит из профессионально ориентированных деловых игр и психодиагностических тренингов.

Целью программы является предоставление сотрудникам психологических средств, обеспечивающих возможности выявления и проявления ими собственной индивидуальности в различных областях.

На начальном этапе рекомендуется проведение социально-психологических тренингов. Целью социально-психологического тренинга является развитие социально-психологической компетентности личности, активной социально-психологической позиции участника тренинга, а также повышение психологической культуры как существенного аспекта всестороннего развития личности [1, 2]. Деятельность участников группы тренинга опирается на следующие принципы [3, с. 10-13]:

1. Принцип активности.

2. Принцип творческой позиции.

3. Принцип объективации поведения.

В зависимости от поставленных целей и доступного временно́го ресурса можно варьировать как количество проводимых тренингов, так и отрабатываемые в их рамках задач.

Следующий этап программы связан с проведением деловых игр. Их применение позволяет обеспечить комплексную активизацию и интеграцию описанных компетенций в профессионально ориентированный контекст.

Деловая игра представляет собой «форму воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования таких систем отношений, которые характерны для этой деятельности как целого» [4, с. 192].

Мы считаем, что включение деловых игр в процесс специальной психологической подготовки специалиста позволяет решать две наиболее актуальные проблемы.

Во-первых, активное использование деловых игр выступает компенсацией репродуктивного подхода в обучении и позволяет более активно развивать творческий потенциал личности.

Во-вторых, в условиях существенного временно́го лимита деловые игры являются оптимальным средством моделирования и детального анализа тех проблем социального взаимодействия, которые наиболее характерны для специалиста [5].

Как отмечает А.А. Вербицкий, «с помощью игровых форм обучения (метода анализа конкретных производственных ситуаций, разыгрывания ролей и пр.) можно обеспечить воспитание не только теоретического и практического мышления специалиста, но и необходимых «должностных» качеств его личности – способностей к управленческой деятельности, принятия коллективных решений, умений и навыков социального взаимодействия, руководства и подчинения» [6, с. 327].

Вынесение деловой игры в качестве центрального элемента программы является для нас отнюдь не случайным, поскольку именно она позволяет вписать и отработать «сырые» навыки социального взаимодействия, полученные в результате тренингов, в среде, максимально приближенной к условиям профессиональной деятельности будущего специалиста.

Удачно сочетая в себе достоинства психогимнастического тренинга и деловой игры, программа, на наш взгляд, обладает рядом следующих достоинств:

1. Универсальность как возможность использования программы на различных этапах подготовки специалистов.

2. Комплементарность, под которой понимается интеграция двух планов – игрового и реального – в единую структуру, что способствует развитию их творческого и коммуникативного потенциалов.

3. Контекстная соотнесенность. В тренинговых упражнениях происходит отработка именно тех компетенций, которые впоследствии будут активно

задействованы в рамках конкретной деловой игры. Деловые игры также подбираются с учетом наиболее актуальных проблем, с которыми могут столкнуться сотрудники.

4. Автономность, под которой понимается отсутствие необходимости приобретения каких-либо специальных материально-технических средств.

5. Мобильность, под которой понимается возможность быстрой переналадки программы под конкретные нужды.

Литература

1. Макшанов С.И. Психология тренинга. СПб., 1997. 250 с.
2. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. М.: Аспект Пресс, 2003. 285 с.
3. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н.Ю.Хрящевой. СПб.: Речь, Институт тренинга, 2000. 256 с.
4. Педагогика и психология высшей школы: учеб. пособие / Отв. редактор М.В. Буланова-Топоркова. Ростов н/Дону:Феникс, 2002. 544 с.
5. Гинзбург Я.С., Коряк Н.М. Социально-психологическое сопровож-дение деловых игр / Хрестоматия по педагогической психологии. М.: Международная педагогическая академия, 1995. 416 с.
6. Вербицкий А.А. Психолого-педагогические особенности деловой игры как формы знаково-контекстного обучения / Хрестоматия по педагогической психологии. М.: Международная педагогическая академия, 1995. - 416 с.

ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАН

В.А. Прохода

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова

Анализируются результаты международного социологического исследования. Рассмотрены трудовые ценности россиян в сравнении с населением европейских стран. Проведен факторный анализ, позволивший выявить два измерения трудовых ценностей.

This article presents the analysis of the international galluppoll. The labor values of Russian people was reviewed in compare with European. The factor analysis was carried out. It helped to reveal two measures of labor values.

Ключевые слова: трудовые ценности, выбор работы, население европейских стран, самореализация на работе, размер заработной платы

Key words: the labor values, the choice of job, European, the self-realization in work, the size of salary

Под трудовыми ценностями обычно понимаются «эмоционально окрашенные представления и суждения индивида о важности для него труда в целом и отдельных его сторон» [1].

В публикации вторичному анализу подвергнуты некоторые результаты пятой волны социологического исследования «Европейское социальное исследование (ESS)», проведенного в 2010 г. Опрос проводился в странах Европы среди населения в возрасте 15 лет и старше. В каждой стране было опрошено от 1083 (Республика Кипр) до 3031 респондентов (Германия) по репрезентирующей население выборке. В России выборка составила 2595 человек. Руководство проектом на международном уровне осуществлялось Координационным Советом (Центр Сравнительных социальных исследований, Сити Университет, Великобритания). Анализу подверглись данные по 25 странам (Бельгия, Болгария, Великобритания, Венгрия, Германия, Греция, Дания, Ирландия, Испания, Кипр, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Российская Федерация, Словакия, Словения, Украина, Финляндия, Франция, Хорватия, Чешская Республика, Швейцария, Швеция, Эстония).

Для выявления трудовых ценностей анализировались ответы респондентов в возрасте младше семидесяти лет на проективный вопрос со следующей формулировкой: «Если бы Вы сейчас искали работу, насколько важной для Вас лично была бы каждая из следующих ее сторон».

Для европейцев в целом одной из основных, определяющих потенциальный выбор работы характеристик оказалась надежность работы, отсутствие угрозы увольнения. Распределение ответов респондентов сильно варьируется в зависимости от страны. Очень важным этот критерий оказался для большинства жителей Испании (75,6%), Греции (71,1%), Венгрии (69,4%), Кипра (69,3%), Болгарии (68,7%). Минимальна доля населения, считающая надежность работы очень важным фактором в Дании (20,4%), Нидерландах (24,1%), Словакии (35,2%), Швеции (36,5%), Финляндии (36,8%), Норвегии (38,7%), Швейцарии (39,3%), Бельгии (40,8%).

Столь большой разброс объясняется рядом причин и связан, прежде всего, с экономической ситуацией в той или иной стране, состоянием рынка труда. Легко заметить, что в большинстве случаев ценность стабильности актуализируется среди населения стран, вплотную столкнувшихся с экономическими проблемами

(финансово-экономический кризис в Испании, долговой кризис в Греции, финансовый кризис в Республике Кипр, снижение ВВП Венгрии и Болгарии), сопровождающимися ростом безработицы. Показатели по России в целом укладываются в европейские закономерности. Надежность работы в качестве очень важной характеристики упоминают 45% респондентов.

Однако существенно важнее стабильности работы для россиян оказался высокий заработок. Большой размер заработной платы принципиально важным считают при потенциальном поиске работы 59,2% россиян. Больший процент фиксируется только среди жителей Кипра (63,4%), Греции (63%), Украины (63%) и Болгарии (61,5%). Минимума доля респондентов, ориентированных на высокую заработную плату, достигает в Дании (6,1%), Нидерландах (7,1%), Швейцарии (9,2%), Швеции (9,6%), Финляндии (10,5%), Бельгии (15,5%). При этом наблюдается сильная связь между уровнем благосостояния населения и важностью размера заработной платы как критерия трудоустройства. Для выявления корреляции использовался показатель ВВП на душу населения (по паритету покупательной способности). В целом, чем больше показатель ВВП, тем меньше процент респондентов, отметивших важность размера зарплаты ($r=-0,790$; $p=0,000$).

Соотношение самоценной и инструментальной составляющей трудовой деятельности прослеживается в ответах респондентов о согласии (несогласии) со следующим высказыванием: «Я бы с удовольствием работал, даже если бы не нуждался в деньгах». По своим установкам население европейских стран сильно различается. Минимальна доля согласных с высказыванием в Чешской Республике – 24,6% респондентов, России – 29%, Украине – 37,9%, Словении – 39,1%, Португалии – 47,9%. Максимума достигает в Норвегии – 77,4%, Нидерландах – 77,2%, Дании – 72,2%, Швейцарии – 71,6%, Германии – 70,2%, Бельгии – 66,4%. В целом, чем выше уровень благосостояния жителей страны, тем меньше ценится инструментальная составляющая трудовой деятельности ($r=0,679$; $p=0,000$).

Одним из путей самореализации работника на рабочем месте является возможность проявления инициативы. Наличие такой возможности очень важно, по мнению жителей Греции – 42,4%, Испании – 36,6%, Кипра – 35,6%, Швеции – 35%, Германии – 34,6%, Ирландии – 32%. Существенно меньше таких опрошенных оказалось в Словакии – 13,4%, Хорватии – 15,5%, России – 15,7%, Эстонии – 17,4%. В целом возможность проявления инициативы важнее для жителей стран с высоким уровнем благосостояния населения ($r=0,419$; $p=0,033$).

Результаты исследования показали, что респонденты оценивают потенциальную трудовую деятельность и с позиции наличия хороших возможностей обучения. При этом в опросном листе, к сожалению, не уточнялось, шла ли речь только о неформальном образовании на рабочем месте или о возможности

совмещения работы и учебы в учебном заведении. Возможность обучения как характеристика работы оказались принципиально важна для существенной части жителей Греции (41%), Украины (36,3%), Испании (33,8%), Ирландии (33,5%), Венгрии (29,2%), Хорватии (29,1%). А вот меньше всего таких опрошенных оказалось в Нидерландах – 11,5%, Дании – 11,7%, Финляндии – 12,7%, Швеции – 13,1%, Чешской Республике – 15,9%, Норвегии – 16%. В России важность хороших возможностей обучения отметили чуть менее четверти (23,6%) респондентов, что близко к средним для Европы показателям.

Достаточно важной характеристикой трудовой деятельности, по мнению респондентов, является удобный график работы, позволяющий комфортно сочетать трудовые и семейные обязанности. Последнее очень важно для значительной части респондентов из Греции – 53,7%, Венгрии – 49,4%, Кипра – 48,5%, Испании – 47,4%, Украины – 41,7%. На противоположном полюсе оказались жители Финляндии – 17,6%, Дании – 21,5%, Нидерландов – 22,9%, Словакии – 26,3%, Эстонии – 27,3%, Бельгии – 27,6%. Ответы россиян на общем фоне не выделяются. Немногим более трети опрошенных (35,6%) считают упомянутую характеристику очень важной.

Проведенный факторный анализ позволил выявить два основных измерения трудовых ценностей. Первое измерение с условным названием «надежность и размер материального вознаграждения» с высокими факторными нагрузками включает в себя такие переменные, как «надежная работа, не грозит увольнение», «высокий заработок», «работа, которая позволяет сочетать трудовые и семейные обязанности». Второе измерение, названное «самореализация в процессе работы», связано с переменными: «чтобы на работе можно было проявлять инициативу», «чтобы были хорошие возможности обучения», «работали бы, даже если бы не нуждались в деньгах».

Выраженность трудовых ценностей по каждому измерению в сознании респондентов сильно различается в зависимости от страны проживания (рис. 1).

Среднестатистический россиянин существенно отличается в своих ценностных предпочтениях от жителей большинства европейских стран. Для россиян характерна ориентация на надежное материальное вознаграждение при сравнительно низкой ценности самореализации в процессе трудовой деятельности. Ближе всех по ценностным ориентациям к россиянам оказались жители Украины, чуть дальше респонденты из Эстонии, Болгарии, Венгрии, Словакии, Чешской Республики. Полярно отличаются от россиян респонденты из Дании и Нидерландов.

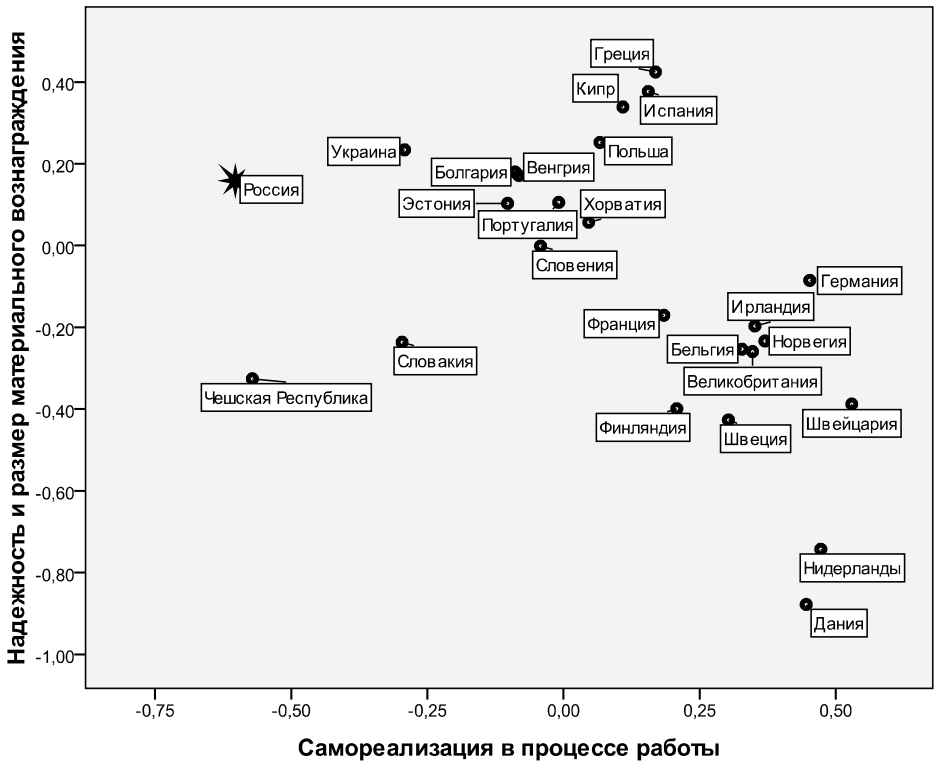


Рис.1. Трудовые ценности населения европейских стран

В заключение отметим, что в предлагаемой публикации рассматриваются лишь некоторые аспекты заявленной проблематики. Обозначенная тема требует проведения комплексных исследований и заслуживает более глубокого внимания.

Литература

1. Магун В.С. Российские трудовые ценности идеология и массовое сознание. Мир России. 1998. №4. С. 113-144.

ПРОБЛЕМА РЕСТРИКЦИОНИЗМА В РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ

А.В. Рушева
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Исследование рестрикционизма, заключающегося в сознательном ограничении норм выработки рядом работников предприятия. Особое внимание уделяется анализу причин рестрикционного поведения сотрудников при осуще-

ствлении инновационной деятельности, формам его проявления и причинам низкой эффективности нововведений в современной практике управления.

The article is devoted to the organizational phenomenon – restrictionism, consisting in the conscious restriction of output norms around employees. Particular attention is paid to the analysis of the reasons for the restriction of Conduct for the implementation of innovative activities, forms of its manifestation and causes of low efficiency innovations in modern management practices.

Ключевые слова: инновационная деятельность, трудовое поведение, рестрикционизм, мотивация, эффективность инноваций

Keywords: innovation, labor behavior, restrictionism, motivation, innovation effectiveness

В современных российских условиях формирующихся рыночных отношений залогом успешной деятельности организации является ее способность действовать в соответствии с изменяющимися требованиями внешней среды. Возможности дальнейшего функционирования предприятия на рынке обеспечивается, таким образом, наличием управленческих механизмов, контролирующих необходимость изменений и обеспечивающих их проведение.

В силу обладания большинством организационных систем достаточно распространённой такой характеристикой, инерционность планируемые руководством нововведения обычно вызывают значительное сопротивление (как правило, со стороны персонала), возникают серьёзные трудности их эффективной реализации. Наиболее очевидными причинами такого поведения сотрудников – ключевых исполнителей новых планов руководства связаны, прежде всего, с непредвиденными последствиями инноваций, с возможным нарушением устоявшихся социальных отношений, сформировавшихся привычек и пр. «Успешное новаторство – достижение не интеллекта, а воли», – писал австрийский и американский экономист, социолог и историк экономической мысли Йозеф Шумпетер.

Огромную роль в успешной инновации, безусловно, играют субъекты управления, в чьих руках сосредоточивается основной объём полномочий для её проведения и ответственность. Инновационный процесс так же, как и любой другой, происходящий в социальной организации, должен быть управляемым, то есть: спрогнозированным, спланированным, организованным, координированным, мотивированным и контролируемым. Кроме того, компетентный руководитель учитывает, что любому нововведению присущ социальный характер, что нарушая «спокойствие» организационной системы, в социальных группах и

коллективах возникает социальное напряжение, имеющее порой самые неожиданные последствия. Становится очевидным, что эффективность нововведений во многом зависит от того, удалось ли руководству создать для них «плодотворную почву» и насколько подготовленным для этого оказался коллектив. Соответственно, разрабатывая и принимая решение о введении каких-либо новых элементов в организационную жизнь, в трудовой процесс, управленческое звено должно тщательно собирать и анализировать информацию о возможных угрозах и факторах риска, формировать наиболее полное представление о последствиях инновационной деятельности – как положительных, так и отрицательных. Ещё раз подчеркнём, что особую роль на этапе подготовки играет информация о настроениях коллектива (организации), о степени мотивированности и готовности персонала поддержать предложенные мероприятия, а также о количестве и составе несогласных работников, причинах отрицания ими новшеств и возможных последствиях подобного поведения.

К сожалению, большинство инновационных мероприятий сегодня осуществляется непрофессионально, непродуманные действия и решения управленцев создают дополнительные трудности в достижении поставленных целей. Кроме того, серьёзным показателем неэффективного управления является низкая мотивация работников, проявляющаяся в разных вариантах, например, в форме трудового конфликта. Наиболее опасным и распространённым считается скрытый конфликт, который зачастую принимает форму коллективного пассивного сопротивления исполнению управленческих решений. О таком неявном противостоянии, сопровождающимся искусственным сдерживанием производительности труда и являющимся результатом неформального сговора рабочих, писал ещё Ф. Тейлор в начале XX в. Он называл его «работой с прохладцей» (РСП), а современные социологи – рестрикционизмом. Использование не в полную силу своих физических и умственных способностей при выполнении служебных обязанностей объясня(ется)лось неэффективным мотивационным механизмом.

Способствовать «работе с прохладцей» может как природа человека, так и сама система управления. Субъективные факторы этого явления часто завуалированы и проявляются, как правило, в индивидуальном восприятии работником окружающей среды, а также в выводах, которые в дальнейшем определяют его поведение. Объективная сторона рестрикционизма более открыта и наглядна, поскольку связана с непосредственными действиями и решениями руководства, которые ощущают на себе сотрудники организации и определённым образом реагируют на них.

Так, например, российский «нотовец» А.К. Гастев справедливо полагал, что «работа с прохладцей» является не результатом низкой культуры, а проявлением высокой организации и сплочённости рабочих. Позже, в более широком социальном аспекте данная проблема получила развитие в 50-60 гг. в западных моделях «социального обмена» (П. Блау, А. Гоулднер, Дж. Хоманс и др.). Из этого следовало, что индивидуальная работа определяется не столько личностью, сколько группой [1].

В современной практике управления наблюдаются следующие методы пассивного сопротивления труду:

- абсентеизм, выражающийся в непроизводительных затратах рабочего времени (отдых – основные, дополнительные оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска, внутрисменный отдых; время на медицинские нужды; опоздания на рабочие места и ранний уход; осуществление общественных обязанностей);
- забывчивость, выражающаяся в сокрытии важной производственной информации;
- использование части рабочего времени в личных целях некорыстного характера и в личных целях корыстного характера (напр., «на себя»);
- мелкое воровство;
- небрежное отношение к оборудованию и механизмам при внешней демонстрации исполнения внутренних норм и правил;
- отказ от обучения учеников или работников, имеющих меньший опыт;
- периодические отлучки с рабочего места, обосновываемые различными объективными и субъективными причинами;
- разыгрывание непонимания задания;
- саботирование выполнения директив, локальных нормативных правовых актов под различными предлогами или без них;
- саботирование нововведений при создании видимости мнимой исполнительности и лояльности к изменениям;
- сознательно допускаемая халатность при осуществлении должностных инструкций и правил и др. [2]

Как видно, рестрикционное поведение может наблюдаться на всех этапах жизненного цикла организации и принимать различные формы, затрудняющие достижение её целей. Несмотря на скрытый характер подобных явлений, управленческие науки уже содержат и продолжают накапливать соответствующие знания, помогающие современным менеджерам правильно и эффективно воздействовать на персонал.

В заключении ещё раз подчеркнём, что инновационная деятельность требует особого отношения как к работникам, так и к организации внедрения новшеств. В условиях демократизации трудовых отношений важными направлениями деятельности инициаторов изменений становятся: своевременное и полное информирование участников организации о порядке проведения инновационных мероприятий и ожидаемых результатах, обеспечение правильного восприятия изменений персоналом, сохранение/формирование мотивации сотрудников и др. Обеспечивая успешное решение подобных задач, руководство показывает, что рассматривает подчинённых как полноправных членов организации, позволяет создать атмосферу внутреннего предпринимательства и сотрудничества, делая организацию более гибкой в условиях современного рынка.

Литература

1. См.: Шаталова Н.И. Деформации трудового поведения. М.: СОЦИС, 2000. № 7. С. 26-27.
2. Соловьев А. Сопротивление инновациям: правовые проблемы преодоления // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 2. http://www.hr-portal.ru/article/soprotivlenie-innovaciyam-pravovye-problemy-preodoleniya?page=9

СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ НЕСТАНДАРТНО ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ КАЗАНИ

А.А. Салатова

Казанский (Приволжский) Федеральный Университет

Распространение различных форм нестандартной занятости способствует формированию целого социального слоя работников, действующих в гибких трудовых условиях. Неоднородность данного слоя по различным показателям способствует формированию в обществе различных стереотипов относительно социального самочувствия и благополучия нестандартно занятых. Представлены основные результаты исследования социального самочувствия нестандартно занятого населения г. Казани.

Distribution of the various forms of precarious employment contributes to the formation of a social stratum of workers operating in flexible labor conditions. Heterogeneity of this layer on various parameters contributes to the formation of various social stereotypes regarding the social well-being and prosperity of the precarious.

The main results of the study of social well-being of the employed population outside the city of Kazan are shown.

Ключевые слова: гибкая занятость, занятость, нестандартная занятость, труд, рынок труда, стандартная занятость, социальное самочувствие

Keywords: flexible employment, employment, non-standard employment, labor, labor market, flexible employment, social well-being

Трансформации, происходящие в современном обществе под воздействием глобализации и информатизации, отразились в изменениях в сфере труда и занятости как на микро-, так и на макроуровне. На микроуровне изменения коснулись повседневных трудовых практик индивидов, на макроуровне привели к смещению традиционного, стандартного типа занятости с доминирующих позиций. Данные статистики свидетельствуют о том, что «стандартная занятость», подразумевающая бессрочный трудовой контракт при полном рабочем дне в последнее десятилетие теряет свои позиции. При этом наблюдается рост числа различных форм нестандартной или гибкой занятости. Так, число частично занятых сотрудников в 27 странах Евросоюза увеличилось с 16,2% в 2000 г. до 19,2% в 2010 г. Больше всего их было зафиксировано в Нидерландах (48,9% в 2010 г.). Почти четверть (от 25% до 27%) экономически активного населения в 2010 г., по данным EUROSTAT, входила в категорию нестандартно занятых в таких европейских странах, как Великобритания, Дания, Швеция, Германия и Австрия. Согласно Р. Данеси, в последнее время только 50% работников в Нигерии трудятся на постоянном месте. По данным Росстата, уровень временной занятости в РФ увеличился с 2% в 1992 г. до 12% в 2007 г., а число неформально занятых в структуре общей занятости — с 14% в 2001 г. до 19% в 2012 г.[1]

Мы придерживаемся определения «нестандартной» занятости, как занятости при гибких условиях трудового контракта, что является отражением потребности организации в мобильности. [2] «Нестандартная» занятость включает частичную занятость, временную работу, работу по срочному трудовому контракту, самозанятость, субподрядничество и занятость в домашнем хозяйстве. [3] В этом смысле «нестандартная» занятость отличается от стандартной, которая по мысли А. Каллеберга, подразумевает, что сотрудник выполняет свою работу в течение полного трудового дня, на своем рабочем месте, в условиях бессрочного трудового контракта и под руководством непосредственного руководителя. [4] Однако, не стоит полагать, что «нестандартная» занятость – это

только существующий вид занятости. В первую очередь, это люди с гибким графиком как работы, так и жизни.

Социальная группа нестандартно занятых является достаточно разнородной, объединяя представителей различных профессий (дизайнеров, репетиторов, фрилансеров, офисных работников, занятых не полный рабочий день), различного образа жизни (от свободных художников до молодых мам), различных уровней дохода и различных социальных слоев. Такая неоднородность способствует формированию в обществе различных мифов относительно социального благополучия людей, работающих не по условиям бессрочного трудового контракта. С одной стороны, не все из нестандартно занятых имеют достойные условия труда и достойное вознаграждение. Особенному риску подвержены представители творческих профессий, чья оплата труда непосредственно зависит от удовлетворенности и честности заказчика. «Обман со стороны клиентов – довольно распространенная вещь в моей практике. Бывали случаи, когда клиент не платил или просто пропадал...» (Анастасия, 34 года, архитектор-дизайнер). Нестандартно занятые, часто являясь сами для себя и агентами и исполнителями работ, вынуждены находиться в постоянном поиске заказчиков и строго планировать свои финансовые средства, формируя некую «подушку безопасности». «Бывают периоды, когда заказов очень много, бывают – когда заказов нет вообще. Тогда очень сложно не отчаяться, впасть в депрессию» (Вероника, 29 лет, декоратор). Так, некоторые исследователи называют нестандартную занятость скрытой безработицей. Достаточно радикально негативная точка зрения по вопросу положения нестандартно занятых представлена в официальном докладе ООН «О мировом социальном положении, 2007 г.: императив занятости». В докладе был сделан официальный вывод о том, что «глобализация отрицательно сказывается на возможности человека найти достойную работу и не мириться с унижающим или изнуряющим трудом». [5] При этом указывается, что происходящие в последнее время процессы дерегулирования, приватизации и коммерциализации социальных услуг приводят к уменьшению гарантий занятости и получения доходов. Стандартные контракты и коллективные договоры уступают место более индивидуализированным контрактам между работодателями и наемными работниками, что приводит к дальнейшему сдвигу в балансе сил в пользу работодателей.

С другой стороны, финансовая успешность полностью зависит от индивидуальных социальных практик нестандартно занятых. Многие из них являются людьми достаточно состоятельными и высокооплачиваемыми. «Когда я только начинал, было сложно и с деньгами, и с клиентами. Но сейчас я достаточно известен в Казани и востребован… Мой среднемесячный доход превы-

шает 100 тыс. руб.» (Руслан, 25 лет, организатор мероприятий). «Однажды, за 45 мин. я проиграл 2,5 тыс. долларов. Было очень обидно. А мой максимальный выигрыш, если брать за месяц – то он составил 9000 долларов» (Иван, 29 лет, бывший профессиональный игрок в покер).

В качестве причин, способствующих расширению многообразия форм нестандартной занятости, принято выделять естественные потребности организации в гибкости при существующей динамично развивающейся экономической ситуации, развитие информационных технологий, способствующих быстрому обмену информацией. Распространению новых форм занятости также способствуют социетальные трансформации современного общества, пропагандирующего гибкость и готовность к переменам. В таких условиях ценность свободного времени, способность жить не «в пространстве» а «во времени», по З. Бауману, приобретают для личности особую актуальность и притягательность. «Я сама распоряжаюсь своим временем и считаю свою нынешнюю занятость идеальным вариантом для жизни» (Наталья, 25 лет, флорист, владелица он-лайн магазина).

Однако невозможность долгосрочного прогноза своей жизненной стратегии в условиях гибкой занятости может способствовать росту тревожности, появлению страха стать «устаревшим» и ненужным развивающемуся обществу. С другой стороны, З. Бауман, анализируя процессы поляризации и фрагментации общества, отмечает особенность восприятия массовым сознанием ситуации нарастающей неопределенности как естественного способа существования. Вследствие этого распространение различных форм гибкой (flexible employment) или нестандартной занятости воспринимаются обществом если не положительно, то, по крайней мере, безразлично.

В такой ситуации эмпирическое исследование социального самочувствия нестандартно занятых может раскрыть реальные настроения, ожидания значительной социальной группы. Более того, в ходе глубинных интервью с представителями различных форм нестандартной занятости можно получить сведения относительно мотивов их жизненного выбора, положительных и отрицательных сторонах их деятельности, конкретных жизненных стратегий. Исследование может ответить на ряд вопросов: «Чем обусловлен выбор нестандартных форм занятости?», «Существует ли для этого некое общее основание, не зависящее от групповых особенностей?», «Каковы особенности социального самочувствия в таких условиях?», «Каково социальное значение этого явления?», «Какие настроения нестандартно занятые испытывают относительно собственного будущего».

Литература

1. Индикаторы достойного труда по методологии Международной Организации Труда [Электронный ресурс] – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения 21.03.2014г.)
2. Atkinson J. Manpower strategies for flexible organization. Personal management. 1984, 16(8): p. 28-31
3. Marshall G. Non-standard worker. A Dictionary of Sociology. 1998. Encyclopedia.com. (дата обращения 21.03.2014 г.)
4. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. Annual Review of Sociology, 2000, 26, 341-365.
5. Доклад о мировом социальном положении, 2007 г.: императив занятости [электронный ресурс] – URL: http://gtmarket.ru/news/state/2007/11/29/1483 (дата обращения 21.03.2014 г.)

ПРИЧИНЫ СТРЕССА НА РАБОТЕ И СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ФРАНЦУЗСКИХ ИТ-ФИРМ)

Е.В. Серёжкина
НИУ Высшая Школа Экономики

Краткий обзор причин неудовлетворенности и стресса на работе среди французских программистов, работающих в компаниях системных интеграторах. Эмпирическое исследование, проведенное автором, показывает, что работник в системе организации наряду с руководством компании становится активным участником, выстраивающим стратегии по преодолению стресса.

The article considers the overview of dissatisfaction and stress reasons in the workplace of software engineers working at IT Services & Software Engineering companies in France. Author empirical research shows that the employee in the organization (along with company management) becomes an active actor developing stress coping strategies.

Ключевые слова: стресс на работе, неудовлетворенность трудом, причины стресса, управление стрессом

Keywords: workplace stress, job dissatisfaction, stress reasons, stress management

Понятия стресс на работе, удовлетворенность и защищенность труда являются в настоящее время одними из самых обсуждаемых в научном мире в области социологии организаций и социологии труда. Это связано со структур-

ными изменениями в сфере занятости [1], благодаря которым трудовая жизнь наполняется неопределённостью, имеющей принципиально новые формы. Также появляется понимание того, что не только тяжелый физический труд может отрицательно влиять на здоровье индивида.

Исследование, посвященное изучению причин неудовлетворенности и стресса на работе, было проведено автором на примере французских ИТ-компаний системных интеграторов с помощью качественных методов. Была проведена серия глубинных интервью с программистами (разработчиками, руководителями проектов) разных компаний: от лидеров отрасли до небольших фирм. Эти компании играют роль посредника между клиентом и программистом: системный интегратор принимает заказ на определенный продукт и выстраивает проектную группу, которая работает либо на территории заказчика, либо у себя в офисе. Таким образом программисты работают в проектах разной продолжительности, причем такие проекты не всегда сразу следуют друг за другом, поэтому появляются паузы, когда сотрудники выполняют в основном формальные задачи.

Понятие стресс разрабатывается в рамках различных дисциплин: существуют биологический подход (Г. Селье), психологический (Р. Лазарус) и социологический. Принятым определением стресса на работе, с точки зрения социально-организационного подхода, считается позиция Европейского агентства по безопасности и гигиене труда: *состояние стресса возникает тогда, когда существует расхождение между восприятием требований, навязываемых индивиду его окружением, и восприятием индивидом имеющихся ресурсов, способных противостоять этим требованиям* [2]. Главный акцент в таком подходе делается на социальных факторах и предпосылках стресса, которыми можно управлять вне зависимости от психологических особенностей личности.

Восприятие дисбаланса между запросами внешней среды и обладаемыми ресурсами для ответа зависит от самого индивида и его окружения, то есть стресс является социально конструируемым понятием [3]. Определение потенциального стрессора как реального происходит в коллективе через процедуру валоризации чаще всего в неформальном общении между сотрудниками. В процессе такой оценки стрессор может быть признан частью рабочего процесса, может входить в набор корпоративных ценностей. Если работник ощущает на себе стрессовую ситуацию, то, по мнению французского исследователя М. Лориоля, процесс научения управлению стрессом зависит не только от индивидуальных особенностей сотрудника, но и от качества жизни в коллективе, от того, какие возможности предоставляет система организации. То есть стресс возникает тогда, когда норма, к которой привык индивид, отличается от реаль-

ных условий работы, и когда у индивида не хватает ресурсов для адаптации или противодействию сложившейся ситуации.

Наше исследование показало, что программисты воспринимают само понятие стресс скорее с психологической точки зрения, не проводя прямой связи с влиянием на физическое здоровье человека. Для них стресс – это некоторое нервное состояние, к которому они не готовы, поэтому его надо преодолеть для комфортного существования в рамках компании. При этом причины стресса респонденты видят не в психологии личности, а связывают их со сложившейся ситуацией, то есть с социально-организационными факторами. Необходимо отметить, что порог перехода именно к состоянию стресса у каждого индивида разный, однако мы можем выделить некоторый перечень причин, которые в своей совокупности могут привести к стрессу.

На уровне организации, в которой работает программист, такими причинами являются заработная плата и тесно связанные с ней возможности для развития карьеры. В целом размер оплаты труда признается достаточно высоким в отрасли, однако изначальные ожидания работников, особенно недавно вошедших на рынок труда молодых программистов, отличаются от реальных, чем вызывают недовольство. Равно, как и развитие карьеры, которое означает не только финансовое обеспечение, но и акт признания заслуг работника, а, значит, повышение ценности, чувства полезности его работы. Кроме того, повышение в должности – это возможность получить в свое распоряжение новые властные ресурсы, которые могут помочь справиться с источниками стресса.

Взаимоотношения в коллективе сильно разнятся от компании к компании в зависимости от модели функционирования системного интегратора. В крупных компаниях, где программисты работают большую часть времени в офисе, удается выстроить хорошую систему отношений внутри коллектива. В более мелких компаниях, где программисты работают на аутсорсинге в офисе заказчика, такой возможности нет, и многое зависит от выстроенной клиентом корпоративной культуры. Основной недостаток такой работы – профессиональное изолирование программиста, которому не хватает общения в своем профессиональном кругу.

Отношения с руководством и клиентом являются одним из основных стрессоров для программистов. Вопрос регулирования этих отношений – вопрос властных ресурсов, которыми обладают взаимодействующие акторы, где обычные программисты находятся в проигрышном положении.

На уровне содержания работы стрессором для программистов в силу специфики их деятельности часто становится «рутинизация работы». При отсутствии профессионального развития программисты воспринимают свою работу

как монотонную, состоящую из однотипных задач, интерес к ней снижается, возникает эффект рутинизации работы. Чувство ценности собственной работы снижается, сотрудник перестает чувствовать себя необходимым актором в команде, приходит осознание того, что любой может выполнять такую работу, а отсутствие ресурсов для изменения ситуации приводит к стрессу.

С этим тесно связана другая причина, относящаяся к организации рабочего процесса: в современном обществе, как замечает И. Кло [4], процесс работы стал раздробленным на составляющие, которые никогда не видны для простых работников. То же относится и к программистам: высокая специализация их работы приводит к тому, что, выполняя конкретные задачи, программист не знает, как это будет функционировать в конечной программе. Такое положение дел приводит к тому, что смысл выполняемой работы теряется, работник лишается одного из основных мотивирующих факторов, он становится потерянным и одиноким в большой компании, не находит поддержки ни со стороны коллег, ни руководства, что в комплексе с другими причинами может приводить к состоянию стресса.

Другой специфической причиной возникновения стресса на работе программистов, характерной для функционирования организаций типа системных интеграторов, являются паузы между проектами, в которых заняты программисты. Это период, когда работодатель не может найти клиента для сотрудника, работник теряет навыки и компетенции, при затянувшейся паузе он может быть уволен. Данная практика «аренды» сотрудников – характерная черта работы компаний системных интеграторов во Франции. Несмотря на законодательную защищенность (по закону работодатель не может уволить сотрудника в такой период), есть способы, когда программиста могут вынудить уволиться. Во время таких пауз программист находится не только под угрозой потери заработка, но и утраты квалификации. Сфера информационных технологий динамично развивается, поэтому специалистам необходимо быть всегда в курсе новых тенденций, овладевать новыми компетенциями. Однако во время таких пауз работник либо вообще не работает, либо выполняет техническую работу, часто существенно ниже его реальной квалификации. Все это создает стрессовую обстановку и негативно влияет на состояние сотрудника.

Наконец, на уровне рынка труда в целом существуют причины, создающие условия для потенциального стресса работников. Нестабильность работы программиста в компаниях системных интеграторах, обусловленная высокой конкуренцией на рынке труда, безусловно, отражается на работниках. Многие работники осознают себя легко заменимыми в системе организации, поэтому стараются выполнять свою работу так, чтобы доказать свою полезность работодателю. А страх потерять работу оставляет невыраженным чувство неудовле-

творенности, что усугубляет ситуацию – работодатель не имеет объективного представления о настроениях в коллективе.

Другой характерной чертой современного рынка труда является возрастающая автономия работника вместе с интенсификацией труда [6]. Получается, чем больше программист получает свободы, возможностей для инициативы, тем больше и интенсивнее он вынужден работать. Функционирование системных интеграторов построено таким образом, что программисты вынужденно находятся в ситуации автономии, когда сами должны принимать определенные решения, в процессе разработки задачи они могут предлагать свои варианты решения, однако для этого им приходится работать сверхурочно. Такие условия заставляют работников находиться в состоянии постоянного напряжения, которое не все выдерживают.

Наконец, возрастающая автономия и интенсификация труда сопровождаются введением новых форм контроля, что отмечает Л. Больтански в своей монографии «Новый дух капитализма» [1]. Контроль постепенно перераспределяется между уровнями руководства и самих работников, превращаясь в самоконтроль. То есть программист, входящий в проектную группу, подвергается контролю не только со стороны непосредственного начальника, но и со стороны своих коллег. Это снижает доверие между коллегами и также создает нервозную обстановку.

Рассмотренные причины различного уровня в своем сочетании приводят к состоянию стресса работников. Это сказывается и на здоровье индивида, и на его производительности, что, как следствие, ведет к падению эффективности деятельности компании. Далее мы рассмотрим возможности управления стрессом со стороны самих работников организации.

Несмотря на то, что понятие стресс воспринимается индивидами поразному, программист не остается пассивным участником, а является актором [5] в системе организации, где предпринимает те или иные действия по защите и преодолению ситуации стресса. То есть стресс побуждает сотрудников к действию, вынуждает их вырабатывать стратегии существования в рамках компании.

Разнообразие и успех выбранных действий зависят от имеющихся у актора ресурсов, что порождает различные типы стратегий: используемые в рамках компании, в которой работает сотрудник, и вне данной организации. Первые направлены на адаптацию и изменение рабочего процесса, для чего необходимы, прежде всего, властные ресурсы, с помощью которых он сможет реализовать свою стратегию. В нашем исследовании программистам невысокого должностного уровня имеющихся ресурсов хватало только для поддержания хороших отношений в коллективе. Для достижения остальных целей они переходили к другому типу стратегий – вне границ компании.

Такой тип действий можно назвать стратегией побега: программисты «бегут» от неудовлетворяющих условий труда и часто переходят из одной компании в другую. Это позволяет им избежать рутинизации работы, конфликтов с начальством и клиентами, в итоге они надеются найти признание своего труда, вернуть смысл своей работе, получать достойную оплату. Если такая стратегия не приводит к успеху, программисты часто переходят на фриланс, что позволяет им достичь в известной степени независимости. Однако такая работа изначально нестабильна, и программисты, оказавшиеся в такой ситуации, могут возвратиться на работу в ИТ-компанию.

Когда программист только выходит на рынок труда, он обладает несколько идеализированными представлениями о своей работе, полагая, что его профессия дает ему право на статус «эксперта», позволяющий ему занимать престижную позицию (включающую высокую заработную плату) среди остальных работников. Однако разрыв между ожидаемыми условиями труда и реальными оказывается велик, что вынуждает программистов искать пути преодоления такой ситуации. В результате, программист путем смены компании пытается избавиться от источников стресса, надеется получить развитие своей карьеры в профессиональном и материальном плане, а также найти смысл работы. То есть источники стресса связаны не только с конкретной системой управления в организации, но и с функционированием рынка труда.

Программисты, не обладающие достаточным количеством властных ресурсов в компании, используют стратегию побега, которая часто переходит в побег от системы функционирования компаний системных интеграторов, а иногда и из системы рынка труда ИТ-сферы, который, в конечном счете, оказывается нестабильным и не гарантирует постоянную занятость. В итоге такие защитные стратегии по противодействию стрессу показывают недостатки системы функционирования компаний системных интеграторов, а также рынка труда сферы информационных технологий в целом.

Литература

1. Boltanski L., Chiapello E., Le nouvel esprit du capitalisme. Gallimard, 1999.
2. Agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail: http://osha.europa.eu/fr/topics/stress/index_html/definitions_and_causes
3. Loriol M. La construction sociale de la fatigue au travail : L'exemple du burn out des infirmières hospitalières//Travail et Emploi, avril 2003, №94, pp. 65-74.
4. Clot Y., Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux, Paris : Edition La Découverte, coll. « Cahiers libres », 2010.

5. Crozier M., Friedberg E., L'acteur et le système. coll. Points Essais, Edition du Seuil, 1992 (1977).
6. Baudelot C., Gollac M. Travailler pour être heureux ? : Le bonheur et le travail en France, Paris : Fayard, 2003.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕДИАЦИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

С.В. Соловьева
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Заключение трудового договора – процесс, в результате которого закладываются основы взаимодействия работника и работодателя «на перспективу», в том числе в отношении конфликтных ситуаций. При этом очень важно заключить именно консенсуальное соглашение, когда будут учтены интересы обеих сторон трудового договора. На основных, базовых принципах достижения консенсуса основывается медиация, и, именно ее потенциал можно успешно использовать при заключении трудового договора.

Labour contract conclusion is a process that forms the basis of the long term employer – employee relationships, particularly regarding conflict situations. It is important to conclude a consensual agreement to meet the needs of both parties. This is what mediation relies on: basic principles of consensus achievement, so mediation potential can be efficiently used at labour contract conclusion.

Ключевые слова: трудовой договор, консенсуальное соглашение, медиация, принципы достижения консенсуса, переговоры

Key words: labour contract, consensual agreement, mediation, principles of consensus achievement, negotiations

В соответствии со ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации [1] (далее – ТК РФ) одной из основных задач российского трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Согласование интересов сторон необходимо (и этого требует законодатель) от момента зарождения и на всем протяжении существования трудовых отношений. Однако, как отмечает Т.С. Иванова, при всем заложенном в трудовом законодательстве потенциале, направленном на обеспечение интересов субъектов трудового права, до конца не решенной остается проблема с соблюдением

требования об оформлении трудовых договоров надлежащим образом в письменной форме и включении в трудовые договоры обязательных и согласованных сторонами дополнительных условий. Это приводит к нарушению прав сторон трудовых отношений и интересов государства [2].

Основанием возникновения трудового правоотношения, в соответствии со ст. 16 ТК РФ, является заключение трудового договора. По мнению некоторых авторов, при этом используются общая и специальная процедуры. Общая процедура применяется в большинстве случаев при непосредственных переговорах лица, ищущего работу, с работодателем. Специальные процедуры используются при приеме на работу отдельных лиц и при заключении специально предусмотренных федеральным законодательством отдельных видов трудовых договоров [3].

М.В. Филиппова под заключением трудового договора понимает определенную последовательность действий, то есть процедуру, приводящую к согласованию воли сторон, направленной на установление условий договора. В любом случае, по мнению автора, процедура эта имеет определенную цель – выявить и максимально возможным образом согласовать волю сторон, достичь компромисса, при котором стало бы возможно соглашение [4].

Однако, не является ли неточно определенная цель данной процедуры впоследствии одной из причин, которая создает почву для злоупотребления субъектами трудового правоотношения своими правами и неисполнения ими обязанностей, что ведет к конфликтам и спорам?

Компромисс – это соглашение на основе взаимных уступок, отказ от части своих требований в силу соглашения с другой стороной. М.А. Блюм различает компромиссы вынужденные и добровольные [5]. При заключении трудовых договоров имеют место как те, так и другие. Вынужденные компромиссы навязываются сложившимися обстоятельствами, например, угрозой безработицы, отсутствием средств к существованию лица, ищущего работу, либо необходимостью срочно заполнить вакантную должность, дабы не допустить перебоев в работе организации – со стороны работодателя.

Добровольные компромиссы заключаются на основе соглашения по определённым вопросам и соответствуют какой-то части интересов взаимодействующих сторон [5]. Может ли таким образом быть заложено основание для качественной совместной работы будущего работника и работодателя? Думается, что вряд ли.

По-нашему мнению, стороны при заключении трудового договора должны стремиться к достижению консенсуса. Такой подход гарантирует, что уже на стадии возникновения трудового правоотношения будут учтены все мнения,

потребности, интересы как работника, так и работодателя. Как отмечал Людвиг Эрхард, известный западногерманский экономист и государственный деятель, консенсус – это искусство так разделить пирог, чтобы каждый из получивших считал, что он получил большую часть. Существенными элементами процесса достижения консенсуального соглашения является выявление и анализ интересов сторон (их тождественность и различие), выяснение их приоритетных целей и обеспечение совместной деятельности на основании норм, предусмотренных трудовым законодательством.

Трудовые взаимоотношения обладают особенностями, которые необходимо учитывать: в их регулировании принимают участие не только правовые нормы, но и неформализованные правила. Специфику регулирования этих отношений усугубляет психологическое состояние участников совместного труда, а также нередко неприязненные отношения субъектов друг к другу.

Содержание консенсуального соглашения между работником и работодателем, учитывая все обязательные и возможные дополнительные его условия, является договором более глубокого уровня, так как заключение такого договора является превентивной мерой предотвращения в дальнейшем конфликтных ситуаций. Помимо этого, стороны трудового договора, уже имеющие практику достижения договоренностей на уровне, который затрагивает не только юридические позиции сторон, но их глубинные интересы, позволяет при возникновении конфликтных ситуаций обращаться к данному опыту и использовать его, не доводя дело «до суда».

Консенсуальный трудовой договор создает более комфортные условия взаимодействия субъектов трудового правоотношения, снижая конфликтный потенциал, что достигается пониманием работником своего функционала и своей значимости в организации, а работодателем (представителем работодателя) потенциала работника для более эффективного использования его рабочей силы. В процессе поиска консенсуса, как правило, вырабатываются новые, творческие решения, что способствует новым перспективам и развитию взаимовыгодных отношений. Стороны трудового договора становятся «договороспособными» и на дальнейшую перспективу.

На основных, базовых принципах достижения консенсуса основывается медиация. В соответствии со ст.2 ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [6] процедура медиации – это способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. Таким образом, законодатель не учитывает весь потенциал медиации, возможно-

сти ее применения на стадии возникновения правоотношений между субъектами, а ограничивает ее применение конфликтными ситуациями.

Однако следование принципам медиации на стадии заключения трудового договора может привести стороны именно к консенсуальному соглашению.

Принцип добровольности – условно этот принцип можно назвать принципом свободы заключения трудового договора. Он проявляется как на стадии принятия решения о заключении договора, так и в дальнейшем на стадии добровольного исполнения условий заключенного договора, которые полностью отвечают интересам сторон.

Принцип конфиденциальности – сохранение режима конфиденциальности в рамках переговорного процесса и в период существования трудовых отношений необходимо для обеспечения должного уровня доверия сторон друг к другу. А доверие – это путь к согласию.

Принцип сотрудничества означает, что стороны содействуют друг другу при определении условий договора, а не состязаются друг с другом. Данный принцип формирует желание сотрудничать в дальнейшем.

В соответствии с принципом равноправия участникам переговорного процесса предоставляется одинаковое право оценивать возможность взаимодействия, приемлемость предложений и условий договора, определяющих взаимные права и обязанности сторон. И, несмотря на то, что работник – слабая сторона трудового договора, нуждающаяся в защите [7], на стадии его заключения принцип равноправия наиболее рельефно может заложить основу взаимоотношений, особенно, если претенденту на вакантную должность есть что «предложить» работодателю.

По мнению Ц.А. Шамликашвили, говоря о любых договоренностях, желательно, чтобы принципы медиации – как метода, ориентированного на выявление и максимальную реализацию интересов всех участвующих сторон, использовались уже на этапе подготовки и оформления договоренностей [8].

На стадии заключения трудового договора работник и работодатель (представитель работодателя) ведут переговоры самостоятельно, при этом в условиях российской действительности мало кто знаком с медиативным подходом их ведения. Выступая за широчайшее внедрение медиации в российскую юридическую и социальную практику, мы считаем необходимым обучение медиации тех, кто уполномочен представлять интересы работодателя при заключении трудовых договоров.

Думается, что время, необходимое на достижение консенсуального соглашения, сторицей возвратится в дальнейшем, учитывая весь конфликтный потенциал трудовых правоотношений.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с изм. от 28 июня 2014 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст. 3.
2. Иванова Т.В. Подтверждение заключения трудового договора и его условий: Автореф. дис. …канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2011.
3. Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учебное пособие. – Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2002. С. 233-234.
4. Курс российского трудового права. Т.3.: Трудовой договор/науч. ред. тома доктор юридических наук, профессор Е.Б. Хохлов. – СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2007. С. 337.
5. Блюм М.А. Управление конфликтами в коммерческой деятельности. – Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2011.
6. ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст.4162
7. Филипова И.А. Перспективы медиации как способа разрешения трудового спора // Инновации в государстве и праве России. Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 2013. С. 330.
8. Шамликашвили Ц.А. Спора еще нет, но путь к выходу из конфронтации уже намечен//Медиация и право. 2011. № 3(21).

ДИСКРЕДИТАЦИЯ СОДЕРЖАТЕЛЬНОГО ТРУДА КАК ПРЕДПОСЫЛКА И РЕЗУЛЬТАТ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕГРАДАЦИИ

А.Н. Фатенков

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

В критическом контексте, на примере современной России по преимуществу, рассматривается социальный феномен дискредитации содержательного труда.

Social phenomenon of discredit of the substantial labor is being considered in critical context and generally on example of modern Russia.

Ключевые слова: человек, общество, труд, содержательный труд, дискредитация содержательного труда, социальная деградация

Key words: human, society, labor, substantial labor, discredit of substantial labor, social degradation

В современной России донельзя девальвирована ценность содержательного труда. И напротив, его формальный антураж выставлен на авансцену общественной жизни [см.: 1]. Унифицированная отчётность в порядке, и ты на коне. Во всяком случае, вне подозрений. На время. Пока не подоспеют сроки очередной сдачи документов. Если же отчитываться-оправдываться приходится постоянно, то из-под колпака надзирающих органов тебе уже никак и никогда не выбраться. Ещё несколько лет назад вузовский преподаватель предоставлял сведения о своих научных публикациях раз в год. Теперь он вынужден это делать ежеквартально. Не удивлюсь, если следующий, инновационный график потребует рапортовать ежемесячно. Что ты напишешь за это время, и можно ли вообще толково работать в таком режиме, сборщиков информации и проверяющих не интересует. С тех, кто пока выдерживает темп гонки, регулярно спрашивают ксерокопию первой страницы вышедших из печати статей. Во многих вузах подобная практика стала нормой. Содержание последующих страниц, как, впрочем, и начальной, контролёрам безразлично. В расчёт принимаются формально-статусные данные публикации: импакт-фактор журнала и его включённость в ту или иную базу данных, аффилиация автора, указание на его привязку к определённому научно-образовательному учреждению. Не столь важно, оказывается, читают ли тебя, а тем более понимают ли, сочувствуют или негодуют после прочитанного, – куда важнее количество зарегистрированных ссылок на твои работы и твой индекс цитирования, тот, что на букву «h». В предельно формализованные инновационно-рыночные отношения вовлекаются, увы, и отдельные отечественные издания. Принимая к печати авторский материал, они ненавязчиво предлагают дополнить его библиографию статьями схожей тематики из своего журнала. Всё ради роста импакт-фактора. Неловко и за себя, и за коллег…

Но довольно, однако, университетско-академических стенаний. Охватим ситуацию шире. Социологам, возможно, покажется небезынтересным эмпирически проверить, опровергнуть или подтвердить ряд формулируемых ниже интуитивных констатаций и качественных оценок.

Немалое количество россиян вовсе не желают трудиться. Причём далеко не все из них хронические тунеядцы. Многие просто убеждены, что содержательный труд в нынешних общественных условиях утрачивает смысл, по крайней мере, он точно не будет по достоинству оценён. Сегодня не профессионализм и не усердие в работе, а совсем иные факторы, включая готовность на сделки с собственной совестью и к жизни за чужой счёт, являются доминантными в процессе сохранения и повышения социального статуса групп и индивидов.

В стране, особенно в крупных городах, множится число рантье: лиц, живущих на проценты от вкладов, ссудой денег и сдачей в аренду недвижимости. Всё по закону, но вряд ли по справедливости. Ведь за наличными в ломбарды и к не старухам-процентщицам приходят чаще всего алкоголики, наркоманы, фанаты азартных игр, обкрадывающие родных и близких. А власть предержащим на незавидные судьбы людские, похоже, плевать. Циничные дивиденды важнее. А они вполне зримы. И тактического сорта: не надо обременять себя, например, тратами на возведение нового доступного по ценам жилья. И стратегического: сограждане связываются круговой порукой житья не по правде. Человек, внутреннее ощущающий собственную неправоту, не страшен власти в роли её актуального или потенциального критика.

Некоторые профессии – в строительстве, жилищно-коммунальной сфере, промышленном производстве, на транспорте – отданы на откуп мигрантам. Нанятые за гроши, они приносят работодателям сверхприбыль. С очевидностью осознавая себя сверхэксплуатируемыми, приезжие озлобляются. Не решаясь выместить злобу на непосредственных виновниках своего тяжёлого положения, они перенаправляют её на менее защищённый сегмент коренного населения. Получаем, вкупе с другими обстоятельствами, значимый рост этнической преступности. Острота проблемы была бы отчасти снята, если бы российские бизнесструктуры предложили соответствующие вакансии не мигрантам и приезжим издалёка, а местным жителям, разумеется, за существенно более высокую заработную плату.

Не факт, конечно, что вакансии заполнились бы. Надо быть реалистом. И тогда необходимо вернуться к обсуждению причин индифферентного или даже вовсе негативного отношения к труду среди наших соотечественников. Загвоздка-то, наверняка, не только в тенденциозно занижаемой стихийным или регулируемым рынком стоимости человеческой производительной силы. Вынесем за скобки причины экзистенциального, личностного толка. Да, они решающие, хотя бы потому, что непосредственные, последние перед действием или бездействием. Но, во-первых, они незамысловаты и не требуют долгих разъяснений: хочу, помноженное на *могу*, – и ничего более, достаточно, дело пошло. А во-вторых, экзистенциальные детерминанты в той или иной степени зависят от детерминант социальных, влияющих то почти вровень с личностными, прямо и открыто, то опосредованно, из культурно-исторических глубин.

Определённые претензии могут быть адресованы нашему прошлому, недавнему и отдалённому. Общественно обязательный характер труда в советский период вольно или невольно умалял роль индивидуального, внутреннего, без понуканий извне желания содержательно работать. Личностное желание

стимулируется иными, тонкими методами. Неудивительно, что как только, в начале 90-х гг., появилась социально-правовая возможность не трудиться, моментально обнаружила себя масса бездельников, бессовестно прозябающих обирая работающих членов семьи и стариков-пенсионеров. Не с Луны же свалились эти лодыри и не с капиталистического Запада. Свои, доморощенные. Советская общность наследовала русскую общинность. А та, да и отечественная культура в целом, зачастую пренебрегала различением здорового индивидуализма и паразитического эгоизма. Жить своим умом и трудом для себя и своих близких не напрягая окружающих – и жить для себя за счёт других. Разница огромная, и затушёвывать её неразумно [см.: 2].

Религиозная общинность, соборность, а вместе с ней и религиозный индивидуализм (если корректно говорить о таковом) тоже не поспособствуют культу неотчуждённого труда. В библейской традиции труд, «в поте лица твоего», есть наказание за падение в грех. Получать удовольствие от каторжных работ приговорённому к ним – верх нелепого смирения… или ироничного богоборчества. И потому монотеизм, остерегаясь, задаёт человеку иной антураж рабочего пути: повиновение необходимости и следование долгу, который, и в это надо непременно верить, в конце концов удастся вернуть. Но где управляет долг, там господствует отчуждение. Протестантская трудовая этика, облюбованная капитализмом, мутирует и распространяется по всей цивилизации в паре с ним. Она соблазняет людей расчётливой безграничной активностью в посюстороннем мире, вытекающей из того, что активность человека по отношению к Богу строго табуирована. Безудержная предприимчивость, однако, чревата не только продуктивным расширением содержательного спектра трудовой деятельности, но и – в своей доминирующей тенденции – выходом за рамки всякого содержания: к пустым формам и к их анонимным носителям-посредникам.

Авторы «Немецкой идеологии» из опыта XIX столетия аргументированно заключили, что именно в капиталистическом обществе отчуждение человека от содержания производимого им труда достигает максимальной величины. Она выше показателей отчуждения при феодализме. Особенно, если иметь в виду труд городского ремесленника. Его продукт, чтобы иметь шанс быть обмененным, а тем более проданным, должен был быть не просто качественным, но и, по сути, эксклюзивным. Ремесленник, выполнявший работу «под ключ» или отвечавший за самые тонкие технологические операции, обладал, как правило, хорошим эстетическим вкусом. Труд работника мануфактуры и конвейерного производства, ни творческим, ни содержательным назвать нельзя.

Можно быть никчёмно-компетентным «синим воротничком», одинаково хорошо закручивая одну и ту же гайку на серийном изделии, не зная и не задумываясь о предназначении последнего. Аналогичная ситуация с «белым воротничком», образцово тупо заполняющим бессмысленные графы перманентной отчётной документации. Капиталистический строй тождественен экономике, функционирующей ради себя самой. Всё остальное – излишне. По ходу экономической гонки капитализм всасывает в себя, поглощает социалистическую оппозицию и избавляется от собственных содержательных рудиментов. Мир превращается в ирреальное шоу броских теней. Г. Дебор уже почти полвека назад писал о сложившемся *обществе спектакля*. В глобальном социальном плане «спектакль есть *капитал* на той стадии накопления, когда он становится образом» [3, с. 31]. Современная Россия наглядно иллюстрирует собой форму *включённой театрализации*, синтезированной процессом конвергенции двух ранее конкурирующих форм: сосредоточенной (авторитарно-бюрократической) и, преобладающей, рассредоточенной (либерально-рыночной). Правящий слой нынче не церемонится в наставлениях: «Ты, презренный балласт, трудись добротно, «по способностям», и угождай текущим мировым стандартам, а оплатят твою работу по спекулятивно-рыночной цене с российской спецификой…».

Со времён Ф.М. Достоевского известно, реальность фантастичнее любого вымысла. Так говорят, когда стремятся защитить содержательную реальность и фантазию от манерных интеллигибельных конструкций и бредней сумасшедшего. Сегодня, защищая стильную мысль, остатки телесно-вещественной подлинности и элементарную справедливость в общественных отношениях, впору утверждать: действительность несуразнее сценического абсурда. Виртуальная реальность из всего лишь возможной превратилась в налично данную. Пока не единственно актуальную, конечно, но уже явно доминирующую. Её всё труднее отличить от реальности невиртуальной. Здесь уже требуется по обыкновению заключение экспертов. В свою очередь каждая экспертиза нуждается в собственном удостоверении. Дурная бесконечность триумфально разрастается изо дня в день. Не исключено, вскоре станет почти невозможно идентифицировать виртуальные структуры, отграничить их от других, натурных. Симулянты и их противники, вместе с артефактами, которыми оперируют эти антагонисты, равно предстанут тогда перед потенциальным наблюдателем как симулякры, вернее, как то, что указанным термином мы сегодня перспективно именуем: принципиальную неразличимость обозначающего и обозначаемого. Грядёт сублимированная, с анестезированной совестью социальная деградация.

Литература

1. Фатенков А.Н. Мировоззренческие каверзы инновационной России // Философия и культура. – 2013. – № 8. – С. 1102–1111.
2. Фатенков А.Н. Индивидуализм: по ту сторону предубеждений // Философия и культура. – 2013. – № 2. – С. 163–170.
3. Дебор Г. Общество спектакля / пер. с франц. С. Офертаса и М. Якубович; под ред. Б. Скуратова. – М.: Логос, 2000. – 184 с.

ФРИЛАНСЕРЫ: ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ

В.С. Харченко
Уральский государственный педагогический университет

Рассмотрены особенности трудовых ценностей и удовлетворенности работой нового для российского рынка труда типа работников – фрилансеров, или свободных занятых. На основе данных онлайн-опроса доказано, что для фрилансеров значимы нематериальные ценности в работе, а издержки свободной занятости компенсируются удовлетворенностью содержанием труда и возможностью влиять на организацию работы в целом.

This article describes the features of work values and job satisfaction for the a new type of work employees on the Russian labour market – freelancers. On the basis of the online survey proved that for freelancers significant intangible value in the work and the costs of the free employment compensated satisfaction with the content of work and the ability to influence the organization of work as a whole.

Ключевые слова: фриланс, свободная занятость, фрилансеры, трудовые ценности, работа, удовлетворенность работой, занятость, рынок труда

Keywords: freelance, free-time, freelance, work values, work, job satisfaction, employment, labor market

Современное общество характеризуется «ненаправленностью перемен», а востребованной жизненной стратегией становится «flexibility» – гибкость и готовность переменам (З. Бауман), позволяющая современному человеку выстраивать короткие жизненные проекты, ориентируясь на краткосрочную перспективу. Социетальные трансформации в современном обществе отразились в изменениях в сфере труда и занятости. Распространение под воздействием гло-

бализации и информатизации электронных экономики, бизнеса (e-economy, e-business, М. Кастельс и др.) и практик занятости вне организации и других нестандартных форм трудовых отношений указывает на тенденцию возрастающей индивидуализации не только в трудовых стратегиях, но и в жизни современного индивида.

Глобальный характер перемен в экономике проявляется и в современном российском обществе. Ярким примером произошедших за последние 10 лет в российском обществе трансформаций является возникновение и формирование группы фрилансеров как особой социальной общности и фриланса как модели занятости. Фрилансеры, по сути, являются квинтэссенцией самой текучей современности, теми людьми, которые разрушают привычный порядок, распространенный среди большинства работников.

Эмпирической базой работы являются результаты онлайн-опроса «Изучение проблем самоорганизации фрилансеров в современном российском обществе», проведенного методом онлайн-анкетирования (опрошены 573 фрилансера в 2013 г.). На полученном эмпирическом материале раскрыты особенности организации труда, трудовых ценностей и удовлетворенности работой свободных занятых (фрилансеров).

Одним из факторов, влияющих на выбор фриланса в качестве модели занятости, является неспособность и нежелание работников следовать требованиям офисной работы, заданному не ими режиму и содержанию работы. Фрилансер может менять свою занятость, основываясь на собственной оценке необходимости работы с тем или иным заказчиком. Если его ожидания не оправдываются, он сам может влиять на результат взаимодействия. Такое положение фрилансера позволяет ощущать себя значимым в управлении своей работой и жизнью [1, 2].

Как показало исследование, важным компонентом, наполняющим содержание работы в фрилансе, является гедонизм: фрилансеры нередко упоминают об «удовольствии», «удовлетворении» от работы как значимом факторе выбора фриланса. Самооценка и самоощущения фрилансеров также характеризуют его профессиональную успешность, обеспеченную активной, достижительской позицией по отношению к работе.

Исследование трудовых ценностей фрилансеров показало, что для них важны скорее нематериальные ценности, а именно: удобный график работы, творческий характер и соответствие работы способностям, склонностям, возможность получать новые знания и умения. Рейтинг ценностных ориентаций фрилансеров отличается от результатов «переписей» [3-5]: размер оплаты труда становится менее значимым – в переписях ее выбрали на 20 п.п. больше фрилансеров (табл.1).

Таблица 1

Динамика рейтинга трудовых ценностей фрилансеров,
в % от числа опрошенных

	Трудовая ценность	Онлайн-опрос, 2013 г.	Перепись, 2011 г.	Перепись, 2008 г.
1	Удобный график работы	81	61,2 (4)	60 (3/4)
2	Интересная, творческая работа	75	73,4	82 (1)
3	Соответствие работы Вашим способностям, склонностям	67	53,8 (6)	33 (7)
4	Размер оплаты труда	58	79,8 (1)	80 (2)
5	Возможность получать новые знания, умения	56	65,7 (3)	-
6	Работа, на которой Вы чувствуете, что можете чего-то достичь	47	58,7 (5)	60 (3/4)
7	Возможность проявлять инициативу	36	41,5	45 (5)
8	Не слишком напряженная работа	21	13,4 (11)	13 (10)
9	Надежное место работы	19	32,5 (8)	34 (6)
10	Работа, вызывающая уважение у людей	17	22,9 (9)	22 (8)
11	Ответственная работа	15	15,5 (10)	15 (9)
12	Большой отпуск	14	9,9	8 (11)

Преимущества свободной занятости для фрилансеров (табл. 2) заключаются в флексибельности – гибком графике и времени работы, возможности работать дома и выбирать саму работу, проекты, зависимости результатов работы от собственных усилий, отсутствии необходимости подчиняться корпоративным правилам, начальника и постоянного контроля, привязки к конкретному рабочему месту.

Успешность фрилансеров связана с достижениями в работе – рекомендации заказчиков как надежного работника (66%), самооценка профессионалом (53%), возможность выбрать работу по душе (51%), востребованность среди заказчиков (48%). Важно, что для 40% фрилансеров успех связан с независимостью – и в работе, и в жизни.

Таблица 2

Рейтинг преимуществ фриланса, в % от всех опрошенных[1]

	Преимущество фриланса	Онлайн-опрос, 2013 г.	Перепись, 2011 г.	Перепись, 2008 г.
1	Гибким графиком, возможностью самому выбирать время работы	78	78,8	81
2	Возможностью самому выбирать себе проекты по душе	76	55,6 (3)	55,6 (3)
3	Возможностью работать дома	75	65,2 (2)	66,9 (2)
4	Результат работы зависит только от меня, от моих усилий	62	50,5	50,2
5	Не нужно подчиняться корпоративным правилам	47	35,7 (7)	37,0 (7)
6	Отсутствием начальства и постоянного контроля	45	34,6 (8)	35,1 (9)
7	Отсутствием привязки к конкретному рабочему месту	44	48,2 (5)	46,6 (6)
8	Отсутствием рутины, разнообразие выполняемой работы	43	33,1 (9)	36,5
9	Возможностью работать индивидуально, отсутствие коллектива	40	23,1 (12)	20,8 (12)
10	Относительно высоким уровнем дохода	35	26,1 (11)	28,6 (11)
11	Возможностью путешествовать (отдыхая и путешествуя, работать)	33	-	-
12	Хорошими возможностями профессионального роста и повышения квалификации	30	29,1 (10)	28,9 (10)
13	Возможностью совмещать фриланс с учебой или работой по найму	27	39,2 (6)	47,7 (5)
14	Возможностью совмещать работу с уходом за ребенком	16	14,4	13,0
15	Возможностью не платить налоги	14	15,1 (13)	14,0 (13)
	Другое	2	1,1	-
	Ничем не привлекает (вариант исключает все остальные)	0	0,5	-

Мы заключаем, что фрилансеры являются группой с высокими уровнем удовлетворенности работой и жизнью в целом. Низкая оценка материального положения свидетельствует о компенсаторных эффектах фриланса – в обмен на нестабильные, невысокие доходы фрилансеры получают нематериальные выго-

[1] Данные отсортированы по столбцу, содержащему результаты онлайн-опроса фрилансеров 2013 года («Онлайн-опрос, 2013»). В скобках указано место в рейтинге, отличающееся от того, что представлено в столбце «Онлайн-опрос, 2013».

ды, связанные с управлением и распределением внерабочего времени. Представления об успехе у фрилансеров связаны не только с субъективными (внутренними, личностными) показателями успешности/успеха, но и с внешними (измеряемыми) показателями успешности: рейтинг на бирже удаленной работы, уровень доходов, стаж работы, в том числе и в фрилансе.

Литература

1. Харченко В.С., Бурлуцкая М.Г. Фрилансеры: специфика социального статуса, стратегии карьеры и профессионального развития // Журнал социологии и социальной антропологии. 2013. №1. С.111-123
2. Харченко В.С. Ценностные предпочтения как основа формирования стиля жизни фрилансеров // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2013. №1. С. 120-124. Режим доступа: http://www.online-science.ru/m/products/social_sciense/gid306/pg0/
3. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров). Препринт WP4/2009/03. М., 2009.
4. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры на российском рынке труда // Социологические исследования. 2010. № 2. С. 45-55.
5. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Электронная самозанятость в России // Вопросы экономики. 2011. №10. С. 91-112.

СУБЪЕКТЫ РЫНКА ИНТЕРНЕТ-ТРУДА

Т.М. Хусяинов

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Глобальные изменения во всех сферах жизни общества привели к формированию нового рынка труда в сети Интернет. Данная работа рассматривает роль субъектов рынка Интернет-труда и их особенности.

Global changes in all spheres of society led to the formation of a new labor market in the Internet. The aim of this work is defines the role of market participants Internet work and their features.

Ключевые слова: Интернет-занятость, фриланс, информатизация, самозанятость, глобализация, рынок труда, атипичная занятость

Keywords: employment in the Internet, freelance, informatization, self-employment, globalization, labor market, atypical employment

В середине XX в. произошли серьёзные изменения в социально-экономической структуре общества, вызванные переходом индустриального общества в постиндустриальное, которое и стало определяющей социальной формой XX в. в США, Японии и странах Западной Европы.

К концу XX в. определились черты нового постиндустриального общества, которые, по всей видимости, станут доминирующими характеристиками новой эпохи. С течением времени уровень жесткой иерархии и вертикальных связей в экономике снижается, соответственно происходят изменения критериев и способов найма и управления персоналом. Активное развитие и совершенствование Интернет-технологий привело к образованию глобальной социально-экономической среды и формированию новых организационных и институциональных структур во всех сферах жизни общества [1], по-новому проявляют себя традиционные процессы, возникают абсолютно новые явления, одним из которых стала новая форма труда – Интернет-занятость, а как следствие и формирование нового рынка Интернет-труда. Цель нашей работы рассмотреть субъекты трудовых отношений рынка Интернет-занятости.

Интернет-работник – работник выполняющий свои трудовые обязанности по средствам сети Интернет, может быть как наёмным, так и самозанятым (фрилансером) [4]. В новых условиях работнику доступна гибкая, удалённая, множественная занятость, то есть трудовые отношения сразу с несколькими работодателями/заказчиками.

Работодатели, на новом виртуальном рынке труда, ведут найм именно тех сотрудников, компетенции которых им необходимы, невзирая на удалённость их от места положения работодателя, а заключение договора, получение результатов работы и передача оплаты за труд происходят по средствам сети Интернет с применением различных интернет-сервисов.

Место государства как субъекта рынка Интернет-труда, а точнее одного определённого государства может варьироваться по ряду причин: отсутствие специальных норм регулирования интернет-труда в национальном трудовом праве, участие в трудовых отношениях, благодаря информационно-коммуникативным технологиям, работников и работодателей из разных стран, нежелание работников и работодателей ставить государство в известность о своём договоре. Функции данного субъекта могут быть реализованы профессиональными сообществами, которые фактически заменяют профсоюзы, и специальными фриланс-биржами – местом встречи работника и работодателя. Бла-

годаря этим двум силам удаётся стабилизировать рынок Интернет-занятости и сформировать новые условия регулирования данной формы труда, примером чему могут быть неправовые формы регулирования сделок, в рамках которых фриланс-биржа становится посредником между Интернет-работником и работодателем, помогая выработать условия выполнения работы, а в случае возникновения спора берёт на себя решение конфликта [8].

Фриланс-биржа выступает не только местом встречи работодателя и работника, но и аналогичным местом для заказчика и исполнителя (Интернет-предпринимателя), так как грань между двумя этими категориями (Интернет-работник и Интернет-предприниматель) в условиях рынка Интернет-труда становится более тонкой, а рынок труда наполняется свободными агентами (фрилансерами).

Наиболее точной характеристикой для отличия самозанятого Интернет-работника и предпринимателя в сети Интернет может стать оформленное в соответствии с законодательствам юридического лицо ведущее предпринимательскую деятельность, как правило возмездно оказывающее услуги.

В ходе информатизация и глобализации рынка труда, перехода части трудовых ресурсов на Интернет-занятость, снижается роль государства как субъекта рынка Интернет-труда, что в следствии может привести к снижению социальной защищённости Интернет-работников, снижению налоговых отчислений в пользу государственного бюджета, с другой стороны данные процессы позволяют работникам быть более автономным, выбирать наиболее удобное время и место работы.

Литература

1. Красильникова Е.В. Природа интернет-экономика / Е.В. Красильникова // Известия Самарского университета. Серия: Экономика, управление, право. - 2010. Вып. 2. С. 9-14
2. Сизова, И.Л. Ищущие работу женщины на российском рынке труда / И.Л. Сизова // Женщина в российском обществе. 2013. №2(67). С. 41-48.
3. Стребков Д.О. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров): препринт / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук. М, 2009.
4. Токсанбаева М.С. Самозанятость и ее противоречия / М.С. Токсанбаева // Экономическая наука современной России. 1998. № 3 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/data/261/995/1219/04-Toksanbaeva.pdf

5. Холодова Е.И. Фриланс и его значение для современного рынка труда // Е.И. Холодова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2013. № 3 (23). 2013. С. 95-100.
6. Хусяинов Т.М. Занятость в сети Internet: позиция работника / Т.М. Хусяинов // Человек в мире. Мир в человеке: актуальные проблемы философии, социологии и политологи, психологии: Материалы XV Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных (29-30 ноября 2012 г.). Раздел II. Социологические и политологические исследования. Пермь. 2012. С. 165-168.
7. Хусяинов Т.М. Занятость в сети Интернет: позиция работодателя / Т.М. Хусяинов // Человеческие ресурсы в координатах XXI века: Сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции, 27 ноября 2012 г. / Отв. ред. Л.В. Санкова. Саратов: Издательство «КУБиК». 2012. С. 211-215.
8. Хусяинов Т.М. Особенности занятости в сети Internet: спрос и предложений на фриланс-биржах / Т.М. Хусяинов // Молодые ученые в решении актуальных проблем науки: сб. науч. тр. Часть II. Владикавказ. 2013. С.204-206.
9. Чаплашкин, Н.В. Методика социологического исследования современного состояния свободной занятости в России / Н.В. Чаплашкин // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2012. № 2 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://cyberleninka.ru/ article/n/metodika-sotsiologicheskogo-issledovaniya-sovremennogo-sostoyaniya-svobodnoy-zanyatosti-v-rossii

СЕТЕВАЯ СРЕДА КАК ФОРМАТ ЗАНЯТОСТИ

Б.Л. Цветкова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Обсуждаются понятия и последствия для общества переноса занятости в виртуальное пространство.

This paper discusses the concepts and implications for society of transfer an employment to the virtual space.

Ключевые слова: информационная сфера, информационная безопасность, Интернет-работник, Интернет-занятость

Keywords: information sphere, information security, Internet-worker, Internet-employment

Еще в 1986 г. Э. Тоффлер в своей книге «Третья волна» писал о том, что «рассредоточение компьютеров по домам, не говоря уж об их объединении в

разветвленную сеть, стало следующим шагом в создании пространства интеллектуальной среды» [1, с. 284]. В то время уже существовали, конечно, информационные каналы, например, между университетами или корпорациями, но они еще не имели публичного характера. Поэтому удивительно, насколько точно Э. Тоффлер говорит о том, что в постиндустриальном обществе разделение труда будет носить сетевой характер: работники будущего смогут принимать и отправлять информацию, не выходя из дома, привлекая к работе родственников, в том числе и детей. Каждое домохозяйство станет важным сетевым узлом в организации трудовых отношений [2, с. 98]. По Тоффлеру, определяющую роль в характере коммуникации между людьми станет играть информационная сфера; она будет определять систему норм и ценностей [1, с. 289].

В современной российской ситуации институциализация виртуальных социально-трудовых отношений осуществляется достаточно медленными темпами, что, на самом деле, имеет не только отрицательное значение, поскольку эта среда оказывается в меньшей степени подвержена коррозии формализма и обюрокрачивания.

Колоссальное количество Интернет-ресурсов посвящено обсуждению плюсов и минусов перевода «штатных» работников на режим полной или частичной занятости в сети Интернет. В качестве преимуществ занятости в сети Интернет рассматриваются не только аспекты, связанные непосредственно с блоком «работник/работодатель», но принципиально более широкий круг вопросов, например, проблемы городской инфраструктуры, повышение качества жизни. Когда человек не выходит вместе со всеми на работу, а остается дома, то оказывается, что это влияет на решение проблем автомобильного движения, экономию топлива, уменьшение загрязнения воздуха, улучшение жизни работников из-за более свободного графика и возможностей самореализации.

На основании Всероссийской переписи фрилансеров и исследований европейского проекта ECATT Т. Хусяинов выделяет следующие признаки занятости в сети Интернет [3, с. 166]:

1. Факторы, влияющие на принятие положительного решения работника об участии в данной занятости: экономия времени и затрат на транспорт; оптимальный баланс между семьей и работой; возможности большего участия в общественной жизни; сохранение профессиональных навыков, квалификации в тех случаях, когда нет возможности работать вне дома (в случае декретного отпуска, ухода за детьми или другими близкими); отсутствие постоянного контроля со стороны руководства; отсутствие корпоративных правил; отсутствие привязки к конкретному месту; гибкий график (возможность начинать и заканчивать работу в наиболее удобное время). Мы бы добавили к этому перечню

такие причины, как нежелание формализовать свой статус (человек, работающий в сети, как правило – инкогнито), потребность в дополнительном заработке и связанная с этим возможность пробовать себя в каких-то иных сферах «без отрыва от производства», о есть от основной деятельности. Достаточно много примеров в этой связи, особенно в области творчества, искусства, когда занятие, начатое, как хобби, превращается в дело всей жизни.

2. Факторы, тормозящие увеличение числа занятых в сети Интернет: проблема защиты конфиденциальной информации; проблема производительности и качества работы; недостаточное знание того, как правильно организовать работу, и сложности менеджмента, возникающие вследствие децентрализации управления и получения Интернет-работниками значительно большей автономии; снижение контроля над издержками, проблемы организации удаленного взаимодействия и трудности его реорганизации; изменение принципов и форм ответственности работодателя в области защиты прав работников, сложности с определением понятия «рабочее место», которое является важной частью любого трудового законодательства и не может быть достаточно точно определено в случае занятости в сети Интернет; нежелание самих участников работать по удаленной схеме; неприятие занятости в сети Интернет со стороны профсоюзов [3, с. 167]. Здесь перечень тормозящих Интернет-занятость факторов можно дополнить, на наш взгляд, такой банальной причиной, как просто отсутствие доступа в Интернет. Наличие связи и возможности подключения к Интернету – на сегодня это признак цивилизованности общества, но, к сожалению, степень покрытия во многих российских регионах невысокая. По мнению экспертов [4], можно использовать разные критерии определения доступности Интернета. Например, есть показатель подключения к Интернету домохозяйств. В России на конец 2012 г. этот показатель составил около 42%. Но это очень усредненные данные. Так, домохозяйства Москвы и Санкт-Петербурга обеспечены Интернетом на 80%. А во многих российских регионах уровень проникновения зачастую меньше 20%. Причем есть такие, где уровень доступа составляет всего 2-3%, – Чеченская Республика, Ингушетия. Чукотка – 15%, Республика Тыва – 11%, Алтай – 13% [4]. Можно и не ходить так далеко – даже в нашей нижегородской области есть районы, где доступ к Интернету оставляет желать лучшего.

Помимо уровня проникновения, проблемой является и качество связи. Есть проникновение на основе оптоволокна с большими скоростями, которые позволяют пользоваться всеми услугами через Интернет, а есть коммутируемый доступ, который осуществляется посредством модема и телефонной линии. Реальная скорость в этих сетях очень низкая.

Необходимо участие государства, которое должно обеспечить отдаленные регионы необходимой инфраструктурой для широкополосного доступа. Без этой программы у нас будет происходить дальнейшее расслоение страны на регионы с высоким уровнем проникновения и с низким, то есть развиваться так называемое цифровое неравенство. Поскольку чем дальше от центра, тем сложнее найти работу, особенно это касается молодых людей и творческих, интеллектуальных видов занятости, данная проблема приобретает острый социальный характер. В случае решения этих вопросов можно будет получить положительную динамику в таких проблемах, как рост занятости населения, сокращение безработицы, рост образовательного уровня населения, снижение затрат на транспорт. В целом такие эффекты позволяют децентрализовать российскую экономику, развивая не только крупные города, но и удаленные регионы, снижают затраты на функционирование экономики и увеличивают ее рост.

Литература

1. Тоффлер Э. Третья волна / Пер. с англ. М.: ООО «Издательство АСТ», 2004.
2. Ушкин, С. Социология социальных сетей: ретроспективный анализ / С.Ушкин // Социологический журнал. 2013. № 1.
3. См. об этом: Хусяинов Т. Занятость в сети Internet: позиция работника / Т. Хусяинов // Человек в мире. Мир в человеке: актуальные проблемы философии, социологии и политологи, психологии: Материалы XV Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных (29-30 ноября 2012 г.). – Пермь, 2012.
4. Спелова П. Интервью замдиректора «Связьинвест» М. Лещенко / П. Спелова // Деловая газета «Взгляд». 2012. Доступ через <http://www.vz.ru/economy/2012/3/29/571787.html> (дата обращения 28.09.2014)

ФОРМИРОВАНИЕ И ТРАНСЛЯЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ЦЕННОСТЕЙ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ: КЕЙС СТАДИ

Л.М. Чеглакова

Высшая школа экономики

Анализируется опыт и механизмы внедрения управления в российских компаниях по результатам сравнительных монографических исследований

(multiple case studies) в 3-х компаниях разного размера и отраслей (добывающая промышленность, финансы и девелоперский бизнес).

In article experience and mechanisms of introduction and transmittion of management by values in the Russian companies is analyzed on the base of multiple case studies.

Ключевые слова: управление на основе ценностей, личные и корпоративные ценности, механизмы внедрения управления на основе ценностей

Keywords: management by values, personal and organizational values, mechanisms of introduction and transmission of management by values

Каким образом формируется корпоративная система ценностей, как она развивается и управляется? Эти вопросы решались в ходе исследования «Формирование системы управления, основанной на ценностях (УОЦ), в российских компаниях» (НИУ ВШЭ, 2012-2013 гг.).

Еще до этического кризиса США начала 2000-х гг., ведущие ученые связывали вместе такие понятия, как «бизнес-этика» и «успех», «репутация» и «лояльность работников и клиентов» [1, 2]. В последние 20 лет в литературе по менеджменту актуальные темы по проблематике ценностей: уточнение терминологии и взаимного влияния корпоративных и личных (индивидуальных) ценностей работников [3, 4, 5]; исследование целесообразности УОЦ, его экономических и социальных эффектов, условий внедрения и барьеров [1, 6, 7]. Число российских работ по УОЦ меньше зарубежных. Известны работы А.И. Пригожина, Н.М. Лебедевой и А.Н. Татарко, Н.И. Лапина, А.И. Наумова, Е.С. Яхонтовой и Е.К. Завьяловой [8, 9].

Исходным предположением нашего исследования стало допущение управленческого воздействия на существующие в организации ценности. В качестве исследовательской стратегии реализована стратегия сравнительных кейс стади компаний (качественные методы). Всего 3 кейса (добывающая промышленность, финансы и девелоперский бизнес).

Предприятия (лидеры на своих рынках) демонстрируют различные траектории процесса внедрения УОЦ и в то же время имеют общие черты. Набор ценностей в компаниях разнообразный, специфика производства и стратегические ориентиры накладывают отпечаток на ценности. Процесс декларирования и распространения ценностей в компаниях в целом совпадает: формируются «сверху-вниз» и внедряются внутренними агентами через тренинги и семинары, коуч-сессии с высшим и средним менеджментом, корпоративные медиа. Потребность в УОЦ появляется на этапе обновления корпоративной идентич-

ности, изменении в организационной структуре и системе управления. Стимулом для внедрения УОЦ становятся рыночные цели (стать лидером в отрасли, найти новые конкурентные преимущества). Для собственников и управленцев важно сочетание передового мирового опыта с российскими традициями. УОЦ «подавалось» собственниками и менеджерами компаний как более современная управленческая технология, сочетающая бизнес и социальную ответственность. Результаты исследования показывают, что компании получают положительные результаты в росте информированности и вовлеченности персонала, в благоприятном организационном климате. Пока УОЦ воплощено в процедурах УЧР, но отделено от стратегического планирования за исключением одной компании. Компании демонстрируют различную степень управленческих усилий и скорости формирования системы УОЦ. Были выделены факторы благоприятствования и препятствия внедрения УОЦ. Мы можем подтвердить, что УОЦ отвечает на запрос в новых парадигмах управления и бизнес-моделях, увязывающих этические и социальные императивы с потребностью компаний в адаптации.

Литература

1. Peters T.J., Waterman R.H. 1982. In Search of Excellence: Lessons from America's Best-run Companies. Harper & Row, New York, NY.
2. Willmott H. 1993. Strength is ignorance; slavery is freedom: Managing culture in modern organizations. Journal of Management Studies 30 (4): 515-552.
3. Peat R. 2003. Values Drive Value. University of Auckland Business Review 5 (2): 1-11.
4. Van der Wal Z., Huberts L. 2007. Value solidity in government and business: results of an empirical study of public and private sector organizational values. American Review of Public Administration 20 (10): 1-22.
5. Reino A., Vadi M. 2010. What factors predict the values of an organization and how? University of Tartu Faculty of Economics & Business Administration Working Paper Series, 71: 3-45.
6. Jaakson K. 2010. Management by values: are some values better than others? Journal of Management Development 29 (9): 795-806.
7. Dolan S. L., Garcia S. 2002. Managing by values: Cultural redesign for strategic organizational change at the dawn of the twenty-first century. Journal of Management Development 21 (2): 101-117.
8. Yahontova E. 2003. Value management as an element of managing the company human resources. Personnel Management 4: 73–91.

9. Zavyalova E. 2009. Management by values as a core tool of HRD during the economic transition: an example of Russian enterprises. Human Resource Development International 12 (4): 449-457.

ТРИ ПОКОЛЕНИЯ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ: ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

Ю.Ю. Чилипенок
НИУ Высшая школа экономики – Нижний Новгород

На материалах эмпирического исследования, проведенного автором, рассматриваются особенности трудовой жизни представителей трех поколений, выявляются основные отличия в их целевых установках и поведении.

On materials of empirical research conducted by the author in the article discusses the features of the working life of the three generations of Russian workers, identifies major differences in their target setting and behavior.

Ключевые слова: теория поколений, социально-трудовые отношения, трудовое поведение

Keywords: theory of generations, social and labor relations, labor behavior

Современная наука уделяет существенное внимание социально-трудовым отношениям, рассматривая различные их аспекты. Один из них – это исследование специфики трудового поведения работников, принадлежащих к разным поколениям.

В основе теории поколений лежит утверждение о том, что глубинные ценности людей, родившихся в определенный исторический период и испытывающих влияние одних и тех же событий (политических, экономических, социальных, технологических), однажды сформировавшись, остаются главным мерилом человеческих устремлений на протяжении всей жизни. Теория поколений показывает, что люди разных эпох руководствуются порой противоположными ценностями, которые определяют поведение человека во всех сферах общественной жизни, в том числе и в сфере труда.

Цель нашего исследования – изучение специфических особенностей трудового поведения и целевых установок представителей различных поколений.

Гипотезой исследования явилось предположение о том, что особенности социально-экономической ситуации, в которой формировались мировоззрения трех разных поколений, обусловили серьезные различия на всех этапах трудо-

вой жизни этих поколений – от первичного трудоустройства до выхода на пенсию – и во всех аспектах трудовой жизни.

Для проверки гипотезы авторами был проведен анкетный опрос 465 жителей города Нижнего Новгорода: 153 чел. в возрасте 55-65 лет (поколение Беби-бумеров, или, как мы их назвали, Поколение 60), 158 чел. в возрасте 35-45 лет (поколение X или Поколение 40) и 155 чел. в возрасте 17-25 лет (поколение Y или Поколение 20). Мужчин и женщин примерно поровну. Также проводился экспертный опрос среди топ-менеджеров 25 крупных российских организаций различных сфер деятельности.

В первой части нашего исследования мы изучили специфику вступления в трудовую жизнь представителей трех поколений. [1; 38-41]. Вторая часть исследования посвящена дальнейшим этапам их трудового пути.

При ответе на вопрос о продолжительности работы на одном месте, большинство представителей поколения 60 (57%) ответили, что 20-25 лет работы на одном месте в их времена было нормой, поколение 40 считает, что на одном месте без изменения должностных обязанностей можно работать от 5 до 10 лет (56%), большинство представителей поколения 20 (61%) собираются менять содержание работы каждые 3-5 лет. И это не удивительно, если принимать во внимание общее ускорение темпов жизни, развитие информационных и инновационных технологий и т.д., что требует от людей большей гибкости, быстрого реагирования на изменения, постоянного совершенствования, профессионального и личностного роста.

Меняется и отношение работодателей к этому вопросу. Результаты нашего экспертного опроса показали, что если раньше работодателей настораживали частые смены работы соискателем: «Почему он так часто бегает?», то сейчас чаще настораживает то, что долгое время человек занимал одну и ту же должность и выполнял одни и те же должностные обязанности на одном и том же предприятии («Почему его не интересовал карьерный рост? Почему он не развивался? Почему его не повышали? А умеет ли он еще что-нибудь?»)

Во все времена вопрос оплаты труда, соотношения материальных и нематериальных мотивационных факторов, был одним из самых важных. В целом в ходе нашего исследования удалось выявить общую тенденцию снижения роли нематериальных мотивационных факторов от поколения к поколению, хотя полностью своего значения, они, конечно же, не утратили. Материальная же мотивация важна всегда, но особенную ценность она представляет для современной молодежи.

Не удивительно в связи с этим выглядит и отношение респондентов разных поколений к сверхурочной работе без оплаты, «субботникам». Более при-

вычна эта ситуация для представителей поколения 60-72% респондентов этого поколения отметили, что в советские времена «субботники» были привычным делом и не воспринимались как какая-то повинность. Представители двух других поколений не отрицают полностью возможности сверхурочной работы без оплаты (32% поколения 40 и 29 % поколения 20), хотя относятся к этому с меньшим энтузиазмом, чем их предшественники. И хотя процент примерно одинаков, причины различны. В ходе анализа ответов на открытый вопрос о ситуациях, в которых это приемлемо, удалось выявить следующие, наиболее характерные мнения: Поколение 20: «Если это новый опыт», «Если потом получу за это какую-нибудь явную или неявную выгоду»; Поколение 40: «Если нужно помочь коллегам», «Если аврал или какая-нибудь срочная и важная ситуация». И представители всех поколений (в тех или иных формулировках) обозначили такой вариант как «Если попросит (или заставит) начальник, чтобы не портить отношения».

Кстати, без официального оформления чаще всего приходилось работать представителям поколения 40 (57%). Поколение 20 и сейчас достаточно часто встречается с предложениями о работе без официального оформления (41%), особенно в первые месяцы работы и в тех случаях, когда опыт работы не является обязательным условием для трудоустройства (операторы call- центров, промоутеры, сетевой маркетинг и т.д.). Поколению 60 проблема работы без официального оформления практически не знакома – 6 %.

Большинство представителей поколения 60 ждали от работодателя, в первую очередь, помощи в решении жилищного вопроса, представители поколения 40 хотели бы, чтобы работодатель предложил им серьезный соц. пакет, а поколение 20, кроме высокой зарплаты, ждет от работодателя обеспечения возможности карьерного роста.

На вопрос «Что Вы ожидали от коллектива?» от представителей всех трех поколений были получены примерно одинаковые ответы: дружеских, неформальных отношений; помощи и поддержки в работе; помощи и поддержки в личных делах; продуктивной совместной работы; общения во внерабочее время. Правда следует отметить, что большую важность помощь и поддержка именно в работе имели для поколения 40, а для поколения 60 были как раз наиболее важны нерабочие аспекты отношений с коллегами.

Чаще всего «дружескими» отношения в коллективе были у представителей поколения 60 (77%, респондентов выбрали этот вариант), 69% поколения 20 определяют отношения в коллективе как «формальные», а 54 % поколения 40 чаще всего сталкивались с разного рода проявлениями соперничества среди коллег. Поэтому неудивительно, что, по данным нашего исследования, наибо-

лее частое участие в конфликтных ситуациях наблюдается у поколения 40, поколение 60 было более миролюбивым на рабочем месте, поколение 20 в силу молодости и невысоких должностей пока не часто участвует в конфликтах.

Гордость за свое предприятие наиболее свойственна поколению 60, престиж и имидж компании интересуют поколение 20, а представители поколения 40 оказались равнодушными и к тому, и к другому.

В целом, по нашим данным, для поколения 60 наиболее ценными и значимыми были: уверенность в завтрашнем дне; стабильное рабочее место; хорошие отношения в коллективе; нормированный рабочий день.

Представители поколения 40 наиболее ценят: достойную заработную плату; статус; премии и бонусы по результатам работы; интересную работу.

Поколение 20 наиболее важным считает: достойную заработную плату; карьерный рост; гибкий график; наличие свободного времени.

42% опрошенных нами представителей поколения 60 работают или готовы работать после выхода на пенсию. Не исключают возможность работы после достижения пенсионного возраста 54% поколения 40, поколение 20 пока мало задумывается над этим вопросом.

Разнообразными были ответы на вопросы о способах проведения свободного времени и отпуска. Но что удивительно, ответы о планах на пенсию оказались одинаковыми у представителей всех поколений: здоровьем, внуками, хобби, путешествиями.

Литература

1. Чилипенок Ю.Ю. Три поколения российских работников: особенности включения в трудовую деятельность // Человек и труд. №11-12. 2013.

МОТИВАЦИОННО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ГОТОВНОСТЬ ПЕДАГОГОВ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К РАБОТЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

А.В. Шакурова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируется степень эффективности образовательных учреждений среднего профессионального образования в современных условиях на коллективном и индивидуальном уровнях с точки зрения мотивационной и поведенче-

ской готовности к реализации современных образовательных стандартов подготовки специалиста.

Article contains the analysis of degree of efficiency of the educational establishments of secondary professional education in the modern conditions. The author pays special attention to motivational and behavioural readiness of the expert for realization of the modern educational standards.

Ключевые слова: образовательное учреждение, система среднего профессионального образования, мотивационно-функциональная готовность, мотивация, профессиональные роли и идентификации педагогов

Keywords: educational institution, system of an average professional education, motivational and functional readiness, motivation, professional roles and identifications of teachers

Степень, в которой организация достигает своих целей, то есть ее эффективность, является основополагающим условием жизнедеятельности и важной проблемой каждой организационной системы, будь это сфера услуг, тяжелая и легкая промышленность, система здравоохранения и образования, на любом уровне ее существования (индивидуальном, групповом и организационном). При этом подходы к определению организационной эффективности условно делятся на ресурсный, целевой, процессный и оганизационно-культурный (Р. Дафт, Е.П. Попова). Так, в рамках ресурсного направления организационная эффективность определяется по тому, насколько успешно организация приобретает и использует ресурсы, необходимые для собственного функционирования. Согласно целевому подходу, желаемыми результатами деятельности являются прибыльность, рост доли рынка, отдача прибыли на инвестированный капитал. В соответствии с процессной концепцией, результаты деятельности измеряются «внутренними» показателями, такими как отсутствие конфликтов, удовлетворенность персонала, его приверженность собственной организации, степень доверия между работниками и менеджментом, а с организационно-культурной позиции, максимальной эффективности предприятия способствует правильное соотношение доминирующих культурных ценностей, используемой стратегии и организационной структуры и особенностей внешней среды. Указанные подходы по своей сути раскрывают особенности существования организации на макроуровне.

В отношении трудового поведения конкретного работника понятие «эффективность» логичнее связывать со степенью готовности индивидуального субъекта к реализации трудовой деятельности на своем рабочем месте, которая

влияет на жизнедеятельность предприятия не менее серьезно, чем забота о внутреннем климате, наличие или отсутствие требуемых ресурсов, адекватных стратегических целей, конфликтов и других социально-психологических факторов.

Согласно представителям рефлексивно-деятельностного подхода в психологии труда (Л.Н. Захарова, О.А. Конопкин, В.А. Пономаренко и др.), готовность к труду представляет собой системное единство мотивационно-целевого и операционального компонентов профессиональной деятельности, которое реализуется через выявление и самостоятельное формирование субъектом её полной социокультурной и психологической поддержки. При этом социокультурной и психологической поддержкой и обеспечением следует считать совокупность определенных внутренних условий, а именно, адекватную мотивацию и субъектную личностную позицию, концептуальную модель профессиональной деятельности, средств и способов ее организации и осуществления, поведенческую компетентность субъекта профессиональной деятельности, обусловленную индивидуальными мотивами и целями, относительно самостоятельную сознательную деятельность со специфическим содержанием функций поддержки процесса профессионализации.

Соответственно, существование у работника определенных потребностей, установок, ценностей, оргкультурных представлений, целей и критериев успеха определяют степень его мотивационно-целевой готовности эффективно справляться со своими функциональными обязанностями, а наличие ролевых идентификаций и регуляционных умений – уровень регуляционно-поведенческой компетентности субъекта. При этом мотивационно обусловленная способность работника выступать преимущественно в профессиональных ролях, занимая конструктивную позицию результативного взаимодействия с другими людьми, независимо от их индивидуальных и социально-психологических особенностей, оказывается крайне важной и востребованной в современных поликультурных, достаточно динамичных и изменчивых условиях.

В данной работе представлены результаты исследования мотивационно-целевого и операционального типов готовности педагогов, занятых в системе среднего профессионального образования (n=37), и самих учебных заведений к реализации современных образовательных стандартов подготовки специалиста, территориально расположенных в одном из крупных промышленных регионов.

На первом этапе проводился анализ структурной и стратегической ориентированности средних профессиональных учебных заведений на запросы внешней среды и, прежде всего, ее социальных агентов: государства, общества и работодателей.

Как известно, в соответствии со Статьей 48 «Закона об Образовании, обязанности и профессиональная ответственность педагогов подразумевают «развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира» [1, с. 149]. Предпочтения высшего и среднего менеджмента российских предприятий также фокусируются на «законодательно желательных» качествах человека: инициативности, креативности, гибкости, независимости, а также на целях рыночного и инновационного форматов организационной жизни (результативности и инновационности), достижению которых могли бы способствовать указанные характеристики. Вместе с тем, процесс профессионального обучения в колледжах и техникумах, согласно оценкам респондентов, осуществляется в иерархической среде с деловой доминантой, ценности которой – «порядок» и «результат» по ряду аспектов преобладают над ценностями клановой или адхократической культур («отношения» и «инновационность», соответственно), а по ряду – выражены в той же степени. Так, общий стиль лидерства представляет собой пример четкой координации совместных усилий и ведения дел в соответствии с расписанием, учебным планом и другими нормативными актами на фоне позитивного микроклимата и ожидания менеджментом от исполнителей эмоциональной поддержки своих решений. Сочетание иерархичности с требовательностью администрации, заботой о репутации учреждения, поощрением личных достижений педагогов проявляется также в специфике управления коллективом и стратегических целях организационной деятельности. Однако наряду с напряженным вниманием руководства к педагогическому процессу, его организации и контролю в соответствии с нормативно-правовой базой, а также к индивидуальным трудовым усилиям, хорошие отношения в ходе целеполагания имеют не меньшее значение, чем установка на результат, а при определении критериев успеха клановый компонент равносилен ценностным основаниям иерархически-деловых моделей.

Таким образом, логично предположить, что присутствие в организационных системах учреждений СПО (особенно в таких подсистемах, как управление персоналом, связующая сущность, стратегическое планирование) деловых ценностных ориентаций частично сближает ее с адхократически-рыночным контекстом, наиболее соответствующим инновационным тенденциям развития бизнеса и экономики, с одной стороны, и запросам государства – с другой. При этом, на наш взгляд, увлеченность педагогического состава заботой о благоприятном микроклимате и учащихся как критерии оценки организационной деятельности, которая свойственна учреждениям СПО, следует рассматривать в качестве сдерживающего фактора, если клановые оценки не являются своего

рода «подкреплением» за конкретные действия субъектов жизнедеятельности учебных заведений.

С другой стороны, дальнейшее увеличение деловой составляющей и целенаправленная актуализация в структурах колледжей конструктивных характеристик адхократического типа, особенно в том, что касается ориентировочной основы жизнедеятельности организации (цели, критерии оценки), позволила бы обеспечить еще большую эффективность образовательных систем и, следовательно, их готовность предоставлять качественное образование в соответствии с современными общественными вызовами.

При этом на индивидуальном уровне существенным условием успеха средних профессиональных учебных заведений является мотивационно-целевое и поведенческое принятие сотрудниками прогрессивной организационной модели, но полученные данные свидетельствуют об обратном положении вещей. Выяснилось, что большинство педагогов (61,3%) хотят работать в организации, похожей на семейную среду, со свойственными ей ценностными ориентациями (решение «житейских» проблем, а не на запросы работодателей или вызовы социально-экономической ситуации). Как на осознаваемом (цели), так и на неосознанном уровне (ценности) они отдают предпочтение взаимному доверию и помощи, согласию в коллективе, уделяя меньше внимания инновационным действиям, ответственной деловой активности и индивидуальному подходу к выполнению профессиональных задач, конкуренции между коллегами из своих и других ОУ. Более того, для части респондентов профессиональные идентификации оказываются менее значимыми, чем самоидентификации с членами семьи или частными лицами, а для некоторых испытуемых они вообще не типичны. Согласно полученным данным, 23% педагогического состава не отождествляют себя с «мастерами», «педагогами» или «сотрудниками колледжа», 28,57% респондентов, отвечая на вопрос «Кто я?», ставят эти роли на последние места. В ответах 17,14% педагогов профессиональные самоидентификации занимают вторую позицию и в 22,85% высказываний – первую. В перспективе указанные образы сохраняют прежнюю актуальность для 14,28% участников исследования (первый и второй ранги соответственно, причем один из респондентов связывает свою дальнейшую жизнь с другой профессией) и теряют значение для 42,85% педагогов. В то же время выяснилось, что даже среди респондентов, выделяющих должностные и профессиональные характеристики в качестве доминантных, имеется группа лиц, которые, в первую очередь, обращают внимание на настроение в коллективе, быстро находят «общий язык», предотвращают конфликтные ситуации, действуют в общих интересах («коммуникаторы»). Так, 33,33% респондентов с приоритетом профессиональных

самоидентификаций присваивают коммуникативным компетенциям первый ранг, а 25% считают эти умения поддержкой собственных усилий по реализации образовательных (обучающих, воспитательных, методических) идей в конкретные учебные поручения в запланированные сроки (роли «реализатора» и «завершителя»). Кроме того, 8,33% педагогов из общего числа работников техникумов соотносят себя с «исследователями ресурсов», 8,33% – с «координаторами», 8,33% – с «генераторами идей» и 8,33% – с «аналитиками». Это значит, что свою работу они строят на тщательном анализе и оценках учебно-воспитательного процесса, конкретных предложений (планы, программы, нестандартные решения), поступающих от коллег, сами предлагают новые идеи, участвуют в разработке проектов, ищут нематериальные социальные и индивидуально-психологические ресурсы. Вместе с тем, именно эти роли («аналитика», «генератора идей», «исследователя ресурсов») в настоящее время являются наиболее значимыми для повышения коллективной и индивидуальной результативности и инновационности системы образования в целом и средних профессиональных заведений в частности. Более того, на наш взгляд, по сравнению с моно- или единичной идентичностью множественный характер последней является более продуктивным функциональным обеспечением педагогического труда в целом и работы в системе среднего профессионального образования в частности. Однако подавляющее большинство выделяют в своем трудовом повелении лишь одну роль в качестве основной (ведущей), и только 8,33% преподавателей, по их словам, находят признаки нескольких ролей одновременно. В частности, поведении этих 8,33% (принадлежащих к категории сотрудников, которые сосредоточены на трудовой жизни, эти же респонденты характеризуют выборку в целом) педагогов преобладают роли «координатора», «исследователя ресурсов» и «мотиватора», а роли «завершителя», «генератора идей» и «аналитика» являются поддерживающими ролевую доминанту.

Таким образом, имеются веские основания полагать, что мотивация и стиль поведения сотрудников характеризуют их недостаточную готовность эффективно работать в современных условиях и затрудняют подготовку выпускников, адаптированных к запросам рынка труда, в частности, к работе в новом формате.

Литература

1. Федеральный Закон «Об образовании Российской Федерации от 12.12.2012 г. – [электронный ресурс] – Режим доступа:http://www.consultant.ru/docu ment/cons_doc_LAW_149753/

СЕКЦИЯ 3

ПРОЦЕССЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ В СФЕРЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ДОКЛАДЫ

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР УНИВЕРСИТЕТСКОЙ ШКОЛЫ И РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Л.Н. Захарова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлены результаты эмпирического исследования особенностей организационной культуры в школе, вузе и на предприятиях Нижегородского региона. Поставлена проблема преемственности образовательного процесса «школа – инновационный университет – современное предприятие», решение которой направлено на снятие социально-психологических барьеров адаптации студента и молодого специалиста к условиям инновационных деловых организаций. Предложена модель научно-методического центра университетской школы, обеспечивающего преемственность в образовательном процессе.

The article presents the results of empirical research of the organizational culture held at school, university and enterprises of the Nizhny Novgorod region. There has been discovered the problem of the succession of the educational process "School – Innovative University – Modern enterprise". The solution to this problem is to be based on the removal of the social and psychological barriers of students and young professionals induction to the conditions of innovative organizations. As a result there has been proposed a model of scientific and methodological center of the University school providing succession in the educational process.

Ключевые слова: преемственность, конкурентоспособность, управление, образовательные процесс, университетская школа, организационная культура

Key words: succession, competitiveness, management, educational process, university school, organizational culture

В условиях высокого уровня конкуренции между учебными заведениями высшего образования положение вуза на рынке образовательных услуг все

больше зависит от спроса на его выпускников. Ведущие вузы России, в том числе Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, активно работают над возрастанием конкурентоспособности, наращивая качество образования в соответствии с международными стандартами [1, 2]. Решение таких задач предполагает наличие преемственности между образовательными процессами школы, вуза и современного предприятия, обеспечивающей психологическую и компетентностную готовность выпускников школы и затем университета к учебе и работе в современных сложных динамичных социально-психологических и высокотехнологичных условиях. В противном случае проблемы адаптации студента и молодого сотрудника-выпускника университета существенным образом будут затруднять движение университета в выбранном направлении и развитие предприятия, как нередко и происходит, что отражается в нежелании менеджмента современных предприятий принимать на работу выпускников вузов.

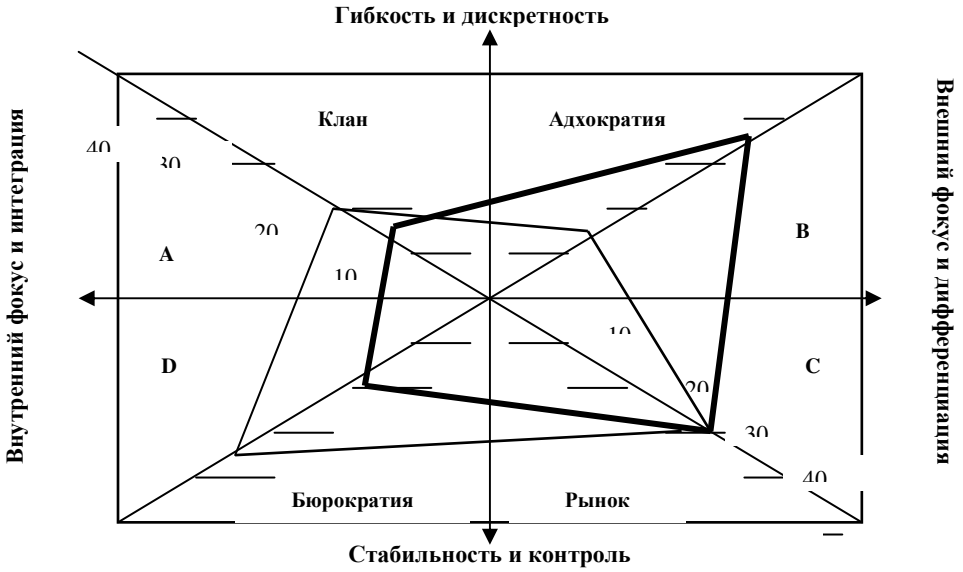
Создание университетских школ является необходимым условием в решении задачи преемственности образовательного процесса. Вместе с тем, как и любой организационный процесс создание и развитие университетской школы требует компетентного управления с ясным видением задач по всем направлениям деятельности, наличием конкретных критериев и технологий их решения. Одним из таких направлений, имеющих системообразующее значение, является обеспечение преемственности организационно-культурных характеристик образовательных процессов школы и университета, ориентированных на организационные культуры современных перспективных предприятий. Системообразующий характер этого направления обусловлен тем, что организационная культура (ОК) является не только социально-психологическим контекстом любой организации, но и системным методом управления человеческими ресурсами, объединяя учителей и учащихся, преподавателей и студентов, менеджмент и исполнительский персонал на основе общих ценностей и поведенческих моделей [3, 4].

Кафедрой психологии управления ННГУ проведены исследования с использованием методов К. Камерона, Р. Куинна, Р. Харриса и П. Морана [5, 6], направленные на выявление специфических особенностей организационной культуры школ, вузов, предприятий Нижегородского региона. Они представлены на рис. 1 и 2, в табл.1.

Эти результаты показывают следующее:

Существуют значимые различия в организационных культурах образовательных учреждений и деловых организаций. Для школы характерна ОК бюрократическо-кланового типа. Для ВУЗа кланово-бюрократическая ОК. В деловых организациях преобладает рыночно-бюрократический тип ОК (по типоло-

гии К. Камерона, Р. Куинна). Объединяющим элементом всех трех ОК является бюрократическая составляющая, необходимый атрибут любой организации. Заслуживает внимания тот факт, что в ВУЗе, по сравнению со школой, компонент, сближающий ОК образовательного учреждения и деловой организации, ослабевает, создавая дополнительные трудности выпускнику за счет снижения уровня развития целого ряда деловых качеств (обязательности, готовности к строгой отчетности, контроля внешнего вида и пр.).



На рис. 1-2 —— актуальный профиль ОК ▬▬ профиль предпочтительной ОК

Рис 1. Профиль актуальной и предпочтительной ОК менеджеров

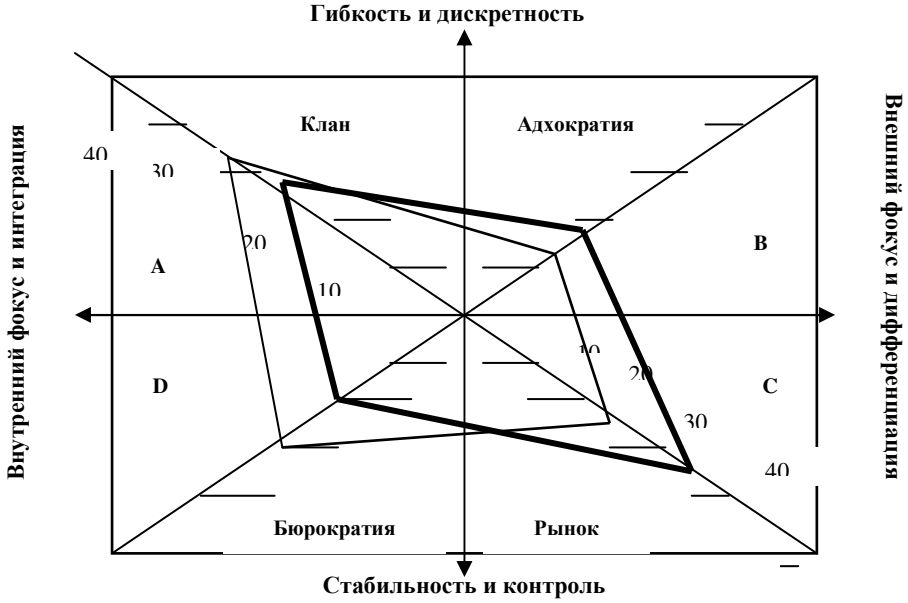


Рис. 2. Профиль актуальной и предпочтительной ОК студентов

Таблица 1

Проявления организационных культур школы, ВУЗа
и деловой организации в поведенческих характеристиках людей

Наблюдаемые характеристики (по Ф.Харрису, Р.Морану)	**Организационная культура школы** (реальность)	**Организационная культура государственного ВУЗа** (реальность)	**Организационная культура деловой организации** (стремления менеджмента по результатам опроса)
1. Осознание себя и своего места в организации	Учащийся – зависимое существо, к которому предъявляются достаточно высокие и определенные требования.	Преподаватель – добрый, но в меру требовательный наставник. Студент – зависимое и опекаемое существо.	Менеджер – твердый, требовательный руководитель. Исполнитель– инициативный и ответственный человек.
2. Коммуникационная система и язык общения	Приоритет делового субординированного общения.	Приоритет неформального общения. Слэнг молодежной субкультуры у студентов. Культурная речь преподавателей.	Словарь и манеры варьируются в зависимости от отраслевой, функциональной и территориальной принадлежности организаций
3. Внешний вид и одежда	Есть тенденции к соблюдению определенного стиля	Свободная форма одежды и внешнего вида вплоть до самых экзотичных образцов	Разнообразие униформ и спецодежды, деловых стилей, опрятность, соблюдение корпоративных требований к косметике, прическе и т. п.
4. Как питаются люди	Процесс детерминирован правилами организации	Как и где угодно	Процесс детерминирован правилами организации.
5. Осознание фактора времени, отношение к нему, его использование	Соблюдение временного распорядка	Свободное	Соблюдение временного распорядка
6. Дисциплина	Высокая	Низкая	Высокая
7. Пути разрешения конфликтов	В основном неформальные	В основном неформальные	В основном формализованные
8. Особенности ценностей	Процессы	Человек	Эффективность, конкурентоспособность
9. Процесс обучения	Строго детерминирован мало динамичным учебным планом	Детерминирован мало динамичным учебным планом	Детерминирован актуальными и перспективными вызовами конкурентной среды
10. Трудовая этика	Ориентация на показатели	Ориентация на интересы человека	Ориентация на интересы организации
11. Формы трудовой деятельности	Групповая под руководством преподавателя	Индивидуальная или под руководством преподавателя	Командная
12. Критерии эффективности усилий	Оценки	Оценки	Четкие критерии количества и качества

И студенты, и менеджеры считают, что преобладающие в настоящий момент типы ОК должны подвергнуться изменениям. Вузовская ОК станет совершеннее, если будет меняться, сокращая клановый и бюрократический компоненты и наращивая рыночный и адхократический (инновационный). ОК деловой организации нуждается в освобождении от излишней бюрократичности, снижении клановости и наращивании инновационных черт. Общим недостатком в преобладающих типах ОК студенты и менеджеры считают клановость. Она снижает ориентированность во внешней среде, ее вызовах, что негативно сказывается на конкурентоспособности людей и организаций. Клановость создает возможность хороших межличностных отношений, но снижает дисциплину, требовательность и ответственность. Студенты недооценивают, по сравнению с менеджерами, значение творчества в жизнедеятельности современных организаций, что может рассматриваться как неблагоприятная тенденция в подготовке специалиста. Общий вектор развития университета и современного предприятия состоит в наращивании деловых и инновационных характеристик организационной культуры.

Различия в ОК образовательных учреждений и ОК предприятий могут рассматриваться как определенный барьер в трудоустройстве выпускников, как фактор, затрудняющий социализацию выпускника на предприятии и сдерживания развития университета и современного предприятия.

Эти данные показывают, что становление перспективных форм организационной культуры и ее преемственность нуждаются в целенаправленном управлении. Таким социальным институтом управления может стать научно-методический центр (НМЦ) университетской школы. Представляется, что такой центр может иметь следующие характеристики, которые позволят решить целый комплекс содержательных и управленческих проблем.

Миссия Центра – обеспечение преемственности образовательного процесса «Университетская школа – Национальный исследовательский университет».

Цель НМЦ: Способствовать соразвитию университетской школы как центра элитного образования и НИУ ННГУ как ведущего мирового образовательного центра, привлекающего перспективных абитуриентов.

Основные задачи НМЦ:

- Разработать концепцию элитного образования, ориентированного на формирование инновационных ценностей у обучающихся;

- Разработать оптимальную организационную структуру и функциональное обеспечение взаимодействия университетской школы, национального исследовательского университета и социальных институтов, заинтересованных в развитии элитного образования в Нижегородском регионе;

- Разрабатывать научно-методическое обеспечение образовательного процесса в формате преемственности «Университетская школа – Национальный исследовательский университет»;

- Обеспечивать вовлечение педагогических и ученических коллективов университетской школы и НИУ ННГУ в инновационную деятельность в сфере образования;

- Управлять модернизационными процессами в организационной культуре школы, обеспечивая преемственность ее характеристик с развивающимися характеристиками ОК инновационного университета.

Результаты исследования позволяют рассматривать проблему преемственности ОК школы, университета и деловых организаций в качестве проблемы стратегического управления. Они привлекают внимание к необходимости поиска баланса в сочетании компонентов различных ОК в школе и университете, в выдвижении проблемы осмысления и принятия требований инновационно-деловых культур к выпускникам. Понятно, что проблема не так проста, как может показаться. Школьная и университетская ОК обеспечивают получение качественного образования, но создают трудности адаптации выпускников на предприятиях. Следовательно, нужно рассчитать и реализовать такие изменения ОК, которые не скажутся на качестве образования, не превратят школу и университет в нечто им противоположное по духу, но позитивно повлияют на трудоустройство и трудовую адаптацию выпускников.

Выводы:

1. Задача управления процессами преемственности образовательного процесса «школа – национальный исследовательский университет» может быть решена научно-методическим центром университетской школы. Системообразующим направлением деятельности такого центра должна быть модернизация организационной культуры как системного метода формирования ценностей и поведенческих моделей, адекватных инновационному вектору развития Университета.

2. Диагностика ОК и отслеживание динамики ее характеристик в восприятии учащихся школы, студентов университета при введении тех или иных изменений в учебный процесс могут являться существенными элементами ориентировочной основы совершенствования школьного и ВУЗовского образования. Безусловно, при этом необходимо учитывать сложность и длительность формирования ОК. Оперативная диагностика дает возможность только определения вектора развития, которое нуждается в систематической коррекции и поддержке.

3. Позитивные элементы ОК деловых и инновационных организаций, обеспечивающие проявления и закрепление творчества, деловых качеств, в т.ч. ответственности, обязательности, инициативности и пр. вполне могут быть восприняты ОК образовательных учреждений. До сих пор они являются практически неиспользованным ресурсом, но психологическая готовность студенчества к работе по обновленным правилам уже есть.

Литература

1. Чупрунов Е.В., Гурбатов С.Н., Бедный Б.И. Классический университет в инновационном обществе. О программе развития Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского как национального исследовательского университета. Н.Новгород: Изд-во Нижегородского госуниверситета. 2010. 48 с.
2. План мероприятий по реализации программы повышения конкурентоспособности ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный университет им.Н.И.Лобачевского» среди ведущих мировых научно-образовательных центров на 2013-2020 гг. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.unn.ru/news/?id=2300. – Загл. С экрана. – Яз. Рус.
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПБ.: Питер, 2002. 336 с.
4. Захарова Л.Н. Организационная культура университета в контексте проблем диагностики и формирования готовности студента к работе в условиях современного предприятия // Университетское управление: практика и анализ.– 2006. №2 (42). С. 31-39.
5. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. С-Пб.: Питер, 2001. 320 с.
6. Moran R. T., Harris P. R., Stripp W. G. Developing the Global Organization: Strategies for Human Resource Professionals. – Houston, TX: Gulf Publishing Co., 1993. 347 p.

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ СОВРЕМЕННОЙ САРАТОВСКОЙ МОЛОДЕЖИ

С.Г. Ивченков

Саратовский государственный университет им Н.Г. Чернышевского

По результатам социологического опроса молодежи (на примере г. Саратова) уточняется значимость работы, зарплаты, карьерного роста, качест-

ва труда, раскрываются факторы, способствующие или препятствующие формированию трудовых ценностей, адекватных современному вызову времени.

Based on sociological survey of youth in Saratov the article specifies value of job, salary, career, labour quality. Factors that make positive or negative influence on labour values development in modern society are shown.

Ключевые слова: молодежь, трудовые ценности, работа, карьера, зарплата, условия труда, удовлетворенность трудом

Key words: youth, labour values, job, career, salary, conditions of work, job satisfaction

На современном этапе развития российского общества интерес представляет изучение проблемы формирования трудовых ценностей молодого поколения. Формирование и развитие предприятий, отраслей и экономики в целом зависят не только от образовательного и профессионального уровня молодых специалистов, но и от их мотивации в сфере труда, от доминирующих в трудовой деятельности ценностных ориентаций и установок.

Интерес к тому, как люди относятся к своему труду, основывается на известном открытии немецкого социолога М. Вебера, еще в начале прошлого века показавшего, что фундаментальные социально-экономические сдвиги, связанные с возникновением капитализма, не могли бы осуществиться, если бы не возникла новая трудовая этика. Развивая эту идею, Д. Макклелланд на большом эмпирическом материале убедительно продемонстрировал, что экономические успехи общества находятся в прямой зависимости от выраженности у его членов мотивации достижения. [1]. До рыночного реформирования экономики исследования по трудовой мотивации были достаточно распространены и ориентировались на изучение мотивационного комплекса в стабильных условиях планового хозяйства. Эта проблематика рассматривалась в работах многих российских социологов, таких как А.Г. Здравомыслов, В.Т. Подмарков, И.М. Попова, В.П. Рожин, В.А. Ядов [2, 3, 4, 5]. Однако сегодня данная тема стала менее популярной [6, 7, 8].

Исходя из этого в 2013 г. было проведено социологическое исследование среди молодых саратовцев методом анкетирования. Выборочная совокупность составила 520 человек по квотной выборке. За основу взяты половой и возрастной критерии. Среди опрошенных 50% мужчин и 50% женщин. 30% респондентов в возрасте от 18 до 21 года, 36% – от 22 до 25 лет, 34% – от 26 до 30 лет.

Результаты опроса показали, что у молодежи остро стоит проблемы трудовой занятости. Сегодня трудно найти работу, которая удовлетворяла бы всем

требованиям. Очень часто приходится делать выбор между интересной и высокооплачиваемой работой. Большинство представителей молодого поколения считают, что «заработок – главное, но нужно думать и о смысле работы». Среди юношей таковых 61,2%, среди девушек 53,6%. Второе место у молодых мужчин занимает мнение, что «хороша любая работа, если она хорошо оплачивается» (25%), в то время как согласных с этим молодых женщин только 6,2%. Это говорит о том, что женщины не готовы идти на любую работу ради большой зарплаты. На втором месте у женщин стоит мнение о том, что «нельзя забывать о заработке, но основное – смысл работы, ее общественная польза» (37,1%), среди мужчин так считают только 8,8%. Полученные результаты позволяют сделать вывод о гендерной корреляции с ценностью работы. Для юношей наиболее важным фактором при выборе работы является размер заработанной платы. Девушки чаще ценят моральное удовлетворение от работы.

В ходе исследования было установлено, что 73% юношей полагают, что для того, чтобы считаться хорошим специалистом, нужно стремиться к инициативе и лидерству. Они стремятся к независимости во всем, в том числе и на работе. Мужчинам более свойственны соперничество, борьба за лидерство, нежели женщинам. Среди девушек так считают 29%, они более склонны к сотрудничеству. 62% юношей и 94% девушек хотели бы иметь интересную, творческую работу. 37% молодых мужчин хотели бы иметь работу, не вызывающую физического утомления, с хорошими условиями труда, в то время как для 63% мужчин этот факт не важен. Среди женщин наблюдается обратная тенденция: 88% хотят работу без физических нагрузок, а для 12% это не важно. Иными словами, для девушек условия труда в 2 раза важнее, чем для юношей. Хотели бы иметь свое дело 93% мужчин и 24% женщин. Мужчины хотят иметь свой собственный бизнес в 3,5 раза чаще. Имея свой бизнес, мужчины сами распоряжаются уровнем своего дохода – размер заработной платы не ограничен начальством как при наемной работе. Также появляется возможность распоряжаться своим временем по своему усмотрению. Кроме того, человек занимающийся бизнесом имеет высокий социальный статус. Для многих мужчин сам факт создания своего бизнеса является значимым этапом самоутверждения, действенным способом самореализации, укрепления самооценки. Хорошие отношения в коллективе важны для 35% мужчин и 68% женщин, что говорит о том, что женщины склонны к сотрудничеству больше, чем мужчины, поэтому для них важны дружеские отношения на работе. Женщины более общительны и им нужен благоприятный эмоциональный фон в коллективе. В ходе исследования было выявлено, что повышение в должности как метод поощрения за работу предпочли 97% мужчин и 71% женщин. Повышение в должности означает

признание руководства и коллег, а кроме того, почти всегда сулит прибавку к зарплате. Это способствует повышению статуса среди коллег, самооценки, что является особенно важным для мужчин. Исходя из полученных данных, можно сказать, что для мужчин важными являются инициатива, лидерство, независимость на работе, карьерный рост. В то время как женщины больше ценят содержание работы, ее творческий характер, условия труда, хорошее отношение в коллективе.

Из опрошенных работают в полную силу и меру способностей 28,3% в возрасте 18-21 года, 81,95% в возрасте 22-25 лет и 83,8% в возрасте 26-30 лет. Работают добросовестно, но могут и схалтурить 63,3% в возрасте 18-21 года, 15,3% – в возрасте 22-25 лет, 11,8% – в возрасте 26-30 лет. «Спустя рукава» работают 8,3% из возрастной категории 18-21 года, 2,8% – из категории 22-25 лет, и 4,4% – из категории 26-30 лет. Из процентного соотношения видно, что с увеличением возраста респондентов отношение к работе становится более ответственным. В более юном возрасте (18-21 год) молодежь менее ответственна в целом и к тому же пытается совместить работу с учебой. Поэтому молодые люди зачастую пытаются схалтурить, чтобы сэкономить время и силы на учебу или развлечения. После получения образования (22-25 лет) молодые люди пытаются найти себе место работы по специальности, что на сегодняшний момент нелегко. Устроившись в итоге на работу, зачастую не соответствующую полученному образованию и интересам, молодежь пытается освоить навыки данной профессии. Молодые люди стараются быть ответственными, чтобы не потерять работу. В более зрелом возрасте (26-30 лет) молодые люди в основном имеют постоянное место работы, они освоили свою профессию в полной мере, и она удовлетворяет их в моральном и материальном плане. У них появляются планы карьерного развития, возможно на этом месте работы они проработают до пенсии, поэтому они выполняют свои обязанности добросовестно. Таким образом, чем старше молодые саратовцы, тем в большей степени у них формируется потребность работать в полную силу. Вместе с тем, с возрастом уменьшается доля тех, кто может схалтурить на работе или работать «спустя рукава».

В ходе исследования была проанализирована зависимость отношения респондентов к работе от удовлетворенности местом работы (см. таблица 3). Было выявлено, что среди тех, кто удовлетворен местом работы, большинство работают в полную силу и меру способностей (81,8%). Это говорит о том, что работа значима для них, и они боятся ее потерять, поэтому тщательно выполняют свои обязанности. 17,4% респондентов, довольных местом работы, работают добросовестно, но могут и схалтурить, 0,8% работают спустя рукава. Отношение к работе респондентов, неудовлетворенных местом работы, в про-

центном соотношении распределилось следующим образом: 42,3% работают в полную силу и меру способностей, 46,2% могут схалтурить в процессе труда, «работающих спустя рукава» в 14 раз больше (11,5%), чем среди тех, кто доволен местом работы. Следовательно, респонденты, недовольные местом работы, выполняют свои обязанности хуже. Они не хотят тратить силы и время на выполнение работы, которая их не устраивает в моральном, материальном плане и по другим критериям. Таким образом, если молодой человек доволен местом работы, он проявляет больше самоотдачи в процессе труда.

В ходе исследования было выявлено место любимой работы среди жизненных ценностей молодежи. Среди 10 ценностей, предложенных респондентам, работа занимает 3 место (13%). Первое место среди других ценностей работа занимает в жизни 3,3% респондентов в возрасте 18-21 года, 15,3% в возрасте 22-25 лет, 19,1 % в возрасте 26-30 лет. Процентное соотношение показывает, что с возрастом молодежь начинает серьезнее относиться к работе. Причем, большинство молодых людей возрастной категории 18-21 года поставили «любимую работу» на 9 место (25%), категории 22-25 лет – на второе место (20,8%), категории 26-30 лет – на первое (19,1%). Наблюдается резкий скачок возрастания значимости работы после 21 года. Это связано с тем, что большинство молодых людей в этом возрасте заканчивают обучение в вузе и начинают работать. В более молодом возрасте молодежь в основном подрабатывает. Следовательно, с возрастом рейтинг любимой работы повышается. Чем моложе респондент, тем более низкое место в рейтинге ценностей занимает работа.

При анализе отношения молодых саратовцев к своей работе в зависимости от удовлетворенности заработной платой было выявлено, что большинство молодых людей, довольных зарплатой (81%), работают в полную силу и меру способностей. Среди недовольных заработком таких 62,7%. Работают добросовестно, но иногда халтурят 19% довольных заработной платой и 31% недовольных ею. При этом работающих «спустя рукава» среди довольных зарплатой нет, среди недовольных – 6,3%. Исходя из этих данных, можно сказать, что отношение к работе зависит от удовлетворенности зарплатой. Если молодой саратовец доволен своим доходом, то в выполняемой работе он более ответственен.

В ходе исследования были выявлены гендерные, возрастные различия трудовых ценностей молодежи. Наиболее важным фактором при выборе работы для юношей является размер заработной платы. Те, в свою очередь, стремятся к независимости, готовы соперничать и бороться за лидерство в коллективе. Они в 2,5 раза чаще хотят иметь свой собственный бизнес. Повышение в должности является значимым трудовым стимулом молодежи, однако для юношей это в 1,5 раза важнее. Девушки при выборе работы руководствуются

социально – моральным аспектом. Они в 1,5 раза чаще хотят творческой, интересной работы, для них в 2 раза важнее условия труда. С возрастом рейтинг любимой работы в иерархии жизненных ценностей молодежи повышается, растет стремление работать в полную силу и меру способностей, уменьшается доля тех, кто может схалтурить на работе или работать «спустя рукава».

Помимо возрастного и гендерного факторов, на трудовые ценности влияет субъективный, выражающийся в удовлетворенности рабочим местом. Молодые люди, которые удовлетворены местом своей работы, в 2 раза чаще других работают с полной самоотдачей, в 2,5 раза реже халтурят и более чем в 10 раз реже работают «спустя рукава». Экономический фактор, выражающийся в удовлетворенности заработной платой, также оказывает влияние на трудовые ценности современной саратовской молодежи. Саратовцы, довольные своим заработком в 1,5 раза чаще работают в полную силу, в 1,5 раза реже халтурят и не позволяют себе работать «спустя рукава».

В итоге можно сказать, что возраст, гендерная принадлежность и удовлетворенность местом работы и заработной платой значимо влияют на трудовые ценности современной молодежи Саратова. Наиболее сильное влияние на трудовые ценности оказывает гендер. На втором месте по значимости оказываемого влияния – удовлетворенность местом работы, на третьем – возраст и на четвертом – удовлетворенность заработной платой.

Литература

1. Цит. по: Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991-2004 гг. // Российский журнал менеджмента. 2006, № 4. С. 45.
2. Человек и его работа / Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль, 1967.
3. Подмарков ВТ. Введение в промышленную социологию. М.: Мысль, 1973; Ядов В.А. Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология. М., 1982. Т. 2. С. 29-38.
4. Попова И.М. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления. К., 1976.
5. Ядов В.А. Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология. М., 1982. Т. 2. С. 29-38.
6. Гордон Л.А. К изучению общественных проблем труда в России первой половины 90-х гг.: субъекты и объекты социально-трудовых отношений. М., 1996.

7. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: Очерки теории. Новосибирск, 1991.
8. Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения. М., 2005.

РЕФОРМА ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ УЧИТЕЛЬСТВА

А.А. Иудин
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Основано на результатах социологического исследования, осуществленного в конце 2013 г. Данные позволяют увидеть не только различные подходы к содержанию учительского труда, но и установки по поводу направления совершенствования своей профессиональной квалификации. Выявлены факторы, определяющие готовность покинуть сферу данного профессионального функционирования.

This article is based on the results of a sociological survey carried out in late 2013 data allow us to see not only the different approaches to the content teach-sumer labor, but also the installation over the direction of improving their profes-sional skills. The factors determining the willingness to leave the scope of the professional functioning.

Ключевые слова: реформирование образования, профессиональная компетенция, дефицит знаний и навыков учителя, профессиональные стратегии

Keywords: educational reform, professional competence, de-deficit of knowledge and skills of the teacher, professional strategy

Реформирование системы образования страны, начавшееся в 1960-х гг., продолжается с переменным успехом до наших дней. Важнейшей задачей всех реформ является приведение этой системы в соответствие с требованиями и запросами времени. Особенно активно процессы реформирования начинают осуществляться в России в начале XXI века. Так, в 2005 г. отмечалось, что «Образовательное сообщество явно устало от реформаторской суеты. Психологический потенциал, основанный на доверии, на надеждах на лучшее будущее, на упованиях позитивных перемен, иссяк» [1, 29]. Наибольший интерес образовательного сообщества и населения вызывали процессы финансирования системы образования, организация образовательного процесса в сельской местности.

Среди важнейших мер по модернизации образовательной системы работники системы образования считали повышение уровня оплаты учительского и преподавательского труда (67%), жесткий контроль качества образования на основе государственного образовательного стандарта (48%), непрерывность образования (47%) [1, 38]. При этом школьные учителя были настроены весьма пессимистично: итоги реформирования системы образования определялись учительством в духе катастрофизма. В этих оценках они уступали лишь вузовским преподавателям, еще более пессимистично настроенным. [2, 31].

Во втором десятилетии XXI в. настроения учительства и работников высшей школы сохраняют довольно пессимистический настрой. Так, по результатам социологического исследования, осуществленного в 2013 г.,[1] лишь 16% учителей демонстрируют удовлетворенность ходом реформы системы образования, примерно столько же ушли от оценки, а остальные отмечают более или менее высокий уровень неудовлетворенности результатами и ходом реформы. Наибольший разрыв между критиками и сторонниками реформы наблюдается в оценке таких тезисов, как «Вследствие реформы образования происходит снижение уровня знаний и общей культуры школьников», «Современные дети не знают элементарных вещей, не читают книг, разучились думать», с которыми активно соглашаются противники реформы и не соглашаются её сторонники.

Наибольший интерес представляют оценки учителей уровня собственной компетентности в различных аспектах учительского труда и их мнения о нужности этих компетенций. Федеральный государственный образовательный стандарт выдвигает в качестве главного критерия профессиональной состоятельности учителя его профессиональную компетентность, которая определяется как совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. При этом развитие профессиональной компетентности рассматривается как развитие творческой индивидуальности учителя, формирование у него склонности к педагогическим инновациям. Государственный стандарт считает компетентным того учителя, который осуществляет педагогическую деятельность на высоком уровне и достигает устойчивых результатов не только в обучении, но и воспитании учащихся. «Меняется мир, изменяются дети, что, в свою очередь, выдвигает новые требования к квалификации педагога. Но от педагога нельзя требовать то, чему его никто никогда не учил. Следовательно, введение нового профессионального стандарта педагога

[1]. Исследование «Профессиональная самоидентификация учителя» проведено в начале ноября 2013 г. силами коллектива НИСОЦ и кафедры прикладной социологии Нижегородского университета. Опрошено 468 учителей школ Нижегородской области.

должно неизбежно повлечь за собой изменение стандартов его подготовки и переподготовки в высшей школе и в центрах повышения квалификации» [3, 3].

Но, как показало исследование, учителя очень по-разному оценивают собственную компетентность и дефицит знаний и навыков в той или иной области. Дефицит между востребованностью и уже имеющимися знаниями и навыками даже среди тех навыков, которые наиболее востребованы, довольно ощутим – прежде всего, это работа с мультимедийной техникой (табл. 1), затем следует целый ряд учебно-методических и педагогических компетенций.

Все эти знания и навыки дефицитны для большой доли учителей – от трети до четверти. Дефицит ощущается даже в умениях пользоваться поисковыми системами Интернета, которые, как отмечалось, большинством учителей оцениваются как достаточные. Отсутствие достаточных навыков большинство учителей отмечают по организации веб-конференций, чтению специальной литературы на иностранном языке, а также организации дистанционного обучения. Примерно половина учителей не умеет вести интернет-блог или разрабатывать сайт, а также не имеет опыта в организации и проведении научных конференций. Примерно треть демонстрируют отсутствие знаний по психокоррекции и психодиагностике, а также в должном объеме не владеет иностранными языками.

В рейтинге дефицита знаний и умений высокие места нередко занимают те из них, которые не очень востребованы. Так, запрос на владение проектными исследовательскими методами учебной деятельности учителя поставили на 15-е место, а в рейтинге дефицита знаний он занял 5-е место. Способы и методы психокоррекции учителя отодвинули на 21-е место, а в рейтинге дефицита эта компетенция оказалась на 13-м месте. Аналогичные смещения имеют место и по поводу навыков и умений в деле создания сайтов, в навыках эффективной коммуникации с родителями, навыках профилактики асоциальных проявлений поведения учащихся. Сравнительно высокий дефицит при сравнительно невысокой востребованности наблюдается и в таких навыках, как разработка программ учебных дисциплин и дидактического обеспечения, методы и навыки научного анализа собственной профессиональной деятельности, способы и методы психодиагностики, умение анализировать эффективность учебно-методической деятельности.

Разрабатывая направления повышения квалификации для специалистов школьного образования, следует учитывать как уровень их запроса на отдельные дисциплины, так и то, что по отдельным направлениям, даже при меньшей степени востребованности, наблюдается высокая степень дефицита. Очевидно, что одним из важных направлений повышения квалификации является форми-

рование представлений учителей о необходимости новых методов преподавания в школе.

Таблица 1

Дефицит необходимых знаний/навыков, %

Знания/навыки	Необходимые	Владеют	Дефицит
Работа с мультимедийной техникой	84	44	40
Умение анализировать эффективность учебно-методической деятельности	68	37	31
Навыки эффективной коммуникации с родителями	67	39	28
Формы и методы дифференцированного подхода к организации учебной деятельности	71	44	27
Владение проектными исследовательскими методами учебной деятельности	45	18	27
Организация творческой деятельности учащихся	69	44	25
Разработка программ учебных дисциплин и дидактического обеспечения	48	23	25
Методы и навыки научного анализа собственной профессиональной деятельности	47	22	25
Формы и методы организации индивидуальной работы учащихся	67	43	24
Навыки профилактики асоциальных проявлений поведения учащихся	43	19	24
Умение организовывать внеурочную деятельность по предметной области	64	42	22
Разработка и создание сайтов	34	12	22
Способы и методы психокоррекции	24	4	20
Поиск информации в Интернете	86	67	19
Работа с компьютером в офисных программах	67	48	19
Разработка программ воспитательной работы	45	27	18
Способы и методы психодиагностики	23	6	17
Владение иностранным языком	27	11	16
Планирование учебных занятий	83	70	13
Организация внеучебной деятельности учащихся	56	43	13
Организация и проведение научных конференций	18	5	13
Организация дистанционного обучения	14	5	9
Организация веб-конференций	9	1	8
Организация и проведение экскурсий, походов, экспедиций	35	30	5
Ведение блога в социальной сети	14	10	4
Организация и ведение кружков, лабораторий, студий	39	36	3
Чтение специальной литературы на иностранном языке	8	6	2

Как показало исследование, учителя по-разному оценивают уровень своей осведомленности в области тех или иных компетенций, сформулированных в образовательном стандарте, и по-разному относятся к нужности и полезности различных компетенций. Наиболее разнообразно учителя оценивают две группы компетенций: компетенции в сфере учебно-методической деятельности и в сфере информационных технологий. Здесь мы прежде всего рассмотрим методический багаж учителя в сочетании их отношения к вопросам компьютерной грамотности. Поляризация установок учителей явно просматривается также в отношении к необходимости знания учителями иностранных языков, однако эта поляризация в основном связана с реальным знанием языка: учителя, хорошо знающие иностранный язык, считают, что он необходим учителю, который обязательно должен овладевать литературой на иностранном языке. А те, кто слабо владеет языком, считают его ненужным в профессиональной деятельности учителя.

При определении характеристик методической компетенции учителей следует отметить, что на вопросы о методической деятельности ответило большинство учителей, которые выделили два аспекта этой проблемы – наличие у них такой компетенции и необходимости этой компетенции в работе учителя. Далеко не все учителя говорят о наличии у них знаний и навыков в этой области и далеко не все считают необходимым для успешной педагогической деятельности обладать этими знаниями и навыками. Многомерный анализ позволил выделить четыре группы преподавателей, отличающихся в оценках собственной научно-методической компетенции. Для удобства дальнейшего изложения дадим этим группам условные наименования – профессионалы, знатоки, дилетанты и профаны. Профессионалы – учителя, отмечающие, что они обладают методическими знаниями и навыками в полной мере (размер группы 29%). Знатоки – люди, отмечающие, что у них есть такие знания и навыки (19%). Дилетанты – у них есть некоторые навыки, но не во всех вопросах (41%). Профаны отмечают отсутствие у них или, по крайней мере, дефицит навыков (7%). Остальные учителя не идентифицированы, их нельзя отнести ни к одной группе в силу того, что они не ответили на большинство вопросов об уровне своей научно-методической компетенции. Таких учителей немного, всего 4%. Чаще всего учителя говорят о том, что у них есть некоторые знания и навыки, но не во всех вопросах (условно мы назвали их дилетантами). Почти половина учителей (48%) считают себя достаточно высокими профессионалами или, по крайней мере, хорошими специалистами в этой сфере. И лишь 7% говорят о том, что их учебно-методические знания и навыки весьма ограничены.

Таблица 2

Высокие оценки своих научно-методических компетенций представителями разных групп (вариант ответа «высокий уровень»), %

Компетенции	Выборка	Профессионалы	Знатоки	Дилетанты	Профаны
Формы и методы дифференцированного подхода к организации учебной деятельности	44	96	57	12	0
Планирование учебных занятий	71	96	86	60	23
Организация творческой деятельности учащихся	46	95	64	15	0
Организация внеучебной деятельности учащихся	44	93	59	15	3
Умение организовывать внеурочную деятельность по предметной области	44	93	64	10	3
Формы и методы организации индивидуальной работы учащихся	44	93	67	11	0
Навыки эффективной коммуникации с родителями	41	92	46	13	0
Поиск информации в Интернете	67	79	78	59	63
Умение анализировать эффективность учебно-методической деятельности	37	74	44	16	6
Организация и ведение кружков, лабораторий, студий	37	72	44	17	11
Разработка программ воспитательной работы	29	61	39	8	3
Организация и проведение экскурсий, походов, экспедиций	30	59	32	16	3
Методы и навыки научного анализа собственной профессиональной деятельности	22	54	20	6	0
Разработка программ учебных дисциплин и дидактического обеспечения	24	50	32	7	0
Навыки профилактики асоциальных проявлений поведения учащихся	19	46	18	6	3
Владение проектными исследовательскими методами учебной деятельности	19	44	23	4	6
Организация и проведение научных конференций	5	13	4	2	0

Несомненный интерес представляет содержание тех компетенций, в которых те или иные группы учителей оценивают свой уровень. Понятно, что профессионалы в своем подавляющем большинстве отмечают, что они полностью владеют практически всеми компетенциями (табл. 2). Особенно сильны они в планировании учебных занятий, во владении формами и методами дифференцированного подхода к организации учебной деятельности, в организации творческой и внеучебной деятельности учащихся, в организации внеуроч-

ной деятельности по предметной области, в организации индивидуальной работы учащихся и в навыках эффективной коммуникации с родителями.

Знатоки уступают профессионалам во всех сферах методической работы, хотя и их уровень методической оснащенности достаточно высок по сравнению с дилетантами и профанами. Более всего знатоки уступают профессионалам в области навыков эффективной коммуникации с родителями и в формах и методах дифференцированного подхода к организации учебной деятельности. Знатоки заметно уступают профессионалам также в организации внеучебной и творческой деятельности учащихся, в организации и ведении кружков, лабораторий, студий, экскурсий, походов, экспедиций, в организации индивидуальной работы учащихся. В пространстве некоторых методических компетенций знатоки находятся на среднем уровне. Прежде всего, это навыки коммуникации с родителями, навыки научного анализа собственной профессиональной деятельности и навыки профилактики асоциальных проявлений поведения учащихся, а также владение проектными исследовательскими методами учебной деятельности. При этом в области поиска информации в Интернете знатоки не уступают профессионалам.

Дилетанты заметно уступают и знатокам, и, особенно, профессионалам во всех областях, связанных с собственно учебно-методической работой. Они несколько подтягиваются до среднего уровня в области компетенций, связанных с работой в Интернете. Характеризуя особенности этих групп, следует отметить, что их можно рассматривать в виде двух пар: профессионалы и знатоки, с одной стороны, и дилетанты и профаны – с другой. Эти две пары имеют большое сходство между собой и больше отличаются от противоположных пар. И дилетанты, и, особенно, профаны очень редко отмечают, что обладают этими компетенциями в полной мере. Дилетанты чаще говорят о том, что у них есть некоторые знания и навыки. Особенно часто дают такие оценки своим компетенциям дилетанты, а профаны чаще говорят об отсутствии у них знаний.

Но это не означает, что профаны не ориентируются в каких бы то ни было компетенциях. Так, в сфере информационных технологий наряду с дилетантами особенно успешны профаны, которые отмечают свою очень невысокую компетенцию в области учебно-методической деятельности, но заметно подтягиваются в сфере информационных технологий. Они весьма успешны в области поиска информации в Интернете и чаще других говорят о своей способности вести блоги в социальной сети.

Можно предположить, что многие из тех предметов, для которых характерен не слишком высокий уровень подготовки педагогов в вузе, представляются им не очень нужными. И действительно, сходство и отличия двух пар

групп – профессионалов и знатоков, с одной стороны, и дилетантов и профанов – с другой, весьма выразительно просматриваются и в оценках их представителей нужности тех или иных компетенций для успешной профессиональной деятельности учителя.

Таблица 3

Оценки необходимости научно-методических компетенций в работе учителя представителями разных групп, %

Содержание компетенций	Выборка	Профессионалы	Знатоки	Дилетанты	Профаны
Планирование учебных занятий	83	90	87	81	69
Формы и методы дифференцированного подхода к организации учебной деятельности	71	89	76	65	37
Умение анализировать эффективность учебно-методической деятельности	68	86	78	59	31
Навыки эффективной коммуникации с родителями	67	83	70	58	51
Организация творческой деятельности учащихся	69	83	75	65	37
Формы и методы организации индивидуальной работы учащихся	67	81	73	60	40
Умение организовывать внеурочную деятельность по предметной области	64	77	80	52	37
Организация внеучебной деятельности учащихся	56	71	57	50	34
Работа с компьютером в офисных программах	67	69	68	66	74
Методы и навыки научного анализа собственной профессиональной деятельности	47	64	46	42	17
Владение проектными исследовательскими методами учебной деятельности	45	63	47	35	31
Разработка программ учебных дисциплин и дидактического обеспечения	48	59	51	43	37
Разработка программ воспитательной работы	45	59	47	40	23
Навыки профилактики асоциальных проявлений поведения учащихся	43	55	46	38	26
Организация и ведение кружков, лабораторий, студий	39	51	38	34	34
Организация и проведение экскурсий, походов, экспедиций	35	46	34	31	20
Способы и методы психодиагностики	23	36	27	15	14
Способы и методы психокоррекции	24	35	27	17	14
Владение иностранным языком	27	26	30	24	40
Организация и проведение научных конференций	18	23	16	17	9

Профессионалы чаще всех подчеркивают сугубую важность широкого набора методических компетенций. В наборе их предпочтений просматривается потребность профессионалов в привлечении научных методов организации, анализа и проектирования методической работы (табл. 3). Знатоки несколько реже профессионалов говорят о необходимости тех или иных компетенций, однако они чаще всех говорят об их полезности. Чаще, чем в среднем по выборке, они отмечают необходимость двух навыков: умения организовывать внеурочную деятельность по предметной области и умения анализировать эффективность учебно-методической деятельности. Дилетанты дают немного пониженный, по сравнению с выборкой, уровень необходимости различных компетенций, а профаны – заметно реже других говорят о необходимости методических компетенций.

Достаточно ярко проявляет себя тенденция: по мере понижения уровня запроса на учебно-методические знания и навыки наблюдается падение интереса к собственно методической деятельности и рост интереса к владению компьютером.

Логика подхода учителей из разных групп находит свое продолжение (и уточнение) в оценке ненужных компетенций в работе учителя. Так, учителя с высоким уровнем запроса реже упоминают такого рода избыточные компетенции. Характерно, что реже всех они отмечают, в частности, и ненужность умения организовывать веб-конференции. Эту группу педагогов интересует всё и практически все компетенции они считают важными и нужными.

Низкий запрос на методические навыки и знания характеризует невысокий профессионализм учителя: имея сравнительно слабую подготовку в предметной области и в сфере педагогических дисциплин, они считают ненужными усилия по повышению своего педагогического мастерства.

Полученная в исследовании типология учителей показывает не только разницу в их подходах к содержанию учительского труда, но и готовность совершенствоваться в избранной профессиональной области или покинуть её.

Профессионалы – наиболее компетентная и развивающаяся группа учителей, это ядро, формирующее вокруг себя профессиональное пространство сохранения ценных черт российской школы и развития системы образования в соответствии с требованиями времени.

Знатоки отмечают ненужность для учителя основных знаний и навыков в области педагогических компетенций и ориентируются не на эффективную педагогическую деятельность, а на собственное профессиональное совершенствование, на широкий рынок труда и могут удовлетворить запросы различных работодателей за пределами системы образования.

Дилетанты по уровню своей квалификации еще не вполне соответствуют званию учителя, однако они знают об этом, и многие из них имеют намерение достигнуть необходимого уровня профессионализма на педагогическом поприще. Это благодатная и перспективная группа учителей в деятельности института развития образования.

Профаны – люди в школе случайные и многие из них временно пребывают в недрах системы образования. Как и знатоки, они нацелены на рынок труда, но профаны, не только не обладают компетенцией, но и не намерены в ближайшее время пополнять свои знания в какой-либо области.

Литература

1. Иудин А.А., Овсянников А.А. Оценка социальных рисков и последствий реализации проекта "Стратегия России – образование" // Народонаселение, 2001, № 1. С. 29-42.
2. Иудин А.А., Овсянников А.А. Оценка социальных рисков и последствий реализации проекта "Стратегия России – образование" // Народонаселение, 2001, № 2. С. 29-44.
3. Профессиональный стандарт педагога / http://sovet-edu.ru/documents/ 10179/32102/ Профессиональный стандарт педагога.

СТУДЕНТЫ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА: САМООЦЕНКИ ЛИЧНОСТНОГО КАПИТАЛА И ОЖИДАНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

А.Ю. Мягков

Ивановский государственный энергетический университет

На материалах социологического исследования рассматривается проблема соответствия личностного и профессионального потенциала выпускников технического вуза современным требованиям отечественного рынка труда.

This paper, based on sociological research addresses the problem of matching personal and professional potential of the technical university graduates to modern requirements of the domestic labor market.

Ключевые слова: рынок труда, профессиональные качества специалиста, выпускники вузов, работодатели, личностный капитал, «транспрофессионалы».

Key words: labor market, professional-quality specialist, graduates, employers, personal capital, «transprofessionals».

Одним из факторов успешной профессиональной адаптации выпускника вуза является соответствие уровня и характера его профессиональной подготовки, а также его личных качеств требованиям, предъявляемым будущей профессией и работодателями. Между тем многие исследователи отмечают сегодня сильное рассогласование в системе взаимных ожиданий этих субъектов российского рынка труда [1, с. 43]. В нынешних условиях руководители производства требуют от поступающих на работу специалистов несколько иных качеств, нежели те, которыми они реально обладают и которые сформировались в период их вузовского обучения. Современный рынок труда все больше начинает испытывать потребность в «транспрофессионалах» [2], готовых «за счет своего мышления и способов организации деятельности работать в различных профессиональных средах» [1, с. 38].

Для изучения данной проблемы в октябре-ноябре 2011 г. кафедрой социологии Ивановского государственного энергетического университета было предпринято специальное исследование среди студентов I, III и V курсов всех факультетов очной формы обучения ИГЭУ (руководитель – профессор А.Ю. Мягков). Всего в общей сложности методом индивидуального очного анкетирования, проводившегося по месту учебы респондентов, было опрошено 527 чел. Из них – 180 студентов-первокурсников, 176 студентов третьих курсов и 171 студент пятых курсов.

В ходе исследования мы попытались выяснить, какими качествами, по их собственному мнению, обладают сами студенты, какие из них необходимы для их будущей работы и профессии и в какой мере эти качества востребованы сегодня потенциальными работодателями.

Как свидетельствуют полученные результаты, будущие специалисты готовы *предъявить рынку труда,* в первую очередь, не практические навыки работы по профессии и даже не теоретические знания, полученные в вузе, а свои личные качества – работоспособность (56,7%), коммуникабельность (53,8%), организованность и дисциплинированность (43,3%) (табл. 1).

Ранжирование собственных характеристик варьирует у студентов разных курсов. Так, третьекурсники и пятикурсники выше, чем студенты первого курса, оценивают свои теоретические знания, организованность и дисциплинированность, способность к самосовершенствованию и быстрому обучению. Вместе с тем первокурсники, в отличие от старших товарищей, в качестве своих наиболее сильных конкурентных преимуществ назвали коммуникабельность,

нацеленность на результат, умение работать в команде, креативность, организаторские способности, любовь к профессии и преданность своему делу.

В то же время набор качеств, *необходимых для успешной работы*, представляется респондентам весьма отличающимся от их самопредставлений. Обнаруживается определенный диссонанс личностного потенциала и требований внешней среды. Для успеха в профессии, по мнению студентов выпускных курсов, необходимы прежде всего прочные теоретические знания (59,9%) и практические навыки работы по специальности (50,9%). Но именно эти качества, судя по их самооценкам, присущи лишь немногим из числа опрошенных – 32,7% и 15,8% всех пятикурсников, соответственно (табл. 1).

Таблица 1

Соответствие личностного потенциала (имеющихся качеств) студентов V курса ИГЭУ и требований внешней среды, %

Качества	Есть у студентов		Нужны для работы		Ценятся работодателями	
	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг
Умение общаться с людьми	53,8	2	41,9	4	36,5	7
Теоретические знания	32,7	8	59,9	1	37,6	6
Организованность, дисциплинированность	43,3	3–4	38,9	6–7	58,2	2
Работоспособность, усидчивость	56,7	1	46,1	3	59,4	1
Уверенность в себе	36,3	7	25,7	10	24,7	9
Способность к самосовершенствованию, переобучению	43,3	3–4	38,9	6–7	43,5	4
Креативность, творческие способности	18,1	13	9,6	15	12,9	14
Нацеленность на результат	38,0	5	39,5	5	42,4	5
Инициативность, самостоятельность	17,5	14	13,8	13	14,1	12
Эрудиция, широкий кругозор	22,2	10	13,2	14	13,5	13
Практические навыки работы по профессии	15,8	15	50,9	2	44,7	3
Организаторские способности	19,9	12	18,6	12	7,1	17
Способность быстро принимать решения	21,1	11	36,5	8	18,8	10–11
Любовь к профессии, преданность делу	9,4	16	9,0	16	10,6	15
Исполнительность	25,7	9	22,2	11	31,8	8
Умение работать в коллективе, в команде	37,4	6	31,7	9	18,8	10–11
Лояльность, преданность компании	8,2	17	1,8	17	9,4	16

Исследование показало также, что студенты старших курсов на более высокие позиции по значимости для успешной профессиональной деятельности, чем первокурсники, ставят такое качеств, как способность к переобучению и самосовершенствованию (38,9%). У пятикурсников коммуникативные навыки, умение общаться оказались на четвертой строчке в рейтинге значимости (41,9%), в то время как у студентов I и III курсов эти качества занимают шестую и седьмую позиции, соответственно. А вот любовь своему делу и преданность профессии к окончанию вуза становятся качествами, совершенно не значимыми для студентов и опускаются на 16 место в списке профессиональных ценностей (с 11-го и 12-го на первом и третьем курсах).

Ранжирование качеств, которые, по мнению студентов, *наиболее востребованы работодателями*, весьма существенно отличается от предыдущего распределения. Так, работодатели, с точки зрения опрошенных, предъявляют высокие требования к работоспособности работника (59,4%), его организованности, дисциплинированности (58,2%) и практическим навыкам работы по профессии (44,7%). Между тем необходимые для успешной профессиональной деятельности теоретические знания руководителями производства, по их мнению, востребованы явно недостаточно (37,6%). Остается недооцененным и еще одно из самых сильных качеств будущих специалистов – умение общаться с людьми. Не ценятся на рынке труда, как считают студенты, инициативность и самостоятельность (14,1%), эрудиция и широкий кругозор (13,5%), креативность, творческие способности работников (12,9%), их лояльность компании (9,4%) и организаторские способности (7,1%). И это еще одно свидетельство заметного рассогласования между профессиональным капиталом выпускников вузов и требованиями рынка труда к их будущей работе.

Студенты разных курсов различаются в своих оценках востребованности работодателями ряда качеств и характеристик сотрудников. Так, например, дисциплинированность и организованность, с точки зрения третьекурсников, располагается лишь на 6 месте по востребованности (37%). Первокурсники и пятикурсники считают эти качества более значимыми и ставят их на 3-е место с 46,4% голосов и на 2-е место (58,2%), соответственно. Первокурсники склонны переоценивать (по сравнению с остальными опрошенными) важность для руководителей коммуникативных навыков подчиненных. Вместе с тем они явно недооценивают такие качества и характеристики, как способность к самосовершенствованию, быстрому обучению и переобучению, а также роль теоретических знаний для будущего специалиста.

Вместе с тем следует заметить, что описанные выше массовые представления о требованиях и запросах работодателей весьма субъективны и являются

результатом идеализации отечественного рынка труда. Судя по результатам исследования, проведенного Е.М. Авраамовой и Ю.Б. Верпаховской, руководители компаний и работники кадровых служб при наборе новых сотрудников руководствуются следующими критериями: опыт работы (86,6%), наличие диплома о высшем образовании (80,4%) и наличие нужных связей (70,5%), в то время как профессиональные знания и трудовые навыки отодвигаются на второй план (60,4%). «В идеале, – отмечают авторы исследования, – нанимаемый работник – это дипломированный специалист с некоторым опытом работы и нужными связями. На момент приема его рабочие качества имеют второстепенное значение…» [1, с. 39].

Результаты нашего исследования, с одной стороны, свидетельствуют о серьезных и глубоких деформациях современного рынка труда в России, а с другой – диктуют настоятельную необходимость внесения существенных коррективов в ныне существующую систему вузовской профессиональной подготовки будущих специалистов.

Литература

1. Авраамова Е.М. Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социол. исслед. 2006. № 4. С. 37–46.
2. Perkin G. The Rise of Professional Society: Britain since 1880. Rev. ed. L.: Routledge, 2002.

РАБОТА РОДИТЕЛЕЙ, ЗАБОТА И ВОСПИТАНИЕ РЕБЕНКА

В. Пестшински
ВССЭ, г Гданьск, Польша

Нравственные и экономические перемены принудили современное общество включить в процесс воспитания действия, которые будут способствовать привитию мальчикам и девочкам компетенции и способностей, необходимых как для исполнения роли отца, матери, так и работника, предпринимателя, общественного деятеля.

Moral and economic changes have forced modern societies to include interactions helping to. equip boys and girls in both the competence and skills useful in playing the role of a father, mother, as well as an employee, entrepreneur or a social activist in the educational process.

Ключевые слова: семья, работа, забота, воспитание
Keywords: family, work, health, education

В современной семье все чаще стираются роль матери и отца. Не удивляют ситуации в семье, когда отец перепеленывает грудного ребенка, стирает его вещи, а когда ребенок идет на школьный праздник – гладит его праздничный костюм. С другой стороны, во дворе можем встретить мать, которая бежит за детским велосипедом или играет в футбол со своим потомством. Это очевидная предпосылка универсализма в воспитании ребенка. Есть ли на самом деле о чем беспокоиться внимательному наблюдателю этой ситуации? И да, и нет. Да, потому, что таким образом у ребенка могут появиться проблемы с пониманием, какие задачи и поведение подходят его полу. Нет, поскольку у родителя появляется больше компетенций и способностей, и он таким образом становится более привлекательным для ребенка. Одновременно существует угроза, что контакты с другим родителем станут менее привлекательны, поскольку данное поведение, которое могло стать скрепляющим, становится доступным без ожидания, например, данное развлечение. Универсальное поведение родителей способствует беспрепятственной замене в исполнении роли опекуна и воспитателя. Мать, которая уверена, что отец справится с уходом за ребенком, сможет выйти из дома (сохраняя психический комфорт), чтобы исполнить важные для семьи и себя задачи. Да, поскольку существует угроза в виде отсутствия связи матери с ребенком на основе ограничения взаимоотношений (в первую очередь, по количеству, во вторую, по качеству). Причиной такой положенияможе являться слишком большая эмоциональная нагрузка на женщину, внутренний разрыв между выполнением задач, какие ставит работодатель, и теми, которые связаны с правильным функционированием семьи. Нет, поскольку универсализм воспитательной роли родителей по отношению к ребенку делает его более счастливым и является доказательством, что родители уважают друг друга и поэтому не соперничают. Оценка воздействия воспитания и опеки родителей является ключом к диагнозу качества супружеской и семейной жизни. Качество супружества и семьи основано на взаимоуважении, одобрении, взаимопонимании и взаимодействии. Соперничество, конкуренция или сложные отношения являются причиной проблемной связи с ребенком. [1-3]

Семейное воспитание может быть намеренным или ненамеренным. Каждая пара создает свою модель воспитательного воздействия, которая направлена на создание определенных черт характера у ребенка. Определение концепции воспитания является обязательством и привилегией родителей. Однако они

должны избегать ошибок в воспитании. Steede [4] отметил следующие ошибки в воспитании:

1. Передача ребенку неправильных убеждений, например:

а) все надо делать идеально,

б) если у меня нет достижений, я ничего не стою,

в) негативные чувства – это плохие чувства,

г) ребенок должен нравиться всем,

д) мне не разрешено делать ошибки и просить помощи.

2. Воздействие посредством своего поведения на появление отрицательной реакции у детей.

3. Несоблюдение принципа последовательности в процессе воспитания.

4. Если родитель является авторитарным, обвиняющим, пренебрежительным.

5. Принятие на себя ответственности за решение проблем ребенка.

6. Четкое распределение членов семьи на родителей и детей.

7. Применение строгой дисциплины в воспитании.

8. Игнорирование нужд и проблем ребенка.

9. Подавление в ребенке его детской радости и любопытства.

10. Отсутствие сходства словесных заявлений и действий родителя.

Родители отвечают за эмоциональное, познавательное, нравственное, религиозное, физическое, психосексуальное и личное развитие ребенка. Они не должны оставлять в стороне ни одной сферы жизни ребенка. Все аспекты одинаково важны. Человек является очень сложным существом. Каждая его часть зависит от остальных и одновременно обогащает и укрепляет их. Бывают у ребенка расстройства эмоциональной жизни. Тогда родители отвечают за восстановление правильной коммуникации с окружающей средой [5]. Эмоциональное расстройство может совпадать с травматическими переживаниями на сексуальной почве [6].

Работа в жизни личности и семьи.

Современные семьи, чтобы обеспечить себе материальный быт, вынуждены получать финансовые средства как минимум из двух источников – это работа отца и матери. Бывает, что отец работает одновременно на двух работах или семья поддерживается материально другими ее членами.

Такая ситуация является большим вызовом для семьи. Распределение домашних обязанностей становится очень сложным. В такой обстановке сложно получать удовлетворение одновременно от исполнения роли отца/матери и работника. Дети ощущают расстройство личной и семейной жизни. На пути, целью которого является достижение истины, они не могут рассчитываться на

помощь „занятых” родителей и часто у них появляются конфликты – и внутренние, и с членами общества [7].

Не в лучшем психофизическом положении находятся семьи, перед которыми стоит проблема безработицы. Она влияет разрушительно на семью, вызывает часто внутренние конфликты, недоразумения, причиной которых является невозможность удовлетворить основные потребности семьи [8].

Оптимальной моделью профессиональной занятости родителей, с точки зрения нужд ребенка, может быть образец, основанный на следующих принципах:

а) родитель не должен работать больше, чем на одной работе;

б) в семье, где воспитываются маленькие дети, мать должна работать неполный рабочий день;

в) работа родителей должна совпадать с их интересами и компетенциями (удовлетворение от исполняемой работы влияет на положительные отношения в семье) [9].

Итоги:

1. Современные родители должны принять ответственность за домашние и профессиональные обязанности.

2. Универсализм родительского воздействия на ребенка может стать для него положительным при условии, что родители будут четко отождествляться со своим полом.

3. Все время родители (помимо поддержки многих воспитательских учреждений) несут ответственность за воспитание своих детей.

4. Родителям нельзя забывать, что ребенок, как и каждый взрослый человек, функционирует в разных сферах жизни, которые надо поддерживать.

Литература

1. Braun – Gałkowska M., (2003), Psychoprofilaktyka życia rodzinnego, [в:] Janicka I., Rostowska T. (ред.), Psychologia w służbie rodziny, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2003.
2. Brizendine L., Mózg kobiety, VM GROUP, Gdańsk 2006.
3. Witczak J., Ojcostwo bez tajemnic, IWZZ, Warszawa 1987.
1. 4 Steede K. (2003), 10 błędów popełnianych przez dobrych rodziców, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk
4. Kozłowska A., (2005), Zaburzenia życia uczuciowego dziecka problemem rodziny, Żak, Warszawa.
5. Glaser D., Frosh S. (1995), Dziecko seksualnie wykorzystywane, PZWL, Warszawa.

6. Jędrzejko M., (2013), Młodzież w zaburzonym świecie, Warszawa – Dąbrowa Górnicza.
7. Markocki Z., (2004), Bezrobocie jako czynnik dezorganizacji życia społecznego i rodzinnego, (w:) Cudak H., (red.), Rocznik Pedagogiki Rodziny, Tom VII, Piotrków Trybunalski.
8. Derbis R., Bańka A. (1998), Poczucie jakości życia a swoboda działania i odpowiedzialność SPA, Poznań.

МОЛОДЕЖЬ – ОСНОВНОЙ СУБЪЕКТ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Т.К. Ростовская
Московский государственный университет им. М.А. Шолохова

Рассматривая молодежь как субъект трудовой миграции, анализируя различные подходы к определению молодежи на национальном и международном уровнях, автор определяет трудоспособный возрастной период молодых мигрантов.

Особое внимание уделяется урегулированию имеющихся проблем, связанных с миграционными процессами в стране, а также проведению эффективной государственной миграционной политики, направленной в первую очередь на решение задач обеспечения национальнальной безопасности и национальных интересов Российской Федерации.

Considering the youth as the labour migration subject and analyzing different approaches to the youth definition on a national or international level, the author determines the young migrants working age period.

The article emphasizes the settlement of the country migration processes problems and the realization of the effective state migration policy, first of all directed to solving the problems of the Russian Federation national interests and security provision.

Ключевые слова: молодежь, миграционные процессы, молодые мигранты, трудовая миграция, российский рынок труда, государственная миграционная политика

Key words: youth, migration processes, young migrants, labour migration, Russian labour-market, state migration policy

Молодежь, способная воспроизводить материальные и интеллектуальные ресурсы в современном обществе, является объектом национально-государственных интересов.

В условиях глобализации и вынужденного притока мигрантов в Россию необходимо проводить государственную молодежную политику, направленную на:

- развитие российской культуры, духовности и укрепления межнациональных и межконфессиональных отношений в молодежной среде;

- адаптацию и интеграцию молодых мигрантов в единое экономическое, политическое и социокультурное пространство.

Это требует от всех участников процесса социального становления молодых мигрантов, разработки и последовательной реализации общенациональных подходов, ориентированных на прямое вовлечение молодых мигрантов в российское общество.

Рассматривая молодежь как основной субъект трудовой миграции, необходимо прежде всего определиться с возрастными характеристиками молодежи как на национальном, так и международном уровнях.

На национальном уровне, согласно Постановлению Верховного Совета РФ от 3 июня 1993 г. № 5090-1 «Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации», распоряжению Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 1760-р «Об утверждении Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации», к категории молодежи в России относятся граждане России от 14 до 30 лет [1].

На международном уровне возраст молодежи существенно различается.

Организация Объединённых Наций при разработке статистических данных определяет молодежь как группу людей в возрасте от 15 до 24 лет;

Европейские страны используют разные концепции и подходы – в Англии и Нидерландах молодежь не выделяется в особую группу, а объединяется вместе с детьми в возрастных рамках 0 – 25 лет, в Германии работа с молодежью – социально-демографической группой в возрасте 14-27 лет, в Швеции к молодежи относятся люди от 13 до 25 лет, в то время как Закон о молодежи Финляндии относит к этой категории всех людей до 29 лет.

В государствах-участниках Содружества Независимых Государств (далее – стран СНГ), странах Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС) также существуют различия, при определении возрастных рамок категории «молодежь» возраст варьирует от 14 до 31 года. В Республике Беларусь возрастной ценз молодежи установлен до 31 года, в Республике Казахстан молодежная политика реализуется в отношении молодежи в возрасте от 14 до 29 лет, в Кыргызстане к категории молодежи относят лиц в возрасте 14 до 28 лет [2, с. 196-205].

Таким образом, учитывая разные подходы к определению молодежи на общемировом уровне, целесообразно было бы рассматривать молодежь как

субъект трудовой миграции в трудоспособный возрастной период – от 18 до 30 лет. Именно молодежь трудоспособного возраста (от 20 до 24 лет), согласно оценкам, приведенным Р. Эренбергом и Р. Смитом, ежегодно выезжает за границу с целью найти временную или постоянную работу. [3, с. 550].

Процесс перемещения людей на достаточно большое расстояние и достаточно длительный срок в международной экономике принято называть внешней или международной (глобальной) миграцией. Глобализация международной миграции является одной из главных тенденций в развитии современного многополярного мира. Таким образом, миграция – коллективные действия людей, выражающиеся в перемещении с места на место через границы тех или иных территорий с переменой места жительства навсегда или на более или менее длительное время [4, с. 231].

Необходимость привлечения в Россию трудовых мигрантов связана прежде всего с демографическим прогнозированием сокращения численности российской молодежи: 2005 г. – 39,5 млн. человек, 2010 г. – 36,6, 2012 – 35,2 млн. человек, 2015 – 31,7 млн. человек. Согласно прогнозируемым данным к 2025 г. общая численность молодежи сократится до 25 млн. человек (рис. 1) [5, с. 85.].

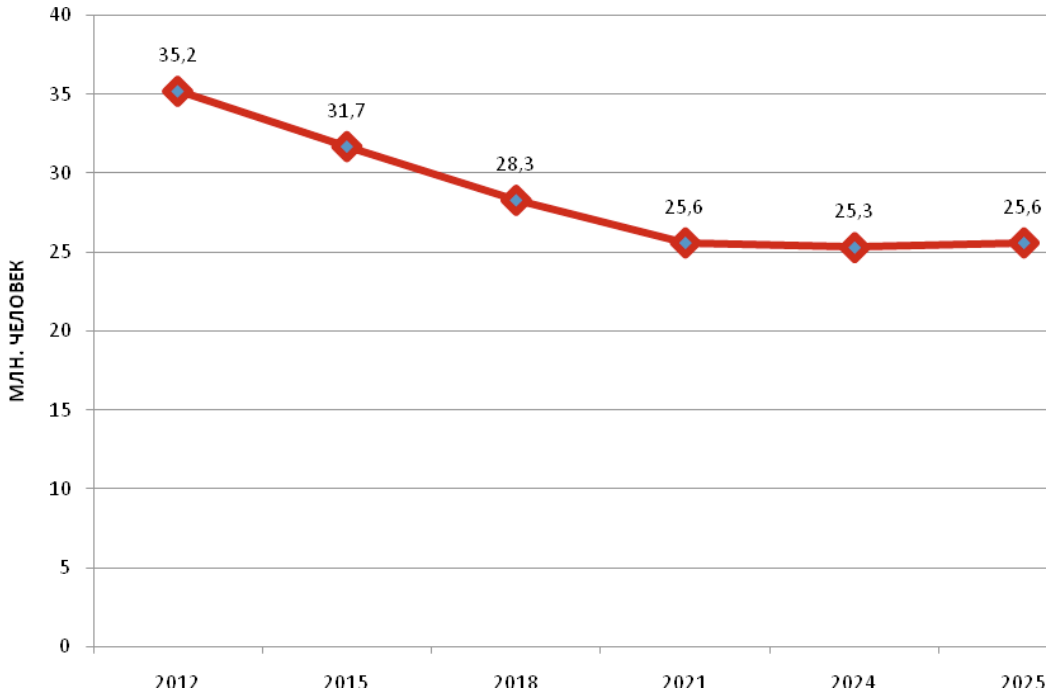


Рис.1. Численность молодежи 14-30 лет в Российской Федерации в 2012-2025 гг. (млн человек)

Процесс привлечения трудовых мигрантов в Россию связаны с состоянием национального рынка труда, который определяют два основных компонента

– предложение рабочей силы и спрос на рабочую силу [6, с. 15]. В настоящее время российский рынок труда ориентирован в первую очередь на рабочих и занятых физическим трудом: острая нехватка кадров наблюдается в квалифицированных рабочих специальностях, а также среди рабочих по профессиям с большим количеством непривлекательных и тяжелых видов работ.

Отметим, что отечественный рынок труда остается привлекательным, прежде всего, для молодых мигрантов из стран СНГ (общность менталитета, языковые, культурно-нравственные ценности).

Согласно официальной статистике (табл. 1) [1]:

- наблюдается рост молодых иммигрантов: в 2011 г. – 135 тысяч человек, в 2012 г. – почти 158 тысяч человек

- наибольшее количество молодых иммигрантов прибыло из Узбекистана (34093 человек), Таджикистана (16261 человек) и Украины (10267 человек).

Таблица 1

Данные о динамике иммиграционного потока молодежи за 2011-2012 гг.

	Иммигранты (число прибывших)	
	2011	2012
Всего мигрантов	**135045**	**157824**
в том числе: **Граждане России**	**47812**	**40795**
из них имеют второе гражданство:	756	617
Иностранные граждане	**83521**	**113966**
из них по странам гражданства: **Страны СНГ – всего**	**73178**	**100656**
Азербайджан	6973	7283
Армения	8141	8891
Беларусь	1560	4017
Казахстан	3695	8148
Киргизия	2569	5434
Республика Молдова	3504	4280
Таджикистан	13070	16261
Туркменистан	1426	1982
Узбекистан	23513	34093
Украина	8727	10267

Вместе с тем, существует ряд острых проблем, связанных с миграционными процессами в нашей стране.

[1] Официальный Интернет-портала Росстата http:// ww.gks.ru. Дата обращения 16 июля 2014 г.

1. К сожалению, качественный состав молодых мигрантов не отвечает национальным интересам России: большинство мигрантов не имеют профессионального, а порой и общего образования. В результате национальный рынок труда наполнен неквалифицированной рабочей силой, что приводит зачастую к маргинализации населения и снижению качества трудового потенциала страны.

2. Многие молодые люди, имея соответствующее профессиональное образование, работают не по своей специальности, и в этой связи квалифицированный состав трудовых мигрантов оценить достаточно сложно. Тем не менее, можно отметить, что на российском рынке все же сложилась определенная специализация трудовых мигрантов из стран СНГ. Так, например, трудовые мигранты из Узбекистана, Таджикистана и Кыргыстана заняты в жилищно-коммунальном хозяйстве, сфере обслуживания, сельском хозяйстве; мигранты из Белоруссии, Молдавии и Украины работают в строительном бизнесе, транспорте [7, с. 17-18].

3. Следующая проблема связана с неравномерным распределением трудовых мигрантов на территории России. В настоящее время лидирующие позиции занимают:

Центральный федеральный округ (Москва, Московская область) – более 43 % официально оформленных иностранных работников;

Северо-Западный федеральный округ (Санкт-Петербург).

Уральский федеральный округ (Ямало-Ненецкий, Ханты – Мансийский округа) – в основном трудовые мигранты работают в нефтедобывающей промышленности.

В регулировании миграционных процессов важной задачей является создание условий для повышения территориальной мобильности молодых мигрантов [8, с. 26-31].

В связи с обозначенными проблемами, необходимо целенаправленно проводить государственную миграционную политику, направленную на решение задач обеспечения национальной безопасности и защиты национальных интересов Российской Федерации.

Так, в соответствии с Концепцией государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г., утвержденной в 2012 г. Президентом Российской Федерации, необходимо:

проводить в первую очередь государственную политику по привлечению молодых мигрантов – иностранных работников по приоритетным профессионально-квалификационным группам в соответствии с потребностями российской экономики через разработку и внедрение программ организованного приема востребованных экономикой молодых трудовых мигрантов;

создать экономические и социальные условия и механизмы для привлечения на долгосрочной основе востребованных экономикой высококвалифицированных и квалифицированных специалистов разного профиля в регионы с нехваткой населения и дефицитом рабочей силы, особенно в восточные территории страны (Сибирь, Дальний Восток);

создать единую информационную базу данных молодых трудовых мигрантов, систематизировать учет миграционного движения молодежи.

И в заключении необходимо отметить, что миграция является необходимым ресурсом для развития страны, а также важным и многогранным явлением в современном социуме. В этой связи важными элементами государственной миграционной политики является создание на федеральном и региональном уровнях условий для адаптации и интеграции мигрантов в российское общество: развитие системы социальных служб в целях оказания правовой, консультативной, справочной услуг молодым мигрантам; систематическое проведение просветительской работы с молодыми мигрантами по вопросам соблюдения законодательства Российской Федерации, изучения русского языка и русской литературы, знакомства с традициями и обычаями многонациональной России; привлечение внимания СМИ к проблемам гуманизации отношений, межкультурного и межконфесиионального диалога по развитию взаимной толерантности между молодыми мигрантами и местной молодежью.

Литература

1. Ростовская Т.К. Социальные подходы к установлению правового статуса молодежи и категорий молодежи // Вестник ННГУ. Серия Социальные науки № 3, 2014 г.
2. Ростовская Т.К. К вопросу о законодательных основах государственной молодежной политики в современной России. Ежегодник российского образовательного законодательства. Том 8. 2013.
3. Колосницына М.Г., Суворова И.К. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования. Экономический журнал ВШЭ № 4, 2005.
4. Народонаселение Энциклопедический словарь.; Под ред. Г.Г. Меликьян — М.: Большая российская энциклопедия, 1994.
5. Молодежь России 2000-2025: развитие человеческого капитала. М., 2013. 187 с.
6. Рынок труда и занятость населения в начале XXI в.: Европа, Польша, Россия / Под ред. проф. И.А. Родионовой. М.: Экономинформ, 2013.

7. Ткаченко М.Ф. Потенциал спроса и предложения мигрантов из Центральной Азии на российском рынке труда: Монография. М.: Экон.-информ, 2013. 127 с.
8. Гришанова А.Г., Красинец Е.С. Трудовая миграция и миграционная политика в современном российском обществе // Миграционное право. 2014. №1.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В АСПЕКТЕ ПРИЗНАНИЯ ИНОСТРАННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В.И. Скоробогатова
ФГБНУ «Главэкспертцентр», г. Москва

Рассматриваются особенности трудовой и академической миграции в контексте глобальных процессов. Особое внимание уделяется регулированию трудовой миграции в аспекте признания иностранного образования.

Автором подробно представлен анализ динамики признания в России иностранного образования за первое полугодие 2014 г.

The paper addresses the labour and academic migration in the aspect of global processes. Particular emphasis has been placed on the labour migration regulation in the context of foreign education recognition.

The author presents a detailed analysis of the dynamics of the foreign education recognition in Russia for the first half a year of 2014.

Ключевые слова: глобальные процессы, глобализация, миграция, трудовая миграция, образовательная миграция, признание иностранного образования и (или) иностранной квалификации.

Key words: global processes, globalization, migration, labour migration, foreign education and (or) foreign qualification recognition.

В мировом сообществе особое значение приобретают глобальные процессы, связанные с интенсивным перемещением людей, что безусловно способствует развитию социальных связей и углублению взаимодействия между странами.

Рассматривая процесс глобализации, британский социолог Э. Гидденс указывает, что все участники данного процесса – организации, сообщества, целые нации, отдельные представители рода человеческого живут в «одном мире», а значит становятся все более взаимосвязанными [1].

В условиях глобализации объемы трудовой и академической миграции существенно возрастают. По данным ООН, если в 2000 г. в мире насчитывалось 175 млн. мигрантов, то в 2005 г. – 200 млн., а по прогнозам Международной организации по миграции, в 2050 г. в мире будет около 230 млн. мигрантов [2, с. 273].

В настоящее время отечественный рынок остается привлекательным прежде всего для трудовых мигрантов из стран – бывших республик СССР. Безусловно, это связано с общностью менталитета, культурно-нравственных, языковых ценностей, а также открытости границ и емкости российского рынка труда.

Следует согласиться с Н.В. Зубаревич, которая считает, что два основных компонента – предложение рабочей силы и спрос на рабочую силу – определяют современное состояние национального рынка труда и при характеристике данных компонентов необходимо прежде всего знать численность активного населения с указанием возрастного ценза, уровня образования и квалификации [3].

В этой связи особый интерес представляет регулирование трудовой миграции в аспекте признания иностранного образования в Российской Федерации. На это указывает действующее законодательство в области государственной миграционной политики, направленное в первую очередь на:

разрешение проблем, препятствующих эффективному регулированию миграции и снижению социокультурных, экономических и политических рисков, связанных с притоком мигрантов [4];

определение правового положения иностранных граждан в Российской Федерации, а также регулирование вопросов, возникающих с пребыванием (проживанием) иностранных граждан в Российской Федерации и осуществлением ими на территории Российской Федерации трудовой, предпринимательской и иной деятельности [5];

совершенствование механизма определения потребности Российской Федерации в иностранных работниках, привлечения и использования иностранных работников [6].

Необходимо подчеркнуть, что одним из поручений Президента России по реализации Послания Федеральному Собранию Российской Федерации от 12 декабря 2013 г. стала разработка законодательных мер, направленных на предоставление юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям права привлекать к трудовой деятельности иностранных граждан, въезжающих в Российскую Федерацию в безвизовом порядке, предусмотрев ограничение действия патента на осуществление трудовой деятельности территорией одного субъекта Российской Федерации и предоставление субъекту Российской Федерации полномочий по изменению размера соответствующего фиксированного платежа [7]. Такое заявление указывает на последовательность действий в ми-

грационном законодательстве России, которые направлены в том числе и на решение проблем самих мигрантов.

В частности, отметим, что для решения языковой проблемы – низкого уровня владения русским языком или незнанием его вообще, были внесены изменения в действующее российское законодательство, согласно которым мигранты в обязательном порядке проходят государственный тест на знание русского языка [8].

В качестве инструмента укрепления интеллектуального влияния России на мировом уровне Президент России В.В. Путин обозначил увеличение экспорта качественных образовательных услуг. Для решения данной задачи в 2014 г. была предоставлена возможность сдачи Единого Государственного Экзамена (далее – ЕГЭ) иностранным гражданам из государств – бывших республик СССР. По данным Рособрнадзора, общее количество заявлений для сдачи ЕГЭ в текущем году составило 1136.

Таким образом, можно утверждать, что в настоящее время созданы условия иностранным гражданам – талантливым молодым людям поступать в российские образовательные организации высшего образования.

В условиях глобализации образовательная миграция показательно демонстрирует основные тенденции квалифицированного рынка труда. В этой связи необходимо обратить внимание на признание в Российской Федерации иностранного образования и (или) иностранной квалификации.

В соответствии с законодательством в Российской Федерации автоматически признается иностранное образование и (или) иностранная квалификация, подпадающие под действие международных договоров о взаимном признании [9], а также полученные в наиболее авторитетных иностранных образовательных организациях высшего образования, перечень которых устанавливается Правительством Российской Федерации [10]. В иных случаях признание иностранного образования и (или) иностранной квалификации осуществляется Рособрнадзором на основе экспертизы, проводимой Федеральным государственным бюджетным научным учреждением «Главный государственный экспертный центр оценки образования» (далее – Главэкспертцентр). Право осуществлять в установленном порядке признание иностранного образования и (или) иностранной квалификации также предоставлено образовательным организациям, самостоятельно утверждающим образовательные стандарты по всем уровням высшего образования.

Признание иностранного образования и (или) иностранной квалификации производится с учетом целевых установок иностранных граждан, обращающихся в Главэкспертцентр: академическое признание – продолжение обучения в российских вузах; профессиональное признание – трудоустройство и подтверждение своего образования и квалификации.

Соответственно, признание иностранного образования и (или) иностранной квалификации дает возможность человеку получить доступ к своей профессии на рынке труда, получить или продолжить образование на новом уровне. А это в свою очередь становится основой его успешной интеграции в российское общество (многие трудовые и учебные мигранты имеют планы на длительное пребывание и проживание в стране). При этом отметим, что среди мигрантов в Россию велика доля молодых людей с высоким уровнем образования.

Так, по данным Главэкспертцентра в 2013 г. заявителям было выдано 10,6 тыс. свидетельств о признании иностранного образовании и (или) иностранной квалификации. Из них 40% составляют свидетельства о признании высшего профессионального образования, при этом среди мигрантов-обладателей дипломов о высшем профессиональном образовании лидирующие позиции занимают:

на уровне бакалавриата – специалисты в области информатики – 10,2%; экономики – 9,6%; химии, химической технологии и биотехнологии – 7%; на уровне специалитета – специалисты с медицинским образованием (лечебное дело – 25,8%; стоматология – 11%; педиатрия – 10,8%);

на уровне магистратуры – специалисты в области менеджмента – 16,5%; экономики – 9,7%; филологии – 6,3%.

В 2014 г. только за первое полугодие уже подготовлено около 10 тысяч экспертных заключений о признании в Российской Федерации иностранного образования и (или) иностранной квалификации. При этом отметим, что максимальное количество заключений подготовлено в июне – 3386, что очевидно было связано с притоком абитуриентов из зарубежных стран в российские вузы (табл. 1).

Таблица 1

Динамика признания иностранного образования и (или) иностранной квалификации Главэкспертцентром за первое полугодие 2014 г. по уровням образования, единиц

Период	Количество заявителей, у которых признаны иностранное образование и (или) иностранная квалификация	Уровень образования			
		Среднее общее	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Высшее
Январь	414	180	0	78	156
Февраль	1.680	707	3	346	624
Март	1.326	665	1	255	405
Апрель	2.372	1.244	0	396	732
Май	417	257	0	73	87
Июнь	3.386	1.674	0	722	990
Итого	**9.595**	**4.727**	**4**	**1870**	**2994**

В структуре признанных иностранного образования и (или) иностранной квалификации преобладают документы о среднем общем образовании 4727 единиц (или около 49%), 2994 единицы (около 31%) приходится на долю дипломов о высшем образовании, на долю документов о среднем профессиональном образовании приходится 1870 единиц (около 20%). (рис. 1).

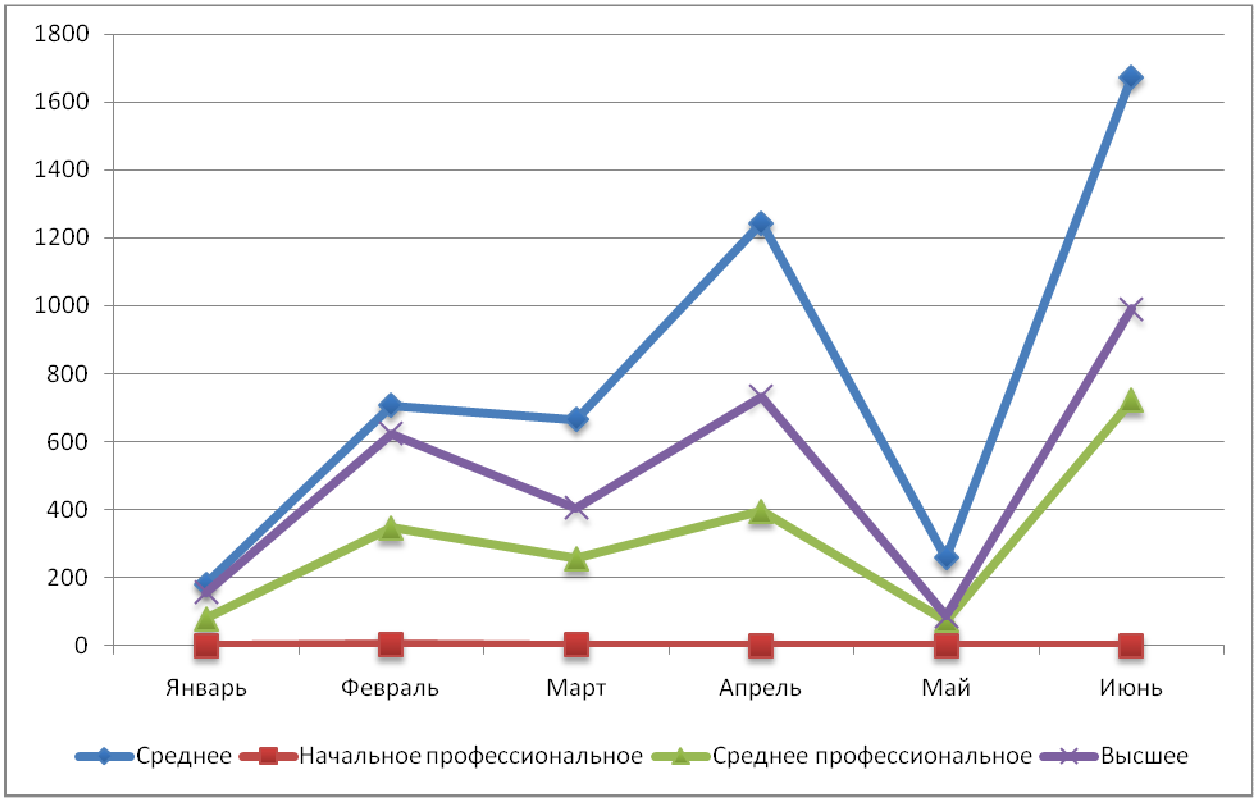


Рис. 1. Динамика признания иностранного образования и (или) иностранной квалификации, подтвержденных экспертным заключением Главэкспертцентра за первое полугодие 2014 г. по уровням образования, единиц

В географическом отношении более 60% всех признанных иностранного образования и (или) иностранной квалификации приходится на страны бывшего СССР, которые по-прежнему остаются основными поставщиками учебных и трудовых мигрантов в Россию. Из них лидирующие позиции по количеству признанного иностранного образования и (или) иностранной квалификации составляют Узбекистан, Казахстан и Украина. Согласно нашим исследованиям, именно эта категория мигрантов имеет наиболее сильные мотивации на проживание и работу в России, существенный потенциал и возможности адаптации на рынке труда и в российское общество, а также, как мы уже отмечали ранее, значительное сходство с населением России с точки зрения культурных и ментальных характеристик.

Третья часть всех признанных иностранного образования и (или) иностранной квалификации приходится на страны Азии – 30%. Это, в первую очередь, Малайзия, Индия, Ирак, Иран и Сирия, что, безусловно, можно связать с политической ситуацией по привлечению молодых мигрантов из Азиатских стран.

Доля других континентов была значительно меньше – Африка (4%), Америка (3%), Европа (3%) (рис. 2).

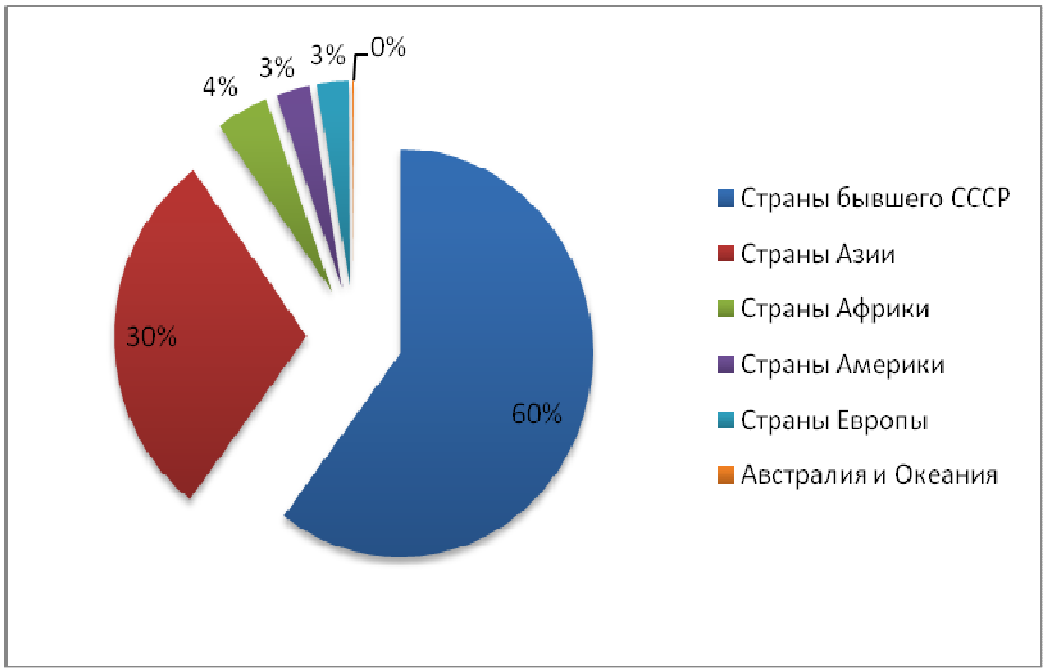


Рис. 2. География признанных иностранного образования и (или) иностранной квалификации, подтвержденных экспертным заключением Главэкспертцентра за первое полугодие 2014 г. по континентам, %

Отметим, что среди европейских стран лидерами по количеству поданных заявлений на признание иностранного образования и (или) иностранной квалификации за истекший период являются Германия, Италия, Великобритания и Франция.

Анализируя данные Главэкспертцентра по признанию иностранного образования и (или) иностранной квалификации за первое полугодие 2014 г., необходимо отметить, что поток желающих признать свое образование из стран СНГ отличается значительным разнообразием, в котором в примерном балансе находятся три категории документов – среднее, среднее профессиональное и высшее образование. Наибольшей долей людей с высшим образованием отличается поток документов из стран Европы – примерно 45% всех заявленных документов о высшем образовании. Наибольшая доля документов о среднем и

минимальная с высшем образованием отмечается из стран Африки, Азии и Америки (рис. 3).

В этой связи отметим активизацию процесса интернационализации образования – международной интеграции в образовательную деятельность.
Это проявляется, в первую очередь, в расширении рынка образовательных услуг и целенаправленной деятельности по привлечению иностранных студентов в российские образовательные организации высшего образования.

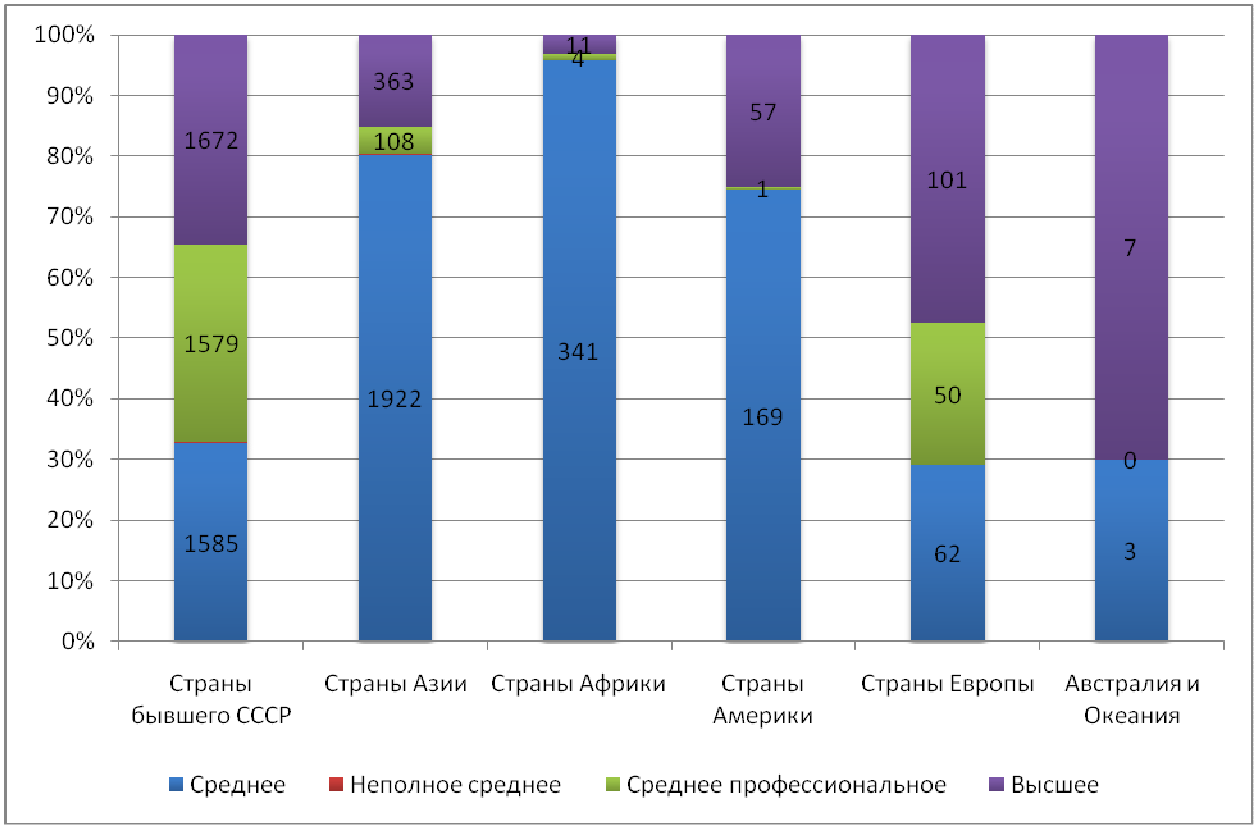


Рис. 3. Структура и география признанных иностранного образования (или) иностранной квалификации, подтвержденных экспертным заключением Главэкспертцентра за первое полугодие 2014 г. по уровням образования и континентам, единиц

Таким образом, можно утверждать, что процесс признания иностранного образования и (или) иностранной квалификации отражает тенденции миграционного взаимодействия между Россией и другими государствами, служит одним из индикаторов успешной адаптации на российском рынке труда иностранных специалистов.

Литература

1. Гидденс Э. Социология / При участии К. Бердсолл: пер. с англ. М.: Едиториал УРСС, 2005.
2. Скоробогатова В.И. Тенденции академической и профессиональной мобильности в аспекте признания иностранного образования и(или) квалификации // Материалы V Международной научной конференции «Трудовая миграция в Российской Федерации: предотвращение трудовой эксплуатации, стимулирование социально-экономического развития, совершенствование регулирования» (23-24 октября 2013 г., Москва, ИСПИ РАН). М.: Эконом-информ, 2013.
3. Рынок труда и занятость населения в начале XXI в.: Европа, Польша, Россия / Под редакцией профессора И.А. Родионовой. М.: Экономинформ, 2013. 230 с.
4. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная Президентом Российской Федерации 13 июня 2012 года.
5. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 21.07.2014)"О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" Собрание законодательства РФ", 29.07.2002, N 30, ст. 3032.
6. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 298 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения" Собрание законодательства РФ", 05.05.2014, N18 (часть I), ст. 2147.
7. Перечень поручений Президента России от 27 декабря 2013 г. №Пр–3086.
8. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 28.12.2013) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 10.01.2014).
9. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 31.12.2012, №53 (ч. 1), ст. 7598.
10. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 19 сентября 2013 г. № 1694-р (ред. от 13.03.2014) «Об утверждении перечня иностранных образовательных организаций, которые выдают документы об образовании и (или) о квалификации, признаваемых в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ", 30.09.2013, N 39, ст. 5007.

ВЫСТУПЛЕНИЯ

ВЗАИМОВЛИЯНИЕ СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ ШКОЛЫ

Д.А. Азерли
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируется влияние отношения в семье на профессиональную деятельность учителей средних школ города Н.Новгорода. При помощи эмпирического исследования становится возможным установить различия во взаимовлиянии семейных отношений на профессиональную деятельность учителей с большим семейным стажем и учителей, чей семейный стаж невелик.

This article analyzes the impact of family relationships on the professional activity of teachers of secondary schools in the city of Nizhny Novgorod. Through empirical study, it is possible to establish differences in the influence of family relationships on the professional activities of teachers with a great family experience and teachers, whose family experience small.

Ключевые слова: школа, учитель, семейные отношения, профессиональная деятельность
Keywords: school, teacher, family relationships, professional activity

Последние несколько лет в России происходят серьезные трансформации состояния общества и сознания людей, которые приводят к изменению как объективных характеристик жизни (например, репродуктивного возраста, положения женщин на рынке труда и т.п.), так и отражения социальной действительности в индивидуальном сознании.

Сейчас на женщину возлагается ответственная роль и в процессе воспитания детей, и достойном содержании быта, а также активное участие в трудовой деятельности общества в целом. Так, в школьных и дошкольных образовательных организациях нечасто можно увидеть учителя мужского пола. В основном воспитание детей как в домашних условиях, так и в образовательных организациях занимаются женщины. Задача педагога в воспитании подрастающего поколения всегда была актуальной для человеческого общества в любую историческую эпоху. Но, обострение проблем социализации детей, их самоопределения в жизни заставляют учителей по-новому взглянуть на организацию воспитательного процесса в широкой образовательной практике. Это же требует хорошей профессиональ-

ной подготовки учителей, понимания ими своей роли и степени влияния в становлении личности, определения своей педагогической позиции в деятельности.

Текст основывается на включенном наблюдении, анкетных опросах, неформализованных интервью учителей средних общеобразовательных школ одного из административных районов города Нижнего Новгорода. Выборку составило 50 преподавателей в возрасте от 25 до 45 лет. Основным критерием подбора респондентов стало наличие высшего образования, семейного и трудового стажа. Все работают в сфере среднего образования по призванию (не по направлению от ВУЗов) и менять работу в ближайшее время не планируют. Первая группа – 19 респондентов состоят в браке от 1 до 3 лет, а вторая – 21 учитель, семейный стаж от 10 до 20 лет.

Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы.

В первую очередь нас интересовали показатели согласованности семейных ценностей учителей с различным семейным стажем.

Для учителей с большим семейным стажем более характерна определенная согласованность представлений о семейных ценностях. В их семьях считают наиболее значимой в семейной жизни общность интересов, потребностей, представлений, жизненных целей мужа и жены. Можно предположить, что они ориентируются на так называемый «партнерский» тип семейных отношений, на единство брачных партнеров. Сфера интимно-сексуальных отношений менее значима в семейной жизни супругов, проживших вместе достаточно долго.

В семьях учителей с меньшим стажем семейной жизни гораздо важнее привлекательный и модный внешний облик (собственный и брачного партнера). Готовность жены вести домашнее хозяйство, следить за своим внешним видом согласуется с ожиданиями мужа иметь привлекательную, модно одетую жену, выполняющую обязанности матери и хозяйки дома. Для семей данных респондентов сфера интимно-сексуальных отношений актуальна и ставится на первый план. На вопрос о карьерной самореализации респонденты утверждают, что профессиональные интересы супругов должны быть реализованы.

По результатам неформализованных интервью можно сделать заключение, что для большинства учителей с большим семейным стажем, соответственно, старших по возрасту относительно другой группы, актуальны такие ценностные ориентации, как профессиональная компетентность. Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области.

В рамках исследования интересовал такой критерий, как стабильность работы (надежная на длительное время). Важность ее выше именно во второй группе, что объясняется невысоким уровнем притязаний и возрастом респондентов. Т.е. данная группа учителей испытывают потребность в уверенности,

защите и возможности прогнозирования на ближайшее время материальных благ. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Напротив, все респонденты первой группы утверждают, что совсем не «держатся» за школу.

И еще одна ценностная ориентация в карьере учителей, которая разительно отличает группу вторую группу от первой, – это интеграция стилей жизни, другими словами, сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.

Для людей из второй группы карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам.

Выбирать и поддерживать определенный стиль и образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры для учителей из первой группы привлекает в любом с случае, даже если она нарушает привычный для них стиль жизни и окружение. Учителя второй группы не исключают возможности жертвовать чем-то одним ради другого.

Так, респонденты старше 33 лет в своем поведении обычно проявляют конформность. У учителей с небольшим семейным стажем и, соответственно, моложе по возрастному цензу учителей с большим семейным стажем преобладают ориентации на то, чтобы делать невозможное – возможным, решать уникальные задачи. Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы “бросать вызов”.

Таким образом, эмпирическое исследование установило различия во взаимовлиянии семейных отношений на профессиональную деятельность у учителей различным семейным стажем.

У учителей с большим семейным стажем общительность или коммуникативность непосредственно влияют на нежелание покидать обжитое местожительство, а согласованность семейных ценностей мужа и жены приводит к сохранению гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой. У всех респондентов из второй группы мужья, по их словам, «давно смирились с таким положением дела» и, если даже активно не поддерживают своих жен-учительниц, то не мешают им и не упрекают их.

У учителей с меньшим семейным стажем согласованность семейных ценностей с партнером может привести к открытию своего дела в будущем, по возможности связанным с предоставлением платных образовательных услуг.

Ролевая адекватность супруга влечет большую вероятность того, что данная пара не будет искать работу, связанную с длительными командировками, и

соответственно, долгими расставаниями. К такому типу семейных взаимоотношений относят себя 12 из 19 респондентов первой группы.

Рассогласованность семейных ценностей, непонимание или непринятие семейных ролей супругами снижает желание доверительного отношения с друзьями, коллегами по работе, родственниками (это 7 человек из первой группы респондентов), а также приводит к тому, что женщины данной группы склонны бросить вызов, который может заключаться в поиске более трудной работы, или желании уйти от семейных проблем, ссор и неурядиц, завалив себя общественным трудом, т.е. реализовывать себя в карьере в ущерб семейным отношениям. Такие женщины-учителя склонны задерживаться на работе допоздна, брать дополнительные учебные.

Рост образования, профессиональная карьера обогащают интеллектуальный и эмоциональный мир женщины, но резко сокращают времени, которое она может посвятить семье и воспитанию детей.

Педагогическая деятельность как раз та сфера, в которой это явно и ясно прослеживается. Она предполагает учение и, естественно, воспитание и социализацию чужих детей, и, как правило, б*о*льшую часть своего времени учителя посвящают занятиям и общению как раз с ними. Проведенное нами исследование показывает, что большой стаж работы в данной области приводит к тому, что учителя практически перестают дифференцировать своих и чужих детей, внося определенные коррективы в семейную жизнь.

Межличностные отношения в семье у женщин, работающих учителями в средних общеобразовательных школах, находятся во взаимовлиянии с направленностью личности и ценностно-потребностными ориентациями, и чем дольше семейный стаж, тем ярче выражено это взаимовлияние.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ МОЛОДЁЖИ[1]

В.В. Антоненко
Волгоградский государственный университет

Рассматривается проблема исследования нерационального вложения денежных и иных ресурсов в человеческий капитал современной российской моло-

[1] Подготовлено при финансовой поддержке РГНФ в рамках исследовательского проекта №14-12-34004 «Комплексная оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал российской молодёжи»

дёжи всеми субъектами рассматриваемого инвестиционного процесса, что выражается в неоптимальном соотношении вкладываемых средств в основные составляющие человеческого капитала и получаемых результатов, о чём свидетельствует целый ряд социально-экономических и демографических показателей.

This article is about the research problem by inefficient investments of money and other resources in the human capital of modern Russian youth by all the investment process subjects. This is reflected in non-optimal ratio of funds invested in the basic elements of human capital and the results obtained. This is evidenced by the set of socio-economic and demographic indicators.

Ключевые слова: человеческий капитал, российская молодёжь, оценка эффективности инвестиций, субъекты инвестиций, элементы человеческого капитала, инвестиции в человеческий капитал

Keywords: human capital, Russian youth, estimation of investments effectiveness, the subjects of investment, elements of human capital, investments in human capital

Исходные теоретические положения, касающиеся эволюции взглядов на человека как носителя человеческого капитала, представлены в работах Г. Беккера, Й. Бен-Порэта, А. Берга, М. Блауга, С. Боулса, У. Боуэна, Л. Вальраса, К. Маркса, А. Маршалла, Ф. Махлупа, Дж. Милля, Дж. Минцера, Э. Пестеля, У. Петти, А. Печчеи, Д. Рикардо, Н. Сениора, А. Смита, Л. Туроу, П. Уилса, И. Фишера, Ф. Харбисона, Т. Шульца. Исследования перечисленных авторов касаются различных аспектов человеческого капитала, но не дают комплексного представления о содержании этого явления. Выявление эффективных социально-экономических отношений субъект-объектной структуры системы формирования человеческого капитала представлено в работах М. Портера, И. Албеговой, Л. Бреслава, Ю. Быченко, Т. Демченко, А. Добрынина, С. Дятлова, И. Ильинского, Р. Капелюшникова, С. Курганского, С. Михневой, Г. Новолодской, А. Саградова, Е. Сумароковой, В. Харченко и ряда других учёных, исследовавших взаимодействия субъектов по поводу формирования носителя конкурентоспособного человеческого капитала. При обобщении выводов этих учёных становится очевидной важность разработки комплексной детерминантной модели конкурентоспособности человеческого капитала.

Термин «инвестиции» в современной экономической науке трактуется достаточно широко, но в большинстве существующих определений можно выделить общие элементы, позволяющие считать методологические позиции ав-

торов этих определений в целом схожими. Таких элементов встречается, как минимум, три: во-первых, инвестиции – это вложения в денежной или иной форме, во-вторых, цель этих вложений – получение дохода, в-третьих, экономический эффект наступает через достаточно длительный временной отрезок, хотя и существенно различающийся для разных отраслей. Данная методологическая традиция в наиболее детально разработанном виде представлена в кейнсианской теории экономического роста, согласно которой инвестиции – это основа увеличения национального дохода.

Всё многообразие методов оценки экономической эффективности инвестиций можно свести к двум группам: простые, то есть не учитывающие фактора времени и инфляцию, и учитывающие указанные факторы или методы дисконтирования. К последним относятся: индекс рентабельности, индекс чистой текущей стоимости, индекс внутренней нормы доходности, дисконтированный срок окупаемости. Данная методология берёт своё начало от работы И. Фишера «Норма процента» (1907), получив существенное развитие в работе Дж. Кейнса «Общая теория занятости, процента и денег» (1936), а также в трудах С. Тербога, Е. Гранта, Дж. Дин, К. Викселля, Дж. Хиршлейфера и др. В отечественной науке схожая проблематика начинает активно разрабатываться с конца 40-х годов XX прошлого века прежде всего такими учёными, как Т.С. Хачатуров, А.Л. Лурье, С.Г. Струмилин, З.Ф. Чуханов.

На первом этапе исследования эффективности инвестиций в человеческий капитал молодёжи необходимо их изучение инвестиций на уровне индивида и отдельной семьи посредством оценки отношения «полезный эффект/издержки». Если указанное отношение численно больше единицы, то вложения эффективны. При этом понятия «полезный эффект», «издержки» и «эффективность» трактуются максимально широко, то есть их содержание не сводится только к вложенным и полученным впоследствии денежным средствам, что, тем не менее, не исключает возможность стоимостного выражения как затрат, так и результатов. Для этого требуется расчёт расходов отдельного индивида или семьи на 1-го среднестатистического человека в возрасте 16-29 лет включительно, которые можно отнести к расходам на формирование (поддержание, улучшение и т.д.) отдельных элементов его человеческого капитала, таких как образование, здоровье, профессиональная квалификация, трудовая миграция и др. Например, расходы на образование могут включать в себя затраты на обучение в ВУЗе до получения диплома бакалавра, специалиста или магистра, сопутствующие траты на покупку книг, компьютера, оплату Интернет-услуг, проезд и проживание, если ВУЗ находится в другом городе, а также не

полученные доходы из-за невозможности полноценно трудиться в течение всего срока обучения.

Аналогичным образом исследуется структура инвестиций во все другие составляющие человеческого капитала индивида в возрасте 16-29 лет включительно (молодёжь) на индивидуальном или семейном уровне. С этой целью, во-первых, анализируются данные государственной, региональной, отраслевой и ведомственной статистики, во-вторых, проводится выборочное обследование по домохозяйствам, члены которых – либо родители, содержащие (хотя бы частично) своих детей указанной возрастной категории, либо сами представители этой категории, уже обладающие экономической самостоятельностью. В качестве основного метода сбора информации при таком обследовании целесообразно использовать социологический опрос, который необходим в том числе и для получения информации о формах, объёме и сроках наступления отдачи от вложенных в собственный человеческий капитал средств, а также о том, насколько эта отдача соответствует ожиданиям.

Всё это в целом позволит оценить, сколько средств вкладывается в человеческий капитал типичных представителей российской молодёжи ими самими или их семьями (издержки) и каковы формы, объёмы и сроки наступления отдачи от вложенных средств (полезный эффект). Результат деления второго на первое будем считать эффективностью инвестиций в человеческий капитал молодёжи. Такой показатель необходимо рассчитывать целым рядом способов. В частности, целесообразно оценить расходы на формирование основных составляющих человеческого капитала и полученный эффект для среднестатистического представителя молодёжи. Также весьма информативным будет показатель, рассчитанный на основе оценки совокупных расходов на образование всей молодёжи страны или региона и совокупного полезного эффекта. Возможен расчёт и других показателей эффективности (в том числе с дифференциацией по конкретным составляющим человеческого капитала).

На втором этапе исследования должна быть изучена эффективность инвестиций в человеческий капитал российской молодёжи на всех остальных уровнях рассматриваемых экономических отношений (помимо индивидуального и семейного): предприятие, корпорация, муниципалитет, регион, государство. Источники информации, методики и техника расчёта показателей, методы и приёмы научного анализа в целом аналогичны тем, которые будут применяться в рамках первого этапа. Планируется расчёт того, сколько средств вкладывают в человеческий капитал своих молодых сотрудников или иных лиц указанного возраста предприятия, учреждения, корпорации, какую отдачу и в какие сроки они от этого получают.

То же самое касается и других субъектов инвестирования вплоть до государства. В качестве источников информации будут использоваться данные общей, региональной, ведомственной и отраслевой статистики, данные по предприятиям (выборочно) и ряд других. Кроме того, планируется опрос экспертов, в качестве которых будут выступать руководители (заместители руководителей, начальники отделов) предприятий, руководители (заместители руководителей) департаментов/управлений/отделов региональных и муници-пальных органов исполнительной и законодательной власти, а также иные лица, в силу своих должностных обязанностей обладающие информацией о реализуемых в стране, регионе или муниципальном образовании социальных программах и проектах, предполагающих в той или иной форме инвестиции в различные составляющие человеческого капитала молодёжи.

Всё перечисленное позволит сделать вывод об эффективности вложений в человеческий капитал российской молодёжи корпоративными субъектами инвестиций. Окончательная (интегральная) оценка эффективности такого рода инвестиций станет возможной только после учёта всех выгод и всех издержек основных субъектов рассматриваемых экономических отношений, который, кроме того, позволит выделить в общей структуре вложений её эффективные и неэффективные составляющие. Если первые необходимо поощрять и наращивать, то от вторых, возможно, следует вообще отказаться либо минимизировать их.

СПЕЦИФИКА МОДЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ

Е.О. Арефьева
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского

Рассматриваются специфика профессиональной ориентации студентов вузов, особенности моделей профессиональной ориентации молодежи.

The article considers the specificity of professional orientation of students, the features of the models of professional orientation of the youth.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, молодежь, модели профессиональной ориентации

Keywords: professional orientation of the youth, the model vocational guidance

Вопрос профессионального определения относится к категории всегда актуальных проблем для молодого поколения. При выборе профессии определяющее значение имеют как интерес, та и индивидуальные склонности к определенному виду деятельности. Однако, эти аспекты имеют значение только в том случае, если социальный статус профессии не противоречит социальным предпочтениям и стремлениям молодого человека. Социальная и профессиональная ориентации являют собой две части единой системы профориентационной работы. Но возникает ряд проблем, связанных с тем, что намерения молодого человека сталкиваются с существующими социально-экономическими условиями общества. Во-первых, профессия определяется соответствующим профессиональным образованием, получение которого связано с определенными квотами приема в вузы и, конечно, с материальными возможностями. Во-вторых, структура и потребности рынка труда в специалистах, наличие свободных рабочих мест может не только не соответствовать намерениям молодежи, но и объемам и структуре выпусков учебных заведений.

Профориентация рассматривается как часть непрерывной профессиональной подготовки обучающихся. Профориентационная деятельность в вузе предусматривает ее организацию на системной основе, включающей довузовскую, вузовскую, послевузовскую подсистемы. Ее эффективность определяется через различные аспекты и этапы становления профессионального самоопределения молодого специалиста.

Довузовская подсистема профориентации направлена на формирование профессионального самоопределения учащихся. Вузовская подсистема профориентации решает задачи формирования профессионального самоопределения, личностного и профессионального развития обучающихся. Послевузовская подсистема профориентации призвана обеспечить формирование профессиональной компетентности специалистов различного уровня подготовки.

Для учащейся молодежи годы обучения – один из решающих периодов их жизни и самоопределения. Это период получения образования, приобретения профессиональной квалификации, этап определения планов, желаний, возможностей, ориентации на условия и требования со стороны общества. Частично они выражаются в выборе профессий, специальностей и должностей, потребность в которых со стороны общества не всегда достаточно хорошо известны выпускнику, абитуриенту, студенту.

Важнейшей стороной профессионального самоопределения как процесса согласования жизненных планов, склонностей и ценностных ориентиров с экономическими условиями и социально обусловленными возможностями для реализации таких планов должно стать экономически и социально эффективное

распределение людей по родам занятий, профессиям, трудовым функциям, которые они выполняют.

Проведенное исследование позволило выявить несколько моделей профессиональных ориентаций выпускников вузов.[1] Первую модель можно охарактеризовать как *пассивно-запаздывающую* (около 12%). Молодые люди в момент окончания Вуза не имеют приоритетов и ориентаций на конкретное место работы. Для них не имеет принципиальной важности трудоустройство в будущем по специальности или нет. Опыта работы во время обучения они, как правило, не имеют.

Вторую модель можно определить как *пассивно-приспособленческую* (около 22%). Данные выпускники тоже не имеют ввиду конкретное место работы после окончания Вуза. Опыта работы в период обучения также в большинстве случаев не получали. Некоторые из них имеют стаж работы, он не по специальности. Молодые люди, представленные в этой группе респондентов, ориентированы на стабильную, высокооплачиваемую работу, однако в крайнем случае согласны и на менее квалифицированную и менее оплачиваемую работу. При трудоустройстве чаще рассчитывают на помощь родственников.

Третья модель – *активно-карьерная* (около 35%). Эти молодые люди чаще всего имеют ориентацию на определенное рабочее место после окончания Вуза, опыт работы по специальности около 1 года. Главным критерием хорошей работы для молодых людей, обладающих активно-карьерной моделью поведения, является наличие перспектив карьерного роста, при этом они готовы начать свою трудовую деятельность в должности, предполагающей более низкий уровень квалификации и меньшую оплату труда. В процессе поиска работы молодые люди готовы использовать все имеющиеся ресурсы. При этом возможность профессиональной реализации для них имеет высокую ценностную позицию.

Четвертая модель – *активно-инструментальная* (22%). Выпускники данной модели высшее образование и высокую профессиональную квалификацию расценивают как механизм достижения желаемых жизненных благ. Гораздо больше других в выборе места работы они ориентированы на высокий уровень оплаты труда. Трудоустройство по специальности не столь значимо в их системе аргументации. В большинстве случаев молодые люди уже имеют опыт работы и ориентированы на конкретное место работы после окончания Вуза.

Пятая модель – *активно-миграционная* (около 9%). Данную группу представляют выпускники, имеющие конкретные планы переезда в другую страну.

[1] По данным результатов социологических исследований «Центра региональных социологических исследований» социологического факультета СГУ (2012 -2013 г.)

Полученное высшего образование и наличие знаний, высокой квалификации для них имеет самое высокое значение. Однако опыта работы они чаще всего не имеют, как и конкретных ориентаций на место работы.

Выбор будущей профессии – вопрос всегда очень индивидуальный, поскольку он представляет собой часть личностного самоопределения, нахождения будущим специалистом своего призвания. Главным фактором его эффективности является удовлетворенность своей деятельностью и социальным статусом, а также местом, занимаемым в профессиональном мире. Данное обстоятельство не означает, что следует ограничивать образовательные задачи вуза только профессиональной подготовкой специалистов, а последнюю сводить к непосредственному подчинению временным хозяйственно-управленческим интересам и политическим установкам.

Анализ результатов исследования показывает, что функционирование системы профессиональной ориентации молодежи в России имеет недостатки и требует серьезной корректировки как на уровне планирования и разработки, так и в отношении конкретных механизмов реализации. Сегодня существует необходимость создания новых структур с более глубокой профессиональной ориентацией, начинающейся со школы.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ ШКОЛЬНИКОВ К ОБУЧЕНИЮ В УНИВЕРСИТЕТЕ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА В РАМКАХ ПРОГРАММЫ «СТРАТЕГИЯ ПЕРЕХОДА К УНИВЕРСИТЕТСКОЙ ШКОЛЕ»

Е.Н. Башук, А.В. Орлов
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
И.Н. Михеенко
МБОУ СОШ № 113 г. Нижнего Новгорода

Представлена программа довузовской профессионализации в рамках проекта «Университетская школа». Рассматриваются этапы работы со школьниками, включающие диагностику, сопровождение, обучение и интеграцию в систему вуза.

The article presents a program of pre-university professional development as part of the project named "University School". The work stages with secondary school students, including diagnostics, support, training and integration into the university system are discussed.

Ключевые слова: преемственность в обучении, интеграция средней и высшей школы, профессиональный выбор

Keywords: continuity in education, integration of secondary and higher school, professional choice

В последние годы часто говорят об отрыве вузовского образования от потребностей практики. Однако, зачастую выпускник вынужден доучиваться после получения высшего образования уже в процессе труда не столько потому, что не получил в вузе какие-то знания, сколько потому, что вовремя не осознал необходимость этого. Стратегии профессионального развития, а с ними и соответствующие цели, мотивы, поиск ресурсов и возможностей формируются не в начале обучения в вузе, а ближе к окончанию. А студенты первых курсов находятся в состоянии неопределенности относительно своей будущей профессии и своих возможностей в ней. К сожалению, большинство школ не могут приобщить будущих студентов ни к обучению в вузе, ни к профессии.

Реформирование образовательных программ школ и вузов вроде бы проходит по одному сценарию стандартов третьего поколения: компетентностный подход, индивидуальные стратегии обучения, обучение учению. Однако общие принципы выражаются, как это ни странно, в различных конкретных целях и задачах. На разных уровнях декларируется необходимость преемственности общего и высшего образования, под которой понимается плавный переход учащегося из одной образовательной системы в другую, однако реализация этих идей представлена единичными случаями.

Нивелирование образовательного разрыва возможно только при интеграции систем школы и вуза. На это ориентирована программа «Университетская школа» пилотного проекта ННГУ и Администрации г. Нижнего Новгорода «Университетский кластер образования». Программа реализуется в школе № 113. Осуществление программы позволит начинать выстраивать индивидуальную траекторию профессионального развития уже на ранних этапах самореализации школьников. При этом школа даёт учащемуся возможность ранней профессионализации, а вуз предоставляет для этого собственные ресурсы и ресурсы партнёров – организаций, потенциальных работодателей, вовлечённых в университетский образовательный кластер. Это взаимовыгодный проект, так как школа получает дополнительные перспективы привлечения талантливых учеников, школьник – дополнительные возможности саморазвития, а вуз – человеческий капитал, отбирая и готовя для себя и для своих партнёров будущие кадры.

Эффективная преемственность образования в системе «школа – инновационный вуз» возможна при соблюдении ряда условий: 1) наличие у школьни-

ков определённой базы знаний и умений, отвечающей минимальным требованиям университетского образования; 2) формирование у школьников компетенций инновационной деятельности; 3) возможность для школьника учебно-профессиональной практики для определения своих возможностей в трудовой деятельности; 4) участие школьников в реализации творческих проектов университета; 5) поддержка вузом инициатив школьника и активности, направленной на решение университетских задач.

На это направлены организационные мероприятия программы «Университетская школа». Важно создать консорциум равноправных партнёров «школа-ученик-университет», для решения конкретных инновационных задач путём развития дополнительного предвузовского предпрофессионального образования. В качестве основных методологических основ такого обучения мы предполагаем ориентироваться на четыре ключевые общеобразовательные концепции:

1) Индивидуальный подход, когда при построении образовательной программы учитывается индивидуальность школьника, его возможности и интересы.

2) Педагогика сотрудничества, при которой субъекты образовательного процесса выступают как равноправные партнёры, имеющие определённые обязательства друг перед другом.

3) Деятельностный подход в образовании, суть которого состоит в организации интенсивной, постоянно усложняющейся деятельности, так как только через собственную деятельность человек усваивает науку и культуру, способы познания и преобразования мира и совершенствуется, в том числе и профессионально.

4) Проектно-ориентированный подход, заключающийся в такой организации образовательной деятельности, которая предполагает создание творческого продукта.

Мы предлагаем выделить несколько составляющих процесса предполагаемой работы со школьниками (рис. 1), которые могли бы стать программой действий при реализации проекта «Университетская школа». Они могут протекать как последовательно, так и параллельно.

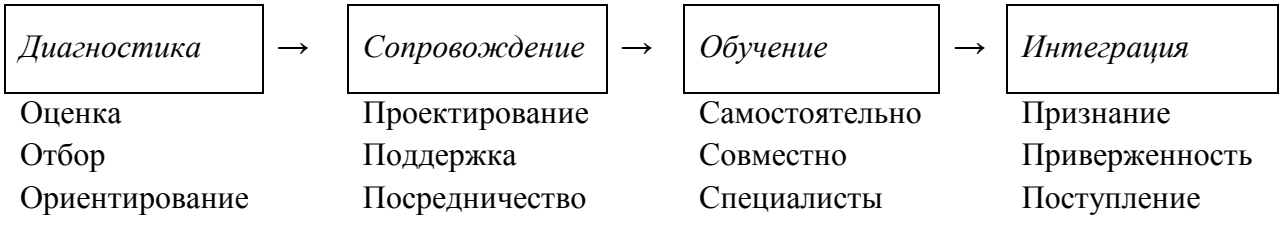


Рис. 1. Составляющие процесса работы со школьниками

1. ДИАГНОСТИКА. Достижение образовательных целей возможно лишь при условии психологической готовности учащихся к этому. Психологическая готовность выражается в определённом сочетании личностной активности, творческих и интеллектуальных способностей, надлежащей учебной мотивации, воли и направленности, делающем возможным достижение учебных и профессиональных целей. Процесс диагностика предполагает следующие виды работ:

а) Психодиагностическую и педагогическую *оценку на входе* для определения выраженности необходимых качеств.

б) На основе оценки, и обсуждения со школьником её результатов может осуществляться *ориентирование* учащегося (формирование направленности) в выборе той или иной образовательной программы или учебно-профессиональной среды, что также является диагностическим результатом. После этого, при наличии соответствующей психологической готовности, может осуществляться *отбор* на добровольной основе в специализированные учебно-профессиональные и творческие подгруппы, выделяемые по принципам профессиональной специфики или направленности на реализацию того или иного проекта. Самоорганизация школьников в подгруппы и формирование групповой направленности также является диагностическим признаком.

в) Последующая динамика направленности школьников и их готовности выполнять те или иные образовательные задачи требует постоянного *отслеживания*. Могут быть организованы мониторинговые мероприятия с плановой или внеплановой диагностикой.

2. СОПРОВОЖДЕНИЕ. Интерес к той или иной деятельности необходимо формировать и поддерживать, что осуществляется через психолого-педагогическое сопровождение деятельности учащихся. Этот процесс организуется и проводится тьюторами, в числе которых могут быть как преподаватели вуза, так и учителя школы, и должен соответствовать следующи требованиям:

а) Любая деятельность осуществляется через планирование и *проектирование.* Для школьников необходимо создать условия для успешной образовательной деятельности. Желательно совместно с ними проектировать индивидуальную траекторию обучения с обозначением тех проектов, в которых школьник может участвовать.

б) Для поддержания учебной деятельности на оптимальном уровне требуется внешняя *поддержка.* Она может осуществляться через формирование внешней мотивации, актуализацию внутренних потребностей школьников, социальную фасилитацию, стимулирование творческой активности учащихся че-

рез интерес к их деятельности авторитетных лиц, общественное признание, поощрение участием в университетских программах.

в) В осуществлении проектной деятельности роль тьюторов может заключаться не только в обучении, но и *в посредничестве* между учащимися и другими лицами, научными и техническими центрами, социальными институтами, которые могут помочь школьнику в осуществлении его работы. Для полноценной профессионализации важно постоянное расширение профессиональных контактов, приобщение к различным сторонам профессии через специальные семинары, конференции и творческие встречи.

3. ОБУЧЕНИЕ. Обучение, и особенно в проектной деятельности, может быть эффективным только при сочетании трёх составляющих:

а) *Самообразование*. Для успеха в последующей профессиональной деятельности навыки самоорганизации и саморазвития первостепенны. Школьников необходимо ориентировать на самостоятельную подготовку, разработку собственных проектов под руководством преподавателя.

б) Для полноценного развития необходимы навыки *совместной деятельности,* которые вырабатываются в общих (групповых) проектах, коллективных творческих делах. Для развития навыков командной работы школьник может быть вовлечён в работу студенческой группы для работы над каким-либо проектом.

в) *Работа со специалистами высокого класса* важна для понимания школьниками организации и осуществления проектов высокого научного или прикладного значения. Это необходимо для развития понимания школьником разных уровней качества и эффективности тех или иных проектов. Кроме того, приобщение к работе увлечённых специалистов, как правило, вдохновляет школьников и поддерживает интерес к серьёзной науке. Обучение может осуществляться по программам «Научного общества учащихся», кафедральных кружков, научных школ, семинаров, факультетских и общеуниверситетских мероприятий образовательного характера.

4. ИНТЕГРАЦИЯ В СИСТЕМУ ВУЗА. Задача любого вуза – привлечение талантливых абитуриентов, поэтому университету важно предпринимать шаги для вовлечения их в свою систему. Этот процесс может включать в мероприятия, направленные на установление более тесных связей школьника с вузом, формирование у него позитивного восприятия университетской жизни. В качестве ключевых составляющих формирования такого отношения мы выделяем следующие:

а) Для школьников важно *признание* на высоком университетском уровне их достижений, поэтому вузу важно организовывать и вовлекать учащихся в

различные конкурсы, олимпиады, обучающие игры, где они могли бы, с одной стороны, проявить свои способности, а с другой – узнать вузовские требования к качеству учебной, научной или проектной работы.

б) Для успешного вовлечения школьников в вуз необходимо формирование у них чувства *приверженности* ННГУ и корпоративного университетского духа. Это должна быть постоянная работа по созданию позитивного имиджа организации, привлечение учащихся к организации, проведению и участию в университетских молодежных мероприятиях, фестивалях, днях университета в школах. Для этого требуется разработать программы лояльности, а также построить систему развития клиенториентированности профессорско-преподавательского состава по отношению к абитуриентам и студентам.

в) Наиболее способные, продуктивные и вовлеченные в вузовскую систему студенты должны иметь, на наш взгляд, определенные дополнительные бонусы при *поступлении* и даже некоторые гарантии: бесплатное обучение на подготовительном факультете, компенсацию обучения на первом курсе, надбавки к стипендии и др.

Система работы с учащимися в рамках проекта «Университетская школа» ещё только выстраивается. Возможно, некоторые наши предложение найдут в ней определенное отражение.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НАУКОМЕТРИЧЕСКИХ ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

А.А. Былинская
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются вопросы необходимости применения наукометрических показателей для оценки результатов научного труда, анализируются проблемы и противоречия, связанные с применением соответствующих показателей и пути их преодоления.

This article discusses the need for scientometric indicators for evaluating the results of scientific work, analyzes the problems and controversies associated with the use of appropriate indicators and ways to overcome them.

Ключевые слова: научная деятельность, наукометрические инструменты, публикационная активность, число цитирований

Keywords: research labor, scientometric tools, publication activity, number of citations

В настоящее время в научной литературе часто обсуждаемым является вопрос о проблемах использования наукометрических индексов для оценки результатов научной деятельности. Это вызвано попытками административно внедрить в практику управления научными и образовательными структурами широкое использование интеллектуальных инструментов указанного типа.

Основная тема дискуссии – возможность оценки труда ученого по количественным показателям публикационной активности и индексам научного цитирования.

Основные идеи и принципы наукометрии были сформулированы еще в 1969 г. в монографии В.В. Налимова и З.М. Мульченко «Наукометрия. Изучение развития науки как информационного процесса». Затем эти идеи вновь появились в российской науке благодаря последователям В.В. Налимова, в частности, Ю.В. Грановскому, например, его статья «Второе пришествие наукометрии в Московский Университет».

За прошедшие четыре десятилетия прогресс в наукометрии не слишком велик. В теоретическом плане – введены индекс Хирша и подобные ему единицы описания распределения числа цитирований. В практику вошло использование библиометрических баз данных и расчета на их основе наукометрических индексов. Следует остановиться на двух основных недостатках подобного подхода, выделяемых специалистами по наукометрии.

Во-первых, так как эти показатели легко вычислить, то велик риск их неадекватного использования в качестве единственного критерия оценки многогранной деятельности ученого, исследователя.

Во-вторых, использование этих показателей в качестве критериев оценки научной деятельности провоцирует ученых к «накрутке» этих показателей различными способами. Таким образом, ученые начинают работать не на результат, а на увеличение индекса Хирша.

На Западе необоснованность использования результатов таких расчетов была выявлена давно. Международный союз математиков публично предостерег от неправильного использования статистики цитирований. Сегодня имеется перевод данного сборника статей под названием «Игра в цыфирь, или как теперь оценивают труд ученого».

Критерии оценки подчас спорны и не всегда обоснованы. Так, на основе данных библиографической базы «Scopus», вклад России в мировую науку составляет примерно один процент. При этом в указанную базу включено более

шести тысяч американских и только лишь около двухсот российских журналов, несмотря на то, что только в списке ВАК их более тысячи.

В итоге, в указанной базе на один российский журнал приходится более тридцати американских. Если сделать поправку, умножив на тридцать, то получаем, что доля России – 30%, а доля США – 28,7 %. Этим вопросам, в частности, посвящена работа Р.М. Нижегородцева «Монополизация рынков интеллектуальных услуг: борьба с демпингом и неблагоприятный отбор». Из ложного утверждения о малом вкладе России в мировую науку делают выводы о необходимости массовых публикаций отечественных ученых в западных журналах.

Возвращаясь к вопросу о критериях, следует отметить, что основная идея наукометрических рейтингов основана на поверхностном взгляде на научные результаты. Критерием является статья в научном журнале. Но это лишь звено в цепи исследований, причем начальное звено. Итоговые же звенья, такие как монографии и диссертации, при подобном подходе к оценке игнорируются.

Ученые задаются и вопросом о том, имеет ли решение задача перманентной оценки вклада ученого в науку? Однозначного решения эта задача не имеет. Например, если предположить, что нас интересует вклад в науку исследователя, скончавшегося в 2008 г., то высказанный тезис получает подтверждение. Предположим, что к моменту смерти автора им было опубликовано шесть научных статей в индексируемых изданиях. А это означает лишь одно: его максимум по индексу Хирша равен шести, и большим он не станет никогда, так как указанный показатель определяется путем установления соответствия порядкового номера статьи числу цитирований. Даже если каждую из шести статей данного автора процитировали сотни раз, на показатель это не повлияет.

Еще одним серьезным вопросом, касающимся публикаций в зарубежных изданиях, индексируемых в «Scopus» и «Web of science», является то, что подобные издания делают статьи российских авторов менее доступными для российского читателя, так как доступ в эти базы платный и имеется не у всех. Следовательно, существует объективная необходимость делать переводы соответствующих статей и обеспечивать доступ к ним, и желательно, чтобы этот доступ был свободным.

Помимо указанных выше индикаторов, российских исследователей сегодня интересует и такой показатель, как импакт-фактор журнала, в котором публикуются результаты их научных изысканий. На Западе, в частности, в Польше, от использования импакт-фактора журналов при оценке результатов труда ученых отказались, так как этот показатель можно легко изменять за счет взаимного цитирования и ряда иных технологий. Следует принимать во внимание, что основной вклад ученого в науку проявляется не только в статьях, но и в книгах.

Привязывая ученых к названным показателям, мы ставим их перед выбором между количеством и качеством.

Использование показателей публикационной активности и цитируемости для сравнения ученых различных специальностей и научных направлений тоже вызывает у специалистов некоторые сомнения. Помимо всего, в своем стремлении к повышению индекса Хирша «предприимчивые» ученые доходят до абсурда, стремясь увеличить число соавторов статей. Подобная ситуация в ряде случаев напоминает ситуацию с московской пропиской в «резиновых» квартирах. В своем стремлении к увеличению числа публикаций и цитирований ученые могут прибегать к созданию дубликатов статей, изменяя лишь название и публикуя ту же статью в другом издании. Так, еще в 1986 г. было проведено выборочное обследование 7257 библиографических документов в области автоматики и вычислительной техники. Было выявлено 178 полных и 186 неполных дубликатов. Если подобные исследования провести сегодня, то интересно, какими были бы их результаты.

В статье, опубликованной в журнале «Эксперт» в июне 2013 г., Д. Гришанков утверждает, что «министр образования старательно пытался поставить российские университеты в затылок университетам развивающихся стран, упорно не замечая, что ведущие высокотехнологичные корпорации мира оценивают их на уровне лидеров». В этом же издании утверждается, что «в России в области науки и образования в настоящее время нет особого кризиса. Впечатление о кризисе создается искусственно». Отчасти можно согласиться с автором, так как вследствие действия закона перехода количественных изменений в качественные можно сделать вывод о том, что рано или поздно рост публикационной активности и цитируемости должен спровоцировать качественные сдвиги.

Вышеизложенное позволяет сделать ряд выводов.

Во-первых, рассматриваемые показатели, применяемые, в частности, в системе РИНЦ, характеризуют лишь два аспекта научной деятельности: публикационную продуктивность в профессиональных изданиях определенного уровня и востребованность именно этих продуктов аналогичными учеными, публикующими в изданиях того же уровня.

Во-вторых, измерять результаты научной деятельности, безусловно, необходимо, но пока иной, более работоспособной альтернативы не предложено.

В-третьих, оценка деятельности научных работников и организаций должна даваться в результате тщательной экспертизы и публичного обсуждения полученных результатов. Наукометрические показатели, рассчитанные по числу публикаций и цитирований в научных журналах, могут играть лишь вспомогательную роль.

Литература

1. Грановский Ю.В. «Второе пришествие наукометрии в Московский Университет»/ «Управлене большими системами», №44, 2013. С. 83-105.
2. «Игра в цыфирь, или как теперь оценивают труд ученого», сборник статей о библиометрике. М.:МЦНМО, 2011, 72 с.
3. Нижегородцев Р.М. «Моноплизация рынков интеллектуальных услуг: борьба с демпингом и неблагоприятный отбор»/ материалы четырнадцатых Друкеровских чтений. М.: 2013 г.
4. Налимов В.В. и Мульченко З.М. «Наукометрия. Изучение развития науки как информационного процесса».
5. Гришанков Д. «Вождь лилипутов», «Эксперт», 24 июня 2013 г.

АКАДЕМИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАК ПРЕДПОСЫЛКА И СОСТАВЛЯЮЩАЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Е.В. Вершинина
ФГБНУ «Главэкспертцентр», г. Москва

Рассматриваются вопросы академической миграции на современном этапе, распределение иностранных обучающихся по регионам, факторы, определяющие выбор иностранных студентов государства обучения и образовательной организации, перспективы академической мобильности до 2020 г.

Actual state of academic mobility, distribution of foreign students over the world, process of taking decision to follow education in foreign country/institution, expectation about academic mobility toward 2020 are examined and summarized in the article.

Ключевые слова: образование, академическая мобильность, иностранные студенты

Key words: education, academic mobility, foreign student

Академическая мобильность – одна из важных составляющих мирового миграционного пространства и предпосылка трудовой миграции. Формирование образовательного сектора как полноправной экономической составляющей, продолжающееся развитие глобализационных процессов, а также выраженные тенденции к гармонизации мировых систем образования являются основными факторами роста академической мобильности.

Обучение в иностранном государстве позволяет индивидууму получить качественное образование в признанном учебном заведении, изучить или усовершенствовать иностранный язык, приобщиться к культуре и ментальности другого народа, приобрести навыки адаптации в условиях иностранного государства и общества.

Другой стороной академической мобильности является экспорт образовательных услуг. Образование стало в хорошем смысле этого слова товаром, который востребован в настоящее время на рынке и может приносить вполне значимые доходы. Кроме получения прямых доходов от вложения иностранного студента в экономику государства в процессе обучения выпускник учебного заведения является адаптированным и квалифицированным работником, получившим образование в том объеме и того содержания, которое требует рынок труда именно этого государства. Т.е. государства-реципиенты формируют кадры для внутреннего рынка труда, не затрачивая, как правило, национальные финансовые ресурсы. Этот аспект часто умалчивается, но с точки зрения национальной экономики подобный механизм является очень эффективным.

Российская Федерация в составе СССР на протяжении десятилетий являлась одним из лидеров в сфере академической мобильности. К сожалению, современная картина складывается не в пользу России. Время, упущенное в конце последнего десятилетия прошлого столетия, наверстать будет непросто. К тому же российское образование, подрастеряв репутацию и качество обучения, должно будет вернуть утраченные позиции на мировом рынке образовательных услуг и занять достойное место. Кроме того, в условиях сложной демографической ситуации и развития внутреннего рынка труда в количественном и качественном аспектах привлечение иностранных граждан с последующим их обучением в российских образовательных организациях позволило бы улучшить и демографию страны и решить вопросы кадрового обеспечения российских предприятий. Безусловно, данный вопрос не может решаться в отрыве от социально-культурных, правовых и иных аспектов миграции в Российскую Федерацию.

В этой связи полезно проанализировать современное состояние дел в области мировой академической мобильности и складывающиеся тенденции. Ввиду глобальности самого процесса сложным представляется получение достоверных и актуальных данных об академической мобильности на мировом уровне. В этой связи интересными представляются мониторинг образования в мире, осуществляемый Организацией Экономического Сотрудничества и Развития (OECD) в виде ежегодного отчета «Education at a Glance», а также проект Project Atlas, осуществляемый Институтом международного образования, США (Institute of International Education, USA), которые содержат статистические и

аналитические данные об академической мобильности по отдельным государствам и в мире [1, 2]. Мы используем данные отчета «Educations at a Glance» за 2013 г., в котором аккумулированы статистические данные за 2011 г. и данные за 2013 г. проекта Project Atlas.

В 2011 г. по данным ОЭСР, около 4,3 миллионов студентов обучались по программам третичного образования (в соответствии с Международной стандартной классификацией образования) в иностранных государствах. В период с 2000 по 2011 гг. количество студентов данной категории удвоилось, и среднегодовой прирост за указанный период составлял около 7%. Ниже приведены количественные показатели распределения иностранных студентов, обучающихся по программам третичного образования в различных регионах мира.

Регион	Количество иностранных студентов, обучающихся по программам третичного образования
Африка	176 990
Азия	500 947
Европа	2 033 082
Северная Америка	914 464
Латинская Америка и страны Карибского региона	78 760
Всего	4 265 579

В том же году более половины всех иностранных обучающихся приходилось на 6 государств – ведущих экспортеров образовательных услуг – Австралию, Канаду, Францию, Германию, Великобританию и США. В абсолютном выражении распределение иностранных студентов (от их общего числа) по государствам шестерки составило: США – 17%, Великобритания – 13%, Австралия – 6%, Германия – 6%, Франция – 6%, Канада – 5%. Помимо указанных центров экспорта образовательных услуг необходимо выделить и другие страны, принимающие значительные количества иностранных обучающихся. К таковым можно отнести Японию (4%), Российскую Федерацию (4%), Испанию (2%). Показатель в абсолютном выражении отличается от показателя удельного веса иностранных студентов от общего числа всех обучающихся в государстве по программам третичного образования. Лидерами здесь являются Австралия – 19,8%, Великобритания – 16,8%, Швейцария – 16,2%, Новая Зеландия – 15,6%, США – 3,4% Россия – 1,9%. Интересным представляется изменение географии академических потоков. За прошедшее десятилетие уменьшилось количество иностранных студентов в США (с 23% до 17%), на 3 % упал этот показатель и для Германии, тогда как прирост обучающихся из других государств в Австра-

лии, Южной Корее, Новой Зеландии, Великобритании, Российской Федерации составил от 1 до 2%. Последние данные указывают на то, что рынок академической мобильности – подвижный и меняющийся, что дает шанс новым государствам попробовать свои силы в данной области и заставляет совершенствоваться государства – признанные центры экспорта образовательных услуг с целью удержания достигнутые позиции.

Государства-поставщики образовательных услуг стараются удержать монополию в данной области, диверсифицируя образовательные услуги, предлагая новые образовательные технологии и формы освоения образовательных программ. В этой связи необходимо отметить глобальный проекте Massive Open Online Courses (МООС), суть которого в представлении различными образовательными платформами онлайн курсов для персонального освоения. По сути, МООС – это трансформированная технология дистанционного обучения с применением современных информационных возможностей. Но эта технология содержит в себе много новаций, которые могут быть восприняты в сегодняшней экономической ситуации. В первую очередь, МООС значительно удешевляет стоимость обучения, позволяет слушателю осваивать курсы и программы, разработанные лидирующими образовательными и научными организациями, планировать индивидуальную образовательную траекторию и реализовывать на практике основную парадигму современного образования «Life Long Learning», т.е. обучение на протяжении всей жизни.

Для того, чтобы спланировать и просчитать ситуацию в данном секторе, надо понять, что влияет на принятие студентом решения об обучении за рубежом. Здесь необходимо выделить несколько ключевых факторов.

В первую очередь – язык обучения. Безусловно, страны, в которых государственным является распространенный язык общения (английский, немецкий, французский, испанский, русский) находятся в преимущественном положении. Исключение в этом ряду составляет Япония, которая, несмотря на ограниченность распространения языка, привлекает значимое количество иностранных студентов. Преимущественная академическая мобильность в англо-говорящие государства (США, Великобритания, Австралия, Новая Зеландия, Канада) отражает тенденцию становления английского языка как основного коммуникативного средства в эпоху глобализации. Государства с менее распространенными языками стараются преодолеть сложившуюся ситуацию, предлагая на рынке образовательных услуг значительное количество англоязычных образовательных программ (например, Северные страны, Нидерланды).

Другим важным фактором является качество обучения. Хотя этот показатель не имеет определенного количественного выражения, но различные опо-

средованные индикаторы (например, место образовательной организации в мировых рейтингах, показатель трудоустройства, количество нобелевских или филдсовских лауреатов и др.) существенно влияют на выбор иностранного студента. Здесь наблюдается однозначная корреляция между количеством образовательных организаций из шести ведущих государств-экспортеров образования в мировых образовательных рейтингах (QS, Academic Ranking of World Universities, Times Higher Education) и преимущественным потоком иностранных студентов в эти государства.

Еще один значимый фактор – плата за обучение. В этом вопросе отсутствует единообразие подходов, и решение о стоимости обучения иностранных студентов принимается на основании ряда факторов: уровня экономического развития государства, геополитической ситуации, национальной политики по привлечению и адаптации иностранных граждан, сложившихся подходов к процессу обучения и т.д. Так, в ряде государств (например, Российская Федерация, Австралия, Канада) стоимость обучения для иностранных студентов выше, чем для граждан данной страны. Тогда как некоторые страны предоставляют иностранным гражданам возможность бесплатного обучения (Финляндия, Исландия, Норвегия, Дания (до недавнего времени)). В ряде государств ЕС (например, Австрия, Чехия, Дания, Германия, Эстония, Финляндия, Франция, Италия, Нидерланды, Польша, Словакия, Испания, Швеция и Великобритания) граждане ЕС в вопросе обучения по третичным программам приравниваются к гражданам данного государства и имеют право на бесплатное обучение, тогда как граждане из государств, не входящих в ЕС, обучаются на платной основе. Имеются примеры (например, Республика Корея), когда стоимость обучения для иностранных студентов ниже, чем для граждан данного государства и т.д. Необходимо отметить что индикатор «стоимость обучения» сам по себе достаточно поверхностный. Здесь необходимо вывести некоторый интегрированный показатель, который учитывал бы и стоимость пребывания в данном государстве, включая расходы на проживание, питание, медицинскую страховку, транспорт, внутривузовские расходы и т.д., и возможность получения грантов и стипендий, и возможность временного трудоустройства на период обучения и т.д. Вместе с тем, в условиях экономической стагнации мировой экономики в последнее десятилетие стоимость обучения становится существенным моментом для принятия решения об обучении в иностранном учебном заведении. Возможно, что спад иностранных студентов в США за последние пять лет как раз и связан с довольно высокой стоимостью обучения в американских университетах/колледжах по сравнению с другими англоязычными странами. В качестве контрпримера можно привести увеличение в последние годы количества

иностранных студентов, обучающихся на исследовательских программах в Новой Зеландии, после снижения в 2005 г. их стоимости.

К другим не менее важным факторам следует отнести иммиграционную политику государства-реципиента, направленную на привлечение, последующее трудоустройство и адаптацию иностранных обучающихся, академическую репутацию программы или образовательной организации, возможность перезачета академических единиц, признание документов об образовании, ограничения на получение третичного образования в своем государстве, географические и исторические связи между государствами, культурную близость и т.д.

Исследование государств-доноров в процессе академической мобильности выявило, что около 53% от общего числа иностранных студентов приходится на граждан государств Азии, 23% – граждане европейских государств, около 12 % – представители африканских стран, 6,1% – граждане из государств Латинской Америки и Карибского региона.

Чего можно ожидать в будущем в данной области, и какие тенденции будут превалировать? Прогноз можно найти в отчете Британского Совета о тенденциях развития образования до 2020 г. – "The Shape of Things to Come: Higher Education Global Trends and Emerging Opportunities to 2020»[3]. В отчете была предпринята попытка, в частности, спрогнозировать развитие академической мобильности на предстоящее десятилетие, хотя и в большей степени с демографической точки зрения. Основные выводы следующие:

– к 2020 г. более 50% жителей в возрасте 18-22 лет будет приходиться на Индию, Китай, США и Индонезию; 25% – на Пакистан, Нигерию, Бразилию, Бангладеш, Эфиопию, Филиппины, Мексику, Египет, Вьетнам;

– ожидается снижение прироста иностранных обучающихся в секторе третичного образования с современных 5-7 %% до 1,4% в год;

– к 2020 г. самые большие системы третичного образования будут в КНР (37млн.студентов), Индии (28млн.студентов), Бразилии (9млн.студентов), Индонезии (7,8 млн. студентов);

– основными странами-донорами иностранных студентов будут Индия, Нигерия, Малайзия, Непал, Пакистан, Саудовская Аравия и Турция;

– ожидается демографический спад в КНР, России, Германии и Южной Корее.

Сбудутся ли прогнозы английских ученых, можно будет оценить ближе к 2020 году, но для Российской Федерации это хорошие ориентиры для планирования и развития стратегии развития экспорта образовательных услуг на ближайшее время. Только бы не упустить шанс.

Литература

1. OECD (2013), Education at a Glance 2013: OECD Indicators, OECD Publishing// Режим доступа: http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-en (дата обращения: 28.07.2014)
2. Project Atlas // Режим доступа: http://www.iie.org/Research-and-Publications/Project-Atlas (дата обращения 28.07.2014)
3. "The Shape of Things to Come: Higher Education Global Trends and Emerging Opportunities to 2020»// Режим доступа: http://www.britishcouncil.org/sites/britishcouncil.uk2/files/the_shape_of_things_to_come_-_higher_ education _global_trends_and_emerging_opportunities_to_2020.pdf (дата обращения 28.07.2014).

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ПРОЦЕССА СОЦИАЛИЗАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ СРОЧНОЙ СЛУЖБЫ

В.Ю. Власкин

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Отражены основные принципы комплексного социализационного воздействия на военнослужащих срочной службы. Указаны основные направления деятельности и те ее субъекты, должностным предназначением которых является осуществление социализаторских функций при прохождении военной службы.

The article shows the basic principles of complex socializing effect on soldiers. It also describes the main areas of activity and subjects whose official purpose is to realize the functions of socialization.

Ключевые слова: профессиональная поддержка, субъекты социализации, направления деятельности, должностные лица, система, воздействие

Keywords: professional support, subjects of socialization, areas of activity, officials, a system, effect

Основным документом, декларирующим принципы социализаторского подхода при прохождении военной службы, является разработанная в соответствии с Программой перехода Вооруженных Сил Российской Федерации к единой системе воинского воспитания концепция воспитания военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации. Данный нормативный акт был утвержден Президентом Российской Федерации 22 августа 2002 г. Авторы данной концепции отмечают, что современный этап строительства и развития Вооруженных Сил осуществляется в условиях сложной социально-экономической,

общественно-политической и информационной обстановки: «…существенно изменился социальный портрет армии… изменилась направленность жизненных приоритетов... принижено чувство коллективизма и общественная активность. Не в полной мере соответствуют решаемым задачам и реальному состоянию войск организационно-штатная структура и система подготовки должностных лиц органов воспитательной работы» [1].

В этой связи необходимо сделать существенное уточнение. В 2009 г. в Вооруженных силах РФ произошли существенные реорганизационные мероприятия, затронувшие, среди прочих, категориальные и кадровые принципы комплектования армейских воспитательных структур. Значительные изменения затронули практически все существующие в военных организациях сферы и направления социализаторской деятельности. К ним можно отнести штатное изменение численности офицерского состава военных воспитателей в сторону ее уменьшения, категориальное перемещение должностных лиц – военных юристов, специалистов социальной работы, информирования и общественно – государственной подготовки, войсковых психологов из офицерского состава в гражданский персонал ВС РФ, введение в штаты отдельных армейских организаций помощников командиров по работе с верующими военнослужащими из числа священнослужителей православной конфессии.

Изучение проблем профессиональной поддержки социализации военнослужащих, по мнению автора, видится наиболее целесообразным с позиций детального изучения, прежде всего, тех базовых принципов построения армейской организации, которые способны определять характер условий реализации данного вида деятельности. Несмотря на общую организационную основу принципа создания армейских частей (метафорическая «армия» в терминах «ордерного подхода» Л.П. Аксеновской) [2, с. 5], могут иметь место некоторые их различия, соотнесенные к особенностям их штатно–должностного предназначения. К наглядной иллюстрации данного тезиса можно отнести результаты исследования, посвященного сравнительному анализу базовых принципов построения двух армейских организаций – дисциплинарной воинской части (далее – ДВЧ) и военной комендатуры (ВК); за основу эмпирической части исследования был взят метод диагностирования типа организационной культуры OCAI К. Камерона и Р. Куинна [3]. Результаты представлены в таблице 1.

Особый интерес для анализа представляют результаты текущего и перспективного оценивания, то есть желаемого для оптимального развития организации, сделанного респондентами в графе «предпочтительно» категории номер 3 методики («Управление подчиненными»). Командный состав дисциплинарной воинской части (ДВЧ) в своих выборах не посчитал

необходимым изменить мнение о принципах социализаторского подхода к подчиненным как в соотношении базовых организационных диад (D-C) в настоящее время, так и в варианте предпочтительного распределения предложенных методикой альтернатив. В данном случае можно говорить о высокой вероятности отсутствия поиска социализационных ресурсов по причине их невостребованности для данных субъектов социализации. Такое положение дел может быть детерминировано следующими обстоятельствами: особым видом служебной деятельности в дисциплинарной воинской части, низкой значимостью для офицерского состава факторов социализации и, как следствие, недостатками в обучении командиров более низкого звена навыкам индивидуальной работы с подчиненными.

Таблица 1

Соотношение базовых организационных компонент различных войсковых частей

Оцениваемые категории методики	Соотношения базовых компонент			
	Теперь для ДВЧ	Теперь для ВК	Предп-но для ДВЧ	Предп-но для ВК
1. Важнейшие характеристики	D – C	D – C	C – D	A - C
2. Общий стиль лидерства в организации	C – D	C - A	D – A	A - C
3. Управление подчиненными	D – C	D – A	D - C	A - B
4. Связующая сущность организации	D – C	D – A	A - C	A - C
5. Стратегические цели	D – C	D – A	D – C	A - D
6. Критерии успеха	D - C	D – A	D – A	A - D
Средняя оценка (организационная диада)	D – C	D – C	D - A	A - D

Зачастую многие командиры склонны относиться к подчиненным лишь с позиций вертикали «начальник – подчиненный», упуская при этом социализационный аспект формирования личности военнослужащего, несмотря на то, что, согласно требованиям основных армейских нормативных актов, «…командир (начальник) на основе задач, решаемых в государстве и Вооруженных Силах, *обязан постоянно воспитывать подчиненных военнослужащих*…» [4, с. 29]. При этом важно учитывать тот немаловажный фактор, что значительная часть должностных лиц командной категории является одновременно и заказчиками деятельности по отношению к другим специалистам, участвующим в процессе социализации военнослужащих срочной службы. Достаточно очевидно, что в данной организации могут иметь место определенные трудности как субъект – объектных взаимодействий

между военнослужащими вообще, так и социализационного воздействия по отношению к подчиненным, в частности.

В рассматриваемой ситуации ресурсной для оптимизации мероприятий профессиональной поддержки военнослужащих, на взгляд автора, является позиция командного звена части ВК, представители которого, оставаясь в рамках базового иерархического принципа построения армейской организации, предполагают частичные изменения в интересующем нас вопросе за счет увеличения клановой организационной компоненты и частично адхократической альтернативы.

При реализации такого подхода в вопросах профессиональной поддержки процесса социализации велика вероятность эффективного субъект – объектного взаимодействия за счет более доверительного отношения солдат к своим командирам, что, в свою очередь, сделает процесс социализации военнослужащих более успешным.

Направленность и качество мероприятий профессиональной поддержки социализации военнослужащих находится в причинно–следственной взаимосвязи с особенностями базовых принципов построения конкретной армейской организации.

Изменение принципов комплектования армейских воспитательных структур ставит перед органами военного управления и командованием воинских частей задачу поиска путей оптимизации социализаторской деятельности всех субъектов социализации, в том числе и тех, кто составляет категорию гражданских специалистов и представителей духовенства. Данная категория должностных лиц способна, выйдя за пределы сугубо служебно-боевых задач части, с позиций своих социальных ролей более широко взглянуть на проблемы военнослужащих, проходящих военную службу по призыву.

Системное воздействие, т.е. согласование деятельности всех субъектов социализации на основе выстраивания доверительных отношений с военнослужащими можно считать приоритетной задачей для всех должностных лиц, отвечающих за воспитание подчиненных.

Главным ориентиром строительства и развития Вооруженных Сил, согласно концепции воспитания, является человек. Он не только средство любых преобразований, но и их цель. Выдвижение на первый план человека, который управляет оружием и боевой техникой, – решающее условие успеха военной деятельности. Без готовности добросовестно исполнять обязанности военной службы нельзя ожидать весомых результатов в реформировании современной российской армии.

Литература

1. Приказ Министра обороны РФ от 11.3.2004 г. № 70 «Об органах воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.innovbusiness.ru/pravo/DocumShow_DocumID_103319.html (дата обращения 8.8.2012 г).
2. Аксеновская Л.П. Организационно-культурный консалтинг: ордерный подход // Психология бизнеса. СПб.: ИМАТОН, 2003. С. 5-9.
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.
4. Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации. М.: Военное издательство, 2008. 592 с.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

М.В. Григорьева
Ивановский государственный энергетический университет

Приводятся некоторые результаты социологического исследования, проведенного среди студентов ИГЭУ, посвященного проблеме их профессиональной социализации.

Results of the sociological research conducted among students of IGEU are given in article, devoted to a problem of their professional socialization

Ключевые слова: производственная практика, выпускники вуза, профессиональная социализация.

Keywords: Work practice, university graduate, professional socialization.

Производственная практика – принципиально важное звено в процессе профессиональной социализации будущих специалистов. От того, как она организована, во многом зависит и успешность овладения студентами их профессией. Специальные исследования, проведенные в российских вузах в последние годы, показывают, что адаптация обучающихся к профессиональной деятельности в значительной степени определяется влиянием той организации, в которой они проходят производственную практику [1].

В специальном социологическом исследовании, проведенном кафедрой социологии ИГЭУ (при непосредственном участии автора) среди студентов I, III и V курсов ИГЭУ (N=525), отдельный блок вопросов был посвящен оценке

важности производственной практики для дальнейшего профессионального становления выпускников. Вопросы о том, как студенты оценивают эффективность этого фактора, мы задавали только пятикурсникам (N = 184), так как из числа наших респондентов лишь они имели опыт ее прохождения.

Судя по данным, полученным в исследовании, до двух третей студентов V курса (65,2%) полностью или в основном удовлетворены уровнем организации практики вузом, а также предприятиями, на которых они ее проходили (62,3%). Однако неудовлетворенных тем, как была организована и проводилась их практика, среди опрошенных тоже достаточно много: 27,7% пятикурсников ответили, что вуз, а также выпускающие кафедры и факультеты явно не дорабатывают в этом отношении. Еще больше тех, кто недоволен действиями принимающей стороны: почти треть наших респондентов (32,3%) указали, что их производственная практика была организована плохо по вине самих предприятий, учреждений, организаций. Еще от 5% до 7% всех опрошенных затруднились с оценками.

Отвечая на ретроспективный вопрос, «Достаточно ли Вам было знаний для прохождения производственной практики?» значительное большинство опрошенных пятикурсников (73,4%) оценили свою тогдашнюю теоретическую подготовку как вполне достаточную. Противоположное мнение высказали 26,6% респондентов.

Сам по себе данный факт можно расценивать как положительный, однако он имеет и свою оборотную сторону. Весь вопрос в том, чем занимались и какие функции выполняли на практике студенты, отметившие достаточность или, наоборот, нехватку теоретических знаний. Проведенный анализ дает основание говорить, что чаще дефицит теоретической подготовки ощущали именно те студенты, которые на предприятии занимались конкретным профессиональным делом и участвовали в решении реальных производственных или научно-исследовательских задач. С другой стороны, вариант ответа, что полученных в вузе знаний было вполне достаточно, чаще выбирали студенты, выполнявшие в ходе практики случайные, посторонние, непрофильные задания, никак не связанные с их будущей профессией и получаемой в вузе специальностью.

Если теоретических знаний для прохождения производственной практики большинству опрошенных вполне хватило, то в отношении практических умений и навыков в профессиональной сфере очень многие нынешние пятикурсники (37%), по их собственным признаниям, испытывали тогда острый дефицит. Между тем основная масса студентов ИГЭУ (как первого, третьего, так и пятого курсов) высоко оценивают роль производственной практики в процессе формирования профессиональных качеств специалиста. Они отмечают исключительную важность приобретения, наряду с теоретическими знаниями, прак-

тических умений и навыков работы в рамках своей профессии. Более того, многие из них считают, что практическая подготовка выпускника высшей школы должна стать приоритетной при реализации вузовских образовательных программ. Практические навыки работы по профессии студенты включают в пятерку самых важных качеств, необходимых для успешной работы специалиста их профиля, и ставят на 3-е по значимости место с 48,2% голосов. Пятикурсники ценят это качество еще выше (50,9% и 2-е место), однако, по их собственным самооценкам, профессиональными навыками работы сегодня обладают лишь 15,8% из них (15 место из 18 возможных).

Судя по данным нашего исследования, практика положительно влияет на профессиональное самосознание студентов, способствует формированию у них устойчивых позитивных установок на работу по профессии. Более трети опрошенных пятикурсников (34,2%), в частности, отметили, что их отношение к выбранной специальности после прохождения практической подготовки в условиях производства улучшилось; об ухудшении сказали менее 9% респондентов.

Опрос показал также, что почти 60% пятикурсников, участвовавших в исследовании, оценивают свою производственную практику как полезную и эффективную в профессиональном плане. Вместе с тем почти 40% респондентов, вспоминая свой прежний опыт, ответили, что практика ничего или почти ничего не дала им с точки зрения будущей профессии. Анализ данных показывает, что *основные причины* негативных оценок студентов состоят в формальном подходе к проведению практики как со стороны вуза, так и на предприятии, в расхождении преподаваемого в вузе материала с программой производственной практики, а также в нецелевом использовании студентов-практикантов на посторонних работах вместо целенаправленного их обучения профессии.

Именно эти негативные факторы называли наши респонденты, когда мы просили их вспомнить, с какими трудностями им пришлось столкнуться во время прохождения производственной практики. Студенты говорили прежде всего об отсутствии заинтересованности у руководителей практики от предприятий (46,9%), о недостатке времени, отводимого на практику, что не позволяет обрести необходимого опыта работы (38,5%), нехватке собственных практических умений и навыков для успешного выполнения профессиональных функций (37,4%), о нецелевом использовании практикантов (33,5%), об отсутствии связи между теоретическими курсами, читаемыми в вузе, и потребностями производства (26,8%) и т.д. При этом три первых указанных фактора типичны практически для всех факультетов университета с большей или меньшей выраженностью.

Как отмечалось выше, примерно 30% опрошенных пятикурсников неудовлетворенны тем, как организуется и проходит их производственная практика. Од-

нако анализ ответов на косвенный вопрос о том, что, по мнению студентов, следовало бы улучшить или изменить в организации практики в ИГЭУ, показывает, что неудовлетворенных на самом деле в полтора раза больше (около 46%).

Чем конкретно недовольны студенты в организации и проведении производственной практики? Какие коррективы следовало бы внести в этот процесс?

Для совершенствования практики и улучшения подготовки специалистов в ИГЭУ, по мнению респондентов, следует решить следующие пять основных задач (в порядке их приоритетности):

1). Повысить заинтересованность предприятий (работодателей) в студентах-практикантах (14,9% всех ответов).

2). В ходе практики студент должен выполнять конкретные производственные задания, имеющие прямое отношение к его будущей специальности, заниматься реальной работой, а не просто посещать предприятие и тем более не отвлекаться на посторонние работы (12,8%).

3). Расширить базу практики, увеличить число предприятий, учреждений и организаций, где ее можно было бы пройти (11,7%).

4). Внести изменения в теоретические курсы, читаемые в вузе, обеспечить связь теории с практикой реального производства (7,4%).

5). Увеличить время на прохождение практики (7,4%).

Литература

1. Недосека Е.В. Особенности социальной адаптации студентов экономических специальностей к профессиональной деятельности (на примере вузов г. Мурманска): Автореф. дис. …канд. социол. наук / 22.00.04. М., 2009.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ В СОВРЕМЕННОЙ ГОРОДСКОЙ СЕМЬЕ

Г.Г. Евстифеева
Владимирский филиал РАНХиГС

Исследуется проблема неравного распределения трудовых обязанностей в семье. На основе результатов исследования, проведенного в городских семьях города Владимира, автор предлагает типологию гендерной структуры организации домашнего труда, которая позволяет увидеть различия в распределении домашних обязанностей, существующие в современных городских семьях.

The article deals with the problem of unequal distribution of labor duties in the family. Based on the results of a study conducted in the city of Vladimir urban families, the author proposes a typology of gender structure of the organization of domestic labor, which allows you to see the differences in the distribution of household responsibilities that exist in the modern urban family.

Ключевые слова: гендерное неравенство, домашний труд, гендерное разделение труда

Keywords: gender inequality, home labor, gender division of labor

Актуальность проблемы исследования проблем домашнего труда обусловлена возрастающей ролью, которую играют семьи, домохозяйства и местные сообщества как социальные микрогруппы в достижении общественной и личной эффективности каждого члена общества, в формировании общественных институтов, структуры, в развитии общества в целом. Это стало особенно заметно в последние десятилетия, когда развитие новых технологий и форм взаимодействия людей существенно изменили соотношение привычных видов деятельности человека, трансформируя присущую индустриальному обществу иерархию оплачиваемого, неоплачиваемого и домашнего труда.

Как показывают исследования ведущих социологических центров России, несмотря на некоторые сдвиги в общественном сознании к эгалитаризму, большинство обязанностей в среднестатистической российской семье лежит на женщинах. Данные массовых опросов свидетельствуют, что на нормативно-ценностном уровне россияне часто выступают за эгалитарное распределение семейных ролей (хотя сторонников традиционного его варианта также немало), но не всегда подобные установки воплощаются на практике [1]. Исследования подтверждают устойчивость глубинных, нормативных представлений россиян об идеальной семье, связанных с традиционным ее типом, что, однако, не исключает существования разных семейных моделей на практике [2].

Вместе с тем, традиционные семейные уклады, сталкиваясь с постиндустриальными реалиями, проникающими в условиях глобализации через границы государств, начинают испытывать серьезные напряжения и изменения, что выражается в трансформационных и не всегда позитивных процессах [3].

Данное противоречие особенно ярко проявляется в том, что домашний труд, с одной стороны, это специфическая частная сфера жизни человека, а с другой стороны, может рассматриваться как существенный резерв для общественного развития в условиях социальной, экономической и политической конкуренции. При этом российское общество, находясь в состоянии трансформа-

ции, особенно сильно зависит от способности реализовывать потенциальные возможности своих граждан, независимо от их социального, политического, гендерного статусов.

Кроме того, «невидимость» домашнего труда в системе национальной экономики и статистики большинства стран мира приводит к игнорированию его роли в воспроизводстве как благосостояния страны, так и неравенства [4; 5; 6].

Растущая активность современных женщин в сфере оплачиваемого труда, тем не менее, не изменяет устойчивой закономерности неравномерного распределения домашнего труда в семье между мужчинами и женщинами, что во многом предопределяет и проблему гендерного неравенства в обществе.

Вместе с тем, содержание домашнего труда, с точки зрения его гендерного разделения, нельзя назвать неподвижным и жестко закрепленным. Изменения в технологиях домашнего труда, развитие рыночного сегмента в сфере обеспечения домохозяйств услугами трансформирует часть видов домашнего труда и взаимоотношения супругов.

Результаты социологического исследования, проведенного в городе Владимире в 2011-2012 гг. в городских семьях[1], и серия интервью с членами городских семей[2] подтвердили, что структура разделения домашнего труда в городской семье имеет ярко выраженную гендерную окраску, выражающуюся в преобладании женской доли над мужской в общем объеме домашнего труда в среднем на 55%. Домашние задачи традиционно делятся на «мужские» и «женские». При этом «женские» задачи являются более трудоемкими и рутинными. Однако ряд задач носят компромиссный характер и могут выполняться как женщинами, так и мужчинами [7].

Значимым фактором гендерного неравенства в исследованной совокупности является функция управления домохозяйством, традиционно выполняемая женщинами, заключающаяся в современной семье в сборе, анализе, оперировании, контроле больших массивов информации, а также ответственности за достоверность и последующие практические операции с этой информацией. Данная функция оказывает на женщин и на гендерное распределение домашнего труда в семье большее давление, чем даже преобладание женской доли в процессе выполнения домашних задач. Исследование показывает, что традиция закрепления за женщинами основных функций по управлению домохозяйством

[1] Исследование проводилось в октябре-декабре 2011 г., методом анкетирования, N=326, по квотно-гнездовой выборке по полу, возрасту, уровню образования, профессиональной деятельности респондентов, погрешность $\pm$5%.

[2] Полуструктурированное интервью с путеводителем, целевая выборка, N=196, 2012 г., 98 семей, в которых оба супруга заняты в сфере оплачиваемого труда.

остается достаточно устойчивой. Лишь 10% респондентов не согласились с утверждением, что основная роль женщины – быть «хранительницей домашнего очага», а роль мужчины – быть «добытчиком».

Однако, учитывая тот факт, что многие женщины занимаются оплачиваемым трудом, большинство считает, что муж должен брать на себя часть домашних обязанностей. 25% мужчин и 31% женщин считают, что обязанности нужно делить поровну. 16% от всех респондентов отдают предпочтение традиционному укладу в выполнении мужчиной домашних обязанностей (когда мужчина выполняет только тяжелую физическую работу). Остальные считают, что обязанности распределяются по согласованию супругов или их выполняет тот, кто более свободен.

Выявленные в ходе исследования основные характеристики разделения домашнего труда в городской семье позволили сформулировать и предложить типологию гендерной структуры организации домашнего труда. В ее основу автором положены отношения супругов к ответственности за домохозяйство; вклад супругов в домашний труд; зависимость доли собственности каждого из супругов в домохозяйстве от их доходов в сфере оплачиваемого труда; количество и качество свободного времени у супругов.

На основании анализа полученных данных и их распределения по четырем обозначенным критериям автором предложено три основных типа гендерного разделения домашнего труда (традиционный, договорный и эгалитарный) и один смешанный.

Традиционный тип – самый распространенный среди городских семей города Владимира (63% семей). Оба супруга в таких семьях считают, что основная ответственность за домашнее хозяйство лежит на жене, а на муже лежит ответственность за материальное обеспечение семьи. 81% респондентов из данных семей указывают, что они ориентировались на семьи своих родителей в организации домашнего хозяйства. Домашние обязанности традиционно делятся на «мужскую» и «женскую» работу. Став родителями, супруги так же воспитывают своих детей, распределяя обязанности по половому признаку, воспроизводя, таким образом, сложившуюся гендерную структуру домашнего труда, основанную на гендерном неравенстве.

Договорный тип встречается в 7,1% исследованных семей. Он отличается прагматичным подходом супругов к организации домашнего труда. Главным доводом в процессе гендерного разделения труда здесь являются не взгляды супругов на роли мужчин и женщин в семье, а экономическая целесообразность, определяющая наиболее выгодную стратегию разделения домашнего

труда. Большую часть домашней нагрузки выполняет тот, кто наименее эффективен на рынке оплачиваемого труда.

Эгалитарный тип разделения домашнего труда присущ 10,2% семей. В таких семьях нет «мужского» и «женского» труда. Есть общая ответственность за домашнее хозяйство, в котором обязанности делятся по возможности равномерно. Хотя в таких семьях тоже нет равного разделения домашнего труда, все же отличительным признаком является осознанное стремление супругов сделать равным количество свободного времени у каждого из них. Таким образом, для семей с эгалитарным типом разделения труда характерна тенденция к преодолению гендерного неравенства в семье.

Исследование показало, что встречаются семьи, в которых признаки выделенных типов могут быть неустойчивыми. Такие семьи были отнесены к смешанному типу (15,3% семей), отличающегося высокой степенью лабильности по исследуемым признакам.

Из вышеизложенного следует, что большинство исследованных семей придерживается традиционного распределения обязанностей в семье, распространяя данные традиции и на воспитание собственных детей и воспроизводя таким образом гендерную структуру разделения домашнего труда в следующем поколении. В итоге, в процессе разделения домашнего труда происходит воспроизводство гендерного неравенства в социальной структуре общества.

Выравнивание гендерных разрывов в сфере домашнего труда является одной из задач современного общества, стремящегося к эффективности, основанной на поддержании равной включенности всех его членов в общественно-экономическую деятельность.

Литература

1. Мужья и жены: распределение семейных обязанностей. Опрос населения в 100 населенных пунктах 44 областей, краев и республик России. Интервью по месту жительства 24-25 февраля 2007 г. 1500 респондентов. Фонд «Общественное мнение»// http://bd.fom.ru/report/map/d070922.
2. О чём мечтают россияне (размышления социологов). Аналитический доклад. М., 2012.
3. Closing the Gender Gap. Act Now. OECD Publishing. 2012.
4. Костерина И. Кто в доме хозяин? О неоплачиваемой домашней работе в гендерной перспективе // Неприкосновенный запас. 2011. № 2.
5. Малкова М.А., Рощина Я.М. Домашний труд в современной российской семье: типологический анализ: препринт WP15/2010/02. М.: ГУ ВШЭ, 2010. С. 4-5.

6. Miranda V. Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work around the World // OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 116, OECD Publishing, Paris, 2011.
7. Евстифеева Г.Г. Гендерное разделение домашнего труда в современной городской семье. Владимир, 2012.
8. «Домашние хлопоты: кто и что делает в российской семье». ВЦИОМ. Пресс-выпуск №1757, май 2011 // http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=111631.

ОЦЕНКА ВЫПУСКНИКАМИ УНИВЕРСИТЕТА СВОЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БУДУЩЕГО[1]

А.В. Ермилова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Анализируется оценивание студентами своих шансов в поиске работы и видение своего профессионального становления после окончания университета.

This article is about how students estimate their chances in employment and professional development after graduation.

Ключевые слова: социальное пространство, студенчество, трудоустройство, молодые специалисты, классический университет

Keywords: social space, student, employment, young professionals, university

Основная задача любого высшего учебного заведения – подготовка высококвалифицированных и востребованных на рынке труда специалистов. Главным образом студенты поступают в учебное заведение с целью приобретения профессиональных навыков и умений, которые потребуются им в дальнейшем в работе. Еще в процессе обучения некоторые студенты ищут работу, подрабатывают, однако на выпускном курсе вопросы трудоустройства и профессионального будущего становятся особенно актуальными. Данная работа посвящена анализу мнений студентов-выпускников относительно их профессионального будущего. Для достижения поставленной цели используем данные стандартизированного анкетного опроса студентов ФСН ННГУ им. Н.И. Лобачевского,

[1] Доклад подготовлен при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ) в рамках проекта №14-33-01001 "Габитус факультета" и социализация студентов классического университета (на примере Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского)".

проведенного весной 2014 г. Всего было опрошено 150 студентов, половина из которых студенты выпускного курса.

Согласно полученным результатам опроса, 61% выпускников считают, что обучение в университете необходимо для их будущей занятости, а для 91%, то есть для подавляющего большинства студентов, обучение в университете позволяет в целом стать образованной личностью. Допустимо полагать, что студент видит себя на выходе из университета не как профессионала, а как образованную личность, которой еще предстоит овладеть теми или иными навыками. Следует обратить внимание, что 80% студентов-выпускников приоритетными направлениями развития университета и факультета считают развитие связей между университетом и потенциальными работодателями, а также, по их мнению, практике на каждом курсе необходимо уделять значительную часть обучения. Первокурсники, например, разделяют противоположную точку зрения, что неудивительно, ведь вопрос трудоустройства еще не так актуален. Скорее всего, выпускники считают важным развитие перечисленных направлений, поскольку в процессе обучения им не хватило практики и взаимодействия с потенциальными работодателями. В этой связи, студенты ФСН потенциально могут испытать стресс после выпуска из университета из-за сложностей с поиском работы, непонятным профессиональным будущим, ведь профессия и работа по значимости находится у студентов на третьем месте после семьи и друзей.

Отсутствие профессионального опыта в современных условиях рынка труда является поводом для стресса у студентов, и 42% студентов указали, что уже сейчас испытывают тревогу за свое профессиональное будущее.

На вопрос, как студенты оценивают свои шансы в поиске работы после окончания университета, ответы распределились следующим образом: 28% выпускников не предвидят проблем с трудоустройством, 40% считают, что им будет сложно найти работу, которая им действительно подходит, 17% предвидят трудности в поиске работы из-за конъюнктуры рынка труда, что сложно найти работу соответствующую полученному образованию, и 9% выпускников видят проблемы в поиске работы как таковой, то есть для большинства выпускников вопрос трудоустройства представляется как проблема. 19% студентов после окончания учебы планируют встать на учет в службе занятости, 15% думали об этом, что, несомненно, вызвано низкой оценкой своих шансов трудоустроиться.

Далее рассмотрим отношение работающих студентов к проблеме профессионального становления после окончания вуза. Феномен работающего студента исследователями определяется неоднозначно, работа может влиять как негативно – пропуски занятий, меньшее время на самостоятельную подготовку, что ставит под вопрос качество подготавливаемых специалистов, дефицит бюджета

времени, экономия работодателей на студентах, так и положительно, например, на процесс обучения, если работа совпадает с изучаемой специальностью [1; 2]. Анализ занятости работающих студентов показал общую удовлетворенность от текущей работы – половина студентов довольны своей занятостью. Согласно результатам исследования, работающие студенты практически не испытывают страха перед неясной ситуацией с трудоустройством и возможными материальными трудностями после окончания университета, а если работа тесно связана с получаемой специальностью, тревога вовсе отсутствует.

Трудоустройство и профессиональное становление после окончания университета представляет для молодых специалистов серьезную проблему, практически половина выпускников испытывают тревогу по данному вопросу. Для работающих студентов данная проблема имеет место быть, однако зависит от характера текущей занятости. В целом, обозначена необходимость работы вуза над развитием у студентов практических навыков работы по специальности, выстраиванием системы взаимодействия с потенциальными работодателями, что позволит положительно повлиять на самооценку выпускников как специалистов, снизит уровень тревожности студентов из-за неясной ситуации с трудоустройством.

Литература

1. Большакова О.А. Современные проблемы повседневной деятельности и использования бюджета времени студенческой молодежи: автореф. дисс. к. соц.н. // Официальный сайт ИС РАН. 2006. Доступ через: http://www.isras.ru/publ.html?id=1839
2. Большакова О.А. Оплачиваемая работа в жизни студентов / О.А. Большакова // Социологические исследования. 2005. № 4. С. 136-139.
3. Школа жизни: работа и учеба студентов. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2006. № 3. С. 141-147.

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ ВУЗА О БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ

С.Л. Журавлева

Ивановский государственный энергетический университет

Представлены некоторые результаты исследования, посвященного процессу профессиональной адаптации студентов Ивановского государственного энергетического университета. Анализируются оценки получаемой в вузе спе-

циальности и будущей профессии, ее востребованности на рынке труда, представления об основных аспектах будущей профессиональной деятельности.

This article represents some results of Ivanovo State Power University student professional adaptation process research. We analyze their speciality and future profession evaluation, speciality demand assessment, future professional activity conception.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, специальность, востребованность профессии, студент, высшее образование

Keywords: professional adaptation, speciality, speciality demand, student, higher education

Одной из основных функций высшего образования является профессиональная адаптация молодежи. Нарушения процесса профессиональной адаптации в ходе учебы в вузе ведут к ослаблению интереса к получаемой специальности, формированию искаженных представлений об условиях и содержании будущей трудовой деятельности, снижению учебной и трудовой мотивации и ухудшению общего социального самочувствия студентов [1–3]. Это находит продолжение в завышенных притязаниях относительно будущей работы, в разочаровании в выбранной профессии, последующей смене профессиональной деятельности и нередко завершается потерей для государства и общества подготовленного вузом специалиста [4; 5].

Одним из показателей профессиональной адаптации является динамика представлений студентов о своей будущей профессии, поэтому изучение отношения студентов к получаемой ими в вузе специальности было одной из задач специального исследования, проведенного нами в 2011 г. Объектом исследования выступали студенты первых, третьих и пятых курсов всех факультетов очной формы обучения Ивановского государственного энергетического университета (всего 527 чел., из них – 180 студентов-первокурсников, 176 студентов третьих курсов и 171 студент пятых курсов). Исследование проводилось методом группового раздаточного анкетирования.

Удовлетворенность специальностью. Как свидетельствуют результаты исследования, в целом студенты ИГЭУ удовлетворены выбранной специальностью и, следовательно, выбором будущей профессии. Так, на вопрос, «Вы довольны или не довольны, что поступили именно на ту специальность, на которой Вы сейчас учитесь?» 84,6% опрошенных ответили утвердительно; 86,1% участников опроса посоветовали бы своим знакомым поступать в ИГЭУ на ту же специальность. Несколько меньшее количество студентов (67,8%) выбрали

бы ту же специальность, на которой учатся сейчас, если бы им пришлось еще раз поступать в вуз.

При этом уровень удовлетворенности профессиональным выбором не изменяется от курса к курсу, остается на стабильно высоком уровне и даже немного повышается к концу обучения в вузе. Это является одним из показателей успешности профессиональной адаптации студентов ИГЭУ.

Мотивы выбора профессии. Основными мотивами выбора будущей специальности являются востребованность данной профессии на рынке труда (55,6% респондентов), возможность получения высокой зарплаты (32,1%), престиж специальности (27,7%), а также советы знакомых, друзей, родственников (26,8%).

Востребованность профессии на рынке труда является, по мнению студентов, основным показателем успешности специальности. Так, на прямой вопрос: «Как вы считаете, ваша специальность сегодня востребована на рынке труда или нет?» 92,7% участников опроса ответили утвердительно. При этом уверенность студентов в том, что специальность действительно нужна работодателям, к концу обучения в вузе даже немного возрастает (с 92% на I курсе до 95% на V курсе).

Таким образом, уже на этапе выбора вуза, факультета, специальности студенты ориентируются на потребности рынка труда (или, по крайней мере, на свои представления об этих потребностях).

Ожидания студентов от выбранной специальности. Как показал опрос, студенты считают, что их специальность в будущем даст им возможность совершенствовать профессиональные навыки (94,3%) и получать достойную зарплату (91,4%). Кроме того, она даст им возможность конкурировать с другими выпускниками (85,9%), обеспечит высокий социальный статус (80,4%) и потенциал для карьерного роста (85,7%). Вместе с тем около 40% сомневаются, что их работа будет интересной и творческой.

Что касается оценок возможностей, которые дает выбранная специальность, студентами различных курсов, здесь прослеживается интересная закономерность: у студентов I курса ожидания практически по всем профессиональным возможностям самые «радужные». К III курсу происходит критическая переоценка профессиональной подготовки и будущих профессиональных достижений, в результате показатели по всем оцениваемым категориям падают. К V курсу они вновь поднимаются, но не на уровень показателей I курса, а несколько ниже, что, скорее всего, связано с наличием у студентов V курса большего жизненного, социального и профессионального опыта.

Представления студентов о будущей работе и профессии. Одной из основных задач обучения в вузе является формирование у студентов устойчивых

и адекватных представлений об основных аспектах их профессии и будущей профессиональной деятельности.

Чуть более 1/3 опрошенных нами студентов (39,0%) ответили, что при поступлении в вуз они имели более или менее четкие представления о будущей специальности, еще столько же респондентов (38,6%) представляли свою специальность «средне» и 22,5% – «плохо». Тем не менее, к III курсу доля хорошо знающих, чем они будут заниматься в рамках своей профессии, увеличивается до 57,4%, а к V - до 76,1%.

Знание условий будущей работы. Проведенное исследование показывает, что студенты нашего вуза имеют неплохое представление о степени своей ответственности в рамках будущей профессии и круге профессиональных обязанностей. Несколько хуже они представляют сферу своей профессиональной компетенции (что конкретно они будут делать), перспективы служебного роста и примерный размер будущей заработной платы.

Причем, судя по результатам исследования, эти представления формируются у студентов постепенно, от первого к пятому курсу. Исключение составляет такой аспект профессиональной деятельности, как «степень ответственности», представления о котором к концу обучения остаются на том же уровне, что и в начале (что может быть связано с изначально высоким показателем данного аспекта в общем рейтинге профессиональных представлений).

Оценивая *перспективы трудоустройства* по специальности, почти 7 из 10 студентов полагают, что их специальность востребована на рынке труда, 1/6 часть считает, что работу будет легко найти, поскольку в вузе есть распределение[1]. При этом основные сложности, которые могут возникнуть при поиске работы, треть будущих специалистов связывает с большой конкуренцией, почти 20% с отсутствием опыта работы, а почти 15% (в эту группу вошли только девушки) с предпочтениями работодателей принимать на работу мужчин, а не женщин.

Таким образом, в процессе учебы в вузе происходит профессиональное становление будущих специалистов и формирование их профессиональной идентичности. Представления о будущей работе и специальности формируются у студентов постепенно, от первого к пятому курсу. К третьему курсу более половины студентов имеют четкие представления о будущих профессиональных функциях, к пятому курсу - уже 3/4. При этом студенты нашего вуза имеют, по их собственным оценкам, неплохое представление о степени своей ответствен-

[1] Система распределения, в классическом понимании, в ИГЭУ отсутствует, но с 2007 года действует Центр производственной подготовки, трудоустройства и распределения молодых специалистов, который предоставляет студентам информацию о состоянии и тенденциях рынка труда, формирует базу данных вакансий, организует «Дни карьеры» и встречи с работодателями и т.п.

ности в будущей профессии и круге профессиональных обязанностей. Несколько хуже они представляют сферу своей профессиональной компетенции, перспективы служебного роста и примерный размер будущей заработной платы. В целом полученные в исследовании результаты свидетельствуют о достаточно успешном ходе профессиональной адаптации студентов ИГЭУ.

Литература

1. Малкина Г.С. Постуниверситетская социально-профессиональная адаптация специалистов. Опыт мониторинга / Г.С. Малкина, Е.А. Садовская, А.А. Иванова, А.С. Альхов // Вестник ОГУ. 2002. № 2. С. 101–104.
2. Итоги социологического исследования молодежи «Социальное самочувствие молодежи Ярославской области» – VII // Сборник социологических исследований в молодежной среде / сост. Д.И. Абрамов, И.Г.Журавлёв; отв. ред. Д.В. Аминов. Ярославль: Департамент по делам молодежи Ярославской области, 2009.
3. Мягков А.Ю. Социальное самочувствие студентов-первокурсников и проблемы их адаптации к условиям вузовского обучения / А.Ю. Мягков, М.В. Григорьева, А.Н. Алексеичева, М.А. Потемкин // Социально-экономические и гуманитарные проблемы развития России: Межвуз. сб. науч. тр. Вып. 3; Иван. гос. энерг. ун-т. Иваново, 2009. С. 146–155.
4. Аврамова Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е.М. Авраамова, Ю.Б. Верпаховская // Социол. исслед. 2006. № 4. С. 37–46.
5. Волгина Т.Ю. Адаптация студентов к обучению в педагогическом вузе: трудности, проблемы, пути их решения / Т.Ю. Волгина. [Эл. ресурс] // Вестник Омского государственного педагогического университета. Выпуск 2007: Электронный научный журнал. Обращение к документу: 8.02.2011. <www.omsk.edu>.

ПЕРСПЕКТИВЫ БУДУЩЕГО ТРУДОУСТРОЙСТВА В ОЦЕНКАХ СТУДЕНТОВ ИВАНОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

И.В. Журавлева

Ивановский государственный энергетический университет им. В.И.Ленина

Приводятся результаты социологического опроса студентов ИГЭУ, анализируются возможные стратегии профессиональной адаптации будущих спе-

циалистов, а также мотивации трудоустройства, описаны субъективные оценки перспектив трудоустройства.

The article contains the results of the sociological survey of students ISPU. It describes the analysis of possible strategies of the professional adaptation of future specialists, as well as employment motivation and subjective evaluation of the employment prospects.

Ключевые слова: Профессиональная идентичность, мотивы трудоустройства, трудовые притязания, выпускник, студент

Keywords: Professional identity, employment motives, expectations of labor, graduate, student

Проблема формирования профессиональной идентичности будущих специалистов сегодня волнует исследователей из разных областей: вопросы, связанные с эффективной интеграцией вчерашних студентов в социальную и профессиональную среду, занимают и HR-специалистов, и психологов, и социологов.

В 2011 г. нами было проведено исследование среди студентов Ивановского государственного энергетического университета, ориентированное на выяснение особенностей профессиональной социализации будущих специалистов на начальном (I курс), промежуточном (III курс) и завершающем (V курс) этапах. Объект исследования – студенты первых, третьих и пятых курсов всех факультетов очной формы обучения ИГЭУ. Генеральная совокупность составляла 2394 человека. В ходе исследования нами были опрошены 527 человек.

Судя по результатам опроса, большинство студентов (68,5%) полагают, что по окончании вуза найти работу им не составит особого труда. При этом 9 из 10 студентов по окончании вуза собираются работать по той специальности, которую сегодня получают. Намерения студентов в отношении будущей работы не зависят от курса (для χ^2 $p \geq 0{,}10$), а доля будущих выпускников, желающих работать по специальности, выше среди тех студентов, которые уже совмещают учебу и работу по специальности (для χ^2 $p \leq 0{,}01$) (табл. 1).

Более того, ради получения работы по специальности (а это, по сути дела, есть показатель преданности профессии) 65,0% студентов готовы переехать в другой город и даже в другой регион страны.

Таблица 1

Намерение студентов работать по полученной специальности в зависимости от курса обучения и типа занятости в процессе учебы, %

Группы респондентов	Собираются работать по специальности	Не собираются работать по специальности	Затруднились ответить
Курс обучения			
1 курс	92,0	2,3	5,7
3 курс	88,0	5,1	6,9
5 курс	89,6	7,8	3,6
Занятость в процессе учебы			
Совмещают учебу и работу по специальности	95,6	2,2	2,2
Совмещают учебу и работу не по специальности	81,5	13,0	5,4
Только учатся, нигде не работают	90,0	3,4	5,7
По массиву в целом	89,6	5,0	5,4

В ходе исследования мы изучали также возможные общие стратегии и модели поведения студентов по окончании вуза. Оказалось, что две трети опрошенных после окончания университета собираются сразу начать работать (66,9%), а каждый шестой планирует поступать в аспирантуру либо в магистратуру (16,4%). При этом, на первом курсе, по понятным причинам, хотели бы продолжить обучение в магистратуре более трети студентов, однако далее, к третьему и пятому курсам это желание постепенно исчезает (табл. 2).

Таблица 2

Общие стратегии поведения и планы по окончании вуза у студентов разных курсов обучения, %

Планы	%			
	I курс	III курс	V курс	По массиву в целом
Сразу начать работать	44,3	75,1	82,1	66,9
Продолжить обучение в магистратуре, аспирантуре	36,4	7,5	4,8	16,4
Получать второе высшее образование	5,7	5,2	7,1	6,0
Начать собственное дело	1,1	4,6	4,2	3,3
«Осмотреться», не работать и не учиться	4,5	0,6	0,6	1,9
Уйти служить в армию	0,0	0,6	1,2	0,6
Посвятить себя семье	0,0	0,0	0,6	0,2
Продолжить обучение и одновременно работать	0,0	0,6	0,0	0,2
Затруднились ответить	11,9	8,7	5,4	8,7

Основная стратегия поиска работы, к которой планируют прибегнуть будущие выпускники, – это предложения кафедры и факультета (62,6%), что неудивительно: в ИГЭУ ведется подготовка по «инженерным» направлениям, многие из которых являются уникальными, а сам вуз традиционно поддерживает связи со многими работодателями по всей стране. Почти вполовину меньшее количество опрошенных надеется на помощь знакомых или родителей (34,6%) либо рассчитывают на свои собственные усилия (табл. 3).

При этом 48,5% опрошенных выразили готовность начать свою трудовую деятельность с рядовых («канцелярских» или рабочих) должностей.

Таблица 3

Стратегии поиска будущей работы, %

Стратегии	%
С помощью предложений кафедры, факультета	62,6
Через знакомых, родителей	34,6
С помощью самостоятельной рассылки резюме работодателям	32,3
По объявлениям в СМИ	25,5
Через ярмарки вакансий в вузе	20,6
Через специализированные интернет-порталы	19,6
Через агентства по трудоустройству	19,1
Через государственную службу занятости	10,5

На вопрос о том, на что будущие специалисты стали бы ориентироваться, если бы речь шла о выборе места работы уже сегодня, большинство опрошенных ответили, что искали бы высокую зарплату (70,2%) и возможность сделать карьеру (62,0%). Гораздо реже в числе мотивов трудоустройства встречаются «содержание выполняемой работы», «возможность самореализации» и прочие непрагматические устремления (табл. 4).

Таблица 4

Мотивы будущего трудоустройства студентов, %

Мотивы	%
Высокая зарплата	70,2
Возможность карьерного роста	62,0
Содержание выполняемой работы	30,2
Предоставление жилья	29,4*
Престижность организации-работодателя	26,7
Возможность самореализации	22,4
Хороший коллектив	14,0
Возможность переехать в другой регион	10,5
Предоставление работодателем соцпакета	9,4
Возможность работать в родном городе	8,0

*столь высокие значения по данной позиции объясняются профилем вуза: многих выпускников, уехавших на тепловые и атомные электростанции, обеспечивают при поступлении на работу не только полным соцпакетом, но и служебным жильем.

Таким образом, трудовые притязания выпускника инженерного вуза весьма оптимистичны: более 80% студентов последнего года обучения планируют сразу начать работать, при этом подавляющее большинство студентов (до 90%) собираются трудоустроиться по той специальности, которую они получили в ИГЭУ, во многом рассчитывая на предложения выпускающей кафедры и факультета. Продолжение же обучения (магистратура, второе высшее образование и т.п.), занятия бизнесом и прочие виды деятельности не входят в первостепенные планы нынешних выпускников-инженеров.

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ МЕДИЦИНСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

А.Р. Заляев
Казанский государственный медицинский университет

Приведен анализ результатов проведенного опроса студентов выпускных курсов, интернов, ординаторов, молодых специалистов медицинских образовательных учреждений Республики Татарстан на предмет выявления наиболее эффективных мер для привлечения выпускников медицинских специальностей в медицинские организации Республики Татарстан.

This article summarizes the results of the survey of graduate students, interns, residents, young professionals medical educational institutions of the Republic of Tatarstan in order to identify the most effective measures to attract graduates of medical specialties in the medical institutions of the Republic of Tatarstan.

Ключевые слова: профессия врача, профессионально-трудовая мотивация, трудоустройство выпускников медицинских специальностей, работа в «сельских районах»

Keywords: medical profession, professional work motivation, job placement of graduates of medical specialties, work in "rural areas"

Актуальность темы исследования определяется дефицитом кадров в отрасли здравоохранения. Особенно остро проблема проявляется в первичном звене здравоохранения и сельской местности, По словам министра здравоохранения РФ В.И. Скворцовой, обеспеченность системы здравоохранения меди-

цинскими кадрами является одним из важнейших условий обеспечения доступности и качества медицинской помощи населению [1].

Меры по обеспечению системы здравоохранения кадрами активно предпринимались с 2006 г. в рамках приоритетного национального проекта «Здоровье», с 2010 г. началась реализация программы «Семейный доктор». Развитие кадрового потенциала стало важнейшим направлением государственной программы «Развитие здравоохранения Российской Федерации до 2020 г.». Комплекс мер по обеспечению системы здравоохранения медицинскими кадрами включает три основных раздела: совершенствование планирования и использования кадровых ресурсов отрасли; развитие системы подготовки специалистов с фармацевтическим и медицинским образованием; развитие системы материальных и моральных стимулов к эффективной работе медицинских работников.

В последние 10 лет международная методика определения потребности в медицинских кадрах получила развитие от эмпирического определения дефицита к методике многофакторного расчета потребности в медицинских кадрах. Расчетная потребность во врачебных и средних медицинских кадрах в нашей стране составляет соответственно 45,2 и 117,5 специалистов на 10 тыс. населения, но сильно варьирует по регионам [2]. По подсчетам министерства здравоохранения РФ, ликвидировать этот дефицит возможно не ранее 2016-2017 гг.

Следует отметить, что проблемы профессионально-трудовой мотивации и трудоустройства выпускников медицинских специальностей не были широко исследованы отечественными социологами, что придет высокую научную и практическую значимость данного исследования.

С целью выявления эффективности используемых мер для привлечения выпускников медицинских специальностей в медицинские организации Республики Татарстан были опрошены главные врачи и заведующие отделениями учреждения здравоохранения Республики Татарстан (∑= 192), студенты выпускных курсов ВУЗов (ГБОУ ВПО Казанский ГМУ, ГБОУ ВДО Казанская ГМА), ССУЗов Республики Татарстан, обучающих студентов (интернов, ординаторов) по медицинским направлениям (∑= 463).

Для проведения исследования была разработана авторская анкета, содержащая 36 вопросов и состоящая из трех блоков. Первый блок посвящен установлению статуса и составлению социального портрета студента учреждения среднего и высшего профессионального медицинского образования, также в нем студенты (интерны, ординаторы) указывают на мотивы поступления в учебное заведение медицинской направленности. Вопросы второго блока позволили выявить основные проблемы трудоустройства и профессиональной реализации, с которыми предполагают столкнуться выпускники после оконча-

ния учебного заведения. Вопросы третьего блока указывают на отношение выпускников к реализации федеральной программы «Сельский доктор», намерение осуществления профессиональной деятельности за рубежом, мнения о «плохом» и «хорошем» месте работы.

При выборе профессии и специальности для обучения 43% опрошенных исходили из престижа, высокого социального статуса «врача» в обществе, 27% исходили из творческой и интересной работы, «мечты с детства» и желания помогать людям, и лишь 3% опрошенных отметили возможность получения высоких доходов в будущем. Таким образом, можно сделать вывод о том, что при поступлении в учебное заведение на медицинскую специальность для абитуриента главным является интерес к профессии и установление определенного социального статуса в обществе. Молодые люди «не ожидают» высоких доходов от осуществления профессиональной медицинской деятельности.

Социальное положение выпускника медицинского образовательного учебного заведения обусловливается социальным слоем, к которому принадлежат его родители. Так, на вопрос, «Кем работают Ваши родители?» 38% опрошенных ответили «медицинские работники», у 31% опрошенных – работники других профессий бюджетной сферы, у 26% – работники инженерно-технического профиля, у 4% опрошенных выпускников родители осуществляют предпринимательскую деятельность.

По мнению большинства работодателей – руководителей учреждений здравоохранения (60%), директоров ССУЗов, обучающих медицинским специальностям, весьма эффективной мерой в системе трудоустройства выпускников являются организованные встречи непосредственных работодателей (глав. врачей, зав. отделениями) с будущими специалистами. Среди наиболее эффективных способов привлечения молодых специалистов руководители медицинских организаций отмечают «размещение информации о вакансиях на сайте учебного заведения» (42%), «размещение информации о вакансиях в здании учебного заведения» (31%), 14% руководителей эффективным способом привлечения молодых специалистов видят в повышении зарплаты и решении жилищного вопроса.

В ходе нашего исследования мы выявили, насколько часто и систематично проводятся данные встречи и насколько полезными они являются для выпускников. Так, 34% выпускников подтвердили, что такие встречи проводились в ВУЗе, однако практического результата не последовало. 9% опрошенных отметили, что такие встречи проводились во время прохождения практики и оказали существенное влияние на выбор места работы. В данном контексте примечательно и то, что не знают места своей будущей работы больше половины опрошенных выпускников, 42% выразили свою неуверенность и лишь возможные предположения

по месту своей будущей работы. Эти данные могут указывать, с одной стороны, на неэффективность подобных встреч, с другой – на малую заинтересованность выпускников в предлагаемых руководителями медицинских организаций вакансиях. Данные указывающие на то, как должен быть организован процесс трудоустройства после окончания обучения глазами самих выпускников: «*должен работать специальный центр, собирающий информацию о вакансиях и условиях работы»* (47%), «*медицинские организации, нуждающиеся в кадрах, сами должны активно предлагать вакансии»* (38%). При этом не упускается возможность того, что выпускник самостоятельно может найти работу (6%).

Можно сделать вывод, что профессионально-трудовая мотивация выпускников медицинских специальностей учреждений профессионального образования (ВУЗов и ССУЗов) Республики Татарстан зависит от таких факторов, как престиж, социальный статус врача, медицинского работника в обществе; творческая и интересная работа; желание помогать людям; семейные традиции (династии) профессии врача. Главными факторами при выборе будущего места работы для выпускников являются возможность приобрести опыт и профессионализм в конкретном учреждении здравоохранения, современное оснащение медицинской организации, высокий уровень дохода и занимаемой должности, статус (рейтинг) медицинской организации в профессиональных кругах, сплоченный и дружный коллектив, возможности карьерного и профессионального роста.

Литература

1. Скворцова В.И. «Общий дефицит врачей в отрасли сократился до 40 000 человек» // Российское агентство медико-социальной информации // URL: http://ria-ami.ru/news/88234, свободный (дата обращения: 30.10.2013)
2. Минздрав надеется ликвидировать дефицит врачей в РФ через 3-4 года // Российское информационное агентство // URL: http://ria.ru/society/20130320/928153202.html,свободный (дата обращения: 21.10.2013)

СТУДЕНТЫ ОБ УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ И НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Д.В. Зернов, Я.В. Ушакова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Обобщаются материалы эмпирического исследования об отношении студентов ННГУ им. Н.И. Лобачевского к учебному процессу и научной деятель-

ности. Рассматриваются мотивы получения высшего образования. Констатируется снижение интереса студентов к учебе и научной деятельности.

Summarizes the material empirical research on the attitudes of students to the educational process and scientific activities. We consider the motives of higher education. It is stated to reduce students' interest in learning and research activities.

Ключевые слова: высшее образование, молодежь, научная деятельность, социологическое исследование, учебный процесс, факторный анализ

Keywords: higher education, youth, scientific activity, sociological research, educational process, the factorial analysis

В докладе представлены некоторые результаты эмпирического исследования «Учебный процесс и научная деятельность студентов университета», осуществленного в ноябре 2013 г. кафедрой прикладной социологии ФСН ННГУ им. Н.И. Лобачевского в рамках учебной студенческой практики. В анкетировании приняло участие 799 студентов, обучающихся с 1 по 5 курсы на 14 факультетах Нижегородского университета.

Демонстративный интерес к учебе у студентов довольно высокий. Однозначно отвечают, что им нравится учиться в университете, 48% студентов, и 35% говорят, что им скорее нравится, чем не нравится. Отрицательных оценок немного – 7%. Ситуация по направлениям обучения следующая: самый высокий интерес к учебе демонстрируют студенты естественнонаучных направлений, самый низкий – у экономистов.

Наблюдается снижение интереса к учебе в зависимости от курса. Так, 57% первокурсникам учиться однозначно нравится, среди студентов третьего года обучения таковых уже 47%, а пятого – 44%.

В учебе больше всего студентов привлекают возможности узнавать новое по специальности (67%), а также сам учебный процесс (54%). Дискуссии на семинарских занятиях нравятся 30%, общение с преподавателями на научные темы 24% и самостоятельная работа 19%. Ответы студентов разных курсов похожи, но не во всём. Чем младше курс, тем более общая точка зрения – нравится сам учебный процесс. А вот четверокурсники чаще, чем остальные, отмечают работу на семинарских занятиях (34%), тогда как пятикурсники – самостоятельную работу (25%).

Из моментов, которые не нравятся, лидируют неудобное расписание (33%) и некоторые преподаватели (33%). Неинтересные занятия отмечают 15% студентов, много домашнего задания 14% и система оценивания – 11%. Первокурсники значительно чаще остальных говорят, что их всё устраивает. Из нега-

тивных аспектов ими выделяются некоторые преподаватели (27%, что меньше, чем на других курсах), много домашнего задания (23%, самый высокий процент) и неудобное расписание (22%, что значительно меньше, чем у других).

Кстати, о жалобах на большой объем домашнего задания. Чем старше курс, тем таких жалоб меньше: 21% на втором курсе, 11% на третьем, 8% на четвертом и 7% на пятом.

У второкурсников среди негативных аспектов учебного процесса лидируют: расписание (39%) и некоторые преподаватели (37%). И в том, и в другом случае – это самые высокие проценты по курсам. Начиная с третьего курса, студенты начинают жаловаться на неинтересные занятия. Особый интерес представляют жалобы, которыми сами студенты дополняют уже предложенный в анкете список. Отметим, что наибольшую активность здесь демонстрируют студенты старших курсов. Студенты жалуются на недостаток практики, занятий, ориентированных на практическое применение, «преподавателей-практиков» (5 курс, экономика и предпринимательство), «многие курсы не имеют практического применения вообще нигде» (5 курс, радиофизический факультет), «за редким исключением, ведут занятия теоретики, которые сами зарабатывают минимум, а учат студентов, как зарабатывать на акциях, оптимизировать налоги, увеличить выручку компаний. Налицо явный диссонанс: «как они могут этому научить, если сами этого не делали по факту» (5 курс, финансовый факультет), «узкий спектр знаний некоторых преподавателей, устаревшие, неактуальные знания» (5 курс, биологический факультет), «отсутствие модернизации специальностей, которые в этом нуждаются» (5 курс, филологический факультет).

Ответы студентов по поводу причин получения высшего образования достаточно разнообразны. Чаще всего студенты указывают на желание быть образованным человеком (69%), иметь диплом о высшем образовании (63%), приобрести профессию, которую они считают своим призванием (48%), а также желание пожить студенческой жизнью (44%).

С помощью факторного анализа были выделены 4 группы причин получения высшего образования.

Первая группа связана с карьерными устремлениями (прагматический выбор). Студенты воспринимают высшее образование как начальную ступеньку своей будущей карьеры. По их представлениям, без высшего образования сложно найти хорошую работу. Кроме того, они акцентируют внимание и на том, что вузовское образование дает возможность реализовать свои способности.

Вторая группа причин связана с общеобразовательными установками (идеалистический выбор). Студенты, входящие в эту группу, прежде всего, хотят быть образованными людьми, а также получить диплом о высшем образо-

вании. Они связывают получение высшего образования со своей будущей трудовой деятельностью, однако, если студенты-прагматики чаще говорят о подходящем месте работы, то студенты-идеалисты о работе, которую считаю свои призванием. Ещё одной особенностью студентов-идеалистов является то, что они, как никто другие, выбирают высшее образование за возможность пожить студенческой жизнью.

Третья группа причин обусловлена доминирующей ролью родителей, которые настаивали на получении их ребенком высшего образования (незрелый выбор). Студенты из этой группы часто отмечают, что у них в семье все имеют высшее образование, и на этом фоне они сами будут выглядеть «белой вороной». Здесь выше, чем в других группах, число ответов, что людей с высшим образованием больше уважают в обществе, чем тех, кто его не имеет. Ещё одной особенностью группы является то, что именно сюда собираются те юноши, которые поступают в вуз, прежде всего, за отсрочкой от службы в армии.

Четвёртая группа причин связана с нежеланием конкретного выбора жизненного пути. Студенты идут в вуз, чтобы оттянуть время вступления во взрослую жизнь, с нежеланием работать.

Если говорить об интересе к учёбе, то он выше в двух первых группах, а самый низкий его показатель в группе студентов, за которых решение приняли родители. Плюсы и минусы учебного процесса, которые отмечают студенты, в этих группах отличаются не сильно. Прагматики среди плюсов немного усиливают значение возможности узнавать новое по специальности, идеалисты – дискуссий на семинарских занятиях, а также общения с преподавателями на научные темы. Претензий к образовательному процессу в группах студентов с незрелым выбором и с нежеланием выбора больше, чем у прагматиков или идеалистов. Так, например, свыше пятой части студентов из группы нежелающих делать выбор, жалуются на то, что им много задают домашнего задания. В группах прагматиков или идеалистов процент жалоб на домашнее задание 12-14%. Кстати, и регулярность посещения занятий у студентов из третьей и четвёртой групп, ниже. А наиболее строго к регулярности посещений лекций и семинаров относятся студенты-прагматики.

Говоря о регулярности посещения учебных занятий в вузе, лишь 39% студентов отмечают, что посещают все занятия, тогда как 55% сознаются, что некоторые занятия пропускают, а 5% открыто заявляют, что в основном не посещают. Наблюдается однозначная корреляция прогулов с курсом обучения студента, а также с фактом наличия или отсутствия работы. Посещают все занятия 59% первокурсников, 40% – второкурсников, 34% – третьекурсников, 31% студентов четвертого курса и 29% – пятого. Сравнение отношения к заня-

тиям у работающих и неработающих студентов не идет на пользу тем, кто совмещает работу с получением образования. Так, из тех студентов, кто не работает, 50% посещают все занятия. Среди тех, кто время от времени подрабатывает, процент таковых снижается до 30%, а среди работающих – до 26%. Кроме того, десятая часть работающих студентов учебные занятия в основном не посещают или не посещают совсем. Здесь следует отметить, что с курсом растёт число подрабатывающих студентов или работающих на постоянной основе. Среди первокурсников ННГУ работают 5%, подрабатывают 23%. На втором курсе процент соответственно 14% и 26%, на третьем – 12% и 36%. На четвертом происходит резкий скачок, и теперь работающих студентов 25%, подрабатывающих – 44%. На пятом число студентов, нашедших постоянное место работы, уже 36%, подрабатывающих – 41%.

Студенты университета не проявляют повышенной активности в исследовательских работах: 35% ни разу не участвовали, 24% – один раз, 39% – более одного раза. Сравнение по курсам даёт следующую картину: 51% первокурсников отвечают, что ни разу не участвовали в научных исследованиях, тогда как 51% пятикурсников участвовали неоднократно.

Похожие цифры и по поводу участия в других видах научной деятельности (научные конференции, семинары, статьи): ни разу – 34%, один раз – 23%, более одного раза – 40%. Хотя бы раз участвовали в научных конференциях 45% студентов, научных семинарах – 39%, посещали научные лекции вне учебного процесса – 32%, участвовали в деятельности научных сообществ – 23% и писали научные статьи – 16%. Собственно интерес большинства студентов к научной деятельности сложно назвать высоким. Ответов, что это не интересно или скорее не интересно в 1,5-2,5 раза больше, чем противоположных.

Как отмечалось выше, у студентов в процессе обучения наблюдается снижение интереса к учебе. Ситуация с интересом к научной деятельности также выглядит неутешительно. Несмотря на то, что опыт участия в исследованиях, конференциях и т.п. растет, интерес ко всему этому падает. Например, научные конференции не интересны 32% первокурсников, 44% третьекурсникам и 46% пятикурсникам, а научные лекции вне учебного процесса – 38% первокурсникам, 54% третьекурсникам и 50% пятикурсникам. В заключение отметим, что никакие виды научной деятельности, предложенные для оценки, однозначно не интересны 12% студентов первого курса, 20% – студентов третьего и 17% – пятого.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КОЛЛЕДЖЕЙ КАК ФАКТОР ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ К РАБОТЕ НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

И.В. Зимина
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

В настоящее время самой большой проблемой является отсутствие связи между профессиональным образованием и рынком труда. В статье также рассматриваются различия между организационной культурой колледжей и современных компаний, а также мотивационной структурой отдельных учителей и топ - менеджеров в рамках процесса адаптации выпускников к будущей работе

Currently, the biggest problem is lack of communication between vocational education and the labor market. It is therefore considered the differences between organizational culture colleges and modern companies, as well as the motivational structure of individual teachers and top – managers as part of the process of adaptation of graduates for future work.

Ключевые слова: организационная культура, психологическая готовность, современное предприятие, мотивационная структура, личность

Keywords: organizational culture, psychological readiness, modern enterprise, motivational structure, personality

По данным Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России», дефицит квалифицированных кадров занимает первое место в списке наиболее серьёзных препятствий для развития компаний[1]. Важным показателем, влияющим на успешность освоения требований современной трудовой деятельности сотрудника на новом месте работы, является уровень его психологической готовности к новым для себя условиям. Одним из ключевых факторов, определяющих успешную адаптацию и эффективную деятельность сотрудника, является соответствие организационной культуры (ОК) предприятия его предпочтениям и ожиданиям. В ходе подготовки квалифицированного специалиста важное значение приобретает установка на развитие его личности и профессиональной культуры, что позволит облегчить процесс профессиональной адаптации на предприятии. Именно с данными установками будущего специалиста связывают сегодня качество профессионального образования, которое сможет обеспечить конкурентоспособность выпускника на рынке труда. Анализом формирования личностных и деловых качеств служит изучение культуры того организационного

контекста, в котором происходит социализация выпускника. Как показывают исследования, в характеристиках принятия решений молодыми специалистами находят свое отражение характеристики принятия решений преподавателей с устойчивыми формами мышления и действиями, транслируемыми системой образования в более широкий социальный и экономический контекст [2].

Типы ОК на современных предприятиях различны, что в свою очередь вытекает в проблему психологической готовности выпускников колледжей к работе на данных предприятиях. ОКсферы образования в нашей стране, так же является предметом научного анализа наших отечественных ученых, в том числе исследователей ННГУ Л.Н. Захаровой [3], А.В. Шакуровой [1] и других. В наименьшей степени ОК проанализирована в сфере средне – профессионального образования, а ведь именно она определяет ожидания, предпочтения и, в целом, степень психологической готовности с которыми столкнётся организация, привлекающая молодого специалиста – выпускника, что и обусловливает в свою очередь актуальность исследований.

Методологической основой исследования явилась концепция и типология организационной культуры К.Камерона и Р.Куинна, которая включает в себя 4 типа организационных культур: клановый с доминантой ценности отношений; адхократический – с преобладанием ценности инновационности; рыночный (деловой) – ориентированный на успех в конкурентной среде, иерархический – с доминантой ценности закона и порядка.

Цель исследования заключалась в выявлении особенностейОК колледжей и сравнении их с организационно-культурными характеристиками современных предприятий.

В категорию испытуемых вошли: 42 преподавателя колледжей Нижегородской области и 10 топ –менеджеров современных предприятий. Используемые методы при исследовании: методика диагностики ОК К. Камерона и Р. Куинна [4], (для педагогов – в модификации А.В. Шакуровой, [1] метод самооценки М. Кун, Т. Макпартленд (модификация Т.В. Румянцевой) [5], диагностика мотивационной структуры личности (В.Э. Мильман) [5].

На основании проведенных нами исследований, следует отметить, что преподавательский состав оценивает ОКколледжей с преобладанием иерархически – делового типа (И-30,98; Д-27,15), что в свою очередь отражает направленность на внутренние ценности порядка и следование определенному алгоритму поведения в соответствии с установленными правилами, доминирующими над ценностью творчества, новаторства и креативных идей. При этом, педагоги предпочли бы работать в образовательном учреждении с доминированием кланово – адхократическим типом ОК, считая его более эффективным и про-

дуктивной (К-28,69; А-24,84), где более значимо проявляется семейственность, гибкость, творческая активность (табл. 1).

Таблица 1

	АКТУАЛЬНО				ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНО			
	К	А	Д	И	К	А	Д	И
среднее значение	22,38	19,09	27,15	30,98	28,69	24,84	22,87	22,41

Примечание: К – Клановая ОК; А –Адхократическая ОК; Д –Деловая ОК; И – Иерархическая ОК.

Анализ мотивационной структуры личности показал более высокое значение в шкалах «творческая активность» и «общение», что отражает стремление использовать свою энергию в той сфере, где можно создавать, изобретать и от этого получать удовольствие (табл. 2).

Таблица 2

	Ж	К	О	СС	ОА	ТА	СП
Преподаватели системы СПО	20	19,8	39,8	20	22,1	42,1	23,1

Примечание: Ж – Жизнеобеспечение; К – Комфорт; О – Общение; СС – Социальный статус; ОА – Общая активность; ТА – Творческая активность; СП – Социальная полезность.

Результат профессиональной самоидентификации (через 5 лет) значительно низок, вероятно это обусловлено в большей степени предпенсионным возрастом преподавателей и, если 12% на первое место ставят себя все еще как преподавателя, мастера п/о, то 16% видят себя пенсионерами.

ВОК современных предприятий существует некий баланс, в котором присутствует направленность на отношения и следование алгоритму поведения в соответствии с установленными правилами и порядком, а так же на результат, доминантность которого отражаются в иерархическо– клановом типе организационной культуры (И-32,17; К-27,58),являясь более значимым, чем творческая активность, но внутренний распорядок и внутренние аспекты деятельности предприятий не препятствуют проявлению ценности результата с акцентом на внешние запросы (Д-28,58). По мнению топ-менеджеров, в дальнейшем работа предприятий будет более эффективна, если сделать акцент на снижении жесткости в следовании правилам, сделав их менее выраженными, а также, если будут присутствовать все четыре ценности (К-25,92; А-23,5; Д-28,58; И-21,5) (табл.3).

Таблица 3

	ТЕПЕРЬ				ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНО			
	К	А	К	А	К	А	К	А
среднее значение	27,58	17,75	27,58	17,75	27,58	17,75	27,58	17,75

Примечание: К – Клановая ОК; А –Адхократическая ОК; Д – Деловая ОК; И – Иерархическая ОК.

При анализе мотивационной структуры личности чуть более выражены шкалы «творческая активность», «социальный статус», «общая активность», менее выражены «жизнеобеспечение», «общение», «комфорт» и «социальная полезность», что в свою очередь может также трактоваться о сбалансированности мотиваций (табл. 4).

Таблица 4

	Ж	К	О	СС	ОА	ТА	СП
Топ-менеджеры производств	13,9	12,8	13,5	15	14,7	15,7	12,4

Примечание: Ж – Жизнеобеспечение; К – Комфорт; О – Общение; СС – Социальный статус; ОА – Общая активность; ТА – Творческая активность; СП – Социальная полезность.

При этом результат профессиональной самоидентификации (через 5 лет) показывает более стойкие жизненные позиции испытуемых, уверенность в своем профессионализме и желание карьерного роста.

Вывод:

Подготовка будущих специалистов в колледжах происходит с преобладанием личного отношения преподавателей, а не с позиции целесообразности социально-экономических условий и требований рынка труда. Это может отразиться на психологической готовности выпускников, сделав более сложным процесс адаптации, что в свою очередь может затруднить процесс реализации профессиональных качеств личности в трудовой деятельности. Стремление преподавателей к творческой активности и общению можно рассматривать как благоприятную тенденцию в подготовке специалиста. Для повышения результативности профессиональной самоидентификации специалистов, следует обратить внимание на привлечение к преподаванию более молодых специалистов, готовых к усовершенствованию своих знаний и уверенных в своем профессионализме, для обеспечения получения качественного образования, что в свою очередь будет способствовать адаптации выпускников на предприятии.

Литература

1. Шакурова А.В. Мотивационные детерминанты различий организационно-культурных предпочтений персонала предприятий // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки». Вып. 1 (3). Н. Новгород, 2004.
2. Захарова Л.Н., Колосова В.В., Ярмахов Б.Б. Стереотипы в принятии решений как проблема менеджмента //Управление персоналом. 2001. № 6. С. 42-46.
3. Захарова Л.Н., Климычева М.В., Коровашкова Л.В. Организационно-культурная детерминация самопринятия педагогов при внедрении информационных технологий в образовательный процесс //Вестник ННГУ 2011, №2. С.375-382.
4. Камерон К. Куинн Р. «Диагностика и изменение организационной культуры» / Пер. с англ. Под ред. И.В. Андреевой. – СПб: Изд-во «Питер», 2001. 320 с.
5. Российская Бизнес-газета №876 (47).
6. Профессиональные психологические тесты http://vsetesti.ru/

ПОЛОЖЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ЮРИДИЧЕСКИХ ФАКУЛЬТЕТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ В ОСВЕЩЕНИИ РОССИЙСКИХ СМИ

Н.В. Иващенкова

Институт социологии Российской академии наук

Анализируется положение выпускников экономических и юридических факультетов на российском рынке труда на основе контент-анализа центральных печатных СМИ. По результатам исследования было обнаружено, что большинство проанализированных материалов СМИ описывают данную тематику в негативном ключе (с точки зрения переизбытка российского рынка труда молодыми экономистами и юристами).

The paper analyzes the position of graduates of economic and law faculties in the Russian labor market on the basis of conducted content analysis of the central media. The research results show that the majority of mass media materials under study describe the theme in a negative way (with relation to the overabundance of Russian labor market with young economists and lawyers).

Ключевые слова: Контент-анализ, рынок труда, перепроизводство, выпускники юридических и экономических факультетов, молодежь

Keywords: Content analysis, labor market, overproduction, graduates of law and economics departments, youth

Профессия юриста уже в 80-е годы была на верхних ступенях пирамиды профессий [1, с. 135]. Специальности, востребованные в связи с развитием рыночной экономики, такие как бизнесмен и экономист, банковский работник – также считаются престижными в России уже не одно десятилетие. Ректор Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, В.А. Садовничий полагает, что в вузах наблюдается явный переизбыток будущих юристов: «Судите сами – из 7 миллионов российских студентов 800 тысяч учатся на юридических факультетах. Куда они пойдут после окончания вуза?» [2]. Нашему обществу, по выражению Д.А. Медведева, необходима подготовка «злободневных» [3] профессий, в которых ощущается острая нехватка кадров: инженеров, компьютерщиков. Более того, в настоящее время имеется огромный выбор государственных и негосударственных вузов, в которых ведется подготовка по самым различным специальностям. Но на протяжении десятилетий спрос на экономические и юридические специальности остается одним из самых высоких.

Потоки документальной информации пронизывают все сферы жизни людей [4, с. 39]. «…Именно повседневное публичное выставление многочисленных статей в сопоставлении друг с другом придает прессе ее комплексное измерение человеческого интереса» [5, с. 135]. В частности, СМИ являются мощным фактором, формирующим представления молодежи о востребованности тех или иных профессий на рынке труда.

С помощью использования метода контент-анализа были поставлены следующие задачи: оценить интенсивность дискуссии в обществе о положении выпускников юридических и экономических факультетов на российском рынке труда; определить тематику статей о положении выпускников юридических и экономических факультетов на российском рынке труда.

Положение выпускников экономических и юридических факультетов на рынке труда в освещении прессы.

В качестве объекта исследования были взяты следующие центральные печатные СМИ: «Аргументы и факты», «Ведомости», «Известия» (московский выпуск), «Коммерсантъ», «Комсомольская правда», «Московский комсомолец», «РБК», «Российская газета», «Русский репортер», «Труд», «Эксперт».

Были проанализированы все выпуски вышеуказанных источников в период с 01.01.2000 по 01.01.2012 гг.. Проанализировать материалы печатных СМИ за 12 лет позволила Интернет-библиотека СМИ Public.Ru [6].

Стабильный рост дискуссии на рассматриваемую тему начался с 2005 г. С 2005 по 2007 г. происходил рост материалов в среднем на 2% в год. В 2008 г. количество статей о положении экономистов и юристов резко возросло: на 5%. А в 2009 г. увеличилось еще на 1%. В 2010 г. частота появления исследуемых материалов несколько снизилась – на 4%. Однако в 2011 г. снова возросла до 15%. В 2012 г. актуальность данной проблемы снова понизилась – 7%.

Единицы анализа: в статье обсуждается избыток юристов и экономистов на рынке труда (№1); в статье обсуждается нехватка юристов и экономистов на рынке труда (№2).

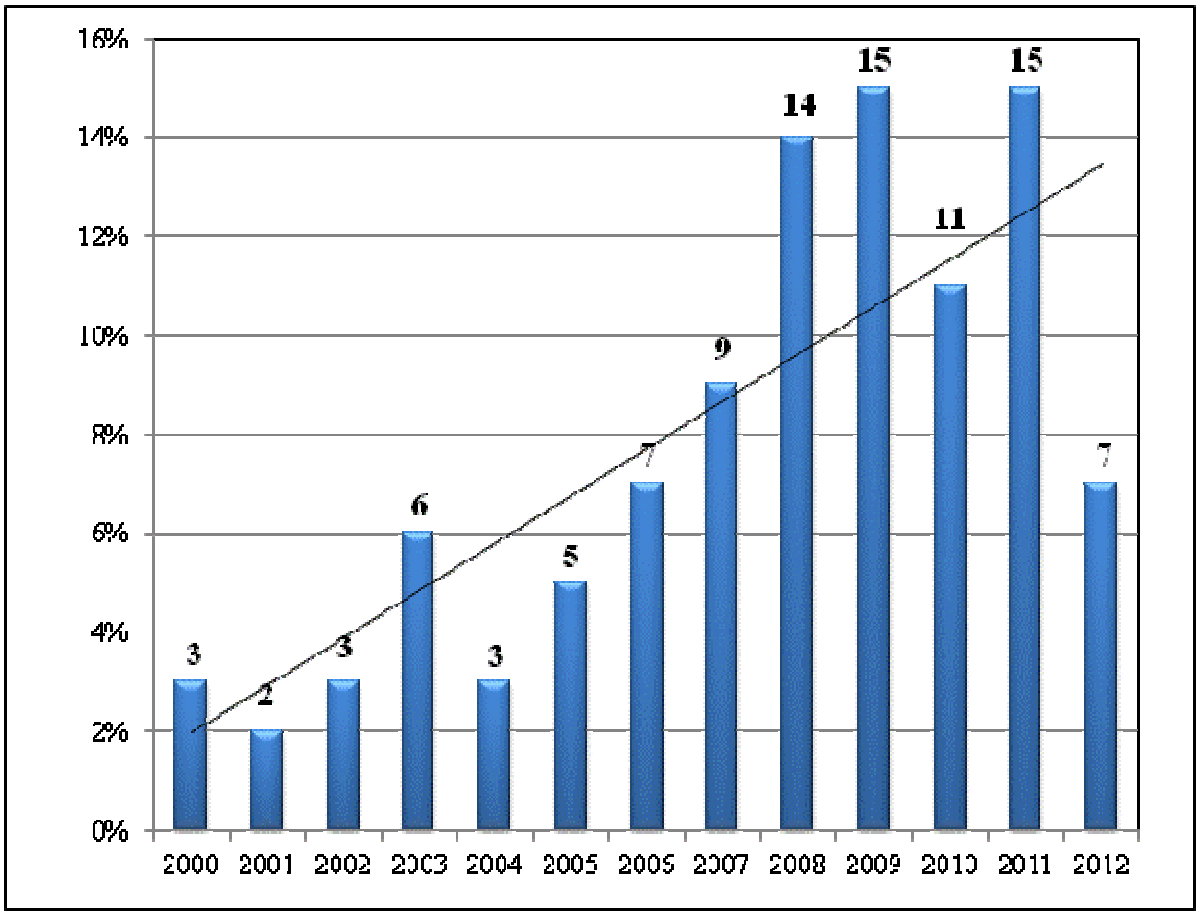


Рис. 1. Динамика дискуссии в газетах о положении юристов и экономистов на рынке труда

Поисковые запросы: перепроизводство юристов и экономистов на российском рынке труда (поисковый запрос №1); переизбыток юристов и экономистов на российском рынке труда (поисковый запрос №2); нехватка юристов и эко-

номистов на российском рынке труда (поисковый запрос №3); дефицит юристов и экономистов на российском рынке труда (поисковый запрос №4).

Поисковые запросы №1 и №2 можно назвать условно «отрицательной тематикой». Это значит, что статьи, в которых встречаются такие высказывания, как «перепроизводство юристов и экономистов на российском рынке труда» и «переизбыток юристов и экономистов на российском рынке труда» представляют данные специальности как невостребованные.

Поисковые запросы №3 и №4 можно назвать условно «положительной тематикой». Это значит, что статьи, в которых встречаются такие высказывания, как «нехватка юристов и экономистов на российском рынке труда» и «дефицит юристов и экономистов на российском рынке труда», пишут о том, что рассматриваемый рынок свободен.

В 98% рассмотренных статей встречается единица анализа № 1. Только в 2% статей встречается единица анализа №2. Сообщения о нехватке рассматриваемых специальностей встречаются в период с 2000 по 2006 г. В печатных материалах этот дефицит кадров был связан с потребностью в квалифицированных специалистах в данной отрасли.

Таким образом, в период с 2000 по 2012 г. рассматриваемая проблема активно освещалась в материалах газет. Наибольшее количество статей было выпущено в период с 2008 по 2011 г. В 2012 г. освещение данной темы, равно как и в 2006 г. – 7%. Статьи, освещающие рассматриваемую тему, носят в основном отрицательный характер.

Средства массовой информации представляют собой сферу, в которой происходит как отражение социальных процессов, так и их формирование. Немалую роль в этом двойственном процессе взаимодействия социальной реальности и средств массовой информации играет государство, которое в настоящее время поддерживает существующую систему воспроизводства профессиональных компетенций в российских высших учебных заведениях. Дисбаланс между потребностями российского рынка труда в квалифицированных кадрах в различных сферах и особенностями российской системы высшего образования может быть преодолен при условии разработки долгосрочной стратегии адаптации высшего профессионального образования к специфике российского рынка труда.

Литература

1. Когда наступает время выбора (Устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений) / Отв. ред. Г.А. Чередниченко. СПб.: Изд-во РХГИ, 2001.

2. http://bujet.ru/article/53996.php
3. Медведев Д.А.: Общее количество вузов превосходит все разумные рамки // Российская газета. [on-line]. URL: http://www.rg.ru/2012/07/25/vuzi-anons.html (дата обращения: 2.03.2014).
4. Методы сбора информации в социологических исследованиях. Кн. 2. Организационно-методические проблемы опроса. Анализ документов. Наблюдение. Эксперимент / Отв. ред. В.Г. Андреенков, О.М. Маслова. М.: Наука, 1990.
5. Маклюэн Г.М. Понимание Медиа: внешние расширения человека / Пер. с англ. В. Николаева. М.; Жуковский: «КАНОН-пресс-Ц», «Кучково поле», 2003.
6. http://www.public.ru/

СТУДЕНТЫ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА: СОЧЕТАНИЕ РАБОТЫ И УЧЕБЫ[1]

Н.В. Кладова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Тезисы посвящены теме трудоустройства студентов ВУЗов. В тексте отражены основные причины поиска учащимися работы, а также влияние совмещения работы и учебы на успеваемость студента. В тезисах отражена мысль о необходимости включения ВУЗов в процесс помощи студентам и выпускникам в поиске работы, при помощи центров содействия трудоустройству.

This text is about student's employment. The text reflects the main reasons, why students find work, and how combination of work and study are impact on the academic performance of the student. The theses reflect the importance to include universities in the process of helping students and graduates to find work through special centers facilitate employment.

Ключевые слова: занятость, трудоустройство студентов, центры содействия занятости, совмещение работы и учебной деятельности

Keywords: employment, student's employment, centers for the promotion of employment, combination of work and study

[1] Данная работа подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ) в рамках проекта №14-33-01001 «Габитус факультета» и социализация студентов классического университета (на примере Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского)».

Многие студенты в период своего обучения работают. Причины могут быть различны. Основная причина, разумеется, это нехватка материальных средств, желание получить дополнительный источник дохода, ведь не всегда родители могут в полной мере реализовать материальные потребности своего чада, да и материальное положение у всех различно. Вот почему студент стремится найти дополнительный источник дохода, каковым является работа (временная, частичная занятость) в период учебы или каникул.

Другой причиной, что заставляет студента искать работу – желание самореализоваться, получить дополнительный трудовой опыт, а если удается устроиться на работу, связанную с получаемой в ВУЗе специальностью, получить практические навыки и полезные связи и рекомендации для дальнейшего трудоустройства уже после окончания учебного заведения.

Таким образом, причины трудоустройства студентов имеют две стороны: материальный интерес и личностный (с целью саморазвития). Соответственно, работающие студенты делятся на тех, кто вынужден работать (в силу нехватки материальных средств), и тех, кто работает в своих интересах (получение начального трудового опыта, самореализация, как дополнительная деятельность помимо учебы). [3; 6]

Весной 2014 г. студентами Факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского было проведено исследование в рамках выигранного ими гранта РГНФ «Габитус факультета» и социализация студентов классического университета (на примере Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского)». Были опрошены студенты Факультета социальных наук, часть вопросов в анкетах была посвящена значимости трудоустройства и занятости в жизни студентов и их установкам в отношении предполагаемого места работы после завершения обучения в ВУЗе.

Несмотря на то, что почти все студенты живут за счет материальных ресурсов своих родителей (поскольку были опрошены студенты очной формы, что предполагает большую учебную нагрузку), треть опрошенных студентов частично или полностью живут за счет заработанных ими средств, при этом работа далеко не всегда связана с получаемой в ВУЗе специальностью. Данные показывают, что это вполне устраивает большинство работающих студентов.

Если говорить о причинах совмещения студентами работы и учебы, главным мотивом, побуждающим их к трудоустройству, является желание получить дополнительный доход для отдыха и покупки вещей (2/3 работающих студентов). Однако половина студентов отмечают, что подработка в период обучения – это способ получения дополнительной квалификации и подготовки к поиску работы и трудоустройству после окончания обучения в университете, а также

возможность расширить круг своих социальных связей, которые в дальнейшем помогут им с поиском работы.

В целом, большинство студентов уверены, что практике в ВУЗах должно уделяться особое внимание, и она должна занимать у студентов значительную часть времени, так утверждают почти две трети обучающихся на очном отделении студентов. Многие студенты уверены, что в будущем у них могут возникнуть проблемы с поиском места работы, удовлетворяющим их запросам.

Получение раннего трудового опыта позволяет будущим специалистам практическим путем приобрести полезные навыки и умения, такие как опыт взаимодействия в коллективе, умение выполнять поставленные задачи, равномерно распределять время, получить определенные организаторские умения. Однако помимо положительных сторон у студенческой занятости есть и отрицательные стороны, например, не каждый студент может успешно совмещать учебу и работу, данная деятельность затрудняется в период сдачи сессии, поскольку возникает проблема нехватки времени при подготовке к экзаменам и зачетам. Кроме того, в течение семестра работающему студенту, как правило, приходится пропускать часть лекционных и семинарских занятий, что негативно сказывается на качестве его образования. Вот почему, прежде чем студент решит, работать ему или нет, следует подумать, как это отразится на учебной деятельности, насколько негативно скажется на его здоровье, поскольку совмещая обучение и работу, студент затрачивает большое количество сил (физических, эмоциональных, временных). [5]

Нельзя забывать, что современные условия рынка труда являются жесткими для ищущих работу, в том числе тех, кто впервые желает получить работу. Не так просто выпускнику ВУЗа найти работу, учитывая тот факт, что он не имеет опыта работы. Именно с целью упрощения поиска будущего места работы студенты стремятся получить хоть какой-нибудь опыт работы в период обучения в ВУЗе. Это может быть работа в период летнего отдыха, трудоустройство в период учебы. Во многих ВУЗах действуют специально созданные центры содействия трудоустройству выпускников.

На базе Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского существует «Региональный центр содействия трудоустройству выпускников».[8] Центр помогает в организации мастер-классов, ярмарок вакансий, круглых столов и других мероприятий, посвященных подготовке студентов к будущему трудоустройству, а также помогает выпускникам ВУЗа подыскать подходящее место работы или же временную подработку для учащихся студентов.

Современные студенты хотят и учиться, и работать, более того, современный рынок труда ставит их в такие условия, что, если у выпускника учебно-

го заведения отсутствует опыт работы, у него чаще возникают сложности с трудоустройством, чем у тех, у кого этот опыт есть.

Специальные центры содействия трудоустройству студентов (выпускников), дополнительные курсы, тренинги, мастер-классы по трудоустройству и приобретению специальных профессиональных навыков и умений, необходимых для будущей трудовой деятельности, все это позволит студентам более успешно в будущем получить желаемое место работы и реализовать себя.

Литература

1. Богатырева, М.Р., Куранова, М.И. Проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов / М.Р. Богатырева, М.И. Куранова // Гуманитарные научные исследования. 2013. №1. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://human.snauka.ru/2013/01/2205
2. Большакова, О.А. Оплачиваемая работа в жизни студентов / О.А. Большакова // Социологические исследования. 2005. №4. С. 136-139. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru /data/781/876/1216/18Bolshakova.pdf
3. Герчиков, В.И. Феномен работающего студента ВУЗа / В.И. Гречиков // Социологические исследования. 1999. №8. С. 87-94. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/data/597/091/1217/013_gerchkov_ Sotsiologiya_obrazovaniya.pdf
4. Еремкин, А.И., Худяков, В.А. Система содействия трудоустройству выпускников ВУЗа в современных условиях / А.И. Еремкин, В.А. Худяков, В.О. Савенкова, В.О. Петренко // Университетское управление: практика и анализ. 2009. №3. С. 54-58. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://elibrary.ru/download/67390878.pdf
5. Иванова, Л.Ю. Российские студенты: работа и здоровье / Л.Ю. Иванова // Высшее образование в России. 2012. №11. С. 112-118. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://elibrary.ru/download/88444802.pdf
6. Константиновский, Д.Л., Чередниченко, Г.А., Вознесенская, Е.Д. Работающий студент: мотивы, реальность, проблемы / Д.Л. Константиновский, Г.А. Чередниченко, Е.Д. Вознесенская. М., 2009. 72 с.
7. Морозов, Г.Б., Неволина, Е.В. Работающий студент очной формы обучения противоречие, ожидающее оптимального решения / Г.Б. Морозов, Е.В. Неволина, А.А. Лобут // Педагогическое образование в России. 2012. №2. С. 253-257. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://elibrary.ru/ download/83643777.pdf

8. Сайт Регионального центра содействия трудоустройству выпускников ННГУ им. Лобачевского. Режим доступа: http://www.unn.ru /jobinfo/index.php

ДИНАМИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА[1]

Д.А. Кормщиков
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

От профессиональных предпочтений молодежи на рынке труда во многом зависит вектор развития отечественной экономики. Широкий спектр доступных видов трудовой деятельности дает свободу выбора молодым людям при определении их трудового пути, формируя вместе с тем определенный рейтинг престижных профессий.

The development of the domestic economy largely depends on professional preferences of youth in the labor market. Wide range of available types of work gives young people the freedom of choice in determining their career path, forming with it a certain rating of prestigious professions.

Ключевые слова: молодежь, рынок труда, трудоустройство, молодежная занятость

Keywords: youth, labor-market, youth employment, employment assistance

Современная молодежь как в нашей стране, так и за рубежом является одним из самых активных социальных субъектов. От экономических, политических и культурных предпочтений молодежи во многом зависит развитие и стабильность общества. Современная российская молодежь – молодые люди, чье детство и юность совпали со временем становления постсоветской России, перехода к новой модели общества. Трансформации коснулись и сферы занятости. В странах Запада изменения в трудовых отношениях в первую очередь коснулись деиндустриализации общества и переходом от трудоустройства на производстве к занятости в сфере услуг [1]. В данной работе рассматривается отношение российской молодежи к изменениям на рынке труда, анализируются

[1] Данная работа подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ) в рамках проекта №14-33-01001 «Габитус факультета» и социализация студентов классического университета (на примере Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского)».

предпочтения в выборе профессий и выборе места работы в период с момента образования нового российского государства.

Прежде чем перейти к непосредственно анализу профессиональных предпочтений, стоит упомянуть об изменении подхода современной российской молодежи к собственному образованию, которое в определенной степени может предопределить трудовой путь человека. Молодые люди стремятся получить высшее профессиональное образование, причем данная тенденция характерна как для молодежи 1990-х гг., так и для молодежи 2000-х гг. [2] Несмотря на то, что в последние годы уделяется немало внимания рабочим профессиям (увеличение заработной платы, улучшение условий труда, повышение престижа профессий), причем на самом высшем государственном уровне [3], произошла инверсия отношения общества к рабочему классу. В советский период социальный статус рабочего за счет политики в отношении заработной платы, а также государственной пропаганды был весьма высок в отличие от рабочих в западных странах [1, с. 523]. В современной же России рабочая молодежь (в первую очередь выпускники училищ начального профессионального образования) сталкивается с тем, что престиж их профессии невысок, а заработная плата на производстве зачастую ниже, чем в сфере обслуживания.

В данной работе за основу взято исследование, проведенное Институтом социологии РАН в 2007 г. «Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты» [2]. Объектом выступили молодые люди в возрасте от 17 до 26 лет, проживающие в г. Москве, г. Санкт-Петербурге, а также 12-ти территориально-экономических районах РФ. В исследовании сравниваются установки и предпочтения российской молодежи, касающиеся самых различных сфер жизни. Для анализа берутся данные 1997 и 2007 гг., что позволяет отследить тенденции и динамику принципов поведения молодых россиян.

Изменение общественно-политической обстановки в течение 10 лет (1997-2007 гг.) сказалось и на взглядах молодежи на свою профессиональную деятельность. Появление целого ряда новых профессий (менеджеры, программисты, дизайнеры, фотографы и др.) заставило молодежь пересмотреть такую категорию, как «престижность» профессии. Если в конце 1990-х гг. престижность работы оценивалась в возможности получения более высоких доходов, то конце 2000-х гг. престижность у молодежи все чаще ассоциируется со словами «профессионализм» и «власть» (число тех, кто упомянул работу в органах государственной власти среди престижных профессий, возросло на 7%) [2, с. 19].

Развитие и повышение доступности компьютерных технологий не могло не сказаться на росте престижа профессии программиста. В 1997 г. ни один из респондентов не указал данную профессию в качестве престижной, тогда как

через десять лет 7% выбрали ее в качестве одной из самых престижных. Вероятно, в настоящий момент такая же ситуация складывается в отношении профессии дизайнера (различного направления). Более того, помимо престижности в молодежной среде, по данным крупнейшего портала для поиска работы и найма персонала HeadHunter.ru, для данной профессии характерна высокая заработная плата [4].

Отдельно стоит сказать о привлекательности занятия бизнесом. В конце 2000-х гг. говорили о его престижности лишь 9% респондентов, тогда в девяностые годы таковых было 13%. Занятие малым бизнесом теперь не так интересно и заманчиво, а его развитие представляется более сложным в настоящий момент, нежели в период 1990-х гг. Примечательно, что позиция бизнесмена выглядит для жителей областных центров по-прежнему привлекательной (11% жителей областных центров назвали ее привлекательной, в то время как доля жителей столичных мегаполисов с подобными установками составила 5%).

Относительно требований, которые предъявляют разные поколения молодежи к своей работе, можно говорить о том, что они достаточно устойчивые и передаются от поколения к поколению [2, с. 24]. Для двух поколений российской молодежи наиболее важно, чтобы работа была хорошо оплачиваемой, интересной для самого человека, а условия труда были хорошими. Стоит отметить, что для молодежи 2000-х гг. хорошие условия труда стали более важным фактором (21% в 1997 г.; 29% в 2007 г.).

Со временем запросы работодателей растут в пользу работников с большим человеческим капиталом и высокой профессиональной компетенцией. Несмотря на это, уже в 1990-х гг. 62% молодых людей осознавало необходимость наличия высокой квалификации, и к 2007 г. количество увеличилось до 64%.

Полученные результаты позволяют вновь говорить о том, что общественно-экономические преобразования, происходящие в российском обществе с начала 1990-х гг. значительно изменяют социокультурные установки людей. Современную молодежь интересуют новые сферы занятости, привлекательность которых связана не только с выгодными условиями оплаты труда, но и более высоким престижем профессии в молодежной среде. Как и прежде, доля успешных молодых людей, которым удалось реализоваться в своей профессиональной деятельности, выше у жителей мегаполисов и областных центров. В связи с этим становится актуальным более подробное изучение ценностных ориентиров сельской молодежи, поскольку вполне возможно, что стереотипы о благополучной городской жизни мешают достигать успеха в привычной для них среде.

Литература

1. Уокер Ч. Класс, гендер и субъективное благополучие на новом российском рынке труда: жизненный опыт молодежи в Ульяновске и Санкт-Петербурге // Журнал исследований социальной политики. 2012. Т.10 № 4. С. 521-538.
2. Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты. Аналитический доклад / Научный редактор Н.И. Покида // Институт социологии РАН. М. 2007. 143 с.
3. Медведев Д.: «Нужны условия, чтобы молодые выбирали рабочие профессии» [Электронный ресурс]// Режим доступ http://newsland.com/news/detail/id/687179/. – Загл с экрана.
4. Топ-10 самых высокооплачиваемых вакансий дизайнеров. [Электронный ресурс] // Режим доступа http://nn.hh.ru/article/13988. Загл. с экрана.
5. Акулич М.М. Жизненные стратегии современной молодежи / М.М. Акулич, В.В. Пить // Вестник Тюменского государственного университета. 2011. № 8. С. 34-43.

НЕМЕЦКАЯ МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

К.С. Кощеев
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются факторы успешности немецкой молодежи на рынке труда: развитая система профориентации в школе, участие работодателей в образовательном процессе, престижность рабочих специальностей и участие государства в страховании рисков на рынке труда.

The success factors of German youth on the labor market are considered: developed system of career-guidance at schools, the participation of employers in education, prestigiousness of blue-collar jobs.

Ключевые слова: рынок труда, молодежь, социальная политика Германии на рынке труда

Key-words: labour-market, youth, German social policy on the labour-market

В современном мире молодые люди имеют множество вариантов поиска и выбора своей будущей работы. Из этого многообразия человек всегда хочет сделать один, осознанный выбор, о котором ему не пришлось бы пожалеть, ведь работа – это не только залог стабильного существования, но и то, на что

ты будешь отдавать большую часть сил, тратить невероятное количество часов. Ошибиться и метаться не хочет никто, но не все способны сделать этот выбор. Многое в данном вопросе зависит не только от самих молодых людей, но и от других обстоятельств макросоциального характера. В данной работе мне хотелось бы обратиться к ситуации немецкой молодежи на рынке труда.

Под молодежью мы будем понимать категорию населения в возрасте от 15 до 24 лет. Что же такое рынок труда? Рынок труда – сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через него осуществляется продажа рабочей силы на конкретный срок. Особенность рынка труда и его механизма: объектом купли-продажи на нем является право на использование рабочей силы, знаний, квалификации и способностей к трудовому процессу. В широком смысле рынок труда – система социально-экономических и юридических отношений в обществе, норм и институтов, призванных обеспечить нормальный непрерывный процесс воспроизводства рабочей силы и эффективное использование труда. Как мы видим из этого определения, рынок труда затрагивает многие виды отношений, существующих в обществе, что не может не вызвать определенных затруднений в функционировании данной системы.

Согласно статистике за 2005 год, уровень безработицы среди молодежи в Германии составлял 15,2%, сегодня он приблизился к отметке 7,7%, что показывает стабильное снижение данного показателя. Соответственно можно сделать вывод, что у немецкой молодежи стало возникать меньше трудностей при поиске работы. Это подтверждается и статистическими данными, по которым в Германии, среди других стран Евросоюза, наблюдается наименьшее число безработных в возрасте от 15 до 24 лет.

Улучшению ситуации способствовало несколько факторов. Например, в Германии широко распространена и находится на высоком уровне школьная профориентационная работа. Эта деятельность не только прописана в законодательстве, но является важной частью школьной и родительской инициативы. Молодые люди имеют возможность посещения предприятий, общения с работодателями и представителями профсоюзов. Распространено и так называемое «двойное образование», которое является одним из главных способов предоставления рабочих мест молодым людям. Суть этой системы заключается в том, что у молодежи есть возможность обучения по выбранной специальности за счет работодателя, которому необходимо подготавливать квалифицированных специалистов для своего предприятия.

Благоприятно влияет на снижение уровня безработицы среди молодежи и то, что большинство профессий в Германии достойно оплачиваются. Следует упомянуть, что не все представители рассматриваемой нами категории граждан

ориентированы на получение высшего образования, поскольку в Германии быть квалифицированным рабочим или мастером кустарных промыслов не менее престижно. Этот фактор является немаловажным, так как он дает возможность избежать большого количества вакансий в областях, которые являются менее оплачиваемыми.

Конечно, есть немало моментов, которые затрудняют взаимодействие немецкой молодежи с рынком труда. Так, например, большой процент молодых людей в Германии живет за счет родителей. Этот фактор тормозит приобщение молодежи к труду, поскольку они имеют возможность жить в родительском доме, питаться и одеваться за их счет. Особую категорию составляют студенты, многие из которых получают весомую помощь от государства, что дает им возможность избежать поиска работы на срок обучения.

В Германии существует очень удобная для молодых людей система выплат пособий по безработице. Это пособие по безработице «Arbeitslosengeld-1» («ALG-1») составляет примерно 60% (для бессемейных) или 67% (для имеющих семью) последнего заработка и выплачивается от 6 до 24 месяцев. Специальных ограничений каким-либо органом власти минимального или максимального размера пособия не предусмотрено. Право на ALG1 имеют лица, которые за последние два года проработали минимум 12 месяцев со всеми социальными отчислениями. Для гарантирования прожиточного минимума существует другой вид пособия — «ALG-2», введенный по реформе Hartz IV[1]. Оно в отличие от ALG1 финансируется не из страховых выплат трудящихся, а из налогов и платится без ограничения по времени. Право на пособие имеют, в том числе, и самозанятые лица, получатели ALG-1 и работающие, если их доход меньше прожиточного минимума. Размер пособия рассчитывается исходя из нескольких факторов: количества нуждающихся, их возраста, состояния здоровья (в т.ч. беременность), размера квартплаты и коммунальных услуг.

Данная система может иметь и свою негативную сторону, воспитывая установки на социально-экономическую зависимость: можно попросту ничего не делать, но при этом получать ежемесячную финансовую поддержку от государства, даже не пытаясь найти работу.

Все вышеперечисленные благоприятные условия и трудности при получении профессии и выборе работы играют немаловажную роль в снижении числа безработных среди молодежи в Германии. Но не стоит забывать самый важный аспект – заинтересованность и желание самих молодых людей найти подходящее

[1] Программа по реформированию рынка труда, реализующаяся в Германии с 2002 года. Названа в честь Петера Хартца, одного из руководителей компании «Фольксваген», выступившего с инициативой этих реформ.

рабочее место или выбрать интересную специальность. Это желание есть у большинства представителей этой категории граждан. Большое влияние при этом оказывает социальная политика страны, которая направлена на то, чтобы молодое поколение не стремилось к поиску наиболее престижных вакансий, но понимало важность каждой профессии, её вклад в развитие всего общества. Это придает энтузиазм подрастающему поколенияю, который в дальнейшем перерастет в реальное стремление к приобретению навыков и трудоустройству.

Молодежь – это будущее каждого государства, поэтому так необходимо её приобщение к труду. На примере немецкой молодежи становится видно, что снижение уровня безработицы зависит от совокупности многих факторов, таких как финансовая и социальная поддержка со стороны государства, влияние семьи, школы, предприятий и заинтересованность самих молодых людей в том, чтобы стать профессионалом своего дела.

Литература

1. Aline Hohbein und Lars Thies, Bertelsmann Stiftung. Spencer Thompson, Institute for Public Policy Research. “Zukunft unsicher Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich”.
2. Thomas Rothe und Stefanie Tinter. IAB Forschungsbericht. Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufforschung. „Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt. Eine Analyse von Beständen und Bewegungen“.
3. deutsche-wirtschafts-nachrichten.de
4. ru.tradingeconomics.com
5. www.sozialhilfe24.de
6. www.faz.net

ДИАЛЕКТИКА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

М.С. Краснокутская

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассмотрены особенности семейных ролей и функций, распределения домашних и трудовых обязанностей в современной семье. Приведены результаты социологического исследования по анализу мнений, установок представителей разных социально-демографических групп.

This paper focuses on the features of modern family roles and functions, sharing household and work responsibilities. The results of sociological research into opinion, attitudes of individuals from various socio-demographic groups are described.

Ключевые слова: семья, брак, брачно-семейные отношения, трансформация семейных ролей, семейные роли и функции, семейные обязанности, трудовая занятость, феномен двойной занятости

Keywords: family, marriage, marriage and family relations, transformation of family roles, family roles and functions, family responsibilities, employment, phenomenon of double employment

В институте семьи в настоящее время наблюдается множество тенденций, одним из феноменов является процесс размывания системы поведенческих норм в брачно-семейной сфере, а также представлений о содержании семейных ролей [1, с. 95]. В современных условиях, ввиду трансформации семейных ролей, распределение домашних обязанностей зачастую осуществляется с учётом трудовой нагрузки супругов. Если ранее жена выполняла преимущественно хозяйственно-бытовую и воспитательную функции в то время, как муж экономическую, в настоящее время женщины также включены в трудовую деятельность, в связи с чем вопрос о распределении семейных ролей и функций, домашних обязанностей, будучи неоднозначным, а порой и спорным, может стать источником семейных разногласий и конфликтов.

Используем данные социологического исследования «Проблема готовности к браку», которое с участием автора проведёно в г. Н. Новгород в октябре-декабре 2012 г. среди разных социально-демографических групп с целью выяснения мнений по вопросам брака и готовности к нему методом глубинного интервью (115 человек в возрасте 19 – 66 лет). Программа исследования затрагивала такие вопросы, как определение понятия семьи, мотивы, условия и оптимальный возраст вступления в брак, характеристики внутрисемейного взаимодействия, причины семейных конфликтов. Изучалось отношение респондентов к различным формам, типам брака, их представление о полноценной семье. Обсуждались вопросы о подготовке детей к браку, роли родительских семей в молодых семьях и др. В рамках данного исследования было выявлено 40 сюжетных линий, отражающих мнения респондентов. Остановимся на одной из сюжетных линий, касающейся особенностей семейных ролей и функций, распределения домашних обязанностей, трудовой занятости.

На вопрос о функциях и ролях мужа и жены респонденты, как правило, говорили о традиционном распределении семейных ролей: мужчина является

основным добытчиком, обеспечивающим доход семьи, женщине приписывается роль хранительницы домашнего очага.

Трудовая занятость не рассматривается как неотъемлемая функция жены: считается, что жене необходимо иметь работу в случае, если муж не в состоянии полностью обеспечить семью; если семья не нуждается в заработке жены, то жена может не работать: «Если мужчина может её <жену> обеспечить и семья может себе позволить, чтобы жена не работала – тогда … может и не работать» (женщина, 19 лет); «Конечно, если будет хватать денег и от мужа, от его заработка, то тогда нет, не должна. А вот если никак на зарплату только мужа не получается, то можно работать» (мужчина, 21 год); «…тут чётко выраженной точки зрения у меня нет, потому что если есть возможность в семье, когда работает только мужчина, пускай женщина сидит дома, занимается домашним хозяйством. Не хватает мужчине зарплаты, а у женщины есть возможность или потребность идти на работу, пускай идёт» (мужчина, 31 год). Нередко подчёркивается, что трудовая занятость женщины – возможность её саморазвития, самореализации: «…если она сама хочет, то пусть самореализуется <…> Хоть какую-то работу она должна иметь, мне кажется. Нужно как-то выбираться из дома, хотя бы работать чисто для себя, в свое удовольствие» (женщина, 19 лет); «Жена не должна быть отделена от социальной жизни, тоже должна развиваться!» (женщина, 23 года).

При том, что мужчины допускают, что жена может не работать в случае, если муж в состоянии обеспечить семью, большинство из них не выражают мнений против занятости жены, рассматривая её работу и как саморазвитие, и как возможность внесения дополнительного дохода в семью, пусть даже незначительного: «Я придерживаюсь мнения, что муж зарабатывает, обеспечивает семью, а жена воспитывает детей. Но если жена будет работать в то же время, я не против. Дополнительная копейка, принесенная в семью – это всегда хорошо. Соответственно и я могу помочь ей по хозяйству, я постоянно слежу за ребенком, хожу с ним гулять» (мужчина, 22 года).

Необходимо подчеркнуть, что хотя ряд респондентов (преимущественно мужчины и часть девушек) рассуждают о трудовой занятости жены как о потенциальной возможности, реализуемой при её желании, многие респонденты отмечают, что в семье обычно работают оба. Зачастую девушки отмечали намерение работать, обусловливали необходимость трудовой занятости жены. В действительности современная женщина совмещает работу и дом, что нередко подчёркивается в высказываниях респондентов разных социально-демографических групп в рассуждениях о современных семейных ролях и функциях. Значительная часть домашней нагрузки нередко ложится именно на женщин: «Если оба рабо-

тают, то женщине достаточно трудно вести хозяйство самой, одной, без помощи мужа» (женщина, 25 лет); «…это <держать дом в порядке> тяжело и женщина тоже работает» (женщина, 21 год). В связи с этим встаёт вопрос об оптимальном распределении домашних обязанностей между мужем и женой. Учитывая это обстоятельство, респонденты указывают на необходимость содействия мужей в осуществлении хозяйственно-бытовой функции.

Конкретизируя функции и роли мужа и жены, респонденты всех социально-демографических групп оговаривают, что не должно быть жёсткого распределения семейных ролей, домашних обязанностей, то есть наблюдается скорее стремление к согласованию семейных ролей, нежели их разделению, разграничению, отмечаемому в рассуждениях первоначально. Респонденты расценивают разграничения семейных функций и ролей скорее в качестве условных, подвижных: «Домашнюю работу в основном должна делать жена, но не всю! Муж тоже должен помогать, так же, как и жена приносить деньги в дом. Мужчина должен зарабатывать больше, ведь он же добытчик!» (женщина, 23 года); «…иногда о чём-то нужно и договариваться, меняться в исполнении ролей <…> Если ты что-то делать не успеваешь – можно поручить исполнение этой роли другому» (женщина, 52 года); «По взаимному согласию, пусть распределяются так, как они решат <…> Это должно быть уравновешено между супругами. Они должны помогать друг другу, всё делать вместе и сообща» (женщина, 56 лет); «…если брать домашние обязанности, то это уж как кто распределит. В наше время нет такого, что женщина делает всё-всё по дому, а мужчина только обеспечивает. Сейчас и женщины работают <…> Есть такие пары, где и мужчина выполняет большинство обязанностей по дому <…> Я думаю так, что когда люди вступают в семейную жизнь, то должно обговаривать всё, чтобы в дальнейшем из-за каких-то мелочей семья не разрушилась (женщина, 23 года); «Интервьюер: А каковы функции супругов в семье? Респондент: Мать – хранительница семейного очага, а отец – добытчик и защитник. Интервьюер: По-Вашему, функции супругов должны быть разграничены в семье? Респондент: Не то, чтобы разграничены. В наше время вполне можно увидеть картину, когда отец занимается домашними делами, готовит, прибирается, совместно ведёт домашнее хозяйство со своей женой, а женщина не только выполняет работу по дому, но и занимается карьерой, зарабатывает деньги. Всё зависит от предпочтений самих супругов. Но всё-таки некоторые различия должны присутствовать» (мужчина, 52 года).

Раскрывая особенности семейных ролей и функций, респонденты подчёркивали индивидуальный характер их распределения: «Кто что может, тот то и делает <…> Главное, чтобы обо всём вместе договариваться <…> Главное,

чтобы Вам было комфортно и жилось хорошо» (женщина, 52 года); «Это всё зависит от того, как люди сами располагают» (мужчина, 21 год); «Мне кажется, вопрос о разделении обязанностей в каждой семье индивидуальный, и муж с женой должны обсудить его и договориться о том, что он должен делать, а что супруга» (женщина, 25 лет). Семейные роли и функции респонденты считают правильным распределять с учётом желания супругов и их предпочтений, по возможностям супругов в настоящий момент времени либо договариваться по очереди. Респонденты допускают выполнение домашних обязанностей по принципу «кто меньше устал; у кого больше свободного времени».

Положительной тенденцией является намерение молодых людей принимать участие в осуществлении хозяйственно-бытовой и воспитательной функций: «Муж в основном должен обеспечивать семью, чтобы она ни в чём не нуждалась. По возможности помогать жене по хозяйству, ну и обязательно проводить время с детьми, а не так, чтобы они знали, что есть «где-то» папа, но в жизни их он участия не принимает» (мужчина 21 год); «Я вот не хотел бы, чтобы всё это легло только на мою жену, я, мне кажется, буду помогать ей по мере возможности» (мужчина, 30 лет).

Когда женщина приступает к трудовой деятельности, возникает феномен двойной занятости, есть вероятность возникновения ролевого конфликта, вызванного одновременным совмещением нескольких ролей. Респонденты, рассуждавшие о феномене двойной занятости, рассматривают варианты неполного рабочего дня или свободного графика для женщин, поскольку им помимо выполнения многих домашних обязанностей необходимо уделять внимание детям, осуществлять уход и воспитание. То есть подчёркивается необходимость необременительного характера женской занятости: «…хотя бы неполный день или график свободный» (мужчина, 21 год); «…в идеале женщина должна работать полдня. Она должна работать, но вторые полдня должна работать дома» (женщина, 52 года).

Таким образом, обобщая высказывания респондентов разных социально-демографических групп, можно сделать вывод, что оптимальным вариантом распределения трудовых и семейных обязанностей они рассматривают занятость и мужа, и жены, но занятость жены считается второстепенной: жена должна в большей мере уделять внимание домашним обязанностям, муж должен обеспечивать основной заработок семьи и помогать жене в выполнении хозяйственно-бытовой и воспитательной функций.

Функция заработка возлагается на мужчину. Считается, что жена может работать, а может не работать, то есть присутствует вариативность. Жене необходимо работать, если муж не может обеспечить семью. Социальная роль мужчины, соответствие ей подразумевает необходимость его трудовой занятости.

Стоит отметить, что распределение трудовых и семейных обязанностей тесно связано с установками партнёров, взглядами и представлениями об оптимальном распределении ролей и функций. Несогласованность, противоречивость семейных установок у партнёров на роли и функции мужа и жены могут порождать супружеские разногласия, конфликты. Стабильность, устойчивость внутрисемейных взаимоотношений, в свою очередь, зависит от готовности супругов к согласованию семейных ролей. Данное исследование показывает, что молодёжь выражает готовность к согласованию домашних и трудовых обязанностей, учитывает возможные трудности. Но необходимо при этом иметь в виду, что установки на желаемое распределение обязанностей могут отличаться от реальной практики распределения семейных и трудовых обязанностей партнёров, вступивших в брачно-семейные отношения. В молодых, неадаптированных семьях несогласованность, противоречивость семейных установок у партнёров, расхождение в ожиданиях оптимального распределения семейных ролей на роли и функции мужа и жены может проявляться особенно выражено.

Литература

1. Гурко Т.А. Трансформация института современной семьи / Т.А. Гурко // СОЦИС. 1995. № 10. С. 95–99.

АВТОМОБИЛЬ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ РЕСУРС: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

А.В. Курамшев
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматривается автомобиль как социальный ресурс в контексте проблемы гендерного неравенства.

The article deals with the automobile as a social resource in the gender inequality context.

Ключевые слова: гендерное неравенство, автомобильность, социальные ресурсы

Keywords: gender inequality, automobility, social resource

Автомобиль – это несомненное достижение современной цивилизации. Во всем мире автомобиль прочно занял место самого распространенного транспортного средства. Автомобиль выступает символом прогресса и освобождения человечества от неподвижности и отсталости. Одновременно, автомобиль является предметом потребления, объектом приложения сил различных профессиональных групп, фактором риска, знаком достижения или упадка. Каждый год с конвейеров автопроизводителей сходят миллионы машин, устройство которых постоянно совершенствуется по всем показателям – скорость, комфорт, безопасность, расход топлива и т.д. Если раньше автомобиль был роскошью, которую не каждый себе мог позволить, то сегодня многие уже не представляют себя без него, для них автомобиль выступает не просто средством передвижения, но и источником свободы, дохода и может рассматриваться как сильный социальный ресурс.

Социологи долгое время рассматривали автомобиль как нейтральное технологическое средство, допуская при этом, что сопряженные с ним аспекты жизни могли бы, так или иначе, существовать и без связи с автомобилем, игнорируя его ключевое значение для современной цивилизации.

Но были и другие мнения, например, Ж. Бодрийяр определял автомобиль как особый внешний элемент системы вещей, который по «позиционной значимости» может быть сравним лишь со всей «сферой домашнего быта», он одновременно сочетает в себе «повседневный быт», возможность передвижения и скорости – дополнительные функции удовольствия. Ж. Бодрийяр характеризует машину как «сублимированную» вещь, содержащую в себе «обиходную повседневность всех остальных вещей», движение и скорость [1, с. 74].

Британский социальный теоретик Дж. Урри, рассматривая процессы, происходящие в современных обществах, с точки зрения глобального порядка, предлагает объяснение этих процессов посредством мобильности, где ключевая роль отводится автомобильности. Он определяет автомобильность как комплекс взаимосвязанных машин, социальных практик и способов проживания, характеризующих мобильное полуприватное пространство, где автомобиль – основной продукт индивидуального потребления, основное средство приобретения «квази-приватной» мобильности, важнейший социализационный и культурный инструмент современности [2].

Дж. Урри выделяет две черты автомобильности: приспособление и принуждение. Под приспособлением понимается то, что автомобиль служит источником свободы, позволяя сделать социальную жизнь более гибкой и поворотливой. Вместе с тем эта гибкость является вынужденной, заставляя людей сложными и разнообразными способами согласовывать собственные мобильно-

сти и социальности в пределах весьма значительных расстояний. Автомобильность не только облегчает жизнь человека, но и в какой-то степени усложняет ее: отделяет рабочие места от дома, создавая длительные переезды; разводит дом и шопинг, уничтожая местные розничные магазины; разделяет дом и различные места досуга; расщепляет семьи, живущие в разных местах [2, с. 88].

Автомобильность представляет собой социальную и техническую систему, господствующую культуру, формирующую и легитимирующую формы социального взаимодействия между гендерами, классами, возрастами и т.д. Она поддерживает основные дискурсы, определяющие критерии достойной жизни.

Несмотря на то, что автомобиль в настоящее время может присутствовать в жизни каждого человека, в сфере потребления автомобиля как социального ресурса существует гендерное неравенство. Изменившееся автомобилизированное общество диктует новые условия, открывая или закрывая доступ к определенным социальным статусам и/или рангам в социальной иерархии.

Несмотря на то, что в XX веке женщины многого добились в борьбе за равноправие с мужчинами, в том числе пересев за руль тракторов, трамваев, троллейбусов, в настоящее время автомобиль снова разделил мужчин и женщин, что приводит к гендерному неравенству в автомобильной сфере. Проблеме гендерного неравенства в автомобильной сфере в социологии уделено мало внимания [3]. Если традиционно водителями в основном были мужчины (доля женщин – владельцев автомобилей в крупном советском городе конца 1970-х годов составляла 2,5%, в 2005 г. – 22,5% [4]), то теперь с каждым годом водителей-женщин становится все больше и больше.

Социальная история автомобиля, выступая неотъемлемым элементом национальной политики и идеологии, обладает яркими гендерными характеристиками. Женщина за рулем в советское время была чем-то из ряда вон выходящим, особенным, не повседневным, часто такая женщина была предметом восхищения и удивления, а иногда и насмешек. Сегодня в условиях рыночной экономики и коммерциализации у женщин появилась большая свобода в выборе образа жизни, но старые гендерные стереотипы еще не изжили себя.

Гендерные роли изменяются с течением времени и проявляются в условиях повседневных практик. Управление автомобилем приобретает новый смысл, теперь сфера вождения оценивается с позиции допустимости женского участия в ней, как практика относительной свободы, приватности и самовыражения. Однако самореализация женщины как автомобилистки по-прежнему находится на стыке дихотомии: от снисходительного одобрения до полного неприятия.

Стереотипное отношение к вождению женщины автомобиля порождает противоречия и конфликты. С одной стороны, вождение является жизненным

опытом, сопровождающимся приобретением новых навыков, с другой стороны, по-прежнему доминируют стереотипы о женских ролях, согласно которым управление автомобилем воспринимается как нечто маргинальное.

Автомобиль предоставляет современным женщинам новую жизненную стратегию, связанную с доступностью материальных ресурсов, со свободой от контроля предрассудков и служит механизмом, нацеленным на сокрушение гендерного неравенства. Любая практика воспринимается символически, вождение выступает механизмом формирования личной автономии и тесно связано с технологическим средством, обеспечивающим передвижение. Восприятие автомобиля как вещи, по словам Р. Барта, – «сугубо индивидуальное прочтение», не исключающее «простых кодированных смыслов», созданных обществом [5, с. 424].

Женщина-водитель может контролировать свою жизнь, совершает сознательный выбор в пространствах публичного и приватного. Автомобиль здесь выступает специфическим жилищем, недоступным для посторонних, как «замкнуто-интимная сфера, но без особых черт уюта, с острым чувством формальной свободы» [6, с. 69].

Однако автомобиль как социальный ресурс по-разному используется мужчинами и женщинами. Гендерное неравенство проявляется не столько в запрете водить автомобиль. Как бы хорошо ни водила женщина, ее не ставят на один уровень с мужчиной. Женщина остается любителем за рулем, а мужчина – профессионалом. Женщина за рулем как “обезьяна с гранатой” – самый распространенный стереотип о женском вождении.

Но проблема гендерного неравенства не столько в наличии стереотипов, а в различной мотивации использования. Если мужчины приобретают автомобиль для повышения своей социальной мобильности, женщины – для приватной сферы (потребности семьи и самовыражения), рассматривая автомобиль как бытовую технику или дорогой аксессуар. Автомобиль для женщины – не освобождение, не повышение ее ресурсности, а лишь свидетельство материального благополучия.

Литература

1. Бодрийяр Ж. Система вещей / Ж. Бодрийяр. М.: «Рудомино», 2001. 224 с. 2. Урри Дж. Социология за пределами обществ: виды мобильности для XXI столетия / Дж. Урри. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 336 с.
2. Кононенко Р.В. Женщина за рулем [Электрон. ресурс] – 1.04.2010 / Р.В. Кононенко, Н.В. Сорокина // Полит.Ру. Аналитика. Режим доступа: http://www.polit.ru/analytics/2010/04/01/avto.html.

3. Ваксман С.А. Параметры использования легкового индивидуального транспорта в крупном городе / С.А. Ваксман, А.С. Додров // Материалы XII международной (пятнадцатой екатеринбургской) научно-практической конференции. – Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2006. Доступ через <http://www.waksman.ru /Russian/2006/III/va2.htm>.
4. Барт Р. Система Моды. Статьи по семиотике культуры / Р. Барт. М.: Издательство им. Сабашниковых, 2003. 512 с.
5. Чепурная О. Автономная женщина: жизненная стратегия и ее эмоциональные издержки / О. Чепурная // Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности. СПб: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2009. С. 69-93.

АДАПТАЦИЯ СТУДЕНТОВ К ТРЕБОВАНИЯМ ОБУЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Л.С. Курносова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Проблемы адаптации современного студента к переменам в высшем образовании. Новая роль студента как потребителя образовательных услуг. Ожидания студентов и реалии университета: необходимость их совмещения (на примере нового набора на специальности «социология» и «социальная работа»).

Problems of adaptation of the modern student to changes in the higher education. New role of the student as consumer of educational services. Expectations of students and reality of university: need of their combination (on the example of a new set on the specialty "sociology" and "social work").

Ключевые слова: адаптация, ожидания, современный университет, студент как клиент и потребитель образовательных услуг

Keywords: adaptation, expectations, modern university, student as client and consumer of educational services

Современные высшие учебные заведения России переходят на новые требования и показатели эффективности своей деятельности. В 2013 г. принят План мероприятий (дорожная карта) по реализации программы повышения конкурентоспособности Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского» среди ведущих ми-

ровых научно-образовательных центров на 2013-2020 гг. Выполнение этого плана предъявляет совершенно новые требования к научному и преподавательскому составу университета. Однако не следует упускать, что у этой проблемы есть и другая сторона – студент.

В последние годы от преподавателей можно услышать много нелестных слов в адрес выпускников школ, которые приходят в вузы с очень скромными знаниями. Университеты включают в свое поле деятельности работу со школами, но, представляется, что существенно изменить ситуацию такими мерами не удастся: в основной своей массе абитуриент останется прежнего качества. Будучи слабо подготовленными, первокурсники не справляются с требованиями вуза и быстро теряют желание учиться. Адаптация сводится к взаимному компромиссу: преподаватели учат, как привыкли, студенты пытаются (или делают вид) что-то делать. В данных тезисах не будет затрагиваться вопрос о новых формах обучения, которые способны поднять заинтересованность студентов и помочь им в обучении. Пока за кадром остаются ожидания самих молодых людей, с которыми они приходят в вузы. Университет – не торговая точка и тезис «клиент всегда прав!» не стоит брать на вооружение столь буквально, но имеет смысл отталкиваться от тех ожиданий, с которыми молодые люди приходят. Тут уже есть мотивация, заинтересованность, и задачей университета будет проложить путь от этих ожиданий к действительно университетскому образованию.

Первым шагом может стать выявление ожиданий молодых людей. С этой целью автором был проведен сплошной анонимный письменный опрос первокурсников специальностей «социология» и «социальная работа» ННГУ им Н.И. Лобачевского, принятых на первый курс в 2014 г.

Всего опрошено – 60 человек. Не участвовавших – 2. Гендерное распределение: 12 юношей и 48 девушек. На бюджетной основе – 49 студентов, внебюджет – 11. Значимых различий по основе обучения не выявлено. Небольшие различия по полу есть у специальности «социальная работа». Студенты этой специальности отвечали лаконичнее и давали меньше пояснений и объяснений.

В ходе исследования было выявлено, что нацелены на получение профессионального образования и собираются работать по специальности 22 человека из 60. И у социологов, и у социальных работников желающих работать по специальности больше всего среди тех, кто намерен пойти в магистратуру по своей специальности (14 – социологи и 8 – социальные работники). У социологов, желающих работать по специальности, вместе с ориентированными на другую магистратуру и бакалавриат – 20, т.е. больше половины. У социальных работников меньше 1/3.

Среди желающих остановится на бакалавриате или ориентированных на другую магистратуру у социологов шестеро тоже хотят работать по специально-

сти, а у социальных работников таких нет. У тех, кто ориентирован на другую магистратуру, скорее всего, поступить туда возможности не будет. Большинство этих студентов хотели бы обучаться на экономических, юридических и психологических специальностях, где бюджетных мест мало и будут высокие конкурсы в магистратуру. Предпочтение будет оказываться получившим профильное образование, да и подготовлены они к сдаче специальности будут лучше.

Не желают работать по специальности только 2 социолога и 11 социальных работников. Не определившихся соответственно 11и 7. Некоторые студенты социальной работы попытались объяснить свое нежелание работать по специальности тем, что она не оплачивается должным образом (2). Для других она морально и психологически тяжелая (4), требует свойств характера (выдержка, уравновешенность, терпение и пр.), которых у себя они не находят (4) или просто не соответствует их характеру (1). Итого 9 человек пришли учиться на специальность с полным осознанием, что она им не подходит.

Сегодня хотели бы закончить обучение в университете: только бакалаврами – 10; магистратурой по специальности – 22 (все бюджет); магистратурой по другим специальностям – 17; не определились с продолжительностью обучения – 4 и не определились с видом магистратуры – 7. Таким образом, на магистратуру в настоящий момент ориентировано 46 из 60 первокурсников. И если молодые люди не ориентированы на свою специальность, то они все же нацелены на получение высшего образования. Очень немногие указали на внешнее воздействие со стороны родителей и только двое сослались на свою неготовность выйти на рынок труда сразу после школы.

Молодые люди вполне рационально объясняют выбор высшего образования его преимуществами при трудоустройстве, его необходимости для успешного строительства карьеры и подъема по социальной лестнице (больше половины высказываний). Некоторые уверены, что в современном мире без него нельзя, оно дает больше знаний, качественнее. Для некоторых (8 человек) выбор очевиден и другие варианты не рассматривались. Ожидания от учебы в университете можно условно разделить на несколько пунктов. Первый – получить необходимые знания и умения по специальности. Упор делается на умения, которые можно использовать в работе и предъявить при устройстве на работу. Второй – не указывают, какие именно знания желают приобрести: что-то новое, багаж знаний и т.п. Третий – приобрести знания и опыт для взрослой жизни.

Студенты из всех пунктов полагают, что к нужным им знаниям относятся знания об обществе, психологии индивида и масс, педагогике, праве, медицине и знания в области общения и взаимодействия с окружающими людьми.

Многие желают приобрести умения в области коммуникации, научиться работать с людьми, научиться помогать и действовать в трудных ситуациях, получить опыт работы с организациями. Можно сделать вывод о сильном прикладном аспекте ожиданий студентов.

Некоторые хотят выработать в себе соответствующие психологические качества: усидчивость, терпение, уверенность в себе, общительность, ответственность. Научиться отвечать перед аудиторией. Получить опыт работы в коллективе, навыки руководителя.

Один из показателей в международных рейтингах университетов касается внеучебных мероприятий. Тут студенты демонстрируют полную готовность посещать, организовывать, раскрывать свои таланты и т.п. В ожиданиях от внеучебной деятельности тоже очень сильный коммуникационный аспект: обзавестись новыми знакомствами (от друзей на всю жизнь до деловых знакомств), познакомиться с интересными людьми. В подобном роде высказалось абсолютное большинство студентов в обеих группах.

Можно сказать, что абсолютное большинство первокурсников ориентировано просто на получение качественного гуманитарного образования с хорошими коммуникационными навыками и практическими умениями. И университету вполне по силам ответить на эти ожидания.

В качестве рекомендаций: следует уделять больше внимания информированности студентов о возможностях дополнительного образования и внеучебной деятельности. Сами молодые люди, к сожалению, не умеют искать и использовать необходимую информацию. Иногда (по опыту старших курсов) они получают ее слишком поздно. Данные выводы ни в коем случае не претендуют на всеобщность и касаются только первокурсников двух вышерассмотренных специальностей, но подобные исследования с учетом специфики факультетов представляются совершенно необходимыми.

УЯЗВИМОСТЬ РОССИЙСКОГО СЕЛЬСКОГО УЧИТЕЛЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

С.В. Лелюхин
ИРБиС СГТУ им. Гагарина Ю.А.

Автор изучает профессиональные перспективы сельских учителей на двух уровнях. На микроуровне изучены социальные взаимодействия сельских учителей и их межличностное поведение в условиях закрытия школ. На макро-

уровне автор выявил ожидания сельских учителей в отношении поддержки сельских территорий на государственном уровне.

The author studies the career prospects of rural teachers on two levels. The micro level of study is the social interactions of rural teachers and their interpersonal behavior in terms of school closures. The macro level is the expectations of rural teachers in relation to the support of rural areas at the state level.

Ключевые слова: сельская школа, менеджериализм, модернизация, школьная сеть

Key words: rural school, managerialism, modernization, school network

Менеджериалистский подход в системе управления общественным сектором начал применяться в Великобритании в восьмидесятых годах прошлого столетия в реформах здравоохранения и социального обеспечения, предпринятых правительством М. Тэтчер и распространился на образовательную систему страны [1]. В российском общем образовании переход к менеджериализму был осуществлен в ходе реализации «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года», утвержденной приказом Минобразования России от 11.02.2002 № 39 [2]. В период с 2002 по 2009 год число российских общеобразовательных учреждений сократилось почти на 13 тысяч [3], а в сельской местности в этот же период было закрыто свыше 9 тысяч малокомплектных школ [4]. Сокращение российской школьной сети происходило за счёт сельских школ.

Демографическая ситуация в российском селе явилась результатом старения сельского населения, уменьшения когорт деторождения [5], деградации сельского хозяйства советского типа, отсутствия драйверов развития и заинтересованности в сохранении конкретной деревни на карте России [6]. В Саратовской области при 4%-ном снижении численности сельского населения в период с 2005 по 2009 год произошло 9% снижение числа общеобразовательных учреждений [7]. Сокращение сельских школ происходило быстрее, чем сокращение сельского населения.

В 2012 г. на территории Саратовской области работали 504 малокомплектные школы, что составило 77% от общего количества сельских школ. Доля неэффективных расходов, связанных с содержанием таких школ, в 2012 г. составила 12,5% от средств, предусмотренных на оплату труда в общем объеме субвенции муниципальным районам в 1,1 млрд. рублей [8]. В Саратовской области три района-лидера по объему неэффективных расходов. Это Турковский район, в котором их доля 44,6%, Самойловский район с 43,4% и Екатериновский район с 41,7%.

Мы поставили задачу выявить на микросоциологическом уровне анализа, каковы социальные взаимодействия сельских учителей, их межличностное поведение в малых профессиональных группах в условиях закрытия школ. В макросоциологическом анализе мы намеревались выявить ожидания сельских учителей в отношении поддержки сельских территорий на государственном уровне. Эмпирической базой исследования, проведенного нами в сентябре 2013 г., было фокусированное интервью с директором базовой школы села Святославка Самойловского района Саратовской области Л.В. Захаровой и фокус-группа с директорами сельских школ (N=11), слушателями «Президентской программы подготовки управленческих кадров в сфере образования» из 5 регионов Приволжского федерального округа: Пензенской, Самарской, Саратовской и Ульяновской области и республики Башкортостан.

В состав базовой школы села Святославка Самойловского района входит 10 филиалов в различных сёлах районах. Один из этих филиалов, основная общеобразовательная школа села Ковалёвка, в которой в 2013-14 учебном году обучается всего три ученика, и все три девятиклассника. Несколько лет назад для этой школы была актуальной угроза закрытия в силу её малокомплектности, предотвратить которую удалось только благодаря приемным детям. Жители села приняли в свои семьи детей из детских приютов. Три последних ученика завершат своё обучение в ковалёвской школе в 2014 г., и больше в селе не будет ни одного ребёнка школьного возраста. Если в «нулевые годы» оптимизация школьной сети была универсальным инструментом управления, то в настоящее время школы функционируют «до последнего выпускника».

Если школа на селе закрывается, существуют два вектора сохранения учительской профессиональной занятости. Во-первых, это возможность устроиться на работу в других филиалах или в базовой школе: «*При закрытии филиалов проблем с трудоустройством педагогов нет, они переходят в базовую школу*» (директор школы Исаклинского района Самарской области). Во-вторых, рассчитывать учителю только на себя: «*Школа в Ковалёвке будет ликвидирована. Село угасает, в нём негде работать, нечем заниматься. В осеннее время из-за дождей в село невозможно попасть из-за размытых дорог, весной ущерб дорогам и жилым домам наносят частые наводнения, последнее крупное было в 2011 году. Педагогический персонал школы в Ковалёвке планирует сохранить себя в учительской профессии посредством переезда в другие населенные пункты, включая областной центр Саратов*» (директор школы Самойловского района Саратовской области). Как правило, учителя пенсионного возраста в случае закрытия школ не работают.

Вынужденная практика сельских учителей опоры на собственные силы не исключает их намерений надеяться на государственную поддержку для сохранения сёл и сохранения своей профессиональной занятости. Для этого необходимо создание рабочих мест для молодых сельских жителей с достойной заработной платой как путём создания предприятий для обеспечения занятости основной массы сельского населения, так и посредством поддержки частного бизнеса на селе: «*Нужно сделать все, чтобы село жило, благоустраивать села, развивать сельское хозяйство, воспитывать учеников, чтобы они возвращались в село*» (директор школы Башмаковского района Пензенской области).

Полевое исследование, проведенное нами, подтвердило низкий уровень социальной поддержки сельских учителей, уязвимой группы населения на рынке труда и в системе занятости. Они вынуждены опираться на собственные силы, если стремятся сохранить свою профессиональную занятость. Трудоустройство ограничено возможностями штатного расписания других сохраняющихся школ и является локальным случаем. На макроуровне сельские учителя ожидают социальную поддержку села, лишенного возможности самостоятельно развиваться, создавать экономически привлекательные рабочие места и развивать частный бизнес.

Литература

1. Барбер М. Приказано добиться результата. Как была обеспечена реализация реформ в сфере государственных услуг Великобритании. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
2. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. М.: ЦГЛ, АПК и ПРО, 2004.
3. Российский статистический ежегодник. 2010. М.: Росстат, 2010.
4. Каримов Р.Ю., Борисенко Н.В. Наша новая сельская школа // Народное образование. 2011. № 5. С. 62-66.
5. Великий П.П., Бочарова Е.В. Раскрестьянивание как индикатор деструктивной трансформации российской агросферы // Социологические исследования. 2012. № 1. С. 126-134.
6. Смирнов С.Н. Российская деревня: вечное на фоне трансформаций. Заметки непрофессионала // Мир России. 2013. Т. 22. № 4. С. 61-85.
7. Статистический ежегодник Саратовской области. 2009 год. Саратов: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Саратовской области, 2009.

8. Три четверти сельских школ Саратовской области относятся к малокомплектным // Сайт информационного агентства «Версия-Саратов». 19.07.2012. URL: http://nversia.ru/news/view/id/27662. Дата обращения: 02.08.2013.

УЧАСТИЕ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ РЕАКЦИИ МОЛОДЁЖИ НА СОЦИАЛЬНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ[1]

А.Б. Лымарь
Научный центр по исследованиям проблем молодёжи и молодёжной политики РУДН

Трудовые отношения и реальные социальные условия являются предметом исследований, которые могут объяснить мотивацию молодых людей в выборе профессии и места работы. Социальные преобразования влияют на изменение отношения молодежи к труду.

Employment relationship and the real social conditions is the subject of research, which may explain the motivation of young people in the choice of profession and employment. Social transformations affect the change in the attitude of young people to work.

Ключевые слова: молодёжь, трудовая деятельность, социальные трансформации

Keywords: young people, work, social transformation

В традиции определения понятия «трудовая деятельность» присутствуют коннотации, связанные с рядом других понятий, укоренившихся и транслируемых в обществе. К ним относятся, например, «труд», «работа», «профессиональная деятельность», «бизнес». Кроме того, исторически сформированы определения труда в контексте отношения к этому процессу, к его содержанию, качеству, к условиям осуществления трудовой деятельности. Синонимическое разнообразие многократно исследовалось специалистами с точки зрения отражения реальной экономической, технологической, социальной, культурной и психологической ситуации в государстве и обществе.

Трудовая деятельность, чаще всего, интерпретируется как вид деятельности, призванный решить ряд задач: обеспечение жизнедеятельности человека,

[1] Техническое задание на проведение научно-исследовательской работы: проведение исследований проблем молодежи и подготовка ежегодного государственного доклада о положении молодежи, регистрационный номер 10.9060.2014 от 19.02.2014.

извлечение экономических благ, профессиональная самореализация, творческое раскрытие личности. Такое разнообразие задач накладывается на реальную ситуацию, условия и возможности, их неоднородность и изменчивость. В этой плоскости формируется мотивация к трудовой деятельности. Прежде всего, этот процесс активно проявляет себя в молодёжной среде. Молодёжь как наиболее динамичная, но и наиболее малообеспеченная и малоопытная часть общества традиционно ставит перед собой задачи, связанные с будущей трудовой деятельностью.

Исследовательский интерес может представлять процесс формирования у молодых людей потребностей в трудовой деятельности, определения трудовой мотивации, ценностного отношения к труду. В не меньшей мере востребованы исследования, направленные на определение качества трудовой деятельности, осуществляемой молодыми людьми, безопасности труда, включая анализ его интеллектуального, технологического, творческого и нравственного потенциала. Изучение феномена участия молодёжи в трудовой деятельности позволяет также дать ответы на такие вопросы, как «возможности прогнозирования экономического развития», «оценки качества жизни», «социальные трансформации» и др.

В настоящее время участие в трудовой деятельности молодёжи в большей степени связано именно с её реакцией на социальные трансформации, наблюдаемые и проживаемые молодыми людьми на протяжении последних двадцати лет. Особенность выделения этого периода связано с тем, что начиная с начала 90-х годов XX века в России прошло несколько этапов, связанных с изменениями в области трудовой деятельности. Прежде всего, можно упомянуть идеологический аспект, в результате которого труд и трудовая деятельность перестали интерпретироваться как форма гражданского служения, сопровождаемого возможностью к жертвенности, когда сам процесс труда является единственным смыслом жизни и целью человека. Речь не идет о феномене трудоголизма, что присуще любой эпохе, а об отношении к труду как к форме проявления лояльности государству и обществу. Объективности ради следует заметить, что именно в условиях жесткого идеологического пресса, опиравшегося на декларации о созидательном и нравственном труде во благо социалистического государства и «светлого будущего всего человечества», возникли те негативные оценки в отношении труда, с которыми мы встречаемся в наши дни. Низкий уровень технологий, облегчающих труд (прежде всего, физический), управленческое давление, часто связанное с низким уровнем профессионализма и откровенным самодурством управленцев, но, что самое главное, полная зависимость в выборе и осуществлении трудовой деятельности от государства, сопровождаемое отсутствием необходимой степени индивидуализма, инициативы и творчества, приве-

ли к тому, что труд заменил собой содержание и смысл жизни. Можно вспомнить ситуацию, когда одной из распространенных тем семейного общения была так называемая «производственная тема», она же присутствовала в программах телевидения, в театре, кинематографе и литературе. Думается, что анализ советской литературы и фильмографии на «производственную тему» могут быть подспорьем в процессе подготовки специалистов в сфере работы с молодёжью, рассматривающих процессы участия молодёжи в трудовой деятельности.

Как известно, одним из факторов, повлиявшим на выбор направления будущей трудовой деятельности многими молодыми людьми в 80-е годы, был фактор тотального дефицита, включавшего как продукты питания, так и товары первой необходимости. В этой связи наиболее «престижными» были специальности, связанные с возможностью приобретения дефицитных товаров, а именно, трудовая деятельность в сфере торговли, международных контактов и государственного управления (например, партийная или комсомольская работа). Короткий период развития кооперативного движения во второй половине 80-х мало задел потенциал молодёжи. В начале же 90-х приоритетными стали профессии в сфере экономики, права и динамично развивавшихся компьютерных технологий, а на локальном уровне – «трудовая» деятельность с криминальным уклоном (например, организованная преступность, проституция, наркоторговля). Во многом этот выбор был связан с воздействием СМИ, рекламы и кинематографа, транслировавшими новый стиль и качество жизни. Сказался и разрыв с прежней идеологией, а также связи со старшим поколением, оказавшимся в сложной экономической ситуации, переживавшим духовный вакуум и культурный шок в условиях перемен.

Из факторов, оказывающих традиционное влияние на выбор трудовой деятельности в двухтысячных, остался фактор безопасности, выражающийся в сохранении обязательного призыва в армию. Многие юноши руководствовались выбором высших учебных заведений и профессий в зависимости от наличия в этих вузах военных кафедр, что вполне понятно в условиях ведения боевых действий и контр-террористических операций в регионах России. В настоящее время интерес к получению военной специальности параллельно с основной обусловлен новыми обстоятельствами, например, негарантированностью трудоустройства по основной специальности и повышением уровня обеспечения военнослужащих в последние несколько лет.

Особенностью последних 5-10 лет является то, что в значительной мере, как отмечают многочисленные исследования, заметно изменилось отношение молодёжи к трудовой деятельности. По-прежнему остается активным интерес к труду в сфере современных технологий, причем это направление молодые люди

все чаще связывают с возможностью профессиональной самореализации за рубежом, включая экономические перспективы. Трудовая деятельность в сфере услуг, крупного бизнеса, банковского дела, как показывают все те же исследования, в последние 6-7 лет вытесняется интересом к государственной службе, к политической и общественной деятельности. У молодых людей практически отсутствует интерес к производственной деятельности в промышленности и сельском хозяйстве. Меж тем, на локальном уровне, особенно в крупных мегаполисах, наблюдается рост интереса к трудовой деятельности в сфере образования и здравоохранения, а также к некоторым инженерным специальностям, что, возможно, мотивировано повышенным вниманием государства к этому виду трудовой деятельности, включающим заметное повышение финансирования и технического обеспечения.

По данным последних исследований, до 77% российских студентов считают возможным для себя продолжать дальнейшую трудовую деятельность за рубежом. Это не означает, что все эти молодые специалисты рано или поздно окажутся вне трудового пространства Российской Федерации. Но это указывает на существующую степень недоверия молодых россиян к своему государству, на ожидаемую ими неуспешность в трудовой деятельности. Говорить о высокой эффективности будущей трудовой деятельности в состоянии существующей предварительной неудовлетворенности не приходится. В этой связи особое значение приобретает деятельность государства по обеспечению трудовой безопасности молодого поколения. Представляется необходимым создание механизмов комплексных исследований феномена участия молодёжи в трудовой деятельности, включающих прогнозирование и планирование занятости, профессиональной подготовки молодёжи с учетом реалистичных прогнозов и планов развития государства.

Литература

1. Lymar A. Mlodziez w kontekscie aktywnosci spolecznej I politycznej. Rola, zagrozenia,perspektywy// Edukacja dla Bezpieczenstwa. Media a Bezpieczestwo. Edukacyjne konteksty bezpieczenstwa. T. 2. Red.naukowa Andrzej Piotrowski. Wyd. WSB, Poznan, 2012. S. 415-424.
2. Lymar A. Niektore cechy wspolczesnego panstwa w kontekscie komunikacji z mlodzieza. Poziomy komunikacji // Komunikacja- (po)rozumienie-obecnosc spoleczna. Red.naukowa Malgorzata Biedron, Mirislawa Wawrzak-Chodaczek. Wyd. Adam Marszalek,Torun, 2012. S. 66-79.

3. Lymar A. Niektóre aspekty pracy z młodzieżą we współczesnej Rosji// Młode pokolenie. problemy teraźniejszości, wyzwania przyszłości. Pod red. Marty Makuch i Doroty Moron. Wyd. Uniwersytetu Wroclawskiego, Wrocław, 2012. S. 19-30.
4. Лымарь А.Б. Образование и современность. Проблемы качества идей и текстов в управлении социальными процессами //Девиация. Выпуск 2013 года / Часть 1 и Часть 2. Под ред. Лымаря А.Б. М., «МАТИ-ИМПиСТ» – «ГАЛЛЕЯ-ПРИНТ», 2013. С. 203-212.
5. Лымарь А.Б. Особенности социальных диалогов российской молодёжи в контексте социально-политических трансформаций // Социокультурные корни насилия в современном обществе. Ред. Саралиева З.Х. Изд. НИЦОС, Нижний Новгород, 2013. S. 538-543.
6. Лымарь А.Б. Молодёжь и культура в контексте трансформаций государства и общества. Учебное пособие. Изд. МАТИ, Москва, 2013.
7. Материалы доклада «Положение молодежи и реализация государственной молодежной политик в Российской Федерации: 2009–2012 гг. Доклад Министерства образования и науки РФ». Москва, 2013.
8. Синельников А.Б. Ценностные ориентации российской и европейской молодежи. / Вестник Моск-го ун-та, Сер. 18. Социология и политология. №1, 2011.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ И ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ИНТЕРПРЕТАЦИИ ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ[1]

Н.А. Лымарь
ГБОУ СОШ № 1485, г. Москва

В статье анализируются современные тенденции на рынке труда, которые требуют существенного переосмысления традиций, а также влияние методов и форм работы в школе на профессиональной ориентации учащихся.

Contemporary trends in the labor market require a substantial rethinking of traditions, the impact of methods and forms of work in the school on the professional orientation of pupils are analyzed in the article.

Ключевые слова: школа, ученики, профессиональная ориентация, рынок труда

Keywords: school, pupils, professional orientation, labor market

[1] На примере деятельности ГБОУ СОШ №1485 города Москвы

Выбор профессии – одна из самых важных задач, которую приходится решать каждому человеку. От правильности выбора профессиональной траектории развития зависит не только личное благополучие человека, но и потенциал государства. В отсутствии реальной конкуренции и рынка молодого специалиста постепенно «вели» к высотам профессионализма и карьеры его коллеги и руководители. Сегодня молодому сотруднику приходится двигаться к этим высотам самостоятельно, что повышает степень индивидуальной ответственности за принятое решение при выборе будущей профессии. Процесс выбора усложняется еще и тем, что в условиях современного мира он не всегда может быть сделан один раз и навсегда. По этой причине уже в школьные годы необходимо сформировать у выпускника спектр знаний и компетенций, ориентированных именно на процесс выбора с учетом всего разнообразия вариантов. Школа должна оснастить выпускника большим набором специальных приемов, обеспечивающих личностное и будущее профессиональное развитие. Современный школьник должен разбираться не столько в нюансах будущей профессии, сколько в методах её выбора, в построении индивидуального плана действий. Его нужно научить воспринимать трудовую деятельность как умение создавать продукт, с которым молодой человек может достичь самореализации на рынке труда. Отсутствие гарантий трудового участия и изменчивость спроса на профессии повышают актуальность формирования представлений о рынке труда на ранних этапах становления будущего специалиста.

Проведенные исследования среди учащихся московских школ[1] при написании сочинения «Современный российский рынок труда» (количество респондентов – 63) и полученные путем контент-анализа результаты отмечают следующие тенденции в представлении старшеклассников современного российского рынка труда. Большинство учащихся (77%) утверждают, что образование человека влияет на успешность на рынке труда, помогает трудоустроиться; 47% планирует выйти на рынок труда после получения высшего образования. Треть московских школьников предполагает выйти на рынок труда уже во время обучения в ВУЗе, мотивируя это тем, что нужен не только доход, но и практический опыт работы. Представления старшеклассников о современном российском рынке труда связаны с понятиями «сложность организации», «динамика». Значительный процент учащихся не осознают механизмов регулирования рынка труда со стороны государства, сами представления о рынке труда фрагмен-

[1] «От профориентации – к профессиональному самоопределению школьников» (Сборник научных и методических статей по проблемам профориентации), Социокультурный центр гимназии N 1532 для работы по месту жительства с детьми района Теплый Стан города Москвы, М., 2012, с. 5-17 http://prof1532.narod.ru/olderfiles/1/Sbornik_socciokulturnyi_ccentr_pro-67343.pdf

тарные, поверхностные. Большинство учащихся не смогли охарактеризовать рынок труда в России или в своем городе. К категориям невостребованных и востребованных профессий были отнесены одни и те же профессии.

Отмечая динамику современного российского рынка труда, учащиеся не могут составлять прогноз на будущее, но выражают надежду, что динамика развития рынка труда будет позитивной. Большинство учащихся при описании российского рынка труда используют понятие «мигранты», где эмоциональное отношение к мигрантам отрицательное. Основная категория, которую используют старшеклассники при описании российского рынка труда в своем сочинении, – «заработок», возможность материального обеспечения собственной жизни. Можно отметить, что достаточно часто в ответах используются категории «работа», «выбор», а также описание рынка труда через категорию отношений «работник –работодатель». Меж тем, нет осознания социальных отношений на рынке труда, нет четкого представления о будущей профессиональной деятельности. В сочинениях старшеклассников наблюдается тенденция к употреблению понятия «российский рынок труда» с понятиями «стрессогенность», «незащищенность», «трудности». Представление себя на рынке труда у учащихся связано с повышением эмоциональной напряженности. Отмечается низкий уровень общетеоретической осведомленности о рынке труда и низкий уровень информированности об актуальном состоянии современного российского рынка труда, которые выражаются в таких ответах на вопросы анкеты как «Не знаю», «Откуда мне знать?», «Не могу дать ответа». В целом, у старшеклассников доминирует отрицательная коннотация по отношению к рынку труда, связанная с такими понятиями, как безработица, взяточничество, коррупция, криминал.

Старшеклассники считают, что информацию о рынке труда можно получить из СМИ и Интернета, а некоторые учащиеся называют родителей, родных, знакомых. Немногочисленные учащиеся к числу источников информации о рынке труда добавляют школу. Старшеклассники утверждают, что «школа не дает знания о рынке труда» и роль школы в формировании представлений о рынке труда низкая. 55% считают, что критерием успешности человека на рынке труда являются: «зарплата», «материальная обеспеченность». Лишь некоторые учащиеся успешность на рынке труда представляют как «самореализацию» (11%), «желание заниматься своим делом» (2%), «личный интерес и активность в труде» (3%). Мотивационный компонент образа рынка труда: старшеклассники осознают важную роль развернутых представлений о современном рынке труда. Как отмечают исследователи, в ситуации перехода от образования к труду особую актуальность приобретает адаптивная функция представлений о рынке труда.

Профессиональное самоопределение школьников – социальный заказ современным образовательным учреждениям. Практика показывает, что эффективное формирование компетентностей, в частности, профессиональных, возможны лишь в том случае, если они соответствуют реальным способностям человека. Меж тем, система профессионального самоопределения не может быть достаточно эффективным средством, обеспечивающим формирование всех необходимых компетентностей выпускника школы. Ее назначение – быть координирующим фактором.

Одной из форм профориентационной деятельности является внеурочная деятельность по реализации программы «Выбирай профессию осознанно!» для обучающихся 6-7 классов по различным направлениям: физико-математическое, химическое, биологическое, гуманитарное. Одна из главных задач реализации программы – развитие высокой познавательной активности учащихся. Цель внеурочных занятий заключается в оказании школьникам информационной и консультативной помощи и поддержки при выборе профиля, в корректировке развития индивидуальной траектории в выборе профессии.

Основное направление – формирование обобщенной направленности на широкую профессиональную сферу, которая лишь конкретизируется при выборе той или иной специализации. Одним из важных аспектов программы является ориентирование учащихся на взаимосвязь всех последовательных ступеней профессионализации от школьной парты до рабочего места. В рамках данной программы реализуется сотрудничество со специалистами высших учебных заведений, предоставляется объективная информация по вопросам, связанным с выбором профессии. Для примера представим план мероприятий по реализации программы предпрофильного гуманитарного образования.

В условиях лектория семиклассникам были представлены темы «Я узнаю мир» (социология как гуманитарная наука) и «Я, закон и мои права в этом мире» (правоведение как гуманитарная наука), нацеленных на формирование объективного представления о современных профессиях. В зависимости от выбранного направления каждый ребенок получил возможность прослушать в школе лекции ученых и исследователей, участвовать в экскурсии в музей землеведения МГУ «Горные породы и минералы», участвовать в практических занятиях на базе выездного исследовательского лагеря экологического центра «Экосистема», а также на базе Звенигородской биологической станции и в лабораториях МГУ им. М.В. Ломоносова[1].

[1] http://co1485.mskzapad.ru/activity/proforientation/

№	Мероприятие (форма проведения)	Тема	Организатор
1.	Лекторий по направлениям	«Я узнаю себя» (психология как гуманитарная дисциплина)	РГГУ, институт им. Выготского
		«Я узнаю мир» (социология как гуманитарная дисциплина)	МАТИ (АТИСО)
		«Я, закон и мои права в этом мире» (юриспруденция и гуманитарное образование)	МАТИ им. Циолковского
		« Язык как инструмент познания мира»(лингвистика как гуманитарная наука)	МГУ, РГГУ
2.	Мастер- классы	« Я узнаю себя» (психологический тренинг как познание самого себя)	РГГУ, институт им. Выготского
		« Слово в моей карьере» (риторика и топ-менеджмент как составляющие гуманитарного образования)	МГУ им. М.В. Ломоносова
3.	Деловая игра	Я выбираю…	РГГУ, МАТИ, МГУ, МИОО, кафедра гуманитарных дисциплин ГБОУ СОШ №1485
4.	Городская конференция «Языкознание для всех»	"Язык как инструмент познания мира"	МИОО, Институт русского языка им. А.С. Пушкина

Результаты работы по реализации вышеуказанной программы «Выбирай профессию осознанно!» позволяет скомплектовать не только профильные классы, но и группы по интересам; оснастить школьника критериями выбора будущей профессии – «хочу, могу, надо»; обучить приемам самопознания; научить его самостоятельно находить информацию о профессиях, анализировать ее с учетом результата собственного тестирования, уметь использовать в качестве экспертов референтную группу – учителей, родителей, друзей, одноклассников.

Литература

1. Анализ деятельности ГБОУ СОШ №1485 города Москвы по профориентационной подготовке выпускников в 2013-2014 гг., Москва, 2014.
2. От профориентации – к профессиональному самоопределению школьников//Сборник научных и методических статей по проблемам профориента-

ции. Социокультурный центр гимназии N 1532 для работы по месту жительства с детьми района Теплый Стан города Москвы, М.,2012.
3. http://co1485.mskzapad.ru/activity/proforientation/

ФАКТОРЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ЗДОРОВЬЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРИ ПЕРЕХОДЕ ОТ УНИВЕРСИТЕТА К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ[1]

Н.М. Макиевская

МАТИ – Российский государственный технологический университет им. К.Э. Циолковского, Москва

Изменения, которые происходят в состоянии здоровья выпускников вузов в начале занятости, не являются предметом исследования. Хотя данные этих исследований могут быть полезны при приеме на работу и для организации повседневной жизни в период адаптации молодых работников.

Changes that occur in the health status of university graduates in the beginning of employment are not the subject of research. Although the data of these studies can be useful when applying for a job and for the organization of the daily routine in the period of adaptation of young workers.

Ключевые слова: молодые люди, трудовая деятельность, переходный период
Key words: young people, labor activity, transition period

Период перехода молодого специалиста к непосредственно профессиональной деятельности является основополагающим для специалиста в социально-профессиональной деятельности, его дальнейшей успешности в профессии. Приспособление к изменяющимся условиям труда и отдыха, режима и рациона питания, к стрессовым ситуациям происходит на пределе адаптационных возможностей организма выпускника, на фоне возникающего ухудшения состояния здоровья за время обучения [1].

Обратим внимание на факторы, усугубляющие процессы адаптации на производстве. Например, изменение режима труда и отдыха. Общий объем каникулярного времени студента составляет от 7 до 10 недель отдыха, в том чис-

[1]Техническое задание на проведение научно-исследовательской работы: проведение исследований проблем молодежи и подготовка ежегодного государственного доклада о положении молодежи, регистрационный номер 10.9060.2014 от 19.02.2014.

ле не менее двух недель в зимний период. В соответствии со ст.115 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Таким образом, молодому специалисту (обучающемуся на дневном отделении) необходимо приспособиться к заметному уменьшению количества дней отдыха, к изменениям во времени предоставления перерывов. В целом, изменяется продолжительность рабочего дня и рабочей недели. У работающего специалиста традиционно в течение рабочего дня один перерыв для отдыха и приема пищи, а его время и продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем, что составляет от 30 мин до 2-х часов [2]. Обеденное время в университете обычно с 11:30 до 12:00, также студент при необходимости может *перекусить* и между парами. На работе т.н. *перекусы* и *перекуры* чаще невозможны, особенно, если работа связанна с непрерывным производственным циклом или с постоянным общением с клиентами (партнерами, посетителями и т.д.).

Изменение времени потребления пищи для молодого специалиста может стать достаточно болезненным, т.к. за годы учебы (4-6 лет) выработан условный рефлекс потребления пищи в определенное время суток. Речь здесь идет не о здоровом питании или о режиме питания, безусловно отвечающем потребностям организма и обеспечивающим его здоровье. Прежде всего, можно говорить о привычке и об относительной свободе выбора. В момент начала трудовой деятельности такая свобода ограничена распорядком работы и условиями труда,поэтому внимание к переходному периоду должно быть повышенным.

Начиная трудовую деятельность, молодые специалисты часто *жертвуют* временем для полноценного приема пищи ради увеличения объема выполняемой работы или увлекаясь любимым делом. В результате возможен прием пищи в вечернее и ночное время, увеличение её энергетической ценности. Такой отрицательный опыт у студенчества есть, но он фрагментарный, например, в периоды сессий.

Решая появившиеся экономические, социально-бытовые проблемы, актуализировавшиеся при переходе от учебы к трудовой деятельности, молодой специалист рискует продолжить практику систематического потребления полуфабрикатов, или т.н. *быстрого питания*, результатом чего может стать дефицит необходимых ещё растущему организму (до 27-28 лет) витаминов, аминокислот, минералов. Закономерным итогом отсутствия рационального питания является обострение или возникновение заболеваний желудочно-кишечного

тракта, снижение иммунитета и т.п. Возможен рост инфекционных и сердечно-сосудистых заболеваний, болезней опорно-двигательной системы и др.

В настоящее время работодатель не привык учитывать то обстоятельство, что в период адаптации молодому сотруднику необходимо перестроить организм на новый режим труда и отдыха, например, очередность выполнения умственного и физического труда. Молодой же сотрудник заинтересован в положительных и скорых результатах трудовой деятельности, в максимальном решении имеющихся у него проблем, а потому мало внимания обращает на изменения в собственных восприятиях и ощущениях. Такая ситуация приводит к тому, что молодой сотрудник часто работает на гране своих физических и психических возможностей, что сказывается на его здоровье, а также может спровоцировать состояние дистресса и раннее профессиональное «выгорание».

Традиционно в качестве единственной проблемы молодого сотрудника принято учитывать проблему коммуникации, т.е. адаптации в коллективе, нахождение взаимопонимания с руководством, а также преобразование теоретических знаний, полученных в университете, в практическую профессиональную деятельность. Вопросы же адаптации переходного периода практически не рассматриваются, хотя внимание к ним могло бы не только сохранить здоровье вновь поступающих молодых сотрудников, но и преодолеть вероятную текучку кадров, обеспечить сохранение потенциально ценного специалиста в организации.

Литература

1. Макиевская Н.М. Динамика изменения здоровья российского студенчества за период учебы. Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы: материалы VII Международной научно-практической конференции. Москва, РУДН, 17-18 апреля 2014 г./науч.ред. В.И.Казаренков. –Москва: РУДН, 2014. – 838 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ

ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ АБИТУРИЕНТОВ ННГУ

М.Л. Максимова, М.В. Рябоконь
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлены материалы анализа динамики мотивации получения высшего образования и выбора будущей профессиональной деятельности абитури-

ентов ННГУ разных лет. Эмпирическую базу составили результаты анкетных опросов абитуриентов ННГУ 1995 г., 2006 г. и Интернет-опроса абитуриентов ННГУ в 2012 г.

Materials presented in this article are the analysis of the dynamics of motivation for higher education and future career choices of the UNN students of different years. The empirical base totaled results of questionnaires entrants UNN, 1995, 2006 and Internet survey of UNN applicants in 2012.

Ключевые слова: абитуриент, поколение «демографической ямы», социально-профессиональный мотив, ценностная ориентация

Keywords: applicant, generation of "demographic hole", socially insured social and professional motive, value orientation

Актуализация исследований социально-профессиональных ориентаций выпускников школ – потенциальных абитуриентов вузов в последние несколько лет связана не только с институциализацией рыночных механизмов в сфере высшего образования, с одной стороны, и уменьшением количества выпускников в результате демографического спада начала 90-х гг.– с другой, но в первую очередь с изменением практики выпускных экзаменов и системы приема в вузы. Введение в 2009 г. единого государственного экзамена и отмены летних вступительных испытаний в вуз, а также возможность участвовать в конкурсе в несколько вузов и на несколько факультетов одновременно существенно изменили стратегии поступления в вуз, что, в свою очередь, не могло не повлиять на мотивацию получения высшего образования в целом и выбор конкретного вуза, в частности.

Представленные материалы посвящены анализу динамики мотивации получения высшего образования и выбора будущей профессиональной деятельности абитуриентов ННГУ разных лет. Эмпирическую базу составили результаты анкетных опросов абитуриентов ННГУ 1995 г. [1], 2006 г. [2] и Интернет-опроса абитуриентов ННГУ в 2012 г.

Можно утверждать, что выпускники 1995 г., 2006 г. и 2012 г. принадлежат к качественно разным поколениям. Если период обучения в школе абитуриентов 1995 г. приходился на самые сложные как с экономической, так и социокультурной точки зрения годы, то абитуриенты 2006 г. воспитывались в относительно стабильный и благополучный период, когда в обществе завершалось формирование представлений об успешных жизненных стратегиях и перспективах. Выпускники же 2012 г. оказались в иной образовательной ситуации. Будучи поколением «демографической ямы», они получили большую свободу выбора не только вследствие уменьшения числа потенциальных конкурентов за

учебные места, но и в результате кардинального изменения системы приема в вузы. Таким образом, мы можем проследить, какие изменения и в каком направлении произошли в сфере социально-профессиональных мотивов и ценностных ориентаций в течение 17 лет.

Для выпускников 1995 г. и 2006 г. более значимой была формальная составляющая высшего образования, т.е. символический капитал, приобретаемый после окончания вуза, а не конкретное содержание будущей профессии или определенные умения и навыки. Еще одним подтверждением ориентаций абитуриентов на символическую составляющую высшего образования выступает стремление «стать образованным человеком». Учитывая многозначность понятия «образованный человек», можно предположить, что «образованность» как социокультурная характеристика в представлении молодых людей становится все более востребованной на рынке труда.

Стоит отметить, что за последние 6 лет произошли заметные изменения в структуре мотиваций получения высшего образования. Если раньше наиболее важными для абитуриентов ННГУ были формальные и экономические характеристики, то сейчас, при неизменной значимости формальных характеристик, все более существенными становится именно содержательно-профессиональная сторона высшего образования. Это говорит об изменении представлений абитуриентов о функциях и значимости высшего образования. Диплом о высшем образовании начинает восприниматься ими не как формальный «пропуск» в современную жизнь, а как гарантия образованности и конкурентоспособности выпускника ННГУ, что подтверждает стремление абитуриентов стать не просто лицами с высшим образованием, но профессионалами в интересующей области знаний.

Изменения произошли и в структуре намерений абитуриентов относительно будущей сферы профессиональной деятельности. Как и в 2006 г. на первом месте стоит желание иметь собственный бизнес (52%). При этом значительно возрос в глазах абитуриентов Университета престиж научной деятельности (33% по сравнению с 21% в 2006 г.). Однако, если обратить внимание на крайне низкую популярность перспективы остаться в Университете или в сфере высшего образования, можно сделать вывод о довольно туманных представлениях абитуриентов о сфере профессиональной деятельности представителей научной сферы.

Треть абитуриентов хотели бы работать в сфере государственного управления, что свидетельствует о престиже этого вида профессиональной деятельности в представлениях современных абитуриентов.

Следующая группа представлена коммерческой деятельностью, управленческой деятельностью в экономике и художественным творчеством, что

также соответствует представлениям абитуриентов о наиболее престижных сферах деятельности.

Таблица 1

Мотивы получения высшего образования, % от числа опрошенных

Мотивы	1995	2006	2012
Иметь диплом о высшем образовании	64	70	80
Быть образованным человеком	52	69	89
С высшим образованием больше возможностей хорошо зарабатывать	29	49	52
Высшее образование поможет сделать карьеру	35	49	47
С высшим образованием можно найти подходящее место работы	34	46	44
Пожить студенческой жизнью	37	46	53
Приобрести профессию, которую считаете своим призванием	48	44	65
Высшее образование позволит углубиться в интересующую отрасль знаний	49	43	65
Высшее образование даст возможность реализовать свои способности	50	39	48
Высшее образование позволит заниматься сложной и интересной работой	43	35	52
У людей с высшим образованием интересная жизнь, интересное окружение	39	33	40
Нет желания сейчас идти в армию	19	28	31
Нет иного пути, кроме вуза	30	26	34
Высшее образование дает ощущение свободы и силы	26	26	32
Без высшего образования невозможно войти в высшие слои общества	17	22	25
В семье все имеют высшее образование, без него будете белой вороной	13	18	17
Людей с высшим образованием больше уважают в обществе, чем тех, кто его не имеет	21	17	19
На получении высшего образования настаивают родители	14	17	8

Стоит отметить, что по сравнению с 2006 г. возрос интерес абитуриентов к педагогической деятельности с 5% в 2006 г. до 15,9% в 2012 г. При этом наблюдается падение интереса абитуриентов к юридической деятельности с 20% в 2006 г. до 13% в 2012 г.

Стабильной и значительной остается доля абитуриентов, не определившихся с тем, в какой сфере они хотели бы работать, при этом возросла доля тех, что вообще пока не задумывался о работе, с 1% в 2006 г. до 3,6% в 2012 г.

Таблица 2

Предпочтительные сферы будущей профессиональной деятельности, % от числа опрошенных

Сферы профессиональной деятельности	1995	2006	2012
Собственный бизнес	29,0	53,0	52,0
Научная деятельность	36,0	21,0	33,0
Сфера государственного управления	50,0	30,0	30,6
Коммерческая деятельность	39,0	26,0	23,8
Управленческая деятельность в экономике (менеджмент)		22,0	23,6
Художественное творчество		17,0	22,4
Конструкторская, инженерная деятельность	13,0	17,0	17,3
Заниматься политической деятельностью		17,0	16,8
Сфера производства	21,0	16,0	16,1
Педагогическая деятельность	14,0	5,0	15,9
Юридическая деятельность		20,0	13,0
Пока не определились, в какой сфере хотели бы работать	26,0	13,0	12,1
Остаться в сфере высшего образования		2,0	10,6
Остаться в университете		2,0	9,4
Пока не задумывались о работе	16,0	1,0	3,6

Таким образом, при изменяющейся значимости отдельных сфер профессиональной деятельности, таких как научная, педагогическая и юридическая, в целом структура намерений абитуриентов относительно желаемой сферы профессиональной деятельности остается стабильной и отражает представления выпускников о состоянии современной социальной структуры общества.

В целом, можно утверждать, что введение ЕГЭ и новой системы приема в вузы (по результатам ЕГЭ) существенно изменило структуру мотиваций выпускников школ на получение высшего образования. С одной стороны, увеличилось количество абитуриентов, поступающих «куда возьмут», с другой – значительно повысился интерес к содержательной составляющей обучения, желание стать профессионалом в своей области. Иными словами, культурный капитал постепенно становится востребованным не только абитуриентами, но и работодателями.

Литература

1. Балабанова Т.Н., Иудин А.А., Стрелков Д.Г. Нижегородский университет: абитуриент’95. - Н.Новгород, ННГУ, 1995. – 59с.
2. Максимова, М.Л. Абитуриент ННГУ 2006 года: ценностные установки и профессиональные ориентации. Н. Новгород: Издательство НИСОЦ, 2008. – 51с.

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЁЖИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

И.В. Мамина
Белгородский государственный национальный исследовательский университет

Рассматривается взаимосвязь государственной политики занятости и проблемы молодежи, причины несоответствия потребностям рынка труда системы профессионального образования, состояние рынка труда и перспектив его развития для молодых специалистов.

This article examines the relationship of the state employment policy and youth. The article discusses the reasons for non-compliance with labor market needs of the vocational education, the labor market and the future prospects for young professionals.

Ключевые слова: молодежь, рынок труда, занятость, проблемы молодежи, государственная политика занятости

Key words: youth, labor market, employment, youth, state employment policy

Известно, что прогрессивность устройства любого государства зависит от качества воспроизводства и использования трудовых ресурсов. Молодёжь не просто часть трудовых ресурсов. Но и стратегический ресурс общества. Среди всех социальных проблем современного общества основной является проблема занятости.

Молодёжь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем она наиболее уязвима на рынке труда. Серьезной социальной проблемой выступает угроза безработицы среди молодых специалистов. Одной из ее основных причин является несоответствие потребностям рынка труда системы профессионального образования. Особенно это касается учета перспектив спроса на рабочую силу в профессиональном разрезе.

Сегодняшний рынок предъявляет и требует совершенно иного уровня трудовых взаимоотношений на каждом предприятии. Однако, пока не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов, возникают новые и обостряются старые проблемы занятости молодых людей, растет безработица.

Достижение высокого уровня занятости граждан в возрасте от 14 до 29 лет – одна из основных целей макроэкономической политики государства. Экономическая система, создающая дополнительное количество рабочих мест, ставит задачу увеличения количества общественного продукта и тем самым в

большей степени удовлетворить материальные потребности населения. При неполном использовании имеющихся ресурсов рабочей силы система работает, не достигая границы своих производственных возможностей.

Учитывая, что состояние рынка труда России характеризуется высоким уровнем скрытой безработицы, недостаточным количеством вакансий, предназначенных для специалистов с высшим профессиональным образованием, и как следствие, существенным ростом конкуренции с повышением требований работодателей к кандидатам на имеющиеся вакансии, выпускники профессиональных учебных заведений оказываются одной из самых слабо защищенных в социальном отношении категорий населения. Каждый третий безработный – молодой человек в возрасте от 16 до 29 лет, выпускники профессиональных учебных заведений составляют 6,0 % от общего числа безработных [1, С.3].

В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской федерации» занятость, – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход)[2].

Государственная политика занятости молодежи рассматривается в качестве приоритетной составляющей экономической политики и тесно увязана с другими направлениями экономической, технической и социальной политики государства. Здесь предполагается обязательное наличие развитой системы специальных учреждений, обеспечивающих государственные гарантии по защите населения от безработицы и оказание необходимой социальной помощи. Проблемы занятости молодёжи необходимо рассматривать в совокупности с проблемами занятости населения в общем. Если рассматривать проблемы занятости на современном этапе, можно точно заметить, что процесс реформирования экономики России показал, что наряду со свойственными мировой цивилизации противоречиями, в частности, между научно-техническим прогрессом и снижением безработицы, характером, условиями труда и его оплатой, существуют чисто российские проблемы, связанные с высоким уровнем трудовой активности населения при низких уровне жизни и эффективности труда, с недостаточной территориально-отраслевой мобильностью кадров, не всегда соответствующей рыночным условиям системой подготовки и переподготовки кадров, неразвитостью инфраструктуры рынка труда [3].

Большая доля безработных среди молодёжи приходится на выпускников высших профессиональных учебных заведений. Именно специалисты, получившие высшее образование, чаще всего сталкиваются с трудностями при поиске работы. Это связано и с отсутствием опыта работы, и с неумением правильно искать работу, и с завышенными материальными притязаниями, и с не-

адекватными установками на проблему трудоустройства. Молодые специалисты с начальным профессиональным образованием практически не обращаются за помощью в службу занятости, они находят своё место на рынке труда самостоятельно.

Одной из основных проблем трудоустройства молодёжи Белгородской области также является соотнесение собственных мотиваций трудоустройства и возможностью трудоустройства как таковой. В качестве основных мотиваций трудоустройства молодёжи были выделены: средства для существования, дополнительный заработок, «карманные» деньги, деньги как средство для приобретения, оплата обучения, приобретение опыта работы по специальности. Данные линейного распределения ответов показали, что явный приоритет среди мотиваций имеет приобретение опыта работы по специальности. Это говорит о том, что молодёжь ориентируется на высокие требования современного рынка труда к уровню подготовки молодых специалистов, основным из которых является наличие опыта работы по специальности [4]. На втором месте стоит высокая оплата труда. В отношении оплаты труда очень важно сформировать у молодёжи установку на небольшую заработную плату на начальных этапах профессионального становления. Молодой специалист не может рассчитывать на высокую оплату труда, но всегда существует возможность ее повышения с ростом профессионализма и опыта работы. Ориентация на высокую заработную плату с момента начала своей профессиональной карьеры может привести к формированию психологического барьера к трудоустройству. Это затрудняет трудоустройство и может привести к разрушению установки на занятость.

Половина безработной молодёжи (50.5 %) уже имела опыт профессиональной деятельности, другая половина (49.5 %) ранее нигде не работала, даже во время практики в учебном заведении [5]. Можно сделать вывод, что проблема трудоустройства и профессионального становления коснулась их только после получения диплома об образовании. Эта категория респондентов не воспользовалась даже теми шансами на получение минимального профессионального опыта и выработку умений и навыков работать, которые предоставили им учебные заведения. Напрашивается вывод, что необходимо активизировать работу по профилактике безработицы в первую очередь среди студентов профессиональных учебных заведений на всех курсах обучения, формировать у них установку на профессиональное становление ещё в период учёбы.

В Белгородской области отмечается значительный перевес молодых специалистов с высшим образованием среди тех, кто испытывает трудности при поиске работы, следовательно, на молодежном рынке труда наблюдается неко-

торое несоответствие между структурой потребностей и структурой выпуска специалистов. Так, в настоящее время существует «перепроизводство» некоторых групп экономистов и юристов. Для обеспечения роста промышленного производства и социально-культурного развития области необходима оценка потребностей в специалистах всех профилей различного уровня подготовки. Это разгрузит молодежный рынок труда и позволит разработать систему государственного регулирования подготовки кадров.

Исходя из вышесказанного, можно предположить, что одной из проблем занятости молодежи Белгородской области является недостаточное информирование молодых людей о вакансиях. Информационные каналы о состоянии рынка труда Белгородской области можно назвать недостаточно развитыми, что приводит к неэффективной занятости молодых людей. Следовательно, следует расширять информационное пространство населения, доводя до их сведения информацию о состоянии рынка труда нашего региона и перспективах его развития, востребованных профессиях.

Литература

1. Мониторинг занятости выпускников учреждений профессионального образования Белгородской области за 2012 год [Текст]/ Белгород, 2012. С. 3.
2. О занятости населения в Российской Федерации (в редакции Федерального Закона от 20 апреля 1996 года N 36-ФЗ) (с изменениями на 2 июля 2013 года) (редакция, действующая с 1 сентября 2013 года)» [Электронный ресурс]/Информационно – правовой портал «Гарант» Режим доступа: http://base.garant.ru/10164333/.
3. Кязимов, К.Г. Рынок труда и занятость населения. [Текст]/ К.Г. Кязимов. - М., 2005. – 156с.
4. Квасницкий, В.Н. Состояние и перспектива развития молодёжного рынка труда. [Текст]/ В.Н. Квасницкий, Т.Б. Журавлёва, Н.Е. Васюхина, Г.В. Марцваладзе, Л.В. Осипова, Д.А. Шевченко. – М:Инфра –М, 2011. - 250с.
5. Трудоустройство после вуза – трудная задача (ВЦИОМ, 19.02.2009 г.): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://wciom. ru/ arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/11443.html? no_cache=1&cHash= 0efa013355.

ИЗМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПОЗИЦИЙ ПЕДАГОГОВ КАК ПРЕДПОСЫЛКА РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А.С. Мищенко, А.В. Федоров
Санкт-Петербургский государственный университет

Рассматриваются профессиональные позиции педагогов как предпосылка развития корпоративных отношений образовательной организации, раскрывается процесс их диагностики.

Considered professional positions teachers as a prerequisite for the development of corporate relations educational organization, reveals the process of diagnosis

Ключевые слова: Профессиональные позиции педагогов, корпоративные отношения образовательной организации, диагностика деятельности педагогов

Key words: Professional positions of teachers, corporate relations educational organization, diagnostics work of teachers

Актуальность исследования. В своём исследовании мы исходим из того, что от качества образовательного процесса и профессиональных позиций педагогов зависит созидание будущего субъекта деятельности как основной производительной силы общества. Помимо этого, важной задачей педагогов является воспитание у молодежи позитивного нравственного и духовного склада. Исходя из сказанного, мы, в силу краткости наших тезисов, попытались рассмотреть в них лишь некоторые аспекты взаимодействия профессиональных позиций педагогов и корпоративных отношений в образовательных организациях, самым активным образом влияющих на качество обучения и воспитания современной молодежи (в процессе исследования мы в основном изучали педагогов общеобразовательных школ, профессиональных лицеев и колледжей Санкт-Петербурга: за период с 2009 по 2012г.г. нами было опрошено свыше 400 респондентов).

Сущность профессиональных позиций педагогов, на наш взгляд, состоит в следующем. Как категория профессиональные позиции педагогов – это особые двойственные эмерджентные единицы познания: они синтезируют в себе объективную и субъективную стороны учебно-воспитательной деятельности. В объективном плане они обладают предметно-личностной и обезличенной – временной, процессной – стороной, а также характеризуют целостность и слабую расчлененность профессиональной деятельности педагогов на более дробные единицы – её функции. С субъективной точки зрения, профессиональные позиции педагогов включают в себя их установки и мотивы, цели и ценности, на которые

направлена учебно-воспитательная деятельность. Занять ту или иную позицию означает для них в профессиональном плане определиться в своем отношении к жизни, объективной общественной среде, окружающим людям, к самим себе и своим учащимся.

Профессиональные позиции педагогов позволяют зафиксировать и исследовать скрытые измерения их деятельности, которые ускользают от исследователя при её изучении с помощью классических понятий и подходов, например, функций и видов учебно-воспитательной деятельности. Очень важно, что "профессиональная позиция" позволяет когерентно изучить деятельность педагогов и их корпоративные отношения с точки зрения особой синергии организационных и социокультурных компонентов образовательной среды. Опираясь на неё, можно раскрыть не только ансамблевый характер их деятельности, но и обосновать укрупнённую структуру социокультурных векторов развития корпоративных отношений в образовательной организации. Это позволяет логически иначе раскрыть не только деятельность педагогов, но и структуру их корпоративных отношений: идти не от материальных элементов и функций к сложному и содержательно насыщенному смыслу педагогической деятельности (чем "грешит" функциональная парадигма исследования образовательной деятельности), а от смыслового содержания профессиональных позиций педагогов – к её – деятельности – материальным основаниям и единичным функциям. Профессиональные позиции педагогов позволяют рассмотреть не только относительно стабильные элементы их учебной и воспитательной деятельности, но и её динамичные формы, которые определяют развитие корпоративных отношений педагогов в образовательной организации.

Анализ развития корпоративных отношений показывает, что их реальным основанием выступают три значимые группы профессиональных позиций педагогов. Это – коммуникативно-ролевые, субъектные и личностные позиции. Важнейшей особенностью данных групп профессиональных – учебно-воспитательных – позиций педагогов, на наш взгляд, является то, что они дают возможность, во-первых, понятийно выразить переход от доминирования в корпоративных отношениях образовательной организации принципа «Иметь» к доминированию особого постулата «Быть» как в них самих, так и в личностных характеристиках педагогов. Во-вторых, исследовать две фундаментальные стратегии развития профессиональных позиций и корпоративных отношений педагогов. Первая стратегия развития корпоративных отношений педагогов больше тяготеет к принципу «Быть». При второй стратегии их развития реализуется принцип «Иметь», что выражается во внешней, формальной, хотя и неограниченной комбинаторики их элементов.

Социологический анализ современных корпоративных отношений педагогов в образовательных организациях показывает, что ведущим вектором их развития должна выступать первая – бытийно направленная – стратегия. Она дает возможность выйти, по законам обратной связи, на закономерности и механизмы созидания новой системы гуманитарно направленных профессиональных позиций педагогов, на формирование у них новой мотивации и личностного смысла в области обучения и воспитания современной молодежи. Максимизировать эффективность ценностной и мотивационной системы их деятельности. Раскрыть диалогическую сущность базисных условий обеспечения учебного и воспитательного процесса молодежи, при котором он предстаёт не в форме её поучения, наставления, назидания, а в форме доказательного разговора, обсуждения и беседы. Это позволяет: сформировать условия для возникновения креативно настроенных субъектов – носителей новой педагогической культуры; выявлять глубинную сущность социально-эталонного вектора развития современной системы отношений педагогов конкретных образовательных организаций (от отношений фундированных коммуникативно-ролевыми позициями – к отношениям, основанным на глубоко личностных позициях преподавателей). Тем самым задействовать механизм взаимного гармоничного изменения профессиональных позиций и корпоративных отношений педагогов в образовательной организации.

Диагностика развития корпоративных отношений педагогов, сопряжённая с исследованием их профессиональных позиций может, быть использована для организации экспертизы современной образовательной деятельности. Для этого она должна охватывать междисциплинарный спектр разнообразных научных дисциплин. В частности, экономику и научную организацию труда педагогов как специалистов высокой квалификации, нельзя забывать и разработки в области эргономической науки. Рассматривая взаимодействия профессиональных позиций и корпоративных отношений педагогов, необходимо помнить, что здесь имеется важная область особых трудовых правоотношений, без изучения которой также невозможен их полноценный научный анализ. При проведении диагностики развития корпоративных отношений педагогов, сопряжённых с исследованием их профессиональных позиций, необходимо учитывать новые мировоззренческие принципы жизнедеятельности, современные приоритеты в области получения знаний и компетенций, отношение педагогов к адекватному изменению своего стиля работы и т.д. Последние необходимо «мягко», «между строк», зафиксировать в цели и доктрине модернизации стандартов образовательной деятельности. Это позволит: стимулировать изменение профессиональных позиций и корпоративных отношений педагогов; выявлять и снимать препятствия для развития образовательной организации, используя принцип полисубъектной заинтересованно-

сти (наставников, педагогических и производственных коллективов, институтов гражданского общества) в её обновлении. Все эти институции должны иметь управленческий характер, выражать изменения в содержании деятельности педагогов, учитывать гендерную и демографическую плоскость, затрагивать их ценностные и личностные характеристики жизнедеятельности и т.д.

Завершая тезисы, отметим, что же даёт исследование профессиональных позиций педагогов в качестве предпосылки развития их корпоративных отношений для других организаций?

Во-первых, исследование развития корпоративных отношений в образовательной организации, будучи обусловлено изменением профессиональных позиций педагогов, на наш взгляд, может быть распространено на анализ трудовых отношений работников в рамках любой другой сферы деятельности. Их анализ позволяет построить систему диагностики культурного развития любой производственной, коммерческой организации, а не только образовательного учреждения. Отразить в ней законы личностного, профессионального и карьерного продвижения их основных субъектов.

Во-вторых, опыт исследования системы взаимодействия и взаимной детерминации профессиональных позиций и корпоративных отношений педагогов можно когерентно (с экономической, социологической и психологической точки зрения) распространить на деятельность любой другой коммерческой и бюджетной организации. Здесь и там это позволяет учесть динамику интересов, отслеживать уникальные стили деятельности субъекта и т.д. На наш взгляд, эти явления присущи любой организации, а не только образовательной.

В-третьих, наше исследование позволяет утверждать следующее: в современных условиях крайне важно иметь дифференцированный эффективный механизм взаимного развития профессиональных позиций и корпоративных отношений субъектов в коммерческих и бюджетных организациях. Он должен выполнять роль приводного ремня для формирования нового – по содержанию и форме – конкурентного поведения современных специалистов, способствовать формированию их личной заинтересованности в развитии инновационного характера своей профессиональной деятельности.

В-четвертых, законы и тенденции развития корпоративных отношений педагогов, сопряжённые с изменением их профессиональных позиций, как показывает наше исследование, можно, при определённой его корректировке, когерентно распространить на динамику воспроизводства человеческого капитала в любой другой организации, на процесс формирования (в социальном, профессиональном, квалификационном и компетентностном смысле этого слова) её нового институционального качества. В достижении этого результата, на наш взгляд, объективно

заинтересованы все цивилизованно думающие акторы современного гражданского общества.

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ МОЛОДЕЖИ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

О.В. Мунина
Саратовский государственный университет им. Н.Г.Чернышевского

На основе результатов социологических опросов молодежи Саратовской области и социального аудита региональных программ в сфере молодежной политики анализируется специфика факторов, с которыми сталкиваются представители молодого поколения в процессе профессионального самоопределения и последующего трудоустройства в контексте общества риска. Предикат «риск» раскрывается через каждодневные практики молодых людей.

Based on the results of sociological surveys of young people in the Saratov region and social audit of the regional programs in the field of youth policy, there analyzed the specific factors faced by the younger generation in the process of professional self-determination and subsequent employment in the context of the risk society. The predicate "risk" is revealed through the everyday practices of young people.

Ключевые слова: молодежь, риск, общество риска, рискогенный фактор, профессиональное самоопределение, трудоустройство

Key words: youth, risk, risk society, risk-causing factor, professional self-employment

Социальный аудит программ и деятельности структурных подразделений молодежной политики Саратовской области за 2013 год и данные социологических исследований подтвердили мнение части отечественных исследователей о том, что представители нового поколения России социализируются в становящемся обществе риска.

В социологии общество риска определяется как особый способ организации жизнедеятельности людей, соответствующий условиям риска (У.Бек, М.Дуглас, С.Лаш, Н.Луман, Ю.А.Зубок и др.) [1]. Риск в подобном обществе не является повседневной, привычной реальностью, не входит в устойчивый набор признаков «образа жизни», но при всем при этом он распространяется и на организованные формы жизнедеятельности, и на глубинные слои сознания, и на ситуативную мораль в обществе, которая передается молодежи.

Риск современного российского общества обусловлен его непрекращающимся транзитом, динамикой ценностных ориентаций, потребностей и интересов, на основе которых выстраиваются и перекраиваются качества личности. Общие и специфические условия деятельности и социального опыта преломляются в сознании людей и по-разному проявляются в их реальном поведении.

В обществе риска предикат «риск» относится к каждому молодому человеку, в связи с чем, рискогенный контингент молодежи подразделяется на две большие группы:

1) группу, подверженную потенциальным рискам («группу потенциального риска»);
2) группу, подверженную актуальным рискам («группу реального риска»).

В поле нашего внимания попали потенциальные риски молодежи в сфере профессионального самоопределения и трудовых отношений. Акцент на данной проблеме был обусловлен ролью молодого поколения в процессе пополнения и замещения трудовых ресурсов страны.

Группа молодежи потенциального риска в трудовой сфере регулярно подвергается воздействию общемодернизационных рисков, рисков транзиции и рисков, характерных для системы образования в стадии реформы.

К общемодернизационным рискам в современных условиях относятся всевозможные неопределенности:

- неопределенность, охватывающая все сферы общественного бытия (в том числе, и трудовую) и препятствующая идентификации молодого поколения с нормативной традицией;
- слабая возможность прогнозирования жизненного пути индивида, когда не удается определить вероятность конкретного события при конкретных условиях;
- недостаточная информированность каждого молодого человека, вовлеченного в ситуацию перманентного риска. Вследствие незнания о риске возникает ощущение беззащитности перед риском, что затрудняет процесс его рационализации.

В настоящее время огромное количество молодых людей приобретают специальности, впоследствии невостребованные на рынке труда. Не все учащиеся легко и свободно определяются с выбором профессии. Большая часть студентов не в полной мере удовлетворена своей специальностью. Так, например, в одном из наших исследований, посвященных профессиональному самоопределению учащихся вузов г. Саратова, доля таких студентов составила 50%, абсолютно удовлетворены были 21% ответивших, совсем не устраивала специальность 24% респондентов и 5% затруднились ответить.

По данным социологического исследования, посвященного анализу проблем профессионального самоопределения старшеклассников, почти половина (43%) учащихся старших классов саратовских школ, принимавших участие в опросе, не ответили на вопрос, «Какую специальность Вы хотели бы получить в будущем?». Это свидетельствует о несформированной профессиональной ориентации и необходимости проведения соответствующей работы, направленной на создание условий, способствующих адекватному выбору молодыми людьми профессии и рода занятий.

В ходе исследования было также установлено, что только четверть молодежи, обучающейся в образовательных учреждениях профессионального образования, уверена в высоком спросе на избранную ими специальность. Остальные не вполне уверены, что смогут легко трудоустроиться после окончания обучения. Кроме того, только 44% выпускников вузов, работающих по специальности, довольны своей профессией, а более половины респондентов (56%) отметили различные причины, которые вызывают их неудовлетворенность полученной профессией.

Риск транзиции связан с неравенством жизненного старта. Подростки и молодые люди из разных социальных слоев изначально имеют принципиально различные шансы как в процессе обучения, так и при последующем трудоустройстве. Суть риска транзиции состоит в неопределенности базовых условий выбора той или иной стратегии жизнеустройства, непроработанности в образовательном опыте самой «операции» выбора, связанной с осознанием себя как свободной и ответственной личности, с операционально неосвоенной технологией принятия решений и следования тому или иному жизненному сценарию.

Как показал анализ, свой успех при трудоустройстве по специальности респонденты чаще всего рассматривали как личную заслугу (35,5%). Каждый третий, работающий не по специальности, ссылался на объективные препятствия при трудоустройстве (экстраполировал собственные неудачи на других людей или социальную среду).

Продолжающееся реформирование российской системы образования оказывает самое непосредственное влияние на вышеуказанные риски подростков и молодежи: провоцирует такое поведение педагогов и учащихся, которое мало предсказуемо и ситуативно. В результате, в системе образования возникает характерное для современного молодого поколения рискованное поведение и эвристическое инструментальное мышление. Специфику риска в среде учащейся молодежи можно определить как деятельность, связанную с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которой имеется

возможность количественно и качественно оценить вероятность достижения предполагаемого результата, неудачи и отклонения от цели.

Для продуктивного осуществления регионального управления ситуациями потенциального риска должна быть создана социально-педагогическая система поддержки молодежи в ходе ее профессионального самоопределения, а в образовательной среде должна преобладать социальная направленность образования (например, образование как система, нацеленная на выравнивание возможностей молодых людей и т.п.).

Особое внимание к данной группе населения на рынке труда также требует проведения и изменения политики, позволяющей своевременно разрабатывать и вводить новые меры по регулированию занятости молодежи, реализующей комплекс мер по совершенствованию системы подготовки кадров и их трудоустройства. Необходимо разрабатывать и внедрять региональные целевые программы, связанные с трудовой сферой, мотивацией молодежи к труду, формированием представлений молодых людей об участии в производственном процессе, способствующих адекватному выбору молодыми людьми профессии и рода занятий.

Региональный центр «Молодежь плюс», подведомственный министерству молодежной политики, спорта и туризма Саратовской области, на протяжении последних пятнадцати лет на базе четырнадцати филиалов реализует программы и проекты социальной направленности, в том числе и программы содействия занятости молодежи, ее психологического и правового просвещения и информационно-просветительские программы. За 2013 год специалистами Регионального центра «Молодёжь плюс» было проведено 4300 методических, психологических и профориентационных консультаций, 2800 программных занятий, тренингов, акций для подростков и молодёжи. Всего деятельностью Регионального Центра «Молодёжь плюс» было охвачено 115 тыс. человек (это каждый пятый молодой человек, проживающий в Саратовской области).

Положительный опыт снижения рискогенных факторов на территории Саратовской области может быть положен в основу специализированной комплексной социальной программы, основное содержание которой будет нацелено на социально-профессиональную социализацию и страхование образовательных рисков молодежи, мотивацию молодежи к труду и формирование представлений молодых людей об участии в производственном процессе, способствующих адекватному выбору молодыми людьми профессии и рода занятий.

Литература

1. Бек, У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция ,2000; Зубков, В.И. Риск как предмет социологического анализа // Социс. 1999. № 4. С.3-6; Зубок, Ю.А. Феномен риска в социологии. Опыт исследования молодежи. М.: Мысль. 2007; Луман, Н. Понятие риска // THESIS. 1994. №5. С. 135-160 и мн. др.

СЕМЕЙНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ИХ ВОСПИТАТЕЛЬНОЕ ЗНАЧЕНИЕ[1]

О.А. Немова, А.А. Севрюкова
Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина

Обсуждаются вопросы воспитания трудовых ценностей через семейную хозяйственно-бытовую деятельность.

The article discusses the issues of upbringing work values through family household activities.

Ключевые слова: трудовые ценности, семейная хозяйственно-бытовая деятельность, семейное воспитание, молодежь

Key words: work values, family household activities, family education, youth

Основы трудовых установок и в целом ценностного отношения к труду закладываются в семье, ближайшим окружением через вовлечение в хозяйственно-бытовую жизнь. На мощное воспитательное воздействие семьи в процессе формирования трудовых ценностей молодежи указывал еще великий отечественный педагог А.С. Макаренко. Он, в частности, писал: «В воспитательной работе труд должен быть одним из самых основных элементов» [1-417].

Справедливость данного утверждения объясняется уникальностью семьи как малой социальной группы, так как в семье одновременно наличествует как труд творческий, приносящий удовольствие, так и труд рутинный, низкоквалифицированный. Выполнение каждодневных обязанностей по поддержанию порядка в жилище, уходу за детьми и пожилыми немощными стариками требует немалых усилий. Однако любовь к ближнему, родному человеку позволяет нивелировать чувства усталости, брезгливости, рутинности и т.д. Можно выявить

[1] Статья выполнена на средства гранта РГНФ, проект № 13-03-00442.

определенную закономерность: чем крепче семья, чем больше в ней любви, тем выше самоотдача каждого члена семейной группы и тем успешнее проходит социализационный процесс.

Существует прямая зависимость между личным деятельным вкладом индивида в строительство семейных отношений и формированием у него представлений о семейных ценностях. Объектом ценностного отношения к семье являются домашний труд и домашнее хозяйство. В теоретических исследованиях по проблемам семьи и в практике семейного воспитания довольно прочно укрепилось негативное отношение к определению роли домашнего хозяйства, его влияния на формирование человеческой личности. В обществе сложилась определенная установка рассматривать участие в ведении домашнего хозяйства только как неизбежное зло, как обременительный труд, сдерживающий развитие женщины и других членов семьи. Домашняя работа в ценностном сознании полностью отождествляется с «домашним рабством». Подобная ценностная ориентация приводит к тому, что домашняя работа и обязанности по самообслуживанию в семье воспринимаются как досадная обуза.

Между тем именно совместная деятельность является основной зоной формирования материальных и духовно-нравственных ценностей. Негативизм по отношению к домашнему труду, выключенность из него не способствуют формированию семейных ценностей. Можно говорить об определенном перекосе в общественном сознании, связанном с отношением к домашнему труду как к бремени, печально-досадному рудименту традиционного общества.

Домашний труд нельзя оценивать только экономическими мерками, рассматривать его только с точки зрения объективной необходимости. Это еще и важнейшая сфера формирования трудолюбия, взаимной заботы друг о друге, умение рационально распределять время, организовать себя. Иными словами, условием саморазвития человека является не только социально значимый, общественно необходимый труд, но и труд в рамках семьи. В плане личностного развития человека он не менее необходим, чем работа вне семьи. Домашний труд значим прежде всего с точки зрения своей социальной ценности. Творческие потенции домашнего труда связаны не столько с его конечными продуктивными результатами, сколько с человекообразующим значением. Тенденции к индивидуализации семейного быта не ослабляются, а усиливаются.

Перемены двадцатого века существенно видоизменили быт современного человека. Технизация и компьютеризация прочно вошли в быт цивилизованного человека, практически в каждое домохозяйство. Пылесосы, посудомоечные машины, кухонные комбайны, мультиварки, хлебопечки, микроволновые печи и другая бытовая техника существенно облегчили жизнь современного челове-

ка. Однако проблема распределения социальных ролей в ведении домашнего хозяйства и, соответственно, трудового воспитания подрастающего поколения остается достаточно острой по сей день в нашей стране.

Какую же роль должны играть дети в семейно-бытовой сфере? Через какие конкретно виды деятельности современный ребенок может осваивать основы трудовой ментальности? Однозначно считаем, что несмотря на значительное облегчение, благодаря массовой технизации быта среднестатистической российской семьи, ребенок должен помогать родителям в выполнении домашних обязанностей.

Обратимся снова к трудам великого российского педагога А.С. Макаренко, у которого есть конкретные советы по привлечению детей к семейной трудовой деятельности. Так, известный педагог советовал родителям, что «трудовое участие детей в жизни семьи должно начинаться очень рано. Ребенку должно быть указано, что он отвечает за целость игрушек, за чистоту и порядок в том месте, где он играет ‹…› С возрастом трудовые поручения должны быть усложнены и отделены от игры» [1-417]. Далее А.С. Макаренко предложил конкретные виды обязанностей, которые могли бы выполнять дети в семье [1-419; 420]. Перечислим некоторые из них:

1. Поливать цветы в комнате или во всей квартире.
4. Вытирать пыль на подоконниках.
5. Накрывать на стол перед обедом.
6. Следить за солонками, горчичницами.
7. Следить за письменным столом отца.
8. Отвечать за книжную полку или за книжный шкаф и держать их в порядке.
9. Кормить котенка или щенка.
10. Держать в порядке умывальник, покупать мыло, зубной порошок, бритвенные ножи для отца.
11. Производить полную уборку в отдельной комнате или отдельной части комнаты.
12. Пришивать на своем платье оторвавшиеся пуговицы, иметь всегда в полном порядке приспособления для этого.
13. Отвечать за порядок в буфетном шкафу.
14. Чистить платье свое или младшего брата, или одного из родителей.
15. Заботиться об украшении комнаты портретами, открытками, репродукциями.

16. Если в семье есть огород или цветник, отвечать за определенный его участок как в плане посева, так и ухода за ним и сбора плодов.
17. В более старшем возрасте самостоятельно планировать и обслуживать посещение семьей театров и кино, узнавать программу, доставать билеты, хранить их и т. д.
18. Помогать матери или сестре в определенных хозяйственных функциях.

Качественный пилотажный анализ студенческих эссе[1] показал, что список домашних обязанностей современного школьника несколько видоизменился. Так, современные студенты значительно реже задействованы в сфере выполнения домашних обязанностей, чем их родители, да и перечень, выполняемых обязанностей по дому у поколения современных детей значительно уменьшился (табл. 1).

Таблица 1

	Список домашних обязанностей	Ответы респондентов, %	Ранг
1	Мытье посуды	39.1	1
2	Участие в приготовлении еды	39.0	2
3	Закупка продуктов	34.7	3
4	Влажная уборка своей комнаты	13.0	4
5	Вынос мусора из жилого помещения	26.0	5
6	Стирка белья	21.7	6
7	Глажка белья	17.3	7
8	Полив цветов	13.0	8
9	Ремонт одежды и домашней утвари	4.3	9
10	Помощь в воспитании младшего брата/сестры	4.2	10
11	Помощь родителям в работе на компьютере	4.0	11

Итак, привлечение детей к выполнению домашних обязанностей, совместной трудовой деятельности имеет важное воспитательное значение. Ребенок осваивает не только навыки самообслуживания и приобретает необходимые для последующей самостоятельной жизни навыки ведения хозяйства, но и, что намного важнее, осваивает трудовые ценностные установки, впитывает основы ментальной культуры. Отношение к труду закладывается в детстве. Важно, чтобы ребенок с детства научился получать радость от выполненной им работы, чтобы труд на благо семьи и общества приносил удовлетворение. Инсти-

[1] В исследовании приняли участие 23 студента Нижегородского государственного педагогического университета группы ЭО-12; направление подготовки: Профессиональное обучение (по отраслям) – 051000.62; профиль подготовки: Экономика и управление на предприятиях машиностроения

тут семьи оказывает решающее влияние на формирование трудовых ценностей и установок подрастающего поколения.

Литература

1. Макаренко А.С. Книга для родителей: лекции о воспитании детей. – М.: Правда, 1985.

ТРУДОУСТРОЙСТВО КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

Л.М. Низова, Н.В. Федорова
Поволжский государственный технологический университет

Раскрывается опыт создания социальных лифтов для выпускников Поволжского государственного технологического университета, а также проблемы в трудоустройстве выпускников факультета социальных технологий по полученной специальности. Авторами внесены предложения по сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг.

The article describes the experience of creating a social Elevator for graduates of Volga state University of technology and problems in the employment of the graduates of the faculty of social technologies on the received speciality. The authors of the amended proposal for a balanced labour market and educational services market.

Ключевые слова: трудоустройство, рынок труда, выпускник, специалист по социальной работе, работодатель

Key words: employment, labour market, graduate, specialist in social work, with the employer

Вопросам социальной защиты молодежи посвящена ст. 5 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Молодежь отнесена к «гражданам, испытывающим трудности в поиске работы» [1]. В новых экономических условиях данная проблема имеет прямое отношение к выпускникам вузов.

Рынок труда находится в прямой зависимости от рынка образовательных услуг. Эта проблема была названа одной из основных в предвыборной статье Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Строительство справедливости. Социальная политика для России»: «Плохо, с большими перебоями работают социальные лифты, начиная от системы образования. Эта проблема значи-

тельно обострилась в последние годы, когда большинство молодых работников, входящих на рынок труда, окончило вузы» [2].

Особая значимость этому придается на факультете социальных технологий (далее ФСТ) Поволжского государственного технологического университета.

Изюминкой ФСТ в пространстве не только Республики Марий Эл, но и России является его международная учебная и научная активность. Он имеет устойчивую систему международных стратегических партнеров в лице гуманитарных факультетов университетов Германии, Австрии, Голландии, Польши, Словакии, Белоруссии, США и Турции. На их базе ежегодно проводятся учебно-производственные стажировки. Факультет выступает инициатором всероссийских и международных конференций, в которых принимают активное участие студенты выпускных курсов [3].

Большое внимание уделяется качеству подготовки специалистов по направлениям: социальная работа, социально-культурный сервис и туризм, реклама, теория и практика межкультурной коммуникации, сервис, туризм. За 10 лет функционирования факультета на очном отделении подготовлено 854 специалиста, в том числе 87 магистров и семь аспирантов (рис. 1).

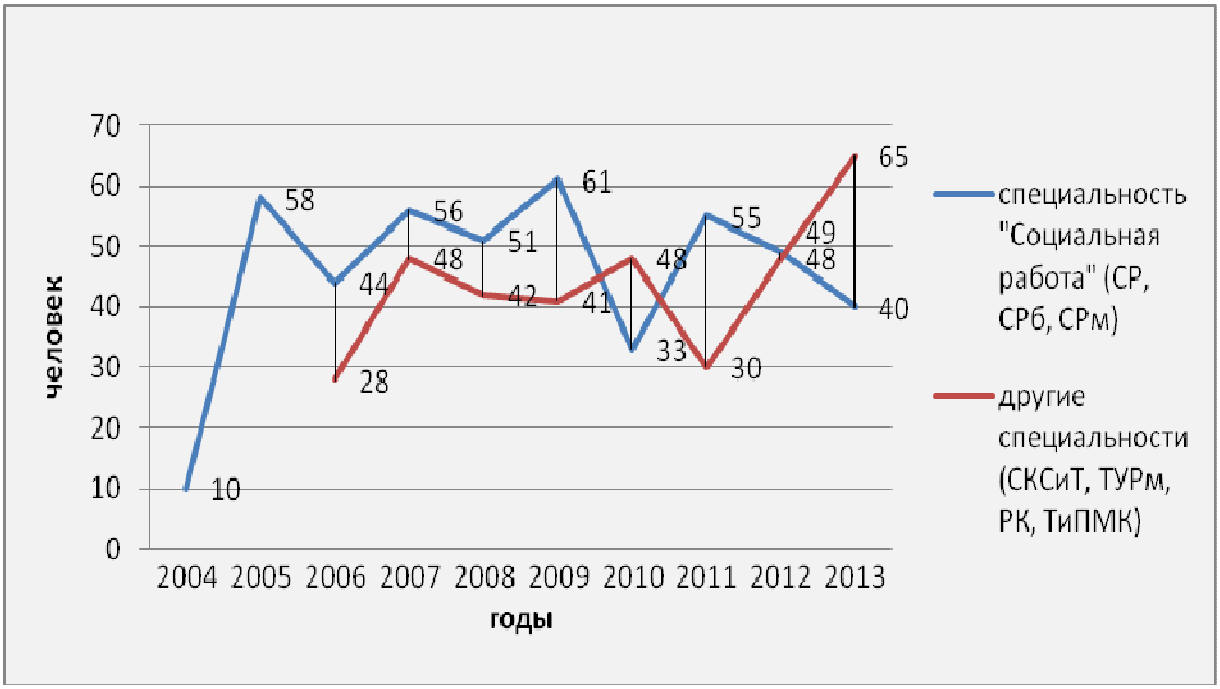


Рис. 1. Динамика выпускников факультета социальных наук и технологий очной формы обучения

Мониторинг показал, что практически ни один выпускник не получил официального статуса безработного. Более того, некоторые из них успешно

влились в трудовые коллективы, заняли достойное место в обществе, получили карьерный рост. В то же время, каждый третий из них трудоустроился не по специальности и вынужден был для повышения конкурентоспособности получить дополнительную профессию или выехать за пределы республики.

Для более глубокого изучения данной проблемы нами было проведено социологическое исследование, в котором участвовали три категории респондентов: студенты выпускных курсов, работающие специалисты и руководители учреждений социальных служб г. Йошкар-Олы.

Результаты исследования позволили сделать следующие выводы:

1) Большинство респондентов считают, что главными трудностями при устройстве на работу являются низкая заработная плата (выпускники – 77,8%, специалисты – 78,1%), отсутствие рабочих мест по специальности (соответственно 27,8% и 18,8%), отдаленность рабочего места от места жительства (3,7% и 12,5%), несоответствие выпускников требованиям работодателей (выпускники – 5,5%) (рис. 2);

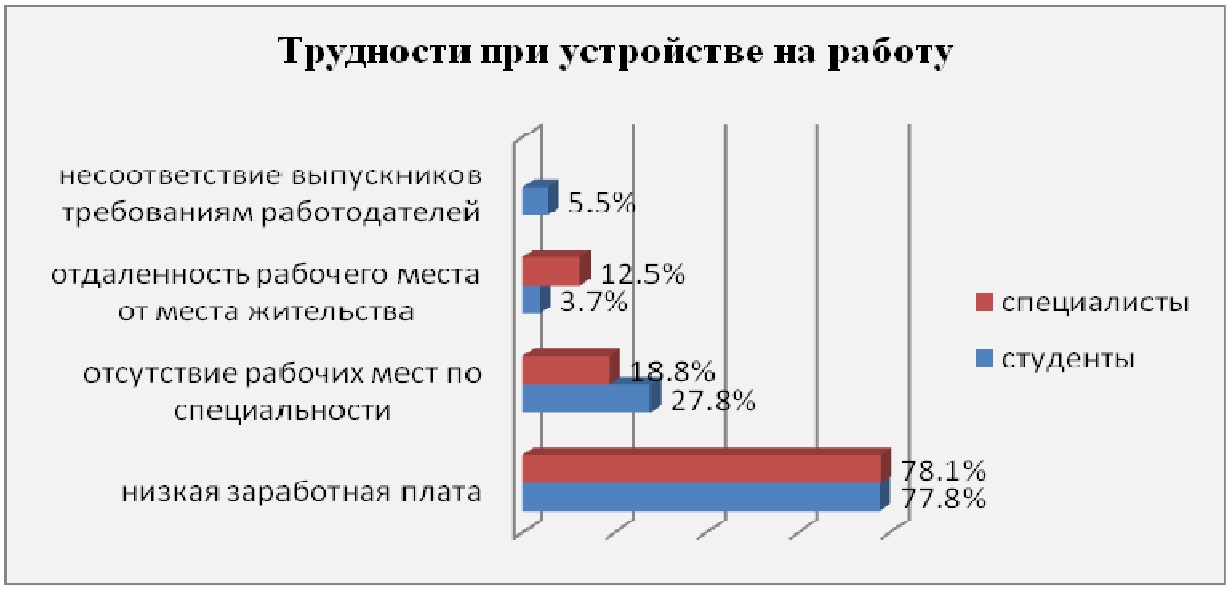


Рис. 2. Ранжирование мнений респондентов о трудностях при поступлении на работу [4]

2) Респонденты оценили такие личностные качества выпускников, как ответственность (студенты – 77,8%, работодатели – 80%), коммуникабельность (соответственно 66,7% и 70%), дисциплинированность (68,5% и 40%), конфликтоустойчивость (33,3% и 50%). Студенты дополнительно отметили такие личностные качества, как умение работать в коллективе (48,1%), быстрая обучаемость (48,1%), стрессоустойчивость (35,2%), внимательность (31,5%), само-

стоятельность в принятии решений (27,8%) и организаторские способности (25,9%) (рис. 3).

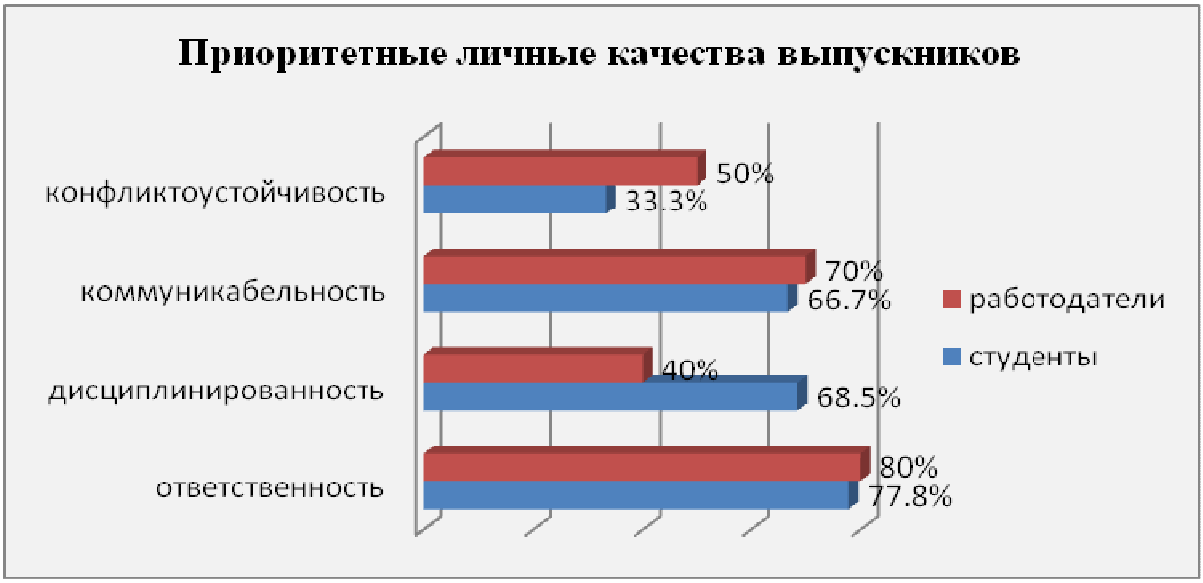


Рис. 3. Ранжирование мнений респондентов о приоритетных личных качествах выпускников [4]

Руководители также отметили и недостатки специалистов: недостаток практических навыков (50%), завышенные требования к оплате труда (20%), безынициативность (10%), неумение налаживать контакты (10%) и инфантильность (10%) (рис. 4).

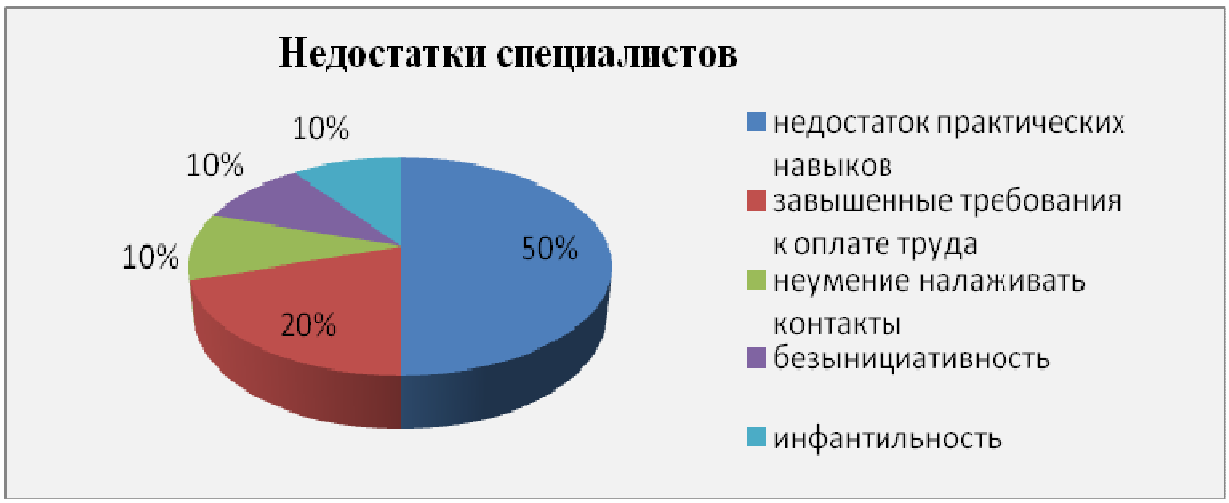


Рис. 4. Ранжирование мнений работодателей о недостатках выпускников [4]

Вышеназванные недостатки напрямую отражаются на процедуре трудоустройства выпускников и требуют изменения технологий в воспитании студентов с учетом их потенциальных возможностей, а не притязаний.

3) В арсенале способов поиска работы специалисты отдали предпочтение непосредственному обращению к работодателю (62,5%), личным связям и знакомствам (28,1%), а также средствам массовой информации (15,6%). Будущие же специалисты планируют искать работу через личные связи и знакомства (51,9%), с помощью средств массовой информации (44,4%) и путем непосредственного обращения к работодателю (44,4%) (рис. 5);

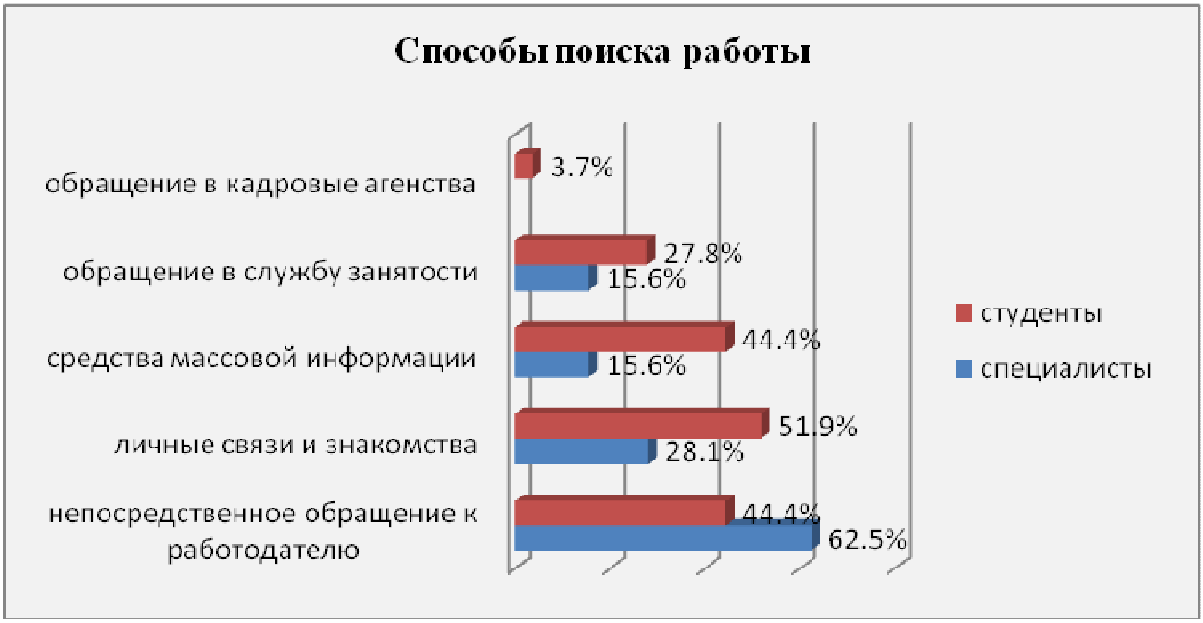


Рис. 5. Ранжирование мнений респондентов
по способам поиска работы [4]

4) Исследование показало неоднозначное отношение работодателей к выпускникам факультета, с одной стороны, они охотно берут студентов на практику (70%), но, с другой , они не всегда включают специалистов в резерв аппарата.

5) Респонденты отметили следующие пожелания вузу: иметь квотируемые рабочие места для выпускников по профилю организации (студенты - 48,1%, выпускники – 46,8%), параллельно давать дополнительную профессию (соответственно 44,4% и 75%), обучать предпринимательской деятельности и самозанятости (38,9% и 25%), внедрять интерактивные технологии обучения с приглашением специалистов-практиков (35,2% и 288,1%), направлять на производственную практику с гарантией трудоустройства в данной организации

(25,9% и 18,8%), включить в программу обучения предметы прикладного характера (24,1% и 25%).

Для успешного решения вышеназванных проблем, по нашему мнению, целесообразно принять следующие меры:

- развивать государственно-частное партнерство между факультетом и работодателями социальной сферы в форме привлечения их к учебному процессу, выделения специалистов руководителями-наставниками производственных студенческих практик, проведения стажировок, создания малых предприятий с участием студентов, квотирования рабочих мест для специалистов и т.д.;

- развивать у студентов такие качества, как инициативность, тактичность, организаторские способности, креативность, стрессоустойчивость, умение работать в коллективе и самостоятельно, находить контакты и адекватный уровень притязаний, привлекая их к общественно-политическим и культурно-массовым мероприятиям;

- ввести в учебную программу курс «Технология поиска работы и способы трудоустройства» (предусматривающий самореализацию, самопрезентацию и самозащиту);

- повышать конкурентоспособность выпускников на рынке труда за счет дополнительного образования, привлечения их к научным исследованиям и развития опыта и практики путем совмещения учебы и трудовой деятельности [5].

Литература

1. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»
2. Путин В.В. Строительство справедливости. Социальная политика для России. // Комсомольская правда. – 2012. – 13.02.2012
3. Информационный материал о факультете социальных технологий ПГТУ - http://www.volgatech.net/
4. Результаты собственного социологического исследования
5. Низова Л.М. Государственное регулирование занятости населения в современной экономической системе: монография / Л.М. Низова. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2012. – 364 с.

ТРУДОВАЯ ЖИЗНЬ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

Н.Н. Огурцова
Саратовский государственный университет

Материалы по изучению качества трудовой жизни студенческой молодежи по результатам социологического исследования профессиональных стратегий студентов вузов города Саратова.

The article is devoted to the study of students youth labour activity Quality. The investigation is based on the results of sociological studies of Saratov students professional strategies.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, молодежь, студенчество
Key words: labour activity quality, youth, students

Оценка населением своего реального социально-экономического состояния основывается, в числе прочего, на качестве трудовой жизни, поскольку на работе человек проводит большую часть активного времени. При этом трудовая деятельность выступает источником удовлетворения основных материальных и нематериальных потребностей. Качество трудовой жизни является интегральным понятием, характеризующим уровень жизни и степень благосостояния работников. Оно оценивается как на макроуровне, с учетом отраслевой, возрастной или региональной специфики, так и на микроуровне, применительно к отдельной организации [1] или конкретному человеку.

Следует отметить, что в современной науке еще не сложилось единого подхода к определению сущности, содержания и механизма оценки понятия "качество трудовой жизни"[2]. В социологической литературе можно выделить два основных подхода к определению данного термина. Качество трудовой жизни в рамках первого подхода понимается как совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда. Согласно второму, это уровень удовлетворения потребностей работника через трудовую деятельность в рамках конкретной организации. Однако данный термин очень сложен в анализе, так как он может изучаться при помощи различных индикаторов и показателей как объективных, так и субъективных.

Одной из наиболее уязвимых на рынке труда и подверженных влиянию социума считается такая категория населения, как молодежь, характеризующаяся, прежде всего, стремлением к профессиональному образованию, что продиктовано также вступлением человечества в эпоху информационного об-

щества, где главенствующую роль играют знания и компетенции. Студенчество представляет собой часть молодёжи, которая имеет как общие со всей молодёжью черты, так и специфические особенности [3]. Термин «студенчество» обозначает собственно студентов как социально-демографическую группу, характеризующуюся определенной численностью, половозрастной структурой, территориальным распределением и т.д. Их отличает переходное общественное положение, ученические роль и статус. Одновременно это особая фаза социализации (студенческие годы), которую проходит значительная часть молодежи.

В 2012 г. в Саратове было проведено социологическое исследование, проведенное методом анкетирования, целью которого было изучение профессиональных стратегий студенческой молодежи (Общий объем выборки составил 200 респондентов в соответствии с квотно – стратификационной выборкой по 4 ведущим вузам города Саратова). В рамках данного исследования было изучено качество трудовой жизни студенческой молодежи. Было выявлено, что в момент проведения анкетирования лишь 19% от общего числа опрошенных были трудоустроены. 63% респондентов находились в поиске работы, 18% не работали и желали в ближайшем времени ее искать. В 2007 г. в Саратове количество работающих студентов равнялось 34%, что почти в 2 раза больше, чем в настоящее время. Наблюдается постепенный спад вторичной занятости, на что, вероятнее всего, повлиял экономический кризис в стране, что поставило под удар, в первую очередь, не имеющих стажа и опыта работы студентов.

Трудовую жизнь любого работника определяет ряд объективных и субъективных факторов: содержание труда, характер труда, заработная плата, совокупный и личный доход, соблюдение трудового законодательства, удовлетворенность работой. Именно данные показатели будут анализироваться с позиции определения качества трудовой жизни студенческой молодежи.

В ходе исследования было выявлено, что основная часть вторично занятых студентов являются рабочими (57%). Специалистами в различных организациях являлась одна четвертая часть респондентов. 16% подрабатывали служащими. И только 3% уже нашли свой путь на рынке труда и открыли свой бизнес. При этом средняя заработная плата студентов составляет 5001 - 10000 рублей в месяц.

При анализе качества трудовой жизни необходимо изучить характер труда. Стаж работы является одной их характеристик, отражающих стратегические мотивы поиска и наличия работы. Однако у большинства респондентов стаж менее 3 месяцев(31%), что подчеркивает преобладание тактических мотивов – с

целью заработка, и невысокую заинтересованность работодателей в трудоустройстве студентов в своей организации. Одна четвертая часть всех опрошенных работает от 3 месяцев до полугода. От полугода до года стаж работы составляет у 21% студентов. Более года работают 24% опрошенных.

Наличие работы, однако, негативно влияет на получение студентом высшего образования, так как он не посещает занятия в университете в связи с занятостью. Этот тезис подтверждают данные о количестве часов в сутки, посвященных работе. Большинство студентов (56%) работают практически полный рабочий день – от шести часов до десяти. 39% опрошенных работают от одного часа до пяти в день. Продолжительность рабочего дня составляет свыше одиннадцати часов у 5% опрошенных.

Одним из основных условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека на рабочем месте, является соблюдение работодателем трудового законодательства, обеспечивающего работнику безопасность труда, а также удовлетворенность своей деятельностью. В ходе исследования было выявлено, что наиболее часто среди всех положений Трудового Кодекса работодатель соблюдает следующие: оформляет трудовой договор с записью в трудовой книжке(30%), а также выплачивает полную официальную заработную плату с учетом всех налогов (20%). Такое положение Трудового Кодекса, как отпуск в полном объеме, соблюдается у 15% опрошенных. Оплата больничных листов производится у 11,3% работающих студентов. Работодатель предоставляет услуги по медицинскому страхованию и производит выплату отпускных в полном объеме и в установленный ТК срок 7,5% респондентов. Своевременно выплачивают зарплату 2,5% от общего числа опрошенных. Работают неофициально 2,5% студентов. Таким образом, вторично занятые студенты практически не защищены на рынке труда, работодатель далеко не всегда соблюдает все положения Трудового Кодекса в отношении этой социальной группы. Данные показывают, что наибольший уровень социальной защиты на предприятии имеют те студенты, которые зарабатывают от 3001 до 20000 рублей. При этом, чем больше заработная плата, тем выше уровень социальной защиты. У студентов, зарабатывающих в месяц 1000-3000 рублей, соблюдается минимум положений трудового кодекса, такие как предоставление услуг по медицинскому страхованию, полная заработная плата с учетом всех налогов и отпуск в полном объеме.

Способ нахождения работы респондентом также влияет на уровень социальной защиты: большинство студентов нашли работу с помощью родителей, родственников, друзей, знакомых (39,5%). 5,3% опрошенных смогли трудоустроиться через объявление на улице, 2,6% через газетное объявление. 2,6% сту-

дентов смогли зарекомендовать себя на рабочем месте в период прохождения практики, после чего их приняли на постоянную должность. Следует отметить, что среди респондентов, имеющих максимальный доход (25000-30000 рублей), все нашли работу через друзей по личным связям.

Результаты нашего исследования подтвердили выводы ранее проведенных [4] о том, что студенчество не занимает самостоятельного места в системе производства, студенческий статус является заведомо временным, а общественное положение студента и его специфические проблемы определяются характером общественного строя и конкретизируются в зависимости от уровня социально-экономического и культурного развития страны, включая и национальные особенности системы высшего образования. При оценке качества трудовой жизни студенческой молодежи города Саратова было выявлено, что большая часть студентов в целом удовлетворена своей работой, их устраивают условия, предоставляемые работодателем, заработная плата, должностной статус, хотя уровень социальной защиты не достаточно высок, работодатель выполняет не все положения Трудового Кодекса. Однако, чем выше заработная плата и уровень дохода, тем выше и уровень социальной защищенности. При этом работают респонденты преимущественно не по специальности. Основной стаж работы у многих студентов составляет не более трех месяцев, что является показателем временного трудоустройства с целью быстрого заработка, а не построения карьеры.

Литература

1. Салахутдинова Р.Р. Качество трудовой жизни работников сельского хозяйства // Социс, 2009, №11. С.46
2. Каз М.Лакуны в структуре экономического знания и неоклассическая рациональность // Вопросы экономики. 2007. N 6. С. 45 - 63.
3. Иконникова С.Н. Социология молодежи. Л.: Знание, 1985.
4. Сергеев Р.В. Молодежь и студенчество как социальные группы и объект социологического анализа. // Вестник Адыгейского государственного университета: сетевое научное издание. 2010. №2. URL: http://www.vestnik.adygnet. ru/files /2010.2/948/sergeev2010_2.pdf (дата обращения 18.09.2013).

ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО СТУДЕНЧЕСТВА (ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ Г.НИЖНЕГО НОВГОРОДА)

Т.А. Пакина, О.А. Немова
Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина

Трудовые ценности являются важнейшими компонентами трудового поведения молодежи. Осуществлен анализ трудового поведения и ценностей современных студентов, позиции ценностей труда в структуре базовых ценностей, отношения, знаний и пожеланий к будущей профессии на материале социологического исследования.

Trade values are considered to be the main components of trade behaviour of young people. In the article trade values of modern youth, their position in the structure of basic values, knowledge and expectations from the future profession are being analyzed on the material of sociological research.

Ключевые слова: трудовые ценности, социализация, занятость, студенчество, рынок труда

Key words: trade values, socialization, employment, youth, trade market

Трудовые ценности являются значимыми компонентами трудового поведения. Процесс их формирования продолжается в течение значительного временного периода, первоначальным этапом которого является формирование базовых ценностей в семье и встраивание труда в систему общечеловеческих ценностей и ориентаций. Именно в семье, в процессе трудовой социализации закладывается фундамент личности, в том числе, модели будущего трудового поведения и ценности труда. Авторы в рамках социологического исследования пытаются ответить на вопросы о том, под влиянием каких факторов происходит формирование трудовых установок и ценностей современных студентов, каково место труда в системе базовых ценностей российского студенчества, какие компоненты являются определяющими в профессиональном выборе, как в процессе обучения меняется отношение молодых людей к выбранной профессии и ряд других. Прикладная составляющая работы выполнена на основе исследования потенциала семьи в трансляции трудовых ценностей подрастающему поколению, проводимого в двух вузах г. Нижнего Новгорода, НГПУ и НГЛУ, в 2013 г. Изложенное в работе исследование базируется на анализе данных, полученных в ходе анкетного социологического опроса. В конструировании вы-

борки применялся многоступенчатый отбор: на первом этапе использовался кластерный отбор, в рамках кластеров (направлений обучения и академических групп студентов) – сплошной отбор. Выборочная совокупность составила 250 респондентов. Средний возраст студентов (по медиане) – 21 год (в опросе участвовали студенты в возрасте от 17 до 27 лет).

Это молодые люди, в основном только начинающие свою подготовку к профессиональной деятельности или уже имеющие некоторый опыт трудового поведения. Именно для этого возраста характерно получение профессионального образования и начало трудовой социализации, активное освоение основных трудовых навыков, знаний и норм, их практическое применение и совершенствование. Данный возрастной период характеризуется личностным и профессиональным поиском, нередко сопровождающимся многократной сменой места работы или профессии. В современной системе образования, когда студенты могут учиться по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры и зачастую получают несколько параллельных или последовательных квалификаций, специальное обучение занимает от 4 до 6 лет и более. Кроме того, в ситуации широкого распространения пост-вузовского и дополнительного образования период профессионального обучения отдельных респондентов может растягиваться на 8-10 лет.

В рамках проекта изучались ценностные ориентации и трудовые установки студентов. Респондентам было предложено оценить, насколько значимыми для них являются следующие ценности: «престижная работа», «высокий доход», «возможность самореализации», «интересная работа», «общественно-полезный труд», «семейное благополучие», «здоровье», расположив их по рангу от 1 до 7 (по убыванию). Базовые ценности студентов расположились вполне традиционным образом: на первом месте стоит семейное благополучие – 41,6% и 25,4% опрошенных студентов поставили данную ценность на первое и второе по значимости места соответственно. На втором месте по важности для респондентов располагается здоровье – средний ранг 3.2., что говорит о том, что для значительной доли молодых людей характерно серьезное отношение к собственному здоровью. Далее располагаются профессиональные ценности молодых людей с очень близкими средними ранговыми значениями: интересная работа (средний ранг 3,4), высокий доход (3,9) и возможность самореализации (4,1). Действительно, молодость – пора вхождения и закрепления на рынке труда: получения качественного образования, интересной профессии и реализации в выбранной сфере деятельности. Высокий доход становится для молодежи маркером независимости, самостоятельности, подтверждением собственных способностей. С очень небольшой разницей по значимости для студенчества идет са-

мореализация – именно эта составляющая жизненного успеха является особенно важной для образованной молодежи – стремящейся к личностному росту и развитию, применению своих способностей, творческого и профессионального потенциала и получаемого в вузе образования.

Необходимость высокого престижа работы также отмечает достаточное количество респондентов (средний ранг 4,5): для 12,5% престижная работа располагается на первом и втором месте в структуре жизненных ценностей.

И, наконец, общественно-полезный труд, значение которого было столь велико в советский период развития России, в настоящее время теряет былую позицию и отходит в жизни студентов на последнее, седьмое место. Лишь менее 7% респондентов поставили общественно-полезный труд на одну из первых трех ступеней в иерархии жизненных ценностей. Более 80% оценивает очень низко роль общественно-полезного труда, при этом значимость и важность труда как такового молодежью признаются, но труд расценивается как индивидуальная активность личности, направленная на реализацию интересов, профессиональных навыков и способностей студентов, а также на достижение высокого уровня материального благосостояния. Труд как общее благо, его общественная ценность респондентами не рассматривается.

По отношению к будущей профессии ответы студентов распределились следующим образом: лишь 10% опрошенных считают выбранную профессию своим призванием, большинству респондентов (69,1%) профессия кажется интересной и возможной для будущего трудоустройства, 13,5% студентов оценили отношение к выбранной профессии как нейтральное и 6,6% будущая специальность не интересна.

Корреляции между отношением к будущей профессии и полом, а также с возрастом респондентов не выявлено, но есть тесная связь с курсом обучения. На первом и втором курсе наблюдаем наиболее сильный интерес к выбранной профессии:10% и 3,6% считают будущую профессию своим призванием, 75,7% и 82,1% – интересной и достойной того, чтобы связать с ней дальнейшую жизнь. Едва поступив в университет, студенты полны оптимизма и интереса к выбранной специальности, с опытом этот интерес трансформируется, переосмысливается. Третий курс демонстрирует пик неудовлетворенности выбранным направлением обучения: 38,5% респондентов безразлично относятся к профессии и 7,7% опрошенных профессия не интересна. На четвертом и пятом курсах происходит переоценка своих профессиональных достижений и навыков, значительная часть студентов уже пробует себя в профессиональной деятельности, трудоустраиваясь на временные или постоянные работы. В связи с этим ответы в большей мере поляризуются: растет число тех, кому не интересна будущая

профессия (10,7% студентов выпускного курса), одновременно наблюдается противоположная тенденция – возвращение интереса к выбранной специальности (14,3% четверокурсников считают будущую профессию своим призванием, 64,3% говорят об интересе к ней, на 5 курсе – 71,4%).

С будущей профессиональной деятельностью связаны планы и амбиции студентов, не случайно респонденты предъявляют высокие требования к выбранной профессии. Наиболее важными для студентов составляющими труда здесь оказываются: возможность заниматься любимым делом (70,3% респондентов отметили это требование к будущей профессии как очень важное) и видеть результаты своей работы (69,4%). Первоочередная значимость данных характеристик трудовой деятельности говорит о том, что содержательная компонента труда является доминирующей для современной молодежи. В числе других значимых содержательных характеристик труда оказались также следующие требования: применять свои способности в рамках будущей профессии (61%), постоянно совершенствовать свои навыки по специальности (57,6%). Достаточно высоко респонденты оценивают также творческую составляющую труда: важность постоянного самосовершенствования отмечают 46,3%, творческой работы – 42,8% студентов. Кроме перечисленных требований к будущей профессии, можно выделить следующие: возможность жить спокойной и обеспеченной жизнью (61,7%) и высокий заработок (59%). Нужно отметить, что малозначимыми для студентов оказались такие характеристики труда, как польза работы для общества и людей (около 38%), уважение знакомых и друзей (26,1%) и высокое положение в обществе (22,1%). Это подтверждает доминирование индивидуалистических установок современной молодежи в сфере труда, отсутствие ориентации на социум. В числе незначимых характеристик оказались работа непосредственно по полученной в вузе специальности (10%) и легкая работа (5%), что говорит о том, что студенты готовы работать с увлечением и самоотдачей, но не обязательно по выбранной специальности.

На профессиональный выбор молодых людей оказывают влияние значимые личности, референтные группы и жизненные события. Результаты исследования подтверждают, что традиционно на профессиональный выбор наибольшее воздействие имеет семья: влияние матери отметили 69,6% респондентов, отца – 55,8% , других членов семьи – 33,5%. Немаловажную роль в выборе профессии играют также друзья (28,6%) и школьные учителя (27,7%). Интересно, что 16,1% респондентов указали, что на их профессиональный выбор оказал влияние профконсультант. В рамках анкетного опроса была обнаружена закономерность: чем более близкими являются отношения в семье, тем выше степень влияния родителей или других членов семьи на профессиональный выбор студентов.

Итак, в рамках проведенного исследования была выявлена структура базовых ценностей современного студенчества, в которой значимое место занимают ценности труда. Структура базовых ценностей современных студентов остается вполне традиционной, интересная работа, высокий доход, возможности самореализации и престижность труда широко востребованы современной молодежью. Работа для сегодняшних студентов – это сфера реализации профессиональных и личностных интересов, приложения своих знаний и умений, позволяющая при этом хорошо зарабатывать и жить полноценной жизнью. В настоящее время сильна индивидуалистическая компонента труда (труд как самореализация), а востребованная в советское время его социальная роль (общественная значимость, признание и уважение, статус в социальной иерархии) теряет актуальность.

КОМПЛЕКС ПСИХОФИЗИЧЕСКИХ УПРАЖНЕНИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ОПТИМИЗАЦИЮ НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

М.П. Прохорова, Н.С. Бирюкова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
С.В. Камратов
УРАО, г. Нижний Новгород

В ходе исследования разработан комплекс психофизических упражнений, направленных на оптимизацию неблагоприятных функциональных состояний в напряжённой профессиональной деятельности. Комплекс включает пять структурных компонентов: разминка, нервно-мышечная релаксация, биоэнергетические упражнения, тряска, релаксационные упражнения.

During the research a complex of psychophysical exercises aimed at optimizing negative functional states in the process of intense occupational activity was designed. The complex includes five structural components: warm-up, neuromuscular relaxation, bioenergetic exercises, jiggling, relaxation exercises.

Ключевые слова: функциональные состояния, психофизические упражнения, телесно ориентированная психология

Keywords: functional status, psychophysical exercises, body-oriented psychology

Проблема оптимизации функционального состояния (ФС) работающего человека неизменно сохраняет свою актуальность на протяжении более чем ста лет, так как данный показатель непосредственно связан с эффективностью деятельности. Поиском оптимальных способов нормализации ФС продолжают заниматься многие исследователи [1-5]. В последние годы интерес к данной проблеме только усиливается, что обусловлено постоянным изменением в структуре трудовых видов деятельности. Возрастает доля умственных видов труда в целом и когнитивных компонентов в структуре каждой профессии. Кроме того, непрерывно внедряются новые технологии, модернизируется производство, увеличивается информационная насыщенность, коммуникативные нагрузки. Эти процессы предъявляют повышенные требования к психологическим ресурсам профессионала и обусловливают необходимость поиска быстрых, простых и эффективных способов оптимизации ФС.

В настоящее время изучению и применению методов оптимизации ФС субъекта труда посредством движения не уделяется достойного внимания. Еще в 1907 г. М.С. Уваров и Л.М. Лялин помимо обеденного перерыва предлагали устраивать утренний и вечерний перерывы с гимнастикой [6]. Общеизвестен факт широкого практического применения производственной гимнастики в советский период. Однако с того времени многое изменилось, в мировой и отечественной практической психологии накоплен богатейший опыт применения телесно ориентированных подходов [7-9]. В последние годы начали появляться и научные работы, ставящие себе целью разобраться в эффективности техник телесно-ориентированной психологии (ТОП) и иных психофизических упражнений. В частности, изучается влияние психофизических техник в детском, подростковом и юношеском возрасте [10-14]. Существует ряд исследований по коррекции психосоматических и психических расстройств средствами ТОП [15-17]. Разработаны научно обоснованные запатентованные авторские методы, одним из которых является метод антистрессовой подготовки «Ключ» Х.М. Алиева [18].

В организационной психологии общепризнанным является, что физические упражнения способны корректировать ФС. При этом актуальные психофизические техники воздействия на ФС взрослых людей в рабочей обстановке, которые бы отвечали требованиям современной жизни и использовали опыт, накопленный мировой психологической наукой, сегодня день отсутствуют. Это и обусловило актуальность данного исследования.

В связи с этим *целью* данной работы стала разработка комплекса психофизических упражнений, направленного на оптимизацию ФС человека в процессе профессиональной деятельности и повышение работоспособности.

Формирование комплекса упражнений проводилось на основе системного подхода, принципов целесообразности, уместности, эффективности. При подготовке упражнений был интегрирован современный общемировой опыт ТОП, традиционных восточных духовных практик (йога и цигун) [19-23]. При отборе упражнений в комплекс были включены только наиболее эффективные и быстродействующие упражнения, взаимодополняющие друг друга, а также наиболее уместные в контексте рабочей обстановки и дефицита времени.

Комплекс рассчитан в первую очередь на работников профессий «человек-знак» и «человек-человек» [24], то есть представителей специальностей, занятых преимущественно интеллектуальным трудом, связанным с переработкой и анализом информации, предполагающим общение с людьми. Мобильность таких работников сильно ограниченна в течение рабочего дня, основная рабочая поза сидячая, напряжены зрительный и слуховой анализаторы. Работа отличается высокой плотностью простых и сложных сигналов, высокими требованиями к объёму оперативной памяти.

Данный комплекс направлен на освобождение организма и психики от избыточного напряжения. В связи с тем, что «мышечное напряжение свидетельствует о наличии бессознательного контроля по удерживанию *неотреагированных* аффектов, оно опосредует снижение остроты чувственного восприятия и переживания» [11, с. 128], его снятие посредством психофизических упражнений способствует снижению выраженности неблагоприятных ФС. Предотвращение перенапряжения способствует полноте восстановления сил в периоды отдыха, нормализует эмоциональный фон деятельности. Выполнение данных упражнений способствует частичному освобождению мышечных зажимов, улучшению концентрации внимания на телесных ощущениях, более полному осознанию себя в настоящем моменте, повышении энергетического потенциала организма, что в свою очередь сказывается на увеличении работоспособности и развитии способности к самоконтролю.

Выполнение комплекса сопровождается специально подобранной музыкой, что способствует его лучшему усвоению, а также помогает стабилизировать психоэмоциональное состояние. Первый блок упражнений сопровождается жизнерадостной, активной музыкой; четвертый блок – музыкой с мелким, быстрым ритмом, удобным для тряски. В остальных случаях использовалась релаксационная музыка.

Комплекс упражнений выполняется непосредственно на рабочем месте. При этом у всех участников должно быть достаточно свободного пространства, чтобы развести руки в стороны, отвести согнутую в колене ногу. Если органи-

зация располагает такой возможностью, работники для применения комплекса могут перейти в отдельное просторное помещение.

Время проведения комплекса: обеденный или иной достаточно длительный перерыв в середине или второй половине рабочего дня. Продолжительность 33 минуты. Может выполняться как индивидуально, так и в группе. Никакое специальное оборудование не требуется. Все упражнения рекомендуется выполнять в положении стоя, часть упражнений по желанию может выполняться также сидя на стуле, если это отдельно оговорено.

Все упражнения комплекса поделены на пять блоков, каждый из которых содержит в себе ряд упражнений сходной направленности: разминка (12 минут); нервно-мышечная релаксация (7 минут); биоэнергетические упражне-ния Александра Лоуэна (3 минуты); тряска (4 минуты); релаксационные упражнения (7 минут).

Пример упражнения из разминки:

Название: *Вытягивание шеи* [19]. Время – полминуты. Исходное положение: стоя, ноги на ширине плеч, колени слегка присогнуты, руки свободно свисают вдоль тела. Спина прямая, но не жесткая. Вес тела немного смещен вперед.
Описание упражнения: Положите кисти на затылок, пальцы переплетите. Надавливайте руками вниз так, чтобы голова склонилась как можно ниже. Дышите глубоко. Избегайте резких движений, усиливайте давление постепенно. Постарайтесь как можно лучше прочувствовать напряжение в шее.

Пример релаксационного упражнения:

Название: «Полет» [18] (управляемое идеомоторное движение). Время – 1 минута. Исходное положение: стоя с прямой спиной, ноги на ширине плеч, колени слегка присогнуты. Глаза могут быть закрытыми или открытыми. Руки опущены.
Описание упражнения: Настройтесь на то, чтобы руки стали подниматься, «всплывать». Пусть поднимаются как крылья. Помогите себе приятными образными представлениями. Представьте, что руки – это крылья. Крылья несут вас! Вы — высоко-высоко над землей! Дышите свободно. Позвольте себе ощутить состояние полета, внутренней свободы. Настройтесь на желаемое вами состояние,

например, чувство бодрости, легкости, уверенности в себе. Представьте, что вы уже достигли желаемой цели, решили задачи, поставленные перед собой.

Вывод: Комплекс психофизических упражнений, разработанный на основе системного подхода, принципов целесообразности, уместности и эффективности, позволит достигнуть цели, заключающейся в оптимизации ФС человека в процессе профессиональной деятельности и повышении работоспособности.

Литература

1. Бодров В.А. Современные представления о чувстве усталости // Психологический журнал. 2012. № 2. С. 23-33.
2. Бодров В.А. Психологический стресс: природа и преодоление. М.: ПЕР СЭ, 2006. 528 с.
3. Леонова А.Б. Психологические средства оценки и регуляции функциональных состояний человека. Автореф. дис. док. психол. наук / А.Б. Леонова. Москва, 1988. 45 с.
4. Кузнецова А.С. Методы психологической саморегуляции и психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний человека в связи с особенностями профессиональной деятельности. Дис. канд. психол. наук А.С. Кузнецова. Москва, 1993. 271 с.
5. Злоказова Т.А. Психологическая саморегуляция как средство оптимизации функционального состояния профессионалов в процессе бизнес-тренингов. Дис. канд. психол. наук / Т.А. Злоказова. Москва, 2007. 194 с.
6. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. Учеб. пособие. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. 221 с.
7. Райх В. Функция оргазма. М: АСТ, 1997. 151 с.
8. Лоуэн А. Психология тела. М.: Институт Общегуманитарных исследований, 2010. 256 с.
9. Фельденкрайз М. Искусство движения. Уроки мастера. М.: Эксмо, 2003. 352 с.
10. Козлова А.В. Формирование состава Я-концепции студентов с различным уровнем здоровья через физические упражнения и овладение навыками саморегуляции. Дис. канд. психол. наук / А.В. Козлова. Казань, 2004. 156 с.
11. Никитин В.Н. Психологическая коррекция неадекватного образа "Я" в подростковом и юношеском сознании методами телесно-ориентированного подхода. Дис. канд. психол. Наук / В.Н. Никитин. Москва, 2002. 197 с.

12. Шарипов Ф.Ш. Использование телесно-ориентированных методов для адаптации подростков к учебной деятельности в условиях профессионального лицея. Дис. канд. психол. наук / Ф.Ш. Шарипов. Самара, 1999. 288 с.
13. Федин Д.В. Педагогическая коррекция психоэмоционального состояния студентов посредством использования полифункциональных гимнастических упражнений. Дис. канд. пед. наук / Д.В. Федин. Москва, 2011. 183 с.
14. Куликова О.А. Влияние психофизических упражнений ушу на работоспособность студенток I-II курсов. Дис. канд. пед. наук / О.А. Куликова. Улан-Удэ, 2004. 166 с.
15. Смолова В.П. Телесно-ориентированная психотерапия психосоматических заболеваний сердечно-сосудистого профиля в условиях военного санатория. Автореф. дис. канд. мед. наук / В.П. Смолова. Санкт-Петербург, 2000. 20с.
16. Суханова Н.С. Клинико-психологическая характеристика моряков, больных гипертонической болезнью, при обучении в школе пациентов с использованием телесно-ориентированной психотерапии. Дис. канд. мед. наук / Н.С. Суханова. Архангельск, 2008. 108 с.
17. Яковлев С.В. Групповая интегративная телесно-ориентированная психотерапия затяжных депрессивных и тревожных расстройств. Дис. канд. мед. наук / С.В. Яковлев. Москва, 2009. 203с.
18. Алиев Х.М. Модель работы мозга и метод антистрессовой подготовки «Ключ» для военнослужащих и представителей других опасных профессий // Инновации в образовании. Издательство Современного гуманитарного университета. 2009. № 1. С. 89-109.
19. Лоуэн А., Лоуэн Л. Сборник биоэнергетических опытов. М: АСТ, 2004. 188 с.
20. Everly G. S., Rosenfeld R. The nature and treatment of the stress response. N. Y., 1981.
21. Алиев Х.М., Андреев О.А. Новый метод психологической регуляции «Стресс-трамплин»: использование «энергии» стресса для повышения эффективности деятельности // Глобальный научный потенциал. Педагогика и психология. 2013. № 5. С. 13-16.
22. Норбеков М. Опыт дурака, или Ключ к прозрению: Как избавиться от очков. М.: АСТ, 2010. 320 с.
23. Козлов В.В., Гиршон А.Е., Веремеенко Н.И. Интегративная танце-вально-двигательная терапия. СПб.: Речь, 2006. 286 с.
24. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 304 с.

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПОДХОД К ВОСПИТАНИЮ ДЕТЕЙ: ГЕНДЕРНЫЕ И МЕЖПОКОЛЕНЧЕСКИЕ РАЗЛИЧИЯ

Л.Ю. Пушина
Ивановский государственный политехнический университет

Выявляются некоторые гендерные и межпоколенческие различия в реализации родительских обязанностей и в представлении о том, какие качества необходимо формировать в детях.

There are some gender and intergenerational differences in the implementation of the parental responsibilities and the idea of what quality it is necessary to form in children.

Ключевые слова: гендерные различия, межпоколенческие различия, качества, которые необходимо формировать в детях

Key words: gender differences, intergenerational differences, qualities that are necessary to form in children

Ответственный подход к воспитанию детей, на наш взгляд, предполагает четкое понимание того, какие качества, черты характера необходимо в них формировать и какие ценности следует им прививать; Без соблюдения этого условия воспитание будет представлять собой спонтанный стихийно развивающийся процесс, роль родителя и воспитателя в котором является случайной и незначительной.

Общество не монолитно, оно включает в себя, в том числе, различные поколения. В соответствии со взглядами К. Мангейма, которого считают основоположником социологического подхода к поколенческой проблематике, поколение представляет собой крупную социокультурную общность, составленную из нескольких близких возрастных когорт, формирование которых (в пору юности и ранней взрослости их представителей) осуществлялось под влиянием одних и тех же социально значимых событий и изменений. В силу того, что социально-исторические условия формирования каждой генерации специфичны, любое поколение неповторимо и отличается от всех прочих уникальными характеристиками [1], и, следовательно, видение целей и задач воспитания представителями разных генераций тоже должно различаться.

Выявлению особенностей ныне живущих российских генераций (в том числе, и в подходе к воспитанию детей) были посвящены опросы, проведенные нами в 2011 и 2014 гг. В первом приняли участие 369 жителей г. Иваново, сре-

ди которых 22 человека представляли военное поколение (его составляют лица 1921-1933 гг. рождения), 38 человек – поколение «оттепели» (1934-1944 г.р.), 122 – поколение «застоя» (1945-1964 г. р.), 47 – поколение «перестройки» (1965-1971 г. р.), 65 – постсоветское поколение(1972-1980 г.р.), 75 – поколение, названное нами поколением «путинской стабилизации» (1981-1988 г.р.); выборка репрезентативная [2]. Во втором приняли участие 70 молодых ивановцев (30 юношей и 40 девушек) в возрасте от 19 до 23 лет. Есть основания полагать, что в связи со значимыми событиями, произошедшими в 2014 г. (Олимпиада в Сочи, кризис на Украине, воссоединение Крыма с Россией), эти люди составят ядро новой генерации, название которой пока не определилось и которую далее в тексте мы будем именовать когортой 19-23-летних.

Проведенные нами исследования продемонстрировали наличие не только межпоколенческих, но и гендерных различий в реализации функций по воспитанию детей в семье. Прежде всего, они еще раз подтвердили, что представители молодых генераций по сравнению со старшими позже вступают в первый брак и рожают первых детей, а также, что женщины создают свою семью и заводят первенцев раньше, чем мужчины.

Так, среди опрошенных нами представителей когорты 19-23-летних в браке состоят только женщины (10% из них и 7,1% всех респондентов). В поколении «путинской стабилизации» в момент проведения исследования (тогда его представителям было 23-30 лет) собственную семью имели 38,8% респондентов: почти половина женщин, относящихся к генерации (32,3% из которых состояли в зарегистрированном браке, еще 13% - в незарегистрированном), и только 22,2% мужчин (все имели официальную регистрацию брака). В постсоветском, перестроечном и застойном поколениях доля семейных, по нашим данным, составила более 70% в каждом, в поколении «оттепели» - 51,6%, в военном – 22,7%. Чем старше генерация, тем выше фиксируемые в ней доля женатых мужчин и процент незамужних женщин, причем, число одиноких женщин возрастает в средних генерациях за счет разведенных, в старших – за счет вдов. Старшие генерации демонстрируют большее, нежели молодые, уважение к институту брака: в двух самых старших поколениях незарегистрированных браков (как и разводов) нами зафиксировано не было; в двух средних генерациях процент незарегистрированных союзов оказался ничтожно мал; самая высокая доля незарегистрированных сожительств пришлась на поколения «путинской стабилизации» и постсоветское. Причем, если в поколении «стабилизации» в незарегистрированном браке состояли только женщины, то в остальных генерациях – преимущественно мужчины.

В соответствии с данными опроса, среди представителей когорты 19-23-летних никто еще не принял на себя ответственности за воспитание детей: подавляющее большинство респондентов из этой возрастной группы таковых еще не имеет, 3,6% (исключительно мужчины), по их признанию, точно не могут сказать, есть ли у них дети. Среди респондентов, представлявших поколение «стабилизации», в момент исследования детей имели 20,4% (25,8% женщин и 11% мужчин). В постсоветском поколении о наличии детей сообщили 80% респондентов, в поколениях «перестройки» и «застоя» - свыше 95% опрошенных, в поколении «оттепели» - 100%, в военном - 84,6% (во всех случаях примерно равный процент мужчин и женщин). Добавим к этому, что во всех генерациях, за исключением двух самых старших, среди респондентов-мужчин нашлись такие, которые достоверно не могли сказать, имеют ли они детей.

Последнее обстоятельство недвусмысленно свидетельствует о том, что мужчины, особенно молодые, в силу естественных причин более легкомысленно и безответственно подходят к сексуальным контактам и их последствиям. В ходе наших исследований, к тому же, мужчины выказали значительно более поверхностное, нежели женщины, видение проблем, связанных с воспитанием детей.

В частности, нашим респондентам было предложено ответить на вопрос, какие качества они считают необходимым формировать в детях. Мужчины (как бездетные, так и имеющие детей) чаще, нежели женщины, испытывали затруднения с ответом на данный вопрос, перечень качеств, которые они называли, как правило, оказывался значительно короче, чем аналогичный перечень, предложенный женщинами, к тому же, ответы мужчин нередко носили очень абстрактный характер (например, «духовность», «добродетель» и т. п.). В целом же, представления мужчин и женщин о том, какие качества необходимо прививать детям, достаточно разнятся (особенно в младших поколениях).

Женщины (в особенности, в младших генерациях) соотносят свое видение воспитания детей с реалиями времени и указывают на необходимость вырабатывать у них качества, востребованные сегодня в условиях рынка и конкуренции. Молодые женщины считают необходимым в первую очередь научить детей выстраиванию взаимоотношений с другими людьми, поэтому в числе таких качеств они называют уважение к окружающим (в частности, к старшим), вежливость, доброжелательность, сострадание, «умение слушать и слышать», коммуникабельность, чувство юмора (вообще чувство юмора для молодых генераций по сравнению со старшими является более значимым). В то же время молодые женщины считают нужным прививать детям уверенность в себе, верность своим принципам, независимость, самостоятельность, амбициозность, «лидерские качества», целеустремленность, стремление к самосовершенствова-

нию, стрессоустойчивость. Представительницы старших генераций, являющихся, по нашим данным, наиболее социально активными, настаивают на значимости формирования у детей активной гражданской позиции и умения самостоятельно и независимо мыслить.

Мужчины в числе необходимых качеств чаще всего называют традиционные ценности русской культуры (честность, порядочность, трудолюбие, доброту и др.), они также обращают внимание на необходимость интеллектуального развития детей и формирования у них патриотизма и любви к Родине (последнее не свойственно женщинам). В ответах некоторых мужчин из самых молодых генераций содержится намек на то, что дети являются для них «несвоевременными», представляют собой некую помеху для реализации собственных жизненных интересов и планов, поэтому в них нужно воспитывать «спокойствие» и «усидчивость» (чтобы не мешали).

Интересно в данной связи следующее: поскольку женщины в целом раньше, нежели мужчины, создают семью и рожают детей, зачастую они оказываются вынужденными прервать свое образование, однако впоследствии все-таки стремятся его завершить. Недаром среди участниц наших исследований, имеющих детей, оказалось немало женщин с незаконченным высшим образованием и довольно много таких, кто совмещал работу с учебой. Причем, если среди респондентов-мужчин, совмещавших учебу с работой, были только молодые представители сильного пола (принадлежащие к когорте 19-23-летних и к поколению «стабилизации»), то работающие и продолжающие свое образование женщины встречались и в постсоветском, и в перестроечном поколении. Вообще, создается впечатление, что мужчины завершают свое образование (каким бы ни был его уровень) в молодости, пока семья и дети «не мешают», женщины стремятся повысить свой образовательный уровень и в зрелые годы. Если учесть, что, как упоминалось ранее, среди женщин среднего возраста больше разведенных и в одиночку воспитывающих детей, чем среди их сверстников-мужчин, приходится признать, что женщинам лучше удается совмещать семейные обязанности с делами, связанными с карьерой и профессиональным ростом, они более мобильны.

Показательно при этом, что и мотивация к труду у женщин более соотнесена с родительскими обязанностями, нежели у мужчин, особенно в молодых генерациях. Так, например, в когорте 19-23-летних, по нашим данным, работают или будут работать в будущем:

- для того, чтобы обеспечить себя и свою семью, – 75% мужчин и 80% женщин;
- для того, чтобы обеспечить будущее своих детей, – 37,5% мужчин и 60% женщин;

- чтобы обеспечить свое будущее – 37,5% мужчин и 30% женщин;
- ради получения удовольствия от работы – 62,5% мужчин и 35% женщин.

Таким образом, в подходе к воспитанию детей имеют место гендерные и поколенческие различия. Естественно, что представители старших генераций относятся к этому вопросу более ответственно и взвешенно, нежели молодые. При этом мужчины (особенно в старших генерациях) делают акцент на формировании в детях качеств, которые традиционно высоко ценятся в русской культуре, женщины (в особенности молодые) демонстрируют подход, более ориентированный на формирование в детях качеств, востребованных в нынешних социальных условиях. Представления женщин о том, какими они хотели бы видеть своих детей, более конкретны, они в целом успешнее, чем мужчины, совмещают реализацию родительских обязанностей с повышением своего образовательного уровня и профессиональной деятельностью, последняя, в свою очередь, мотивируется прежде всего необходимостью (зачастую в одиночку) растить детей.

Литература

1. Мангейм К. Проблема поколений / К. Мангейм / пер. с англ. В.А. Плунгяна и А.Ю. Урманичевой // Новое литературное обозрение. 1998. №2 (30). С. 7-47.
2. Подробно об определении объема выборки и методике определения границ поколений см.: Пушина Л.Ю. Социальная ответственность поколений / Л.Ю. Пушина. - Иваново: Иван. гос. ун-т, 2012.

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА МОЛОДЕЖИ НА СОВРЕМЕННОМ РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Е.В. Сайганова
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского

Анализируются условия и особенности сферы занятости молодежи на региональном уровне, анализируется специфика профессионального выбора молодежи.

The article analyses the conditions and characteristics of the sphere of youth employment at the regional level, the specificity of the professional choices of young people.

Ключевые слова: молодежь, профессиональный выбор молодежи, региональный рынок труда

Keywords: youth, professional choice of youth, regional labour market

Происходящие в последнее время социально-экономические изменения в России носят рыночный характер, в связи с этим произошла переоценка ценностей, социально – общественного развития страны. Необходимо отметить также и то, что на федеральном и региональном уровне отсутствует промышленная, инвестиционная и структурная государственная политика. Для современного российского общества характерна и сильная сегментация отдельных субъектов Российской Федерации по уровню социального и экономического развития с нарастанием тенденции к дальнейшей дифференциации.[1]

Трансформации, которые происходят на данном этапе, предполагают перераспределение и новый формат требований для получения высшего образования, качественным показателям, изменение требований к образо-вательному, профессиональному и квалификационному уровнем.

Распад производственных предприятий и перераспределение различных видов услуг, изменение самих региональных структур спроса на различные виды профессий и специализации сформировали между региональным рынком труда и региональным рынком образовательных услуг огромный вакуум. Высшие образовательные учреждения в регионе работают в условиях рыночных отношений, отвоевывая свою конкурентоспособность, продолжая использовать методы новых технологий для управления и достижения стандартов высокого качества. Для поддержания эффективности и обеспечения факторов экономической устойчивости для региональных образовательных учреждений ими должен производиться постоянный мониторинг своего положения на рынке образовательных услуг в регионе. Но зачастую в реальности это выступает как несоответствие вида и объема профильной подготовки кадровой структуры к потребностям для экономики региона, а также огромными количественными показателями выпускников по модным специальностям и престижным профессиям в ущерб подготовки кадрового состава для эффективности и восстановления промышленных предприятий и технических профессий в рыночной структуре. Необходимо учитывать на рынке образовательных услуг непосредственно на региональном уровне зависимость от социальных и экономических ситуаций, различных характеристик, а также уровень развития рыночных отношений не только по стране, но и определять специфику того или иного региона. Одной из важных характеристик для социально-трудовых отношений в регионе является перераспределение рабочей силы и рабочих мест по профессиональным и ква-

лификационным структурам. Формирование в регионе рынков труда обусловливается многими факторами, среди которых необходимым выступает наличие многообразия региональных условий, учет особенности отраслевой структуры производства региона, трудовой потенциал молодежи региона. В связи с этим рынок труда Саратовской области, на примере которого проведено исследование, имеет свою региональную специфику.

В настоящее время на рынке труда Саратовской области группу социальной напряженности составляет именно молодежь. Во многом это связанно с тем, что молодежь – активная и творческая часть общества. В условиях постоянно меняющейся ситуации на рынке труда, когда одни профессии теряют свою актуальность, а их место занимают другие, рынок пополняется в основном рабочей силой, либо не пользующейся спросом, либо не способной выдержать конкуренцию. В то же время многие вакантные места на предприятиях не заполняются.

Одним из главных факторов, влияющих на рост безработицы, считаются изменения, в структуре производства и формах собственности, кризис системы молодежной политики, неразвитая система социальной защиты. Все это влечет сокращение рабочих мест для молодежи. Сейчас численность старых и устаревших предприятий, которые оказывают негативное влияние на здоровье, превалирует в несколько раз над численностью современных и хорошо технически оснащенных. На этом фоне снижается уровень производительности труда и экономическая эффективность. Одной из главных проблем для трудоустройства молодежи зачастую является отсутствие опыта работы и стажа. Следует также помнить, что Саратов – это город ВУЗов, и молодежи с высшим образованием очень много. В связи с этим вопрос о занятости молодежи, впервые выходящей на рынок труда, в регионе как никогда актуален. Было проведено социологическое исследование «Профессиональной ориентации и трудовой занятости студентов», объектом изучения, являлись студенты старших курсов саратовских вузов. Среди факторов, повлиявших на выбор респондентов по специальности, были упомянуты следующие: 50% опрошенных ответили, что на их выбор повлияла позиция друзей и сверстников; 26% указали проявленный интерес к выбранной ими специальности, и на выбор 24% респондента повлияла позиция родителей. Все это свидетельствует о том, что выбор большинства абитуриентов чаще детерминирован позициями людей их социального окружения. И именно позиции друзей и их сверстников вызывают наибольшее доверие у молодежи. При оценке выбора самых престижных профессий среди молодежи, респонденты ответили следующим образом: 31% считают самыми престижными профессии юриста и экономиста, 29% – врача, 24% – менеджера,

22% – адвоката; 18% считаю, что престижно быть госслужащим; равное количество 10% – бухгалтером и прокурором; 9% – программистом; 8% – банкиром и следователем; 7% – бизнесмена; 5% – секретаря, курьера и режиссера; 4% выбрали профессию финансиста; 3% – учителя; по 2% респондентов указали на профессии дизайнера, парикмахера, историка и психолога; по 1% студентов указали на профессии строителя и электрика. При выборе самых престижных профессий респонденты в первую очередь указывали на самые высокооплачиваемые специальности, такие как экономист, юрист, госслужащий и адвокат. Из этого можно сделать вывод, что в настоящее время представители молодого поколения в первую очередь обращают внимание при выборе престижной профессии на прибыль, которую она принесет в дальнейшем. Данные свидетельствуют и о том, что работа для молодежи – это деятельность, приносящая духовное удовлетворение, дающая возможность профессиональной реализации. Четверть студентов указали на такую важную характеристику, как возможность достичь самостоятельности. Именно студенческий возраст, на наш взгляд, определяет значимость подобной стратегии, когда самостоятельность выступает одной из самых важных составляющих профессиональной реализации.[2]

Анализ результатов проведенного исследования позволяет выявить особенность профессиональной ориентации и трудовой занятости молодежи в регионе. Модель “идеальной” работы для молодого специалиста представлена рядом слагаемых: высокая оплата труда, наличие перспектив карьерного роста, хорошие условия труда. Кроме того, работа должна быть престижной и приносить моральное удовлетворение.

Представители современной молодежи готовы добиваться в жизни успеха, достигать желаемых социальных статусов. Сложившаяся ситуация в регионе имеет ряд проблем, на решение которых должны быть направлены усилия по созданию структур взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда. Необходимо обратить внимание на вопросы по государственному регулированию процессов различного рода специалистов, которые впоследствии должны будут обеспечить устойчивое социально-экономическое, а так же научно-техническое развитие нашей страны. Одной из главных проблем на региональном уровне является отсутствие единой базы для разработок и формирования потребностей таких специалистах, предоставляла возможность работодателям эффективного комплектования собственных учреждений и организаций молодым квалифицированным кадровым потенциалом с высоким и качественным уровнем профессионального образования.

Литература

1. Демин Д.Г. Профессионально-квалификационная структура рынка труда / Д.Г. Демин. Саратов, 2009. С. 3.
2. По данным результатов социологических исследований «Центра региональных социологических исследований» социологического факультета СГУ (2012 – 2013 гг.)

МОЛОДЕЖНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В СФЕРЕ ФИТНЕС-УСЛУГ

Т.И. Самсонова
Санкт-Петербургский государственный экономический университет

Рассматриваются результаты исследования особенностей трудовой занятости молодежи в сфере фитнес-услуг, перспективной сферы сервисной деятельности.

The paper discusses the results of the author's study of the peculiarities of employment of youth in the sphere of fitness services, per-promising sphere of service activities.

Ключевые слова: сфера услуг, фитнес-услуги, молодежь, трудовая занятость, трудовая карьера, качество обслуживания

Keywords: services, fitness facilities, youth, employment, career, quality of service

Сфера услуг – важная часть общественной жизни. В экономике современных развитых стран именно в секторе услуг создается до двух третей и более совокупного ВВП и сосредоточивается подавляющая доля занятых. Сфера услуг сегодня развивается очень высокими темпами во всем мире.

В процессе реформирования российской экономики доля сектора услуг также постоянно растёт. Согласно официальным статистическим данным, вклад сферы услуг в ВВП России составляет в последние годы около 60 %, хотя это и ниже, чем в большинстве развитых стран, где показатель варьируется в пределах 70-75% [1]. В настоящее время в России происходит изменение отношения к сфере сервиса, в том числе к качеству профессиональной деятельности персонала в сфере сервиса.

Все более востребованным среди населения становятся услуги, связанные с красотой и здоровьем человека, особенно фитнес-услуги. Все больше моло-

дежи, представителей среднего возраста и пожилых пользуются услугами фитнес-клубов. В настоящее время в России количество фитнес-клубов и фитнес-центров составляет примерно 4 тыс.; количество занимающихся в них насчитывает 3 млн. человек [2].

Фитнес представляет собой форму физической культуры, которая сочетает в себе базовые основы физкультурно-спортивной деятельности, здорового образа жизни и наличие комфортных социокультурных условий, в которых происходит процесс потребления такого продукта, как «фитнес-услуги». Фитнес-услуга – это деятельность исполнителя по удовлетворению потребностей людей в здоровом образе жизни, повышении функциональных возможностей человека средствами фитнеса и с целью получения прибыли производителем услуги [2].

Как известно, в сфере услуг значительное число рабочих мест заполняется молодежью – вчерашними выпускниками, ищущими работу по специальности, и соглашающимися временно поработать в сфере обслуживания, или выпускниками, изначально не рассматривающими возможность работы в соответствии с полученным дипломом, а также студентами, совмещающими учебную и трудовую деятельность. Официанты в кафе, продавцы в магазинах, билетеры в кинотеатрах, менеджеры салонов связи, промоутеры, персонал досуговых мероприятий, операторы колл-центров, менеджеры турфирм – это молодежь. Не исключение – фитнес-клубы и фитнес-центры, подавляющее большинство сотрудников которых молодые люди.

Под нашим руководством в январе 2014 г. было проведено эмпирическое исследование особенностей трудовой занятости молодежи в сфере фитнес-услуг. В сборе и обработке данных принимала участие Е. Поликарпова, студентка 6 курса специальности 040201.65 «Социология» заочной формы обучения СПбГЭУ.

Исследование было проведено среди сотрудников фитнес-центра ООО «Фитнес Лига». Было опрошено 100 человек – 47,0 % мужчин и 53,0 % женщин. Тип выборки – многоступенчатая, гнездовая со сплошным опросом в отобранных гнездах. Метод сбора данных – анкетный опрос. Цель исследования – определить особенности трудовой занятости сотрудников ООО «Фитнес Лига».

Исследование особенностей трудовой занятости в сфере фитнес-услуг показало, что в фитнесе, прежде всего, занята молодежь в возрасте от 21 до 30 лет. Так, в ООО «Фитнес Лига» пятая часть коллектива – в возрасте от 21 до 23 лет; немногим менее трети – от 24 до 29 лет; 18 % опрошенных – в возрасте 29-30 лет. И только 28 % сотрудников ООО «Фитнес Лига» – старше 30 лет.

И хотя продолжительность трудовой деятельности в сфере фитнеса в целом нельзя назвать длительной (во многом это объясняется молодым возрастом

сотрудников), можно сделать вывод, что значительная часть ключевого персонала в сфере фитнеса (прежде всего, тренеры) строит свою карьеру в этой области осознанно и неслучайно. Об этом говорит соответствие сферы трудовой занятости и полученного образования, раннее начало карьеры (еще в период обучения по основной специальности), а также наличие сертификатов, свидетельств, дипломов о дополнительном образовании или повышении квалификации в сфере спорта, здоровья.

Так, треть опрошенных сотрудников, прежде всего, тренеров ООО «Фитнес Лига» получили или получают образование в сфере здоровья и спорта, в области медицины – немногим менее десятой части опрошенных. Более половины сотрудников среди тренеров начинали работать в данной сфере еще в период обучения по основной специальности.

Большинство сотрудников прилагают определенные усилия для успешной реализации своей карьеры в сфере фитнеса. Почти половина опрошенных сотрудников на должности тренера имеют сертификаты, свидетельства, дипломы о дополнительном образовании в сфере спорта, здоровья. Треть указала, что они прошли курсы повышения квалификации в сфере спорта, здоровья.

Основными мотивами выбора трудовой деятельности в сфере фитнеса послужили наличие соответствующего образования, возможности карьерного роста в данной сфере, возможность общения с людьми и творческой самореализации, а также поддержание себя в хорошей физической форме.

Результаты исследования показывают, что при желании и необходимых способностях в сфере фитнеса вполне возможны достаточно быстрые восходящие карьерные перемещения как в целом в сфере фитнеса, так и в организации ООО «Фитнес Лига». Работа в сфере фитнеса привлекает молодых людей как интересная и современная, а также достаточно высоко оплачиваемая.

Более двух третей сотрудников считают свою трудовую деятельность и профессиональную карьеру в сфере фитнеса в целом очень успешной и скорее успешной, чем неуспешной и с уверенностью собираются и дальше продолжать работать в данной сфере. Скорее сменят сферу деятельности менее 5 % опрошенных. Интересно также, что большинство опрошенных сотрудников считают, что для трудовой карьеры в данной сфере важны, прежде всего, профессиональные знания и умения, далее – трудолюбие и упорство, и меньше всего – связи и знакомства.

Итак, одна из перспективных сфер трудовой занятости молодежи сегодня – это сфера фитнес-услуг, связанных с красотой и здоровьем человека. Изучение трудовой занятости и карьеры сотрудников ООО «Фитнес Лига» показало, что молодые люди, работающие в сфере фитнес-услуг, как правило, приходят

туда не случайно, ответственно относятся к своим профессиональным обязанностям и трудовой карьере. Это позволяет сделать вывод о достаточно высоком качестве обслуживания населения в сфере фитнес-услуг. Однако требуются дальнейшие исследования по данной проблематике, поскольку число организаций в сфере фитнес-услуг постоянно увеличивается, фитнес-услуги становятся все более востребованными среди населения и вопрос качества предоставляемых услуг продолжает оставаться актуальным.

Литература

1. Дудакова И.А., Гладкова Ю.В. Инновационное развитие сферы услуг России как основа построения сервисной экономики // Вестник ДГТУ, 2010. Т.10. № 6 (49).
2. Смирнов С. И. Организационно-педагогические факторы управления сферой фитнес-услуг / Автореф. дис. … к. пед.н. СПб, 2013.

МИГРАЦИОННЫЕ УСТАНОВКИ И КАРЬЕРНЫЕ ОЖИДАНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В РОССИИ

Е.П. Сигарева, С.Ю. Сивоплясова

Института социально-политических исследований АН (г. Москва)

Представлен анализ результатов исследования, проведенного Институтом социально-политических исследований РАН, опрос посвященного выявлению миграционных репродуктивных и матримониальных намерений студенческой молодежи России, которая является форпостом новых ориентиров в брачной и воспроизводственной сферах.

The article offers the analysis of the results of a study conducted by the Institute of Social and Political Studies, a survey devoted to the identification of migration and reproductive matrimonial intentions of students in Russia, which is an outpost of the new guidelines in the areas of marital and reproductive spheres.

Ключевые слова: социологический опрос, студенческая молодежь, миграционные установки, карьерные ожидания, брачные и репродуктивные намерения

Key words: sociological opinion poll, student youth, migration intentions, career expectations, matrimonial and reproductive intentions

Студенческая молодежь является демографическим и кадровым потенциалом страны. От установок молодых людей в вопросах места будущей работы, создания семьи, рождения и воспитания детей зависят направления развития экономики и демографической ситуации в России. Изучение мнения студентов о вариантах решения указанных вопросов имеет важное практическое значение: полученные результаты помогут определить направления разработки мер социальной, демографической и семейной политики государства.

В Центре социальной демографии и экономической социологии Института социально-политических исследований РАН была разработана анкета и проведен опрос студенческой молодежи в таких городах России, как: Москва, Серпухов, Буденновск, Ханты-Мансийск, Улан-Удэ, Вологда. В опросе приняли участие 768 студентов высших и средних учебных заведений очного и заочного отделений. Среди опрошенных 92,4% составляли молодые люди в возрасте 16-30 лет.

Анкета содержала вопросы, позволяющие выявить миграционные, карьерные, брачные и репродуктивные установки студенческой молодежи. Анализ полученных результатов позволяет сделать ряд важных выводов.

Во-первых, всех респондентов можно условно разделить на три группы: «прагматики», «патриоты» и «антипатриоты» (рис. 1).

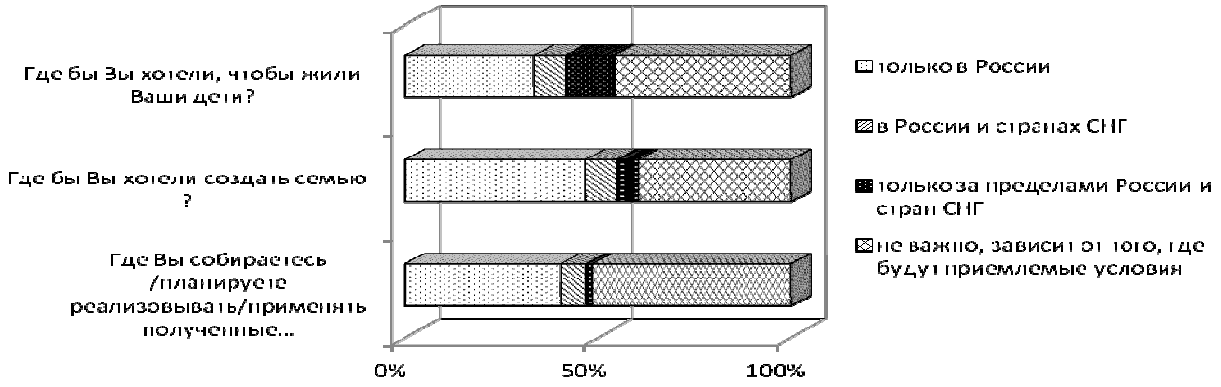


Рис. 1. Распределение ответов респондентов на поставленные вопросы в общем по России, %

Большая доля опрошенных сказала, что им не важно, где они будут применять полученные профессиональные знания, создавать семью и где они хотели бы, чтобы жили их дети. Все зависит от того, где будут приемлемые условия. Эту группу респондентов мы условно назвали «прагматики». К ним относятся люди, не имеющие конкретных представлений о месте реализации своих основных жизненных планов. Решающий критерий для них – возможность по-

лучения максимальной «выгоды». Они, как правило, мобильны и могут легко сменить место жительства, если им будут обеспечены лучшие условия. Важно отметить, что «прагматики» составляют наибольшую долю при ответе на вопросы о желаемом месте реализации полученных профессиональных знаний (51,2%) и месте жизни их детей (45,7%). Поэтому, для снижения миграционной убыли населения необходимо предпринимать меры по созданию благоприятных условий жизни и работы для молодежи в России.

Вместе с тем, значительная часть респондентов желают создавать семью в нашей стране (46,7%). Данную группу респондентов мы можем отнести к «патриотам», то есть людям, которые планируют реализовать свои основные жизненные планы в России. Группу «патриотов» можно рассматривать в широком и узком смыслах. «Узкие патриоты» – это респонденты, желающие жить сами и стремящиеся к тому, чтобы их дети жили только в России. «Широкие патриоты» – это студенты, ответившие, что они хотели бы жить, работать, создавать семьи и растить детей на территории России или стран СНГ. Таким образом, доля «патриотов», при совместном рассмотрении обеих подгрупп, увеличится. При этом, среди ответов на вопрос о желаемом месте создании семьи она превышает 50% и остается ниже доли «прагматиков» при ответах на вопросы о желаемом месте работы и жизни детей. Данная ситуация, возможно, объясняется желанием молодых людей создать семью с ментально близким партнером.

Третью группу составляют «антипатриоты», то есть люди, которые стремятся покинуть страну, жить, работать, создавать семью и растить детей только за пределами России и стран СНГ. Это самая малочисленная группа, однако, ее доля значительно увеличивается при ответе на вопрос о желаемом месте жительства детей (12,8%). То есть, 12,8% респондентов не связывают будущее своих детей с Россией. На эти цифры государству следует обратить самое пристальное внимание. Для того, чтобы сберечь население и предотвратить миграционную убыль в будущем, необходимо предпринимать шаги по улучшению социальной ситуации в стране и созданию благоприятных условий для воспитания детей уже сейчас.

Во-вторых, анализ результатов опроса в разрезе городов России показал, что число студентов, желающих реализовать основные жизненные планы в России, и численность населения городов, где они обучаются, находятся в обратной зависимости. То есть, чем меньше численность населения города, тем большая доля студентов желает работать, создавать семью и растить детей в России (рис. 2-4).

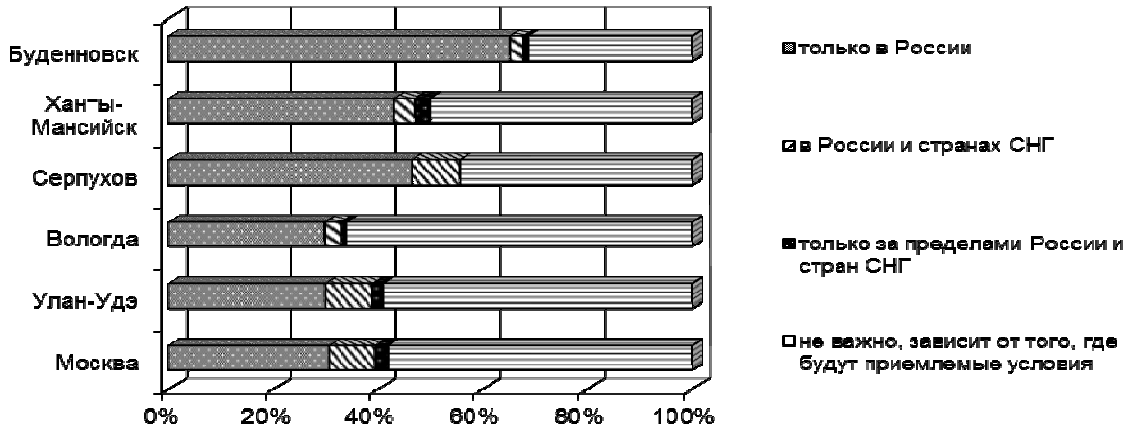


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Где Вы собираетесь/планируете реализовывать/применять полученные профессиональные знания?», %

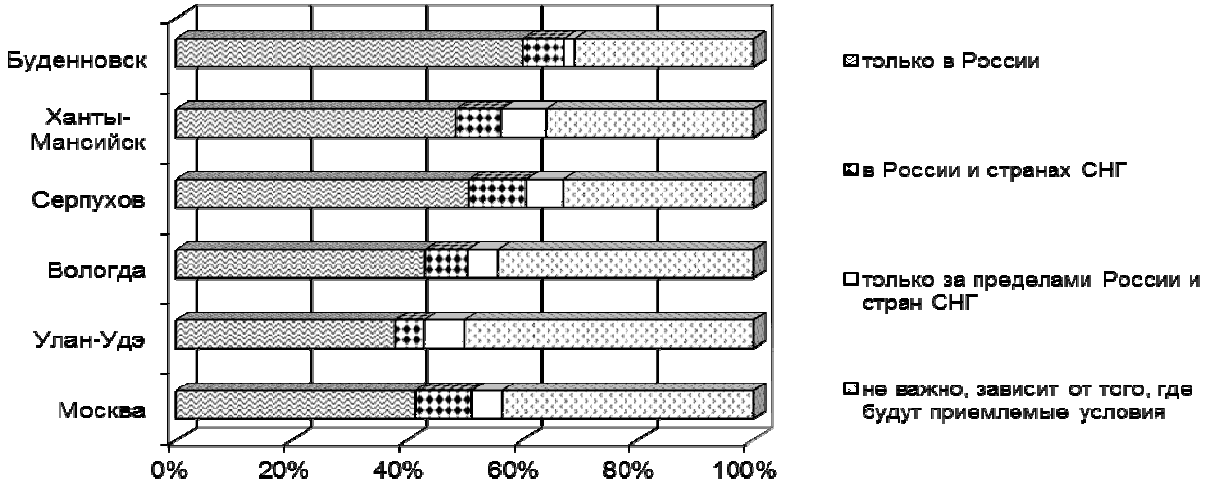


Рис. 3. Распределение ответов респондентов на вопрос «Где бы Вы хотели создать семью?», %

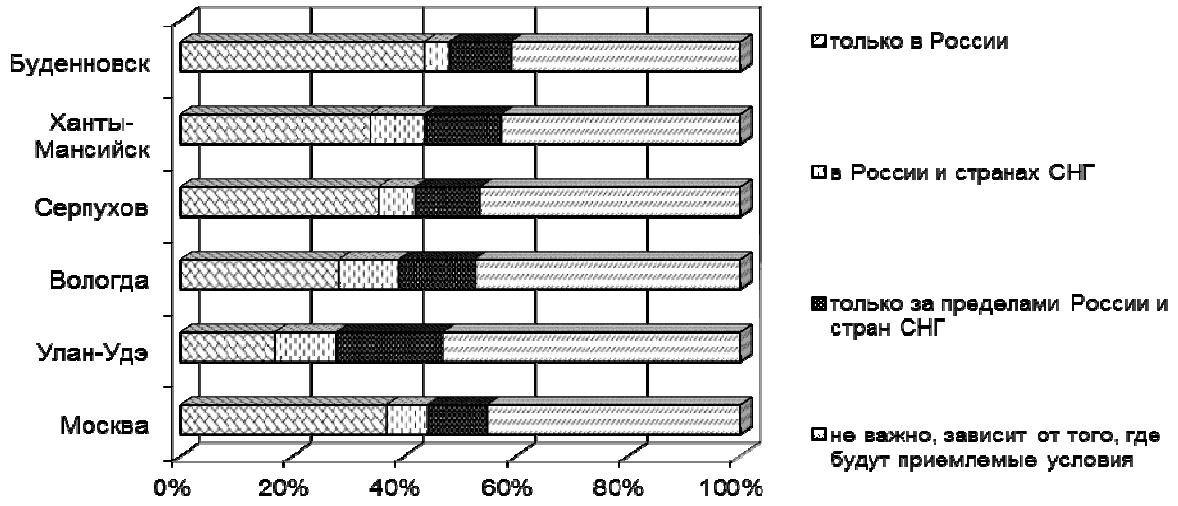


Рис. 4. Распределение ответов респондентов на вопрос «Где бы Вы хотели, чтобы жили Ваши дети?», %

Так в г. Буденновске численность жителей составляет 64,7 тыс. человек. При этом 65,2% опрошенных студентов, обучающихся в этом городе, желают применять свои профессиональные знания, 60,2% – создать семью, 43,7% – связывают будущее своих детей только с Россией. В г. Москве численность населения составляет 11612,9 тыс. человек. Вместе с тем, только 30,7% студентов планируют применять полученные знания, 41,5% – создавать семью, 36,9% – растить детей только в России. Данный факт, очевидно, связан с двумя причинами. Во-первых, население г. Москвы отличается повышенной мобильностью и не ограничивается в своих устремлениях границами одного государства. Во-вторых, г. Буденновск представляет собой город, в котором функционирует крупное промышленное предприятие и развита торговля, что обеспечивает стабильный уровень жизни населения и, вероятно, снижает его мобильность и способствует формированию у молодежи установок на жизнь в России.

Третья особенность, которая была выявлена по результатам проведенного исследования, состоит в том, что в г. Ханты-Мансийске и г. Москве отмечаются максимальные доли респондентов, желающих применять свои профессиональные знания только за пределами России и стран СНГ (3,0% и 2,5% соответственно) (рисунки 2-4). Данный факт объясняется повышенной мобильностью населения этих городов и высоким уровнем их экономического благосостояния. Вместе с тем, максимальная доля опрошенных студентов, желающих, чтобы их дети жили за границей, отмечается в г. Улан-Удэ (19,0%), что можно объяснить близостью города к границе с Китаем, с которым у Республики Бурятия суще-

ствуют тесные экономические и культурные связи, удобное транспортное сообщение и т.д.

В заключение необходимо отметить следующее: несмотря на то, что в рассматриваемых городах и в России в целом наибольшая доля респондентов желает создавать семью на территории нашей страны, многие планируют применять полученные профессиональные знания и растить детей там, где будут для этого приемлемые условия. Данная ситуация говорит о том, что люди, скорее всего, будут уезжать не по одиночке, а целыми семьями. Таким образом, необходимо разрабатывать меры социальной, демографической и семейной политики, направленные на создание благоприятных условий для жизни, работы и воспитания детей в стране, тем самым, обеспечивая сокращение миграционной убыли населения и увеличение его численности.

ТРУДОВЫЕ ДИНАСТИИ

О.А. Славинская
Московская школа экономики МГУ им. М.В. Лобачевского

Рассмотрена тема «Трудовых династий» на примере предприятия ООО «Масса» (Завод «ИЗОЛЯТОР»). Завод имеет богатую 120-летнюю историю. За время его существования на заводе работало много трудовых династий. Статистику по данному вопросу за все время работы предприятия проанализировать невозможно, поэтому был рассмотрен период последних двух десятилетий.

The article addresses the topic of "labor dynasties" on the example of the company LLC "Mass" (Factory "Insulator"). The plant has a rich 120-year history. During its existence the factory has employed many labor dynasties. Statistics on this issue for the time of work of the enterprise to analyze is impossible, so the period of the last two decades was considered.

Ключевые слова: трудовая династия, завод, преемственность, традиции
Key words: labour dynasty, factory, continuity, traditions

Одним из существенных трудовых противоречий на сегодняшний день является то, что работодатель заинтересован в приеме квалифицированных кадров с опытом работы, а молодым людям, даже с образованием, без опыта работы крайне сложно найти должность.

В связи с этим возможность устроится в компании (завод, офис и т.д.), благодаря протекции и поддержке родителей (родителя), которые являются штатными работниками данного предприятия, позволяет эту задачу решить. Зачастую первое трудоустройство исчерпывается связями и протекциями родителей.

Происходящий так называемый стартап служит возможностью для молодого человека девушки получить опыт работы, новые знания, начать зарабатывать самостоятельные деньги и получить первую строчку в резюме.

Рассчитать долю тех, кто остается на предприятии, и тех, кто уходит, довольно проблематично и требует больших статистических исследований. На примере данного предприятия можно сказать, что это соотношение примерно 50 на 50.

Причины, по которым дети остаются на предприятии, можно разделить на две группы:

1. Желание самих молодых людей продолжать трудовую карьеру;
2. Желание родителей.

В результате складываются династии спонтанные и династии причинные. Первые – это случай обоюдного согласия, когда дети сами хотят остаться, так как чувствуют уверенность и возможность карьерного роста, при этом родители всегда могут присматривать и следить за ними. Второй случай – когда родители занимают доминирующее положение в династии и хотят передать свое дело. В основном это касается детей топ-менеджеров, которые в силу более высокого достатка смогли обеспечить своим детям образование лучшее, чем у других. Такие родители заинтересованы в том, чтобы инвестиции в ребенка реализовались именно на том же предприятии.

Следующий шаг в выращивании трудовой династии, как показывает история данного предприятия, браки между детьми сотрудников. У внуков не остается других вариантов, как идти на тот же завод. Следует отметить, что каждый последующий ребенок в трудовой династии поднимается выше по должности.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖИ В ОБЛАСТИ ТРУДОЗАНЯТОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ)

Н.В. Ткачук
Обско-угорский институт прикладных исследований и разработок

Молодежь как наиболее уязвимая категория населения сталкивается с рядом социально-экономических проблем (безработица, доступное жилье, про-

фессиональная ориентация и пр.). Учитывая данные факты, социальная политика Ханты – Мансийского автономного округа – Югры в отношении молодежи не стоит на месте. Затронуты ключевые программные меры, направленные на решение вопросов трудозанятости молодежи, проживающей в округе.

The youth as the most vulnerable category of the population faces a number of social and economic problems (the unemployment, affordable housing, vocational guidance and so forth). Considering these facts, social policy of Khanty-Mansi Autonomous Area concerning youth doesn't stand still. In the present article the key program measures directed on the solution of questions of employment of youth, living in the district are mentioned.

Ключевые слова: молодежь, проблемы, трудозанятость, законодательство, государственная программа, респонденты, опрос

Keywords: youth, problems, employment, legislation, state program, respondents, poll

Ресурсный потенциал Ханты – Мансийского автономного округа – Югры (Югра) играет основную роль в социально – экономической стабильности региона. Социальная направленность бюджета Югры позволяет Правительству автономии проводить активную социальную политику путем разработок законов и принятия целевых программ. Законодательство автономного округа включает немалый перечень социальных законов: жилищная политика округа защищена 10 законами, охрана труда и занятости населения отражена в 5 законах, только с начала 2000 г. льготы и права граждан в сфере социальной защиты установлены 28 законами, из них 3 закона о физической культуре, спорте и молодежи [1].

Статистические данные показывают возрастающую численностью населения Югры в целом, на начало 2010 г. в насчитывалось 1 521 тыс. чел, в 2011 г. – 1 537 тыс. чел, в 2012 г. составило 1 561 тыс. чел, 2014 г. – 1 597 тыс. чел.[2]. Согласно итогам переписи населения Российской Федерации, численность молодежи в возрасте 14–30 лет на территории региона составляет около 398.253 тыс. чел.[1]. По численности экономически активного населения в возрасте 15-29 лет (составляет 235, 3 тыс. чел)[2] Югра занимает 4 место среди субъ-

[1] Доклад Молодежь России 2000-2025: Развитие человеческого капитала. М., 2013 [С.178]. Официальный сайт Федерального агентства по делам Молодежи. [Электронный ресурс]. http://www.fadm.gov.ru/upload/iblock/606/report-fadm-ru-2013-11-13.pdf (дата обращения 12. 12.13.)

[2] В статистическом сборнике «Молодежь в России. 2010», изданном Федеральной службой государственной статистики и Детским фондом ООН (ЮНИСЕФ) впервые собрана вся ин-

ектов Уральского федерального округа. Необходимо отметить, в округе проживают 31483 тыс. чел. представителей титульных наций – коренные малочисленные народы Югры (КМНС) (ханты, манси, ненцы). По численности сравнительно большую группу составляют представители народа ханты – 19 068 тыс. чел., манси насчитывается 10 977 тыс. чел., самую маленькую группу из числа КМН Югры представляют ненцы – 1 438 тыс. чел.[3]. Молодежь из числа КМН (ханты, манси, ненцы) в возрасте 15-29 лет составляет 9 449 тыс. чел[1].

В ходе социологических исследований (2008 г[2]. – выборка 522 чел., 2009 – 2010 гг[3]. – выборка 225 чел., 2013 г.[4] – 86 чел.) нами были затронуты проблемы молодежи, нуждающиеся в первоочередном решении. Респондентам предлагалось выбрать (не более трех вариантов) и ответить на такие вопросы как, *"Назовите наиболее актуальные проблемы молодежи Югры"*, или вопросы по профориентации: *"При выборе будущей специальности сыграли свою роль...?"* (предлагаемые варианты – *"семья", "друзья", "учителя", "другое"*). Приведем только некоторые показатели, полученные на вопрос анкеты, *"Как Вы считаете, какие проблемы молодежи нуждаются в решении в первую очередь?"*. Из предложенных вариантов с наибольшими показателями были следующие: в 2008 г. 54,4% респондентов указали *"организация рабочих мест", "улучшение жилищных условий"* (58,8%) и рядом отметили проблему *"алкоголизм и пьянство"* (62,2%); в 2009-2010 гг. вариант *"организация рабочих мест"* указали 78,5% от общего числа опрошенных; в 2013 г. на поставленный вопрос ответы распределились следующим образом: 71,1% респондентов отметили *"алкоголизм и пьянство",* 68,7% – *"организация рабочих мест"*. Отметим что вариант ответа *"организация рабочих мест",* несколько меняя позиции, находился в тройке проблем *("алкоголизм и пьянство", "решение жилищных проблем"*), обозначенных молодыми респондентами и, по их мнению, наиболее актуальных, требующих внимания и решения.

формация, охватывающая основные сферы жизни молодежи: демография, состояние здоровья, образование, экономическая активность, досуг, уровень жизни, правонарушения.

[1] Данные получены на основании итогов переписи населения Российской Федерации 2010 года. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm (дата обращения 04.03.2013)

[2] Социологический опрос в районах округа: Березовский, Белоярский, Кондинский, Сургутский, Нижневартовский, Нефтеюганский.

[3] Социологический опрос среди студентов Технолого-педагогического колледжа, Югорского государственного университета (г.Ханты-Мансийск).

[4] Социологический опрос среди молодежи из числа КМНС (14-30 лет) с.п. Саранпауль, Березовского район Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

В рамках окружного Закона "№ 63-оз "О реализации государственной молодежной политики в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре" предусмотрены меры на адаптацию трудового потенциала молодежи. Выделим некоторые из них: 1) взаимодействие с учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования автономного округа по трудоустройству выпускников; 2) разработка, утверждение и реализация программ и мероприятий по профессиональному самоопределению молодежи на рынке труда, развитие моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, обеспечение участия молодежи в реализации федеральных программ; 3) содействие в создании центров консультирования по вопросам выбора профессии, трудоустройства и трудового законодательства; 4) создание актуализированной базы данных о свободных рабочих местах и вакансиях, в том числе временных и сезонных, для молодых граждан, обучающихся в учреждениях профессионального образования, находящихся на территории автономного округа; 5) разработка, утверждение и реализация программ содействия временному трудоустройству молодежи; 6) содействие в социально-трудовой адаптации молодых граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации; 7) содействие в организации и проведении стажировок, студенческих практик и иных мероприятий с целью трудоустройства и профессиональной адаптации молодых граждан, обучающихся в учреждениях профессионального образования, находящихся на территории автономного округа.[4].

Основные ориентиры по поддержке молодежи в решении вопросов трудозанятости отражены в программе "Содействие занятости населения на 2014-2020 гг.". Одной из задач данной программы является социальная адаптация и трудовая занятость молодежи. Для выпускников профессиональных учреждений в возрасте до 25 лет, обратившихся в органы службы занятости в поисках подходящей работы, предусмотрена выплата материальной поддержки в течение шести месяцев. Для безработных граждан и выпускников общеобразовательных учреждений предоставляется государственная бесплатная услуга по профессиональной переподготовке, подготовке и повышении квалификации с выплатой стипендии в период курсов переподготовки. Консультационную и информационную поддержку выпускники учебных заведений могут получить на ярмарках, мини-ярмарках вакансий, которые организованы районными Центрами занятости и проводятся периодически в муниципальных образованиях Югры. Предусмотрены курсы переквалификации, повышения квалификации для молодых женщин, имеющих детей и находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет [5].

Таким образом, необходимо отметить, что перечисленные выше меры направлены не только на решение уже существующих проблем молодежи (нечет-

кая система профориентация при выборе профессии, отдельно проблема конкурентоспособности молодежи из числа КМНС на рынке труда, проблема при трудоустройстве из-за отсутствия опыта и стажа у молодого специалиста и пр.), но и признаны исключить факторы, способствующие возникновению социальных проблем на пути молодого населения округа.

Литература

1. Официальный сайт органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры: [Электронный ресурс]. http:www.dumahmao.ru (дата обращения: 27.03.2014).
2. Официальный сайт службы государственной статистики по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре: [Электронный ресурс]. http://khmstat.gks.ru (дата обращения: 28.03.2014).
3. Официальный сайт федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. http://www.gks.ru (дата обращения: 31.03.2014).
4. Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 30 апреля 2011 года № 27-оз «О реализации государственной молодежной политики в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» // Официальный сайт органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры: [Электронный ресурс]. www. admhmao.ru (дата обращения: 02.05.12).
5. Официальный сайт органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры: [Электронный ресурс]. http://www.deptrud.admhmao.ru/wps/portal/trd/home/celevye-programmy (дата обращения: 27.03.2014).

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТА ПО РАБОТЕ С МИГРАНТАМИ: РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА

Л.Н. Фарафонова

ФГБОУ ВПО ДВГГУ, г. Хабаровск

В статье раскрываются итоги социологического опроса работодателей, ориентированного на выявление профессиональных компетенций специалистов по социальной работе, работающих с мигрантами.

The article describes the results of a poll of employers, based on the identification of the professional competencies of social work professionals working with migrants.

Ключевые слова: мигранты, специалисты по социальной работе, профессиональные компетенции, квалификации специалиста

Keywords: workers, professionals in social work, professional competence, qualifications specialist

На сегодняшний день в мировом сообществе разворачиваются масштабные перемещения огромных потоков людей. Для одних государств миграция становится источником устранения дефицита рабочей силы, для вторых она разрешает одновременно проблему и национально-культурной, и исторической идентичности. По численности иммигрантов современная Россия находится на втором месте в мире.

В рамках реализации международного проекта TEMPUS на базе Дальневосточного государственного гуманитарного университета (г. Хабаровск) ведется деятельность, направленная на подготовку специалистов, оказывающих профессиональную поддержку и сопровождение мигрантов в процессе их адаптации к новому социуму и новым условиям жизни.

В период май – сентябрь 2012 г. партнерами проекта был проведен социологический опрос, ориентированный на выявление потребностей в подготовке кадров по работе с мигрантами в направлении социальной работы. Генеральную совокупность составили специалисты, работающие с мигрантами (работники социальных служб, педагоги и психологи, обучающие и воспитывающие детей мигрантов в образовательных учреждениях и развивающих центрах), индивидуальные предприниматели (n = 688). География опроса: г. Хабаровск, районы Хабаровского края: Комсомольский, им. Лазо, Нанайский, Ванинский, Ульчский, Николаевский, Амурский, г. Охотск, г. Вяземск, Еврейская автономная область, Октябрьский район. Тип выборочной совокупности случайный на этапе отбора респондентов (табл. 1).

Таблица 1

Количественное распределение и процентное соотношение респондентов

№	Группы респондентов	Количество респондентов	% от числа респондентов в каждой группу
1	Руководители	266	39%
2	Специалисты	422	61%
4	Всего	688	100%

Результаты полученных данных позволили определить профессиональные компетенции специалиста, работающего в поликультурной среде на территории Хабаровского края.

Следует отметить, что с целью выявления компетенций, которые положены в основу новых образовательных программ по подготовке специалистов по работе с населением в поликультурной среде, руководителям разного уровня и руководителям, работающим с мигрантами, был задан вопрос: «Какими знаниями должен обладать специалист по работе с населением в поликультурной среде?» (табл. 2).

Таблица 2

Знания, необходимые специалисту по работе с населением в поликультурной среде

№ п/п	Знания	Частота встречаемости	% от общей частоты встречаемости в каждой группе
1	Знания по этнопсихологии, социальной психологии, возрастной психологии, психологии адаптации, конфликтологии, психотерапии, педагогики и др.	192	60
2	Знания культуры, традиций, религии и др.	116	34,4
3	Нормативно-правовые знания,	103	30,6
4	Знание языка	84	24,9
5	Знания по истории	14	4,2
6	Знания по социологии	14	4,2
7	Знания по социальной работе	9	2,7
8	Знания документооборота	8	2,4
9	Медицинские знания	8	2,4
10	Знания по географии	7	2,1
11	Знания по политологии	6	1,8
12	Знания по философии	2	0,6
13	Знания по экономике	3	0,9
14	Знания по технике безопасности	1	0,3
15	Знания по статистике	1	0,3

Целесообразным представляется выделение трех групп знаний:

1 группа – комплекс психологических знаний;

2 группа – культурологические знания (знания в области культуру, традиций, религий, истории, философии, географии);

3 группа – социально-экономические и социально-правовые (социология, социальная работа, нормативно-правовые знания, политология, экономика).

Также в ходе исследования специалистам и руководителям было предложено определить наиболее важные профессиональные компетенции, которые следует формировать у будущих специалистов по работе с мигрантами (табл. 3).

Таблица 3

Компетенции, необходимые специалисту в работе с мигрантами

Общие компетенции			
№ п/п	Инструментальные компетенции	Частота встречаемости	% от общей частоты встречаемости в каждой группе
1	*2*	*3*	*4*
1.	Быть способным к анализу и синтезу	201	43,5
2.	Быть способным к организации и планированию	200	43,3
3.	Обладать базовыми знаниями в предметной области	210	45,5
4.	Обладать фундаментальными знаниями о профессии	221	47,8
5.	Быть готовым осуществлять вербальную и письменную коммуникацию на родном языке	213	46,1
6.	Владеть вторым языком на уровне, достаточном для общения	204	44,2
7	Владеть навыками работы с компьютером	212	45,9
8	Быть способным использовать информацию (извлекать и анализировать информацию из разных источников)	201	43,5
9	Владеть способами разрешения проблем	271	58,7
10	Владеть способами принятия решений	215	46,5
11	Знания нормативно-правовых основ в социальной сфере	265	57,4
Коммуникативные компетенции			
1	Способность к критике и самокритике	195	42,2
2	Осуществлять работу в команде	249	53,9
3	Владеть способами межличностного общения	323	69,9
4	Умение работать в междисциплинарной команде	234	50,6
5	Способность общаться и взаимодействовать со специалистами из других областей	321	69,5
6	Понимать принципы разнообразия и мультикультурализма	211	45,7
7	Уметь работать в интернациональном контексте	299	64,7
8	Осуществлять свою деятельность на основе гуманизма, этических норм, принципа толерантности	363	78,6
Системные компетенции			
1.	Способность применять знания в своей практической деятельности	329	71,2
2.	Быть способным проводить исследования	163	35,3
3.	Обладать способностью и готовностью к обучению, самообучению, профессиональному саморазвитию	292	63,2
4.	Адаптироваться к новым, нестандартным ситуациям	240	51,9
5.	Способность производить новые идеи и предлагать пути их реализации (креативность)	200	43,3
6.	Обладать лидерскими способностями организовывать и мотивировать других людей на активную деятельность	208	45,0
7	Понимать, уважать и учитывать культуру и обычаи других стран	295	63,9
8	Способность работать самостоятельно, неся ответственность за свои решения и действия	241	52,2

Продолжение таблицы 3

1	*2*	*3*	*4*
9	Создавать социально значимые проекты и управлять процессом реализации проектов	115	24,9
11	Проявлять инициативу и способность к предприимчивости	127	27,5
12	Быть готовым обеспечивать качество деятельности	142	30,7
13	Стремиться к успеху в деятельности и уметь его достигать	178	38,5
14	Способность к саморегуляции поведения и деятельности	200	43,3
	Специальные (профессиональные) компетенции		
1.	Осуществлять социально-диспетчерскую деятельность с мигрантами (уметь устанавливать связь с организациями и учреждениями различного типа)	243	52,6
2.	Организовывать управленческую и посредническую деятельность в отношениях мигрантов с различными социальными структурами и организациями	210	45,5
3.	Проводить профилактическую работу с мигрантами по предупреждению их конфликтного и агрессивного поведения	279	60,4
4.	Владеть технологиями разрешения конфликтов и осуществления посреднической роли в конфликтах	210	45,5
5.	Предупреждать и преодолевать симптомы эмоционального выгорания мигрантов в профессиональной деятельности	159	34,4
6.	Консультировать мигрантов по проблемам социокультурной адаптации	242	52,4
7	Знать и уметь использовать инновационные технологии в психосоциальной работе с мигрантами	165	35,7
8	Разрабатывать и реализовывать социально-психологические технологии (тренинги, группы само- и взаимопомощи, семинары-практикумы, пресс-конференции и т.д.) по работе с мигрантами.	196	42,4
9	Владеть способами работы с различными социальными группами мигрантов (разновозрастные, разногендерные, разностатусные)	195	42,2
11	Прогнозировать, проектировать, моделировать и осуществлять экспертизу социальных процессов и явлений	91	19,7
12	Готовность осуществлять психолого-педагогическую и социальную поддержку детей мигрантов	201	43,5
13	Владеть технологиями по вопросам сопровождения социально-психологической адаптации мигрантов.	176	38,1
14	Разрабатывать и внедрять в практику социально-психолого-педагогические проекты для мигрантов, попавших в трудные жизненные ситуации (обучающие, оздоровительные, профориентационные и т.д.)	156	35,8
15	Осуществлять организационно-управленческую деятельность при оказании помощи мигрантам с учетом их национально-культурных особенностей и традиций (прогнозировать результат, принимать решения, нести ответственность за свою деятельность и т.д.).	165	35,7
16	Способствовать созданию благоприятной социально-психологической среды в социальных организациях и службах, работающих с мигрантами (Служба занятости, Пенсионный фонд, ФМС и др.).	193	41,8
17	Использовать законодательные и нормативно-правовые акты федерального и регионального уровней по работе с мигрантами	197	42,6

Доминирование двух специальных (профессиональных) компетенций позволяет предположить, что наиболее востребованными являются: специалист, способный оказывать помощь в предупреждении и разрешении конфликтов между мигрантами и местным населением, а также специалист, осуществляющий социально-диспетчерскую деятельность (установление связи и координирование взаимодействия учреждений, работающих с мигрантами). С целью проверки предположения и определения профиля подготовки будущих специалистов, респондентам был предложен список возможных квалификаций специалиста по социальной работе (табл. 4).

Таблица 4

Список возможных квалификаций специалиста по социальной работе с мигрантами на территории Дальнего Востока

№	Квалификации	Частота встречаемости	% от общей частоты встречаемости в каждой группе
1	Социальный работник по работе с разными группами населения	178	38,5
2	Социальная работник по работе с мигрантами (молодёжью)	103	22,3
3	Социальный работник по работе с населением в поликультурной среде	87	18,8
4	Социальный работник по социально-правовому сопровождению мигрантов	79	17,1
5	Социальный работник по работе с мигрантами в учреждениях здравоохранения	39	8,4
6	Социальный работник по работе с мигрантами в государственной службе занятости	56	12,1
7	Социальный работник по работе с мигрантами в миграционных службах	54	11,7
9	Социальный работник по работе с мигрантами в предприятиях, фирмах;	49	10,6
10	Социальный работник по работе с мигрантами в силовых структурах	31	6,7
11	Социальный работник по работе с мигрантами в системе образования	81	17,5
12	Социальный работник по работе с мигрантами в системе социальной защиты населения.	70	15,2
13	Другое	8	1,7

Очевидное предпочтение респонденты отдают квалификации социальный работник по работе с разными группами населения. На втором месте – соци-

альный работник по работе с мигрантами (молодёжью), на третьем – социальный работник по работе с населением в поликультурной среде. Анализ этих выборов позволяет заключить следующее: первая квалификация включает в себя вторую, поскольку молодежь является одной из групп населения, а также третью, т.к. группы населения состоят из представителей различных этнических общностей. Таким образом, можно говорить о выборе квалификации – социальный работник по работе с разными группами населения. В рамках специфики реализуемого проекта – специалист по социальной работе с разными группами населения в поликультурной среде.

На основании проведенного исследования, нами определен профиль магистратуры по социальной работе – «социальная работа с разными группами населения в поликультурной среде».

С 2013 г. Дальневосточный государственный гуманитарный университет начал подготовку специалистов по данному профилю подготовки.

Литература

1. Агрессивная ксенофобия: краткие итоги 2009 г. (Обзор Московского бюро по правам человека) // Материалы рассылки. www.fms.gov.ru. Официальный сайт ФМС России
2. Губогло Н.Н. Новая этническая политика в России в 21 веке [Электронный ресурс] – Электр.дан. – Режим доступа:
3. ttp://www.kazanfed.ru/actions/konfer6/doklad4/
4. Изменение демографической и социальной структуры Хабаровского края: итоги Всероссийской переписи населения 2002 г. Аналитическая записка // Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю – г. Хабаровск, 2006 г. С. 10-11; Национальный состав и владение языками населения Хабаровского края. Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г. // Стат. Сб. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю. Хабаровск, 2005. С. 13.
5. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года www.fms.gov.ru-официальный сайт ФМС России.
6. Новая миграционная политика как условие выживания и инструмент реализации исторических интересов России // АПН. 2012. 16 сентября.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ Г. САРАТОВА: ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

Н.В. Шахматова, И.А. Бегинина
Саратовский государственный университет им Н.Г. Чернышевского

По результатам социологического опроса выпускников семи саратовских вузов выявляется их отношение к работе по специальности, характер и предпосылки будущего трудоустройства, уточняются предпочтения в характеристиках будущей работы, раскрываются факторы, способствующие или препятствующие профессионально-трудовой мобильности выпускников.

The article shows data of sociological survey of graduates of 7 Saratov's universities. The survey data displays graduates' attitude to work in specialty. The preferences to future job are specified. The factors influenced on professional and labour mobility of graduates are discovered.

Ключевые слова: выпускники вузов, работа, трудоустройство, карьера, зарплата, удовлетворенность трудом, трудовая мобильность

Key words: graduates, job, job placement, career, salary, job satisfaction, labour mobility

Профессиональное самоопределение выпускников вузов г. Саратова рассматривалось на основе результатов социологического исследования «Особенности профессионального самоопределения выпускников Вузов г. Саратова» (2013 г.) проведенного методом анкетного опроса. Объектом исследования являлись выпускники вузов г. Саратова[1]. Выборочная совокупность составила 561 человек. Из числа опрошенных 71% составили девушки, юноши – 29%. Возрастное распределение опрошенных соответствует курсу обучения в вузе. Почти 50% респондентов в возрасте 22 лет. Большинство опрошенных студентов (80%) не состоят в браке. 12% – состоят в официальном браке, около 7% – в незарегистрированном. 5% из числа опрошенных респондентов имеют детей.

[1] В опросе принимали участие студенты Саратовского государственного социально-экономического университета (20,9% от всей совокупности опрошенных), Саратовского государственного университета им. Н.И. Вавилова (20,1%), Саратовского государственного медицинского университета (20%), Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского (13,2%), Педагогического института СГУ им. Н.Г. Чернышевского (11,1%), Саратовского государственного технического университета (8%), Поволжской академии государственной службы (6,8%).

Большая часть респондентов (53,7%) проживают в г. Саратове, 21,2% – в районных центрах Саратовской области, 12,3% – в сельском поселении Саратовской области и 12,5% жители других субъектов РФ. Данное распределение позволяет объективно выявить особенности профессионально – трудового потенциала выпускников вузов г. Саратова.

Анализ профессиональных перспектив выпускников позволил выявить, что 39% респондентов уже определились с местом работы после окончания вуза, большинство (59,5%) пока не имеют подобной определенности. Корреляционный анализ по фактору ВУЗ свидетельствует о наличии некоторых особенностей во мнениях выпускников г. Саратова. Так, из общего числа опрошенных выпускников, ориентированных на конкретное место работы после окончания Вуза, большую часть составили студенты СГТУ (58,1%), чуть меньше СГМУ (48,2%), СГУ (43,2%). Реже всех о наличии места работы после окончания вуза говорили студенты ПАГС (10,5%). На конкретное место работы после окончания вуза юноши ориентированы в большей степени (48,4%), чем девушки (36%).

Анализ зависимости профессионального самоопределения выпускников от места их проживания выявил ряд особенностей. Так, после окончания вуза чаще других о наличии конкретного места работы говорят жители г. Саратова (43,7%), чуть меньше (42%) – уже имеют место работы жители другого субъекта РФ. Из числа сельчан с местом работы определились лишь 30%, жителей районных центров области – 33,6%. Таким образом, можно сделать вывод о том, что выпускники, проживающие в городах, к моменту окончания учебного заведения чаще, чем жители сельских поселений, имеют определенность с конкретным местом работы.

Процесс поиска работы достаточно сложен, это сегодняшние выпускники четко представляют. Именно поэтому опыт поиска работы имеют большинство студентов 4 и 5 курсов. Наиболее эффективными источниками информации при поиске работы, по мнению выпускников, являются личные знакомства, связи, на это указали 77,5% респондентов, 62% выпускников считают, что это Интернет, СМИ назвали 50% опрошенных. Значительно меньше по значимости оказались кадровые агентства, факультеты вузов, карьерные форумы. В случае крайней необходимости большинство выпускников (88, 4%) обратятся в службу занятости по вопросу поиска работы. Все это свидетельствует о высокой значимости социальных сетей в профессиональной реализации специалиста.

Сложности в практике трудоустройства молодых специалистов подтверждает и субъективное мнение опрошенных выпускников, которое свидетельствует о высокой согласованности мнений студентов. Так, лишь 4,5% из числа опрошенных предполагают, что трудоустроиться будет легко. 25,3% указывают

на необходимость небольших усилий, 55,3% ожидают больших сложностей и 6,4% опрошенных считают, что выпускнику вуза устроиться на работу будет практически невозможно. Все это свидетельствует о том, что значительная доля студентов еще во время обучения задумываются о профессиональных возможностях в будущем.

Дальнейший анализ показал наличие гендерных особенностей субъективных оценок степени сложности трудоустройства выпускника. Так, из числа тех, кто предполагает, что выпускнику можно будет трудоустроиться, но с большим трудом, девушек больше, чем юношей на 12%. Юношей, предполагающих, что трудоустроиться будет легко, в 3 раза больше, чем девушек, разделяющих эту позицию. Из числа тех, кто указал, что трудоустроиться будет практически невозможно, юношей также больше, чем девушек. Все это свидетельствует о высокой степени разброса мнения юношей выпускников, что, в свою очередь, может свидетельствовать о разнообразии и неоднозначности имеющейся информации об опыте трудоустройства. Субъективные оценки степени сложности трудоустройства выпускников Вузов в некоторой степени определены местом проживания выпускника. Так, чаще других большие трудности при устройстве на работу предполагают жители сельских поселений и районных центров. Реже других предполагают большие трудности жители других субъектов РФ.

Одним из наиболее важных препятствий трудоустройства молодого специалиста, как указали выпускники, является отсутствие опыта. Теоретический характер знаний, неумение презентовать себя работодателю, незнание рынка труда, правовая некомпетентность также были упомянуты как препятствия, однако гораздо реже. Кроме того, мнения достаточно большой доли выпускников свидетельствуют о негативных тенденциях профессиональной ориентации. 41% респондентов после окончания вуза не собираются работать по специальности. Основными аргументами оказались низкая оплата труда по специальности, отсутствие практических знаний, нет возможности устроиться, отсутствие интереса к специальности. Ориентация на работу по специальности после окончания вуза имеет гендерную специфику. Так, 73% девушек планируют работать по специальности, юношей – на 16% меньше (57,1%). Все это свидетельствует о недостатках функционирования довузовской подсистемы профориентации в Саратовском регионе. Чаще других желание работать по специальности имеют выпускники вузов г. Саратова, проживающие в других субъектах РФ (88% из их числа). Вероятно, переезд для обучения в другой город аргументирован возможностью получения желаемого образования. Это, в свою очередь, свидетельствует о высокой степени профессиональной самоопределенности абитуриентов вузов г. Саратова, проживающих в других городах.

Дальнейший анализ результатов опроса показал, что более половины (57,4%) опрошенных выпускников имеют опыт работы. Из их числа практически в равных долях (с разницей в 1% в пользу стажа «не по специальности») опыт работы представлен как по специальности, так и не по специальности. Следует обратить внимание, что 10% из числа тех, кто имеет стаж работы, не ответили на вопрос о характере имеющегося стажа. Вероятно, эта доля выпускников не имеют четкого представления о специфике, особенностях и характере работы в рамках своей будущей специальности. Несмотря на то, что выпускники, проживающие в сельских поселениях, реже других имеют конкретное место работы после окончания вуза, опыт работы по специальности во время учебы они получают чаще других студентов. 29% из их числа указали на наличие опыта по специальности. 24,6 % – это жители г. Саратова, 19,3% – районных центров Саратовской области, 18,6% – других субъектов РФ. Вероятно, это можно объяснить желанием студентов, проживающих в сельских поселениях, остаться жить и работать в городе после окончания Вуза. И именно поэтому, желание найти работу еще во время учебы является частью их миграционной стратегии. Стаж не по специальности чаще других имеют студенты, проживающие в г. Саратове. Вероятно, именно для них поиск работы не является столь сложным процессом, как для студентов, приезжающих из других поселений. В этом случае большое значение имеет наличие и объем социальных сетей. Время стажа выпускников вузов г. Саратова по специальности достаточно разнообразно – от 1 месяца до 5 лет. Наиболее распространенным оказался опыт до 1 года. Временной диапазон стажа не по специальности также составляет от 1 месяца до 5 лет. Все это свидетельствует об объективной необходимости получения опыта работы для дальнейшего роста и профессиональной реализации. Вероятно, это тоже свидетельство недостатка функционирования вузовской подсистемы профориентации в Саратовском регионе.

Ожидаемый размер заработной платы выпускников на начало трудовой деятельности имеет достаточно большой разброс. От 10000 до 200000 рублей. Однако, наиболее распространенным ответом оказался уровень в 15000 рублей. Так ответили 35% опрошенных выпускников. Чуть реже упоминалась желаемая оплата труда в размере 10 и 20 тысяч рублей. 78,6% выпускников готовы устроиться на менее оплачиваемую и менее квалифицированную работу. Половая принадлежность также определяет размер желаемой заработной платы после окончания вуза. Девушки ориентированы на меньший ее размер, нежели юноши. Данные свидетельствуют о том, что ожидаемый уровень оплаты труда молодых специалистов выше среди выпускников тех вузов, которые имеют сильную профильную ориентацию.

Анализ потенциала внешней миграции позволил выявить достаточно низкий ее уровень. Так, после окончания вуза уехать в другую страну планируют только 7,7% опрошенных выпускников. Внутренний миграционный потенциал значительно выше внешнего. В другой регион России после окончания планируют переехать чуть больше 30% опрошенных. Планирующих переехать в другой регион РФ, как показали результаты исследования, больше среди тех, кто проживает в другом регионе (71,4%). И это вполне естественно. Однако, следует обратить внимание на тот факт, что 28,6% из числа приезжих из других субъектов РФ студентов не планируют уезжать в другой город. Вероятно, это именно те студенты, которые уже во время учебы определились с местом работы и будут ее продолжать и после окончания вуза. 28% выпускников, проживающих в районных центрах Саратовской области, 23,2% – г. Саратова, 23,2% – сельских поселений Саратовской области планируют переезд. Данные свидетельствуют о достаточно высоком уровне внутренних миграционных намерений сельской молодежи.

В ходе анализа выявлено, что большинство выпускников вузов г. Саратова не готовы работать в сельской местности. Лишь 17,1% респондентов высказали подобное желание. Из числа всех опрошенных, выпускники Аграрного университета чаще других (32,1%) высказывали готовность работать в сельской местности. Чуть меньше (20%) выпускников СГМУ также готовы работать в сельской местности. Гораздо реже остальных такую вероятность предполагают выпускники СГУ и СГТУ. Среди юношей больше, чем среди девушек, готовность работать в сельской местности после окончания вуза. Вероятно, для девушек условия городской среды и возможностей имеют большую значимость, чем для юношей. Готовых работать в сельской местности после окончания вуза из числа выпускников, проживающих в сельских поселениях больше, чем среди городских жителей.

Большинство опрошенных выпускников (59,6%) не знают о существовании программ поддержки молодых специалистов, работающих на селе. Самый высокий уровень информированности о наличии программ поддержки специалистов, работающих на селе, выявлен среди студентов Аграрного университета (82,3%). Чуть реже о наличии информации подобного рода говорили выпускники СГМУ и педагогического института СГУ. Самый низкий уровень информированности демонстрируют выпускники СГСЭУ. Лишь 17% из их числа знают о подобных программах. Вероятно, одним из мотивов желания жить и работать на селе является наличие программ поддержки молодых специалистов сельских поселений. Как оказалось, более половины студентов вузов г. Саратова, прожи-

вающих на селе, знают об этих программах. Менее всего о подобных программах знают выпускники, проживающие в г. Саратове (32,2% из их числа).

Главным аргументом желания молодого специалиста работать на селе, по мнению выпускников, может быть предоставление жилья. Значительно реже упоминались такие аргументы, как доплаты к заработной плате, возможность карьерного роста. Выплаты подъемных средств, работа по специальности, организация быта и досуга имеют значимость в наименьшей степени. Их упоминали менее 10% опрошенных. Данные результаты позволяют говорить о том, что предоставление молодому специалисту жилья является значимым фактором увеличения миграционного оттока специалистов в село.

Наличие больниц и магазинов является тем минимумом инфраструктуры села, который необходим молодому специалисту, трудоустраивающемуся в сельской местности. Чуть менее значимой, однако достаточно часто упоминаемой, является возможность подключения к сети интернет. Все это свидетельствует о характере актуальных потребностей молодого специалиста, где основой выступают возможность сохранения здоровья (физиологические), удовлетворение потребностей в товарах быта (бытовые), потребность взаимодействия и информатизации (социальные).

Анализ динамики в оценках аргументов нежелания молодых специалистов работать на селе свидетельствуют о их неизменности. Результаты исследования свидетельствуют, что основными причинами миграции молодежи из села являются: проблема поиска желаемой работы, отсутствие жилья, низкий уровень оплаты труда, неудовлетворенность уровнем и качеством жизни, низкий уровень снабжения и услуг. Тем не менее, результаты этого опроса показали, что больше половины респондентов могли бы вернуться жить и работать в сельскую местность, но только при условии предоставления жилья и места работы.

Одной из задач нашего исследования было выявление роли Саратовских вузов в решении вопросов трудоустройства их выпускников. Участие учебных заведений, как показал анализ, чаще является информационным (45,5%) и рекомендательным (20%). Четверть выпускников указали, что вуз не оказывает достаточной поддержки. Закон о выделении квотированных рабочих мест для выпускников в России необходим. С этим согласились 93,8% всех опрошенных выпускников. О необходимости принятия закона о выделении квотированных мест для выпускников вузов чаще упоминают девушки (96,7%), чем юноши (87,6%). Данный факт подтверждает ранее выявленную тенденцию о субъективных оценках сложности трудоустройства. Можно сделать вывод о недостаточности участия вузов г. Саратова в трудоустройстве выпускников. Чаще оно

имеет информационный и рекомендательный характер и требует дальнейших мер по повышению эффективности работы в данном направлении.

СТУДЕНТЫ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

Е.А. Шинкаренко
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

На основании материалов опроса и экспертных интервью анализируются проблемы, связанные с трудоустройством технических специалистов. Предложено несколько моделей взаимодействия работодателей, образовательных учреждений и сторонних организаций для повышения эффективности трудоустройства выделенной категории.

The problems connected with employment of technical specialists are being analyzed in this article on the ground of materials of a survey and expert interviews. The article suggests several models of interrelation between employers, educational institutions and outside organizations for increasing the effectiveness of employment of the category under consideration.

Ключевые слова: взаимосвязь и противоречия труда и образования, модели взаимодействия вузов и предприятий, реализация диплома, адаптация образовательных и трудовых компетенций.

Key words: interrelation and contradiction of labour and education, models of cooperation of universities and enterprises, realisation of the degree, adaptation of educational and labour competences.

Изменения, происходящие в стране, неизменно отражаются на основных сферах жизни общества: семье, образовании, рынке труда. За последние десятилетия произошли значительные перемены в экономике, в частности, наблюдается рост промышленного производства, внедрение инновационных технологий. Изменения такого рода сказываются и на потребностях рынка труда в специалистах технического и инженерного профиля. С одной стороны, на крупных предприятиях, а также в сфере малого и среднего бизнеса требуются технические специалисты. С другой стороны, такая профессия как «инженер» не входит в число наиболее популярных среди абитуриентов. Согласно всероссийскому репрезентативному опросу ВЦИОМ от середины сентября 2012 г. боль-

шинство респондентов ответили, что хотели бы видеть своих детей врачами (24%), юристами (14%), финансистами (11%). Рейтинг наиболее престижных профессий возглавляют юристы (23%), экономисты и финансисты (по 15%), врачи (12%), профессию инженера считают престижной лишь 4% опрошенных. По мнению участников опроса, технические специальности не входят в перечень наиболее доходных в отличие от юристов (17%), предпринимателей и банкиров (по 14%), финансистов (10%) [1].

Согласно данным о наиболее популярных специальностях нижегородских вузов, которые выбрали абитуриенты с высокими баллами ЕГЭ (табл. 1), наиболее востребованными выступают специальности «Лечебное дело» и «Перевод и переводческое дело» [2].

Таблица 1

Рейтинг специальностей и вузов, которые в 2014 году выбрали абитуриенты, набравшие самые высокие баллы по итогам ЕГЭ

Специальность	ВУЗ	Средний балл ЕГЭ
Лечебное дело	НижГМА	99,3
Перевод и переводческое дело	НГЛУ им. Н.А. Добролюбова	98,8
Физика	ННГУ им.Н.И. Лобачевского, ВШОПФ	93,6
Юриспруденция	ННГУ им.Н.И. Лобачевского	92,7
Перерабатывающие технологии	НГСХА	90,8

Можно видеть, что в рейтинг попали технические, гуманитарные и химико-биологические специальности. Подчеркнем, что факультет высшей и прикладной физики ориентирован больше на подготовку научных кадров. В рейтинг не вошел ни один факультет НГТУ им Р.Е. Алексеева, который выпускает технических специалистов. При этом можно говорить о высокой потребности рынка труда города в выпускниках такого профиля, поскольку в Нижнем Новгороде функционируют как международные ИТ компании (Интел, Мера, Телма и проч), так и заводы (Полет, Гидромаш и т.д.).

В настоящее время предприятия для повышения эффективности поиска кадров используют несколько схем сотрудничества: предприятие – вуз, предприятие – вуз – школа, предприятие – сторонние организации. Для выявления основных проблем и противоречий каждой модели были использованы данные нескольких прикладных исследований:

– *Серия интервью* с представителями крупных вузов и частных компаний Нижнего Новгорода, а также круглых столов, посвященных проблемам образования и труда (объем выборки 6 интервью и материалы 2 круглых столов);

– *Анкетный и Интернет опрос* «Социальные проблемы молодежи и способы их решения в представлениях студентов вузов Нижнего Новгорода». Было опрошено 197 студентов 1-6 курсов технических специальностей НГТУ им Р.Е. Алексеева (институт радиоэлектроники и информационных технологий, факультет автоматики и электромеханики, материаловедения и высокотемпературных технологий, физико-химический и автомобильный факультет), ННГУ им Н.И. Лобачевского (физический факультет, ВМК), НИУ ВШЭ НН (факультет бизнес информатики и математики).

В рамках изучения мнения представителей вузов и частных компаний была проведена серия полустандартизированных интервью с представителями крупнейших учебных заведений Нижнего Новгорода – классического университета (ННГУ им.Н.И. Лобачевского), политехнического университета (НГТУ им. Р.Е. Алексеева), экономического университета (НИУ ВШЭ Нижний Новгород). Выбор ограничился этими вузами, поскольку они осуществляют подготовку специалистов как технического, так и гуманитарного профиля, которые востребованы в различных сферах экономики. Помимо вузов опрос проведен в крупных компаниях-работодателях города: ИТ компания (ООО «Интел»), банк (головное отделение по Нижегородской области Волго-Вятского банка ОАО «Сбербанк России» г.Нижний Новгород) и производственное предприятие (ОАО «Федеральный научно-производственный центр Нижегородский научно-исследовательский институт радиотехники (ННИИРТ)». В анализ также были включены материалы круглых столов «Образование как ресурс социально-экономического развития региона», организованного НИУ ВШЭ Нижний Новгород, и «Развитие инновационного образования на основе сотрудничества с ведущими мировыми научно-образовательными центрами и промышленностью», организованного ННГУ им.Н.И. Лобачевского в рамках второго международного бизнес-саммита (10-11 сентября 2013г., Нижний Новгород). Общий объем выборки: 6 глубинных интервью (общая продолжительность 5,5 часов) и материалы 2 круглых столов (общая продолжительность 7 часов). Для обработки полученных данных был применен метод контент-анализа с привлечением специализированного пакета Лекта. Базовый словарь составил более 38 000 слов. Объем словаря для изучения интересующей проблемы 145 семантических цепочек. В результате было получено 12 факторов, объясняющая способность модели 25%.

В рамках бизнес-саммита и интервью неоднократно звучали мнения о том, что инженерные специальности востребованы на рынке труда: «Инженерные позиции – перспективная сфера трудоустройства. В университете, честно говоря, я не очень хорошо знакома с этими направлениями. В университете то-

же, наверное, больше гуманитарных каких-то вещей, а не прикладных, инженерных. Их время пока еще не наступило, но уже рынок захлебывается, уже нуждается в этих специалистах, а их нет. Я думаю, что он будет развиваться больше и больше и молодым людям, которые сейчас школьники, я бы рекомендовала обратить свое внимание на инженерные специальности в первую очередь». (Начальник управления по работе с персоналом, Сбербанк). При этом, многие предприятия хотели бы привлекать как можно больше молодых специалистов. Для удовлетворения «кадрового голода» и роста привлекательности компании в глазах студентов многие предприятия города налаживают сотрудничество с крупнейшими вузами. В связи с этим все большее распространение получает модель взаимодействия «Предприятие – Вуз», в рамках которых учебные заведения и производственные компании адаптируются к потребностям друг друга.

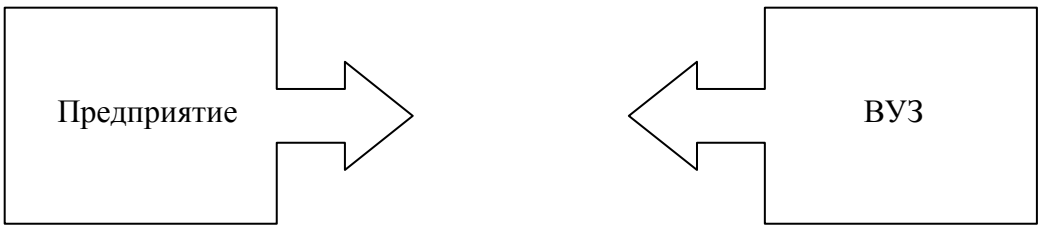


Рис.1. Стандартная модель повышения эффективности трудоустройства студентов технических специальностей

Такая схема взаимодействия может считаться наиболее распространенной и отработанной, практически все предприятия в рамках интервью говорили о налаженных контактах с крупнейшими вузами города. В настоящее время реализуются различные мероприятия для повышения эффективности трудоустройства инженеров. Инициаторами могут выступать сами предприятия, которые приглашают студентов к себе для ознакомления и практики: «Предприятия активно зовут студентов, экскурсии организуют, чтобы показать, как и чем они живут. Я считаю, что такая работа со студентами нужна именно с целью привлечения лучших на рабочие места. Чтобы молодые люди ориентировались в возможностях, не было оттока, чтобы не было разочарования на первых этапах, когда выпускник пришел на работу, а ему не понравилось или оказалось, что ожидания не совпали с реальностью». (Начальник управления кадров ННГУ им.Н.И. Лобачевского).

В рамках этой схемы важно обратить внимание на взаимное влияние элементов друг на друга, поскольку помимо мер, реализуемых предприятиями, существует система подготовки инженеров в рамках университетов. Далеко не все учебные программы учитывают специфику современных технологий и стараются прогнозировать их развитие для подготовки востребованных специалистов: «Для инженеров необходимы новые модели обучения. Понятное дело, что сегодня героями наших молодых выпускников и будущих выпускников является Тони Сарк, универсальный грамотный специалист. Модели обучения инженеров шаг за шагом, от узких направлений внутри наших индустрий и индустриальных предприятий, находятся на отстающей технологической ветке. И, в общем, неудивительно, что они не вызывают интереса будущих молодых инженеров». (Круглый стол «Образование как ресурс социально-экономического развития региона», Второй международный бизнес-саммит).

Важно учитывать, что подготовка технических специалистов гораздо более сложная, нежели на гуманитарных факультетах, поэтому многие компании разрабатывают специализированные конкурсы и программы для инженеров с целью поиска и обучения кадров: «Если говорить языком преподавателей, то направления участия в конкурсах – это естественники и технари, а для гуманитариев есть ли что-то подобное? Может быть, планируется? А если нет, то по какой причине не охвачено? Представитель компании Интел – Хороший вопрос, спасибо. По какой причине не охвачено? Ну, все-таки, это химико-техническая компания, как ни крути, да, техническая. Наверное, здесь все-таки сыграл роль некий прагматизм, отчасти». (Круглый стол «Образование как ресурс социально-экономического развития региона», Второй международный бизнес-саммит).

Налаженные связи между учебными и производственными заведениями не только укрепляют взаимное влияние вузов и частных компаний, но и дают студентам уверенность в успешном трудоустройстве (табл. 2).

Более 70% участников опроса выразили уверенность в своих шансах на успешное трудоустройство, согласившись с утверждением о том, что «с такой специальностью можно получить хорошо оплачиваемую работу», 25% респондентов выражают определенные сомнения. Но одного факта сотрудничества учебного заведения с предприятием недостаточно для эффективного взаимодействия. Одной из ключевых проблем обозначенной модели выступает необходимость согласования учебных и трудовых компетенций. Мнения относительно полноты знаний, приобретаемых в вузе, разделились: 60% студентов говорят о том, что вуз снабжает их всеми необходимыми знаниями и навыками, 40% придерживаются иной позиции, подчеркивая, что в рамках образования

возможно скорее освоение необходимой базы. В то же время мнение, что знания, получаемые в ходе обучения, бесполезны для рынка труда, разделяют лишь 22% будущих специалистов.

Таблица 2

Взаимосвязь вуза и рынка труда, %

Утверждение	Не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Согласен	Нет ответа
ВУЗ дает лишь базовые знания, для трудоустройства многое нужно изучить самому	7	24	32	36	1
Для успешного трудоустройства необходимо получить еще одно образование	21	23	27	28	1
ВУЗ дает мне все необходимые знания и навыки для дальнейшего трудоустройства	15	25	39	21	1
С такой специальностью я смогу получить хорошо оплачиваемую работу	9	16	53	22	1
Перед поступлением я активно собирал информацию о профессии, которую хотел получить	24	31	27	17	1
Знания, получаемые в ходе обучения, бесполезны для трудоустройства	44	34	16	6	1

Рассуждая о взаимосвязи трудовых и образовательных компетенций, большинство студентов НГТУ сошлись во мнении, что вуз дает лишь базовый набор знаний. Для построения карьеры возможны несколько способов наращивания полученных знаний. Во-первых, самостоятельное получение необходимых умений и навыков, именно такой путь выберет 70% участников опроса. Во-вторых, получение еще одного образования, возможная смена специальности.

Работодатели, со своей стороны, также понимают необходимость согласования образовательных и трудовых компетенций, разрабатывая с этой целью программы стажировок и практики, что позволяет снять многие сложности адаптации уже в процессе работы в компании: «Мы заметили, что очень мало молодежи задумывается вообще о карьере в сфере производства. Как-то очень стереотипно подходят к вопросу выбора профессии именно в этом направлении, и не ведется общественной работы. Получается, что у людей просто не хватает опыта работы в команде, не хватает опыта проектного мышления, и из-

за этого у них потом возникают проблемы, собственно, в жизни». (Начальник отдела развития карьеры НИУ ВШЭ Нижний Новгород).

В инженерных специальностях заинтересованы как ИТ компании, так и заводы, содержание образовательных проектов будет определяться спецификой самой компании и ее кадровыми потребностями: «Насколько я знаю, но могу ошибаться, на производственные специальности спрос несколько ниже, чем на IT-специальности. У производственных компаний достаточно хорошие образовательные программы. Самостоятельно берут людей, грубо говоря, без опыта и уже обучают всему в рамках практики, например. В IT-сфере это сделать сложнее, так как у каждой компании свой специфический продукт. Поэтому все IT-компании готовы вкладываться в создание лабораторий и стажировки, чтобы найти людей, которые к моменту выхода на работу будут все знать и уметь уже». (Специалист отдела по подбору персонала, Интел).

Эффективность мероприятий, реализуемых в рамках взаимодействия вузов и частных компаний, будет определяться на стадии трудоустройства и реализации диплома.

Таблица 3

Планы реализации диплома, %

Стратегия реализации	Частоты
Я учусь только ради диплома. Специальность не важна	9
Когда я поступал, рассчитывал работать по специальности, но потом передумал. Уточните, по какой причине	15
Мне нравится специальность, но я пока не знаю, буду ли работать по профессии	38
Я собираюсь работать по специальности	36
Другое	2
Нет ответа	1

По результатам опроса, среди студентов технических специальностей не велика доля тех, кто поступал исключительно для получения диплома. Технические специальности достаточно сложны в освоении, стоит захотеть ее получить. Более трети студентов собираются реализовать знания, полученные в ходе обучения, в трудовой деятельности. Примерно такой же процент участников опроса пока находится в состоянии неопределенности относительно трудоустройства по специальности. И здесь, по всей видимости, многое может зависеть от условий, которые предлагают предприятия для молодых специалистов. Например, на предприятии ННИИРТ помимо возможностей организации практи-

ки существует гибкая система поощрения молодых специалистов, выплаты стипендий сотрудникам, ведущим научные исследования в аспирантуре.

Около 20% выпускников признаются, что при выборе профессии, рассчитывали работать по специальности, но поменяли решение по внешним, и внутренним мотивам. Среди внешних причин упоминается недостаточная востребованность профессии, низкая оплата труда, невысокий спрос на специалистов. В качестве внутренних мотивов нереализации диплома студенты говорят о сложностях в освоении профессии, смене интересов, желании получить другое образование. Невысокая осведомленность о получаемой профессии является одной из проблем, характеризующих положение технических специалистов на рынке. Более 50% студентов признаются, что перед поступлением очень не активно собирали информацию о профессии, которую хотели получить (таблица 2). Высокую активностью в этом вопросе демонстрируют лишь 17% учащихся. Для преодоления этого противоречия практикуется внедрение расширенной модели: «Школа – Вуз – Предприятие» как поступательное вхождение в профессию и компанию.

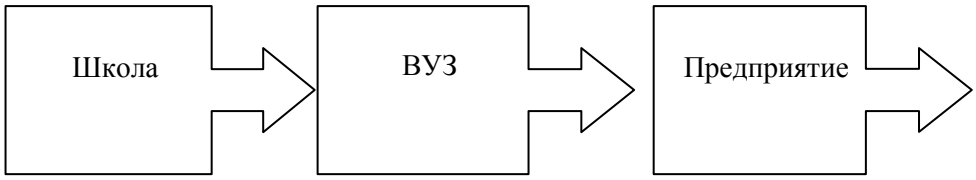


Рис.2. Расширенная модель трудоустройства технических специалистов

Сегодня можно говорить о расширении сотрудничества предприятий с образовательными учреждениями. Заводы и ИТ компании стараются налаживать контакты не только с вузами, но и школами для выстраивания системы: школа – вуз – предприятие. Многие эксперты уверены, что престиж профессии инженера в глазах нынешних родителей несколько утрачен, что может быть связано с развалом предприятий в середине 90-х гг. и невостребованности инженеров: «Буквально последние два или три года сотрудничаем с промышленными предприятиями нашей заречной части города, я имею в виду заводы "Красный якорь", машиностроительный завод, авиационный завод «Сокол». Мы вместе с руководителями этих крупных заводов пришли к выводу о том, что нужно делать какой-то совместный проект. И мы его сделали. В заречной части города есть организация – «заречный кластер», которая эти промышленные предприятия объединяет и школы. Наша конкретная деятельность связана с тем, что мы проводим не просто профориентационную работу с родителями

или детьми, мы запустили проект на базе совместной деятельности с техническим университетом, механическим техникумом и этими промышленными предприятиями». (Круглый стол «Образование как ресурс социально-экономического развития региона», Второй международный бизнес-саммит).

В проблему обучения и трудоустройства технических специалистов вовлечены не только образовательные и трудовые компании, но различные молодежные организации, которые разрабатывают меры повышения востребованности технических специальностей. В этом случае работает дополнительная схема взаимодействия: «Предприятие – Сторонняя организация».

Рис.3. Расширенная модель трудоустройства технических специалистов

Примером применения расширенной схемы взаимодействия может служить проект «Облако талантов», реализуемый Российским союзом молодежи с сентября 2013г. Одной из задач программы выступает популяризация инженерных и рабочих специальностей. В рамках этой программы происходит целевое выделение мест для молодых специалистов: «Некоторые фирмы будут расти, например, у нас «Алмаз Антей» предоставит в 2014-2015 гг. почти 300 рабочих мест, и их кому-то нужно заполнять. Причем, заработная плата достаточно конкурентоспособная, по сравнению с тем же менеджером по продажам, куда у нас очень большая часть людей утекает».

Другие же представители экспертного сообщества настаивают, что единичных мер, проблемы необходимо решать на более высоком уровне: «Российскому союзу молодежи пора решать проблему не тактическими методами, а уже выходить на стратегический уровень. Не только организовывать стажировки, какие-то курсы по обмену опытом, а подходить к проблеме комплексно, затрагивать всех агентов, которые есть на рынке труда: и государство, и бизнес, в частности, производство, и учебные заведения, и студентов, и их родителей. Вот, что самое главное, почему-то, родителей оставляют в стороне, хотя, на самом деле, изначально они оказывают очень большое влияние на выбор ребенка, куда же поступить». (Круглый стол «Образование как ресурс социально-экономического развития региона», Второй международный бизнес-саммит).

Итак, по результатам проведенного анализа можно говорить о том, что несмотря на высокую востребованность технических специалистов во многих

компаниях, на рынке труда сохраняются противоречия, среди которых разобщенность между образовательными и трудовыми компетенциями, невысокая привлекательность промышленных предприятий как работодателей. Для повышения эффективности трудоустройства инженеров предложено три схемы взаимодействия предприятия с образовательными учреждениями и сторонними организациями. Наиболее распространенной на данном этапе выступает взаимодействие «Предприятие – Вуз», которое осуществляется в форме практики, стажировок, организации учебных лабораторий, базовых кафедр. Сотрудничество носит взаимовыгодный характер, предприятия получают доступ к студентам целевых направлений подготовки, возможность корректировать обучение будущих кадров. Вузы наращивают показатели эффективности трудоустройства выпускников, вносят разнообразие в формы учебного процесса, получают новое техническое оснащение.

В отдельных случаях погружение в профессию посредством практики и стажировок может оказывать не только положительный, но и отрицательный эффект, выраженный в нежелании реализовывать диплом. Для снятия этого противоречия необходимо использование расширенной модели «Школа – Вуз – Предприятие» для профориентационной работы по выбору специальности еще до подачи документов в вуз. С одной стороны, применение этой схемы требует от каждого звена определенных затрат. С другой – будет решаться задача по увеличению привлекательности технических специальностей в вузах и ликвидироваться нехватка специалистов на предприятиях.

Несмотря на успехи взаимодействия вузов и частных компаний, сохраняются сложности с последующим привлечением специалистов на постоянную основу и удержанием кадров. Далеко не все предприятия, по словам студентов, предлагают конкурентные зарплаты и карьерный рост. Для урегулирования этой проблемы необходимо применение модели «Предприятие – Сторонняя организация» для представления бы интересов отдельных групп или молодежи в целом. В этом случае предполагается разработка и внедрение программ для увеличения привлекательности компании как работодателя. В целом, можно говорить об активном диалоге между институтами образования и труда, что в свою очередь отражается на уверенности студентов в успешном трудоустройстве.

Литература

1. Инженер: достойный, бедный, непрестижный. Опрос ВЦИОМ, 2013 г. Электронный ресурс. Доступ через http://wciom.ru/index.php?id=269&uid=114541. Обращение к документу 15.10.2014 г.

2. Какие специальности в вузах выбрали самые умные абитуриенты. Новостной портал NN.ru. Электронный ресурс. Доступ через http://www.nn.ru/news/society/2014/10/01/kakie_spetsialnosti_v_vuzakh_vybrali_samye_umnye_abiturienty. Обращение к документу 15.10.2014 г.

РОЛЬ УЧИТЕЛЯ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ В АДАПТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ

Д.В. Шлыкова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Статья посвящена адаптации первоклассников к школе и роли учителя начальных классов в этом процессе. Учитель начальных классов – это особая категория педагогов. От правильности и успешности взаимодействия первоклассника и учителя зависит дальнейший процесс социализации и адаптации ребенка к школе.

This paper is devoted to the adaptation of first-graders to the school and the role of primary school teachers in the process. Primary school teacher – a special category of teachers. The correctness and success of a first grader and teacher interaction depends on the further process of socialization and the child's adaptation to school.

Ключевые слова: адаптация, учитель начальных классов, первоклассник.
Keywords: adaptation, a primary school teacher, a first grader.

Школа с первых дней ставит перед ребенком целый ряд задач, требующих мобилизации его интеллектуальных, психологических и физических сил. Для детей представляют трудности очень многие стороны учебного процесса. Им сложно сидеть на уроке в одной и той же позе, не отвлекаться и следить за мыслью учителя, делать все время не то, что хочется, а то, что от них требуют, сложно сдерживать и не выражать вслух свои мысли и эмоции, которые появляются в изобилии. Кроме того, ребята не сразу усваивают новые правила поведения со взрослыми, не сразу признают позицию учителя и устанавливают дистанцию в отношениях с ним и другими взрослыми в школе.

При поступлении в школу и на начальном этапе обучения у ребенка происходит перестройка всего образа жизни и деятельности ребенка.

Для успешной адаптации первоклассника к школе необходимо наличие различных взаимосвязанных факторов: физическое и психическое здоровье,

уровень готовности к школе (интеллект, мотивация учения, желание учиться, умение общаться, адекватно вести себя и реагировать на ситуацию, организовывать поведение и деятельность, развитие школы значимых для психофизиологических функций, уровень умственной и познавательной активности). Немаловажную роль в этом трудном процессе играют семья и учитель.

Возраст 6-7 лет в жизни ребенка – рубежный, кризисный период в развитии личности как в социальном, так и в психологическом плане. Следовательно, необходим активный поиск средств выявления особенностей принятия ребенком своего возрастного статуса.

Адаптация ребенка к школе происходит не сразу. Не день, не неделя требуются для того, чтобы освоиться в школе по-настоящему. Это довольно длительный процесс, связанный со значительным напряжением всех систем организма.

От отношения учителя к ученикам на этом начальном этапе адаптации к школе во многом зависит, как будут складываться взаимоотношения учитель – ученик, определяющие в значительной степени психологическую адаптацию ребенка в школе. Как правило, учитель для ученика – высший авторитет, которому на первых порах уступает даже авторитет родителей. Учитель не просто взрослый, а авторитетный наставник, требующий выполнения определенных правил поведения, пресекающий их нарушения, вся деятельность которого подчинена основной задаче – дать детям знания. И ученики, как правило, очень хорошо понимают это. Они четко осознают дистанцию, понимают статус учителя, отличают его от других взрослых. Нередко есть и дети, особенно среди шестилеток, не осознающие специфическую позицию учителя и своего положения ученика.

Для того, чтобы адаптация первоклассника была успешной, необходимо развивать у школьников эмоционально положительное отношение к совместной деятельности на уроке, то есть желание участвовать в совместной деятельности, позитивные переживания в ее процессе, желание предложить свою помощь товарищу, а также умение принимать помощь от другого и деловые отношения в совместной деятельности: умение принимать цель совместной деятельности; планировать, договариваться, соотносить свои действия с работой в коллективе, принимать участие в сравнении цели и полученного результата.

В результате коллективного взаимодействия первоклассники понимают, что они занимаются общей деятельностью, проявляют заинтересованность в успехах других, оказывают помощь своим менее успешным товарищам. Это позволяет обеспечивать успешную адаптацию каждого ученика.

В современном обществе большое внимания уделяется развитию личности ребенка, его моральному и психическому благополучию, подготовке к школьному обучению и адаптации к школе. Период адаптации играет очень важную роль в дальнейшем успешном обучении школьника, формировании сферы его интересов, общения, самооценки и физического развития.

Положительные эмоции, которые ребенок будет испытывать при обучении, во многом формируют его поведение и облегчают процесс адаптации. Здесь чрезвычайно велика роль учителя. Учителю начальных классов необходимо быть не просто преподавателем материала, но и самым близким товарищем, родителем и другом для первоклассника. Именно первый учитель в школе всегда запоминается на всю жизнь – очень сильное впечатление производит он на детей. Своим личным примером, словами, организацией положительного опыта детей учитель всегда может подать правильный пример для взаимодействия ребенка со сверстниками, его правильного поведения на уроках.

От отношения учителя к ученикам на этом начальном этапе адаптации к школе во многом зависит, как будут складываться взаимоотношения учитель – ученик, отношения, определяющие в значительной степени психологическую адаптацию ребёнка в школе. Учитель не просто взрослый, а авторитетный наставник, требующий выполнения определённых правил поведения.

Деятельность учителя начальных классов существенно отличается от работы учителя среднего и старшего звена. Ее особенности обусловлены контингентом учащихся. Начальные классы — первая ступень школьного образования. Дети под руководством учителя делают первые шаги в обучении, овладевают знаниями, умениями и навыками в учебной деятельности. Учитель работает с классом чаще всего один и выступает в качестве и учителя, и воспитателя.

В деятельности учителя начальных классов, как правило, ярко выражен организаторский аспект, так как дети нуждаются в постоянной организации.

Отношение учителя к детям характеризуется большой теплотой и заботой в сочетании с разумной требовательностью. Многие учителя хорошо понимают, что фундамент развития личности закладывается в начальных классах, и строят работу так, чтобы обеспечить условия для разностороннего совершенствования личности в средних и старших классах.

В современной системе образования для оптимизации учебного процесса в первом классе учитель не должен использовать отметки для оценки успехов, для оценки его знаний и поведения. Скорее всего, это связано с тем, что отметка может быть постоянной психотравмирующей ситуацией, затрудняющей адаптацию ребенка к школе. Однако на практике учителям трудно отказаться от этого достаточно простого и наглядного способа оценки, поэтому вместо «дво-

ек-пятерок» используются «солнышки», «штампики», «звездочки», различные символы, значки, дифференцирующие успехи так же, как традиционные отметки. Официальное отсутствие отметки не исключает зависимости ребенка от любого такого знака, фактически оценивающего его деятельность, приносящего ему радость или огорчение. Следовательно, ситуация тревожности, непосредственно связанная с отметкой, все равно сохраняется. Кроме того, с первых дней обучения ребенок понимает зависимость своего положения в классе от отметки.

Существенной особенностью школьного обучения является то, что оно требует от всех детей обязательного выполнения ряда одинаковых правил, которым подчинено все их поведение в школе.

Для учителей начальных классов очень важно помочь ребенку принять позицию школьника и научиться развивать навыки общения. Для успешного школьного обучения, ребенок должен быть достаточно уверен в себе, в своих силах, своих возможностях и способностях. Положительное представление о себе как о школьнике даст ему возможность лучше адаптироваться к изменившимся условиям жизни и твердо встать на позицию школьника, а так- же сформирует эмоционально-положительного отношение к школе.

Навыки общения позволят адекватно действовать в условиях коллективной учебной деятельности. Усвоение способов учебной деятельности требует от учащихся умения взглянуть на себя и свои действия со стороны, объективно оценить себя и других участников совместной коллективной деятельности.

Таким образом, классный руководитель — профессионал-педагог, который организует систему отношений между школой и ребенком через разнообразные виды воспитывающей деятельности классного коллектива, создает условия для индивидуального самовыражения каждого ученика и осуществляет свою деятельность в единой системе учебно-воспитательной работы школы.

СОЦИАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ МОЛОДЕЖИ В СФЕРЕ ТРУДА

Е.В. Щанина
Пензенский государственный университет

Анализируется проблема включения молодежи в трудовую жизнь, чрезвычайно актуальная для государства, профессиональных союзов, российского общества в целом. Автор отмечает, что важной является и проблема борьбы с негативными явлениями, выражающимися в пассивности части молодых людей, нежеланиии трудиться с полной отдачей, стремлении к легкой жизни и т.д.

The article analyzes the problem of inclusion of young people into working life. Today it is extremely actual for the state, trade unions, the Russian society as a whole. The author notes that important in today's problem is to combat negative phenomena manifested in passivity of young people, unwillingness to work with full dedication, desire for an easy life, etc.

Ключевые слова: молодежь, трудовая сфера, социальная активность, социализация

Key words: youth, work, social activities, socialization

Понятие «социальная активность» является частным случаем понятия «активность», которое широко используется в различных областях знания. Активность можно рассматривать в двух аспектах. В первом активность характеризуется применительно к живой природе и общественной жизни, во втором – активность рассматривается как свойство всех материальных объектов и в неживой природе. Второй подход представляется более правильным, поскольку активность характеризует способность материи к движению, изменению, развитию и является выражением ее сущности.

Экономические преобразования, происходящие в России, неизбежно оказывают влияние на процессы распределения человеческих ресурсов, их формирования и развития, а также государственного регулирования сферы труда.

Трудовая деятельность может быть направлена как на получение определенного опыта в профессиональной сфере, умений и навыков, направленных на перспективу дальнейшего карьерного роста, так и только на получение заработка независимо от вида деятельности и дальнейших целей. Что касается трудовой активности, следует принимать во внимание степень важности для индивида процесса и результатов труда. Деятельность, направленная исключительно на получение прибыли, не будет свидетельствовать о заинтересованности человека процессом труда, может быть обусловлена внешними обстоятельствами и не иметь внутренней мотивации.

Объективные показатели трудовой активности следующие: производительность труда; использование рабочего времени; состояние дисциплины труда; качество работы; освоение передовых приемов и методов труда; уровень квалификации и профессионального мастерства; участие в трудовых соревнованиях и т.д.

Субъективные показатели: удовлетворенность выполняемой работой; мотивы трудовой деятельности; отношение к деятельности коллектива и отдельным ее сторонам: к состоянию уровня организации и нормирования труда и внедрению передовых форм его организации, к оплате труда, уровню организа-

ции трудовых соревнований и т.д.; отношение к повышению квалификации и уровню образования и т.д.

Условием выживания социума, позитивным направлением его развития являются позиция и деятельность молодежи в отношении труда и занятости.

Основными характеристиками молодежи являются:

– эта группа характеризуется определенным возрастом. С этой характеристикой тесно связаны и другие особенности молодежи, а также молодежь способна придать развитию системы общественного разделения труда динамичный, позитивный характер;

– отсутствие у значительной части молодежи собственного социального положения, молодежь характеризуется при этом либо своим прошлым социальным статусом (социальным положением родителей), либо будущим статусом, связанным с обучением по профессии;

– молодежь находится на стадии формирования жизненных ориентаций, интересов, поиска, овладения социальными ролями, являясь самой активной группой населения.

Активно действуя в трудовой сфере, индивид саморазвивается, соединяет свои потребности с потребностями социальной организации и достигает значимые для себя и социума цели. И, несомненно, общество чрезвычайно заинтересовано в активности молодежи, что требует выработки с использованием научного подхода мероприятий по созданию среды, благоприятствующей активной трудовой деятельности молодого поколения.

Среди субъектов формирования социальной активности молодежи можно выделить: государство, общественные объединения, средства массовой информации, преподавателей и др. Каждый субъект осуществляет формирование социальной активности молодежи в рамках своих функций и реализует взаимосвязанный комплекс мер, направленный на формирование активной осознанной деятельности молодежи, обусловленной её собственными потребностями, в интересах общества и различных социальных групп.

Формирование социальной активности молодежи может осуществляться также посредством самоорганизации. Молодежь является при этом одновременно объектом и субъектом.

При исследовании социальной активности молодежи в сфере труда особое значение имеет анализ ценностных ориентаций, потребностей, интересов и установок молодых работников как ключевых детерминант трудовой активности.

Главными характеристиками работника молодежного возраста выступают его общественное положение, положение в карьерно-иерархической структуре организации, профессиональный статус.

Следует отметить, что трудовая активность достигается через сознательную, субъективно заинтересованную, добросовестную трудовую деятельность. Так, в период нахождения человека в молодежной возрастной группе его трудовая активность во многом определяется способностью посредством труда удовлетворять потребность в признании и самореализации.

Из существенной значимости роли молодежи следует важность ее социальной активности, т.к. только осуществляя самостоятельную, сознательную деятельность, обусловленную собственными потребностями, можно достичь высокого профессионального и культурного уровня, решать стоящие перед обществом задачи и обеспечить дальнейшее сохранение и эффективное развитие общества. При этом не стоит забывать, что социальная активность молодежи может вызывать не только позитивные перемены в обществе, но и являться фактором социальной нестабильности.

Таким образом, проблема включения молодежи в трудовую жизнь чрезвычайно актуальна для государства, профессиональных союзов, российского общества в целом. И поэтому они призваны всемерно содействовать вступающим в трудовую жизнь молодым людям в профессиональном самоопределении в соответствии с индивидуальными склонностями и способностями, формировании стабильных сплоченных коллективов, открывающих возможности для реализации разнообразных интересов личности. Важной проблемой сегодня является борьба с негативными явлениями, выражающимися в пассивности части молодых людей, нежелании трудиться с полной отдачей, стремлении к легкой жизни и т.д. Озабоченность вызывает наблюдающееся заметное падение престижа необходимых обществу профессий физического и умственного труда, чрезмерное усиление в ряде регионов экстремистских и потребленческих устремлений в молодежной среде.

Литература

1. Голиусова Ю.В. Молодежь России: отношение к труду и занятости в условиях трансформации социально-экономической структуры российского общества// Модернизация социальной структуры российского общества / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М.: Институт социологии РАН, 2008. С. 261-270.
2. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ, 2010. 592 с.
3. Социология молодежи: Учебник / В.И. Чупров, Ю.А. Зубок. М.: Норма, 2011.

4. Социология: учебник / Ю.Г. Волков. Изд. 3-е, перераб. и доп. М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2010.

ШКОЛЬНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА КАК НОВЫЙ ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

П.А. Яковлев
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются условия и проблемы институализации школьной социальной работы в Германии, ее цели, профессиональные компетенции школьных социальных работников.

The article looks at the conditions and problems of institutionalization of the social school work in Germany, its goals, the professional competence of school social workers.

Ключевые слова: школьная социальная работа, принципы школьной социальной работы, направленность школьной социальной работы в Германии

Key words: social school work, principles of social school work, direction of social school work in Germany

Школьная социальная работа во многих странах с развитой социальной политикой, в таких как Германия, Швейцария, Англия, Соединенные Штаты Америки, Австрия, занимает приоритетное направление в развитии социальной помощи молодому поколению. В этих государствах, школьная социальная работа формируется на протяжении несколько десятилетий и с помощью большого объёма накопленных теоретических и практических знаний способна решать сложные и актуальные проблемы, существующие в современной школьной среде.

Школьная социальная работа – это система мероприятий направленных на оказание социальной помощи молодежи.Персонал социальных работников осуществляет свою независимую профессиональную деятельность на территории школы, сотрудничая с педагогами на основе обязательных договоренностей и на равных правах. Целью данного вида профессиональной деятельности являетсяоказаниепомощишкольникам в их социальном развитии, снижении и предотвращении образовательного неравенства.Школьная социальная работа осуществляется как социальными работниками, принятыми на работу школой и непосредственно подчиняющимися ей, так и соответствующими специалистами

министерства молодёжной политики. Основываясь на современных исследованиях, большее предпочтение отдаётся именно второму варианту.

Принципы школьной социальной работы:

Школьная социальная работа построена на следующих принципах:

комплексность, разнообразие содержания, методов и форм работы;

целостный подход;

роль посредника;

профилактическая направленность;

добровольность;

конфиденциальность;

прозрачность[1].

В профессиональные знания входят:

- ✓ знание основ социальной политики, права, трудового и семейного законодательства;
- ✓ общая и социальная педагогика;
- ✓ педагогическая, социальная, возрастная и детская психология;
- ✓ технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактика и разрешение;
- ✓ основы организации здорового образа жизни, социальной гигиены.

Личные качества:

- ✓ гуманистические качества;
- ✓ психологические характеристики (высокий уровень эмоциональных и волевых характеристик);
- ✓ психоаналитические качества (самоконтроль, самокритичность, самоанализ);
- ✓ психолого-педагогические качества[2].

Школьная социальная работа в Германии получила развития в 1960-х – начала 70-х гг. в контексте реализации образовательно-политических реформ. Для преодоления неравенства в области образования в Германии начался процесс пересмотра концепции единой школы с использованием пробных проектов. Немецкие учителя сталкивались с рядом различных проблем, связанных с большой дифференциацией школьников. Единая школа выбрала своей целью правило одной трети: в отдельных классах должны быть собраны школьники, которые в будущем смогут закончить любую форму школ (основную школу,

[1] SchulsozialarbeitinBaden-Württemberg. http://www.liss-rlp.de/standards_hs.pdf Обращение к документу 04/09.2014

[2] SchulsozialarbeitinBaden-Württemberg. http://www.liss-rlp.de/standards_hs.pdf Обращение к документу 04/09.2014

среднее общее образование, профессиональную высшую школу и абитур). Единые школы довольно часто располагались в социально-неблагополучных районах, в связи с чем учителя должны были работать с детьми и подростками из неблагополучных семей и имеющих разный социальный статус, вследствие чего образовывалась дифференциация среди учащихся. Задача интеграции учеников стала для педагогов серьёзной проблемой, с которой самостоятельно они были не в силах справиться. В этом контексте и следует рассматривать возникновение школьной социальной работы не на основе абстрактных концептуальных размышлений, а в силу практической необходимости. Образовательное неравенство не могло быть устранено лишь усилиями школы. С заложенными в его основе социальными, физическими и эмоциональными конфликтами должны были работать специалисты определенных сфер.

Первые школьные социальные работники осуществляли свою деятельность на территории школ для оказания помощи в возникших критических ситуациях и для организации досуга школьников. Еще не существовало никаких концептуальных разработок, образование социальных работников и социальных педагогов на базе профессиональной высшей школы само находилось на стадии становления. В условиях таких трудностей начался долгий и изнурительный путь внедрения школьной социальной работы, который в разных государствах осуществлялся по-разному и продолжается сегодня.

Школьная социальная работа в Германиииспользуется руководством школы.Административная принадлежность школе требует неукоснительного подчинения руководству школы, которое, с профессиональной точки зрения, сопрягается непростыми трудовыми условиями для социальных работников. В связи с этим появляется опасность инструментализации школьной социальной работы в соответствии со школьными интересами (замещение учителя во время его болезни, наблюдение на переменах за учащимися и т. п.).

Актуальные проблемы,существующие всовременной немецкой школьной среде:

- отсутствие/недостаток воспитания школьников;
- проявление неуважения к старшему поколению;
- алкоголизм, наркомания и игромания;
- насилие (в семье, в школе, в группе сверстников);
- недостаток навыков адаптации к социальной среде.

Работа школьного социального работника в Германии направлена на:

- урегулирование межличностных конфликтов;
- создание благоприятного психологического климата в школе;

- разрешение конфликтов с помощью медиации;
- профилактику насилия, алкоголизма, наркомании;
- помощь в развитии личности;
- содействие в поиске будущей профессиональной деятельности;
- поддержку в кризисных ситуациях в школе, семье, группе сверстников.

ПРОБЛЕМА СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И РОДИТЕЛЬСКОЙ РОЛЕЙ ГЛАВ МОНОРОДИТЕЛЬСКИХ СЕМЕЙ (НА ПРИМЕРЕ ОДИНОКИХ ОТЦОВ)

А.Л. Янак
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Совмещение профессиональной и родительской ролей главами неполных семей является одной из ключевых проблем их функционирования, которая специфицируется и осложняется не только индивидуальными семейными особенностями, но и наличием причинно-следственных связей с другими нарушениями в жизнедеятельности семьи.

The combination of professional and parental roles by the heads of single-parent families is one of the key problems of their operation, which is specified and is complicated not only by individual family characteristics, but also by the presence of causal relationships with other disabilities in family life.

Ключевые слова: монородительская семья, одинокий отец, совмещение ролей, занятость, семейные функции, семейные проблемы

Keywords: single-parent family, single father, overlapping roles, employment, family functions, family problems

Монородительская семья сегодня является одной из наиболее распространенных вариаций семейно-брачных отношений. Современные тенденции в семейной сфере [1], спровоцировавшие изменения в институте монородительской семьи и повлиявшие на его дальнейшее развитие, все чаще дают повод ассоциировать неполную семью с семьей одинокого отца (отцовская монородительская семья). Результаты Всероссийских переписей населения трех последних десятилетий отражают динамику роста числа отцовских семей. Данные обследования, проведенного в 2010 г., позволяют фиксировать весьма высокий уровень представленности отцовских семей в системе семейно-брачных отно-

шений (1,7% от общего числа семейных домохозяйств и 34,5% от общего числа неполных семей) [2].

Результаты исследований по теме, в том числе материалы глубинных интервью с одинокими отцами, указывают, что в процессе своего функционирования многие отцовские семьи сталкиваются с определенными проблемами как универсальными для монородительских семей, так и специфическими, присущими непосредственно данной категории. Возникновение и степень интенсивности проявления тех или иных трудностей во многом зависят от текущего жизненного цикла семьи. Среди проблем, коррелирующих с этапами развития отцовской семьи, можно выделить, например, материальные трудности, психологические проблемы и трудности бытового характера. Данные микрокризисы спровоцированы прежде всего статусными изменениями, формированием нового жизненного уклада и переходом в новую семейную фазу. Именно поэтому они, как правило, характерны для ранних этапов развития отцовской семьи. В то же время существуют вопросы, требующие особого внимания, поскольку остаются актуальными на протяжении всех жизненных циклов рассматриваемой категории [3].

Безусловно, совмещение взрослыми своих профессиональной и родительской ролей является естественным процессом, их семейной обязанностью. Однако наличие тех или иных условий может превратить ее выполнение в реальную проблему: монородительство; малый возраст ребенка/детей; многодетность; отсутствие поддержки со стороны близких, которые могут взять на себя часть функций по ведению домашнего хозяйства, материальному обеспечению семьи, воспитанию детей, организации их досуга и др. Более того, проблему совмещения одиноким родителем своих профессиональной и семейной ролей нельзя рассматривать обособленно, в отрыве от прочих трудностей. Напротив, ее специфика заключается в наличии причинно-следственной связи с другими нарушениями в функционировании семьи.

Например, испытывая финансовые трудности, связанные с резким увеличением иждивенческой нагрузки на родителя, одинокие отцы, в отличие от матерей-одиночек[1], редко обращаются за пособиями [3, с. 44]. Кроме того, они,

[1] По мнению И.Е. Калабихиной, преобладающее число неполных семей имеют характеристики «бедных» и «зависимых от пособий» (семьи, где социальные пособия составляют более 25% семейного бюджета). Однако, по свидетельствам экспертного сообщества, одинокие отцы крайне редко обращаются за теми или иными денежными выплатами и другими видами помощи в государственные учреждения. Позиция отцов объясняется нежеланием быть зависимыми от государства, а также ограниченностью предоставляемых государством, не реализующим специальных программ помощи неполным семьям, возможностей и ресурсов для устранения или смягчения их материальных трудностей.

как правило, не получают алиментов [4, с. 112]. Таким образом, одинокие отцы выступают главными субъектами решения материальных проблем семьи путем поиска дополнительных источников дохода: подработка, совмещение должностей, сверхурочная работа, командировки для продвижения по карьерной лестнице и повышения заработной платы и т.д. В то же время колоссальная трудовая занятость одиноких отцов может стать причиной возникновения новых семейных проблем или интенсифицировать проявление имеющихся. Так, плотный рабочий график и минимализация свободного времени одинокого отца может негативно отразиться на выполнении им воспитательной функции. Среди последствий можно выделить: снижение родительского авторитета; снижение уровня контроля и степени влияния на ребенка; сбои в организации досуга и совместного времяпрепровождения с детьми; снижение уровня и качества психологической поддержки и эмпатического общения; отсутствие возможности устранения другой семейной дисфункции – компенсации внимания отсутствующего родителя и др.

Многие отцы испытывают трудности бытового характера, связанные с отсутствием соответствующих навыков, неготовности к одиночному ведению хозяйства или неправильного распределения обязанностей между домочадцами. При этом зачастую основной причиной образования проблемы может стать простая усталость и нехватка сил на домашние дела вследствие высокой занятости вне дома. Порой именно стремление решить материальный вопрос приводит к частичному или полному выпадению отца из бытового функционирования домохозяйства. В конечном счете, хронический стресс, физические и эмоциональные перегрузки одинокого отца влияют на общий психологический фон семьи, не говоря уже о каждом из ее членов.

Проблему совмещения одиноким отцом своих профессиональной и родительской ролей нельзя рассматривать однозначно и обособленно от других семейных трудностей. Зачастую нарушение гармонии в выполнении этой естественной обязанности каждого современного родителя является следствием возникновения или наличия комплекса других острых индивидуальных и институциональных проблем. В свою очередь, интенсификация профессиональной занятости может актуализировать новые трудности и/или усугубить имеющиеся. В этом контексте важность приобретает вопрос о степени участия близких в решении проблем семьи, возможностях и ресурсах, предоставляемых государством и/или частными организациями, стоимости услуг различных помогающих субъектов и в целом об уровне и качестве развития системы помощи данной категории семей.

Литература

1. Егорова Н.Ю., Курамшев А.В. Современная российская семья: основные тенденции // Социально-гуманитарные знания. 2008. №4. С. 106-118.
2. Рассчитано и составлено по материалам официального сайта Федеральной службы государственной статистики http://www.gks.ru/. Итоги Всероссийской переписи населения 2010 г. Доступ через: <http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/Documents/Vol6/pub-06-03.pdf>. Дата обращения 15.09.2014.
3. Егорова Н.Ю., Янак А.Л. Отцовская семья как новый клиент социальной работы // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. № 2 (34). Н. Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2014. С. 42-46.
4. Гурко Т.А. Алименты; фактор качественного и количественного воспроизводства населения/ Т.А. Гурко // СОЦИС. 2008. №5. С. 110-120.

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ ПОДДЕРЖКИ СО СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

ДОКЛАДЫ

СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

З.Х. Саралиева
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются специфические аспекты профессиональной деятельности социальных работников во вторичных социальных агентствах.

The article addresses specific aspects of professional social workers in the secondary social agencies.

Ключевые слова: вторичные социальные агентства, специфика деятельности социальных работников

Keywords: secondary social agencies, the specific activity of social workers

В России последних 25 лет на фоне институциональной социальной работы как новой профессии, нового направления социальной теории, новой специальной подготовки в высшей школе дефицитными формами остаются коммунальная социальная работа и вторичные социальные агентства.

Что общего в функционировании первых и вторичных социальных агентств?

В обоих видах агентств:

= заняты государственные служащие – профессиональные социальные работники;

= бюджетное финансирование;

= подчинение вертикали государственных социальных учреждений и ими контролируются через систему супервизии;

= социальная работа осуществляется на основе общепринятых принципов, методов, технологий.

В чём специфика профессиональной деятельности социальных работников во вторичных социальных агентствах? Она определяется рядом внешних (объективных) факторов и её социально-психологическими аспектами. Отметим, как минимум, следующие черты, отличающие этот вид социально-психологического вспомоществования от условий и содержания работы первичных социальных агентств.

I. Различные поля деятельности. Вторичные социальные агентства функционируют, как правило, в школах, больницах, армейских частях, в учреждениях пенитенциарной системы.

II. Осуществление социальной работы применительно к структуре, дисциплине, укладу, содержанию деятельности перечисленных социальных сфер.

III. Особенности сложных жизненных ситуаций специфических клиентов.

IV. Преимущественно сосредоточение усилий на индивидуальных и групповых формах работы.

V. Ориентация на гибкие, инновационные технологии и методики, особенно в социальной работе в школе.

VI. Осуществление деятельности социальными работниками в погонах (армия, пенитенциарные учреждения) или подчинёнными начальству в школах и больницах. Столь неоднозначное положение обостряет процесс профессионального выгорания.

Несмотря на принятие некоторых законов о введении в штатное расписание лечебных учреждений онкологического и психиатрического профиля социальных работников, наделение сотрудников в исправительных колониях некоторыми функциями социально-психологической работы, подготовку для школ социальных педагогов, в России до сих пор не существует вторичных социальных агентств, которые в системе социальной работы европейских стран берут на себя очень серьёзную часть работы.

Очертим некоторые аспекты деятельности работников вторичных социальных агентств и специфичности их клиентов.

Клиентами школьного социального работника являются:

= Ученики в случаях проблем с успеваемостью, связанных с семейным неблагополучием, длительной болезнью и др.; проблемных взаимоотношений с другими учениками, проявлениями школьной дедовщины, агрессии, вымогательства и др.; не сложившихся отношений с учителями, школьным руководством. Нередко социальному работнику приходится защищать учеников и от агрессии родителей одноклассников, которые пытаются своими силами решать вопросы внутришкольных конфликтов.

= Неблагополучные семьи учеников (родители-алкоголики, наркоманы; физическое, психологическое, сексуальное насилие в отношении детей; заброшенность, неухоженность. Конструктивные усилия социальных работников содействуют превенции бегства детей из таких семей, бродяжничества, социального сиротства. В случаях обострения ситуации в семье инициирует лишение родительских прав.)

= Обострившаяся в последние годы проблема беременностей школьниц и несовершеннолетнего материнства. В этих случаях школьному социальному работнику нередко приходится выступать в роли защитника этих своих клиенток перед их собственными родителями, учениками, учителями, врачами, даже некоторыми служащими социальной защиты.

Клиентами армейского социального работника являются рядовые срочной службы. В фокусе их профессиональной деятельности – защита их прав, взаимоотношения среди рядовых, разрешение возникающих конфликтов, продолжение образования, связь с семьями и т.д

Процесс социальной работы в пенитенциарной системе имеет несколько этапов:

= содействие отбывающим срок заключения в адаптации к пребыванию в среде лишения свободы (осознание осуждённым справедливости приговора, необходимости подчинения распорядку и дисциплине, установление приемлемых отношений с другими заключенными, участие в трудовой занятости). Центральным пунктом усилий социального работника на данном и последующих этапах является сохранение связей с семьей, друзьями, близкими людьми;

= на этапе отбывания основной части срока важно поддержание социальных, семейных связей, помощи в осознании девиантного/деликвентного образа жизни, поддержка в стремлении к изменениям или завершению образования, приобретении профессии. Нередко социальному работнику приходится мотивировать заключенных на лечение от алкоголизма, наркомании;

= заключительный этап – форсированная социально-психологическая подготовка к освобождению, возвращению к трудовой деятельности или продолжению образования, интенсивные связи с семьей и др.

Социальные работники в *стационарных медицинских учреждениях* сосредотачивают свои усилия на взаимодействии по следующим параметрам: социальный работник – пациент; больной – врач; врач – родственники больного; больной – больной. И в этом случае для отстаивания интересов клиентов необходимы социальные работники, не имеющие прямого подчинения руководству больницы.

Невостребованность вторичных социальных агентств оставляет без помощи, подчас срочной необходимой, наиболее уязвимые слои (больные, включая клиентов психиатрических, онкологических, наркологических отделений; школьники; люди специфических социальных институтов со значительным ограничением в правах или строгой воинской дисциплиной).

Эта невостребованность проявляется и в отсутствии в составе штатов школ, больниц, воинских частей и в подразделениях уголовно-исполнительной системы независимых социальных работников, не подведомственных руководству данных учреждений, а напрямую подчиняющихся министерствам и ведомствам, осуществляющих социальную политику государства.

Неразвитость этой сферы социальных учреждений, отсутствие специализированной подготовки кадров высшей квалификации сужает пространство социальной работы, препятствуя достраиванию и эффективной реализации усилий системы социальной работы.

Социальные работники не просто госслужащие, чиновники. Это представители социальных государственных структур, требующих не только углублённого изучения основ менеджмента, юриспруденции, муниципального управления, но и психологии (возрастной, социальной), педагогики, медико-социальной подготовки, социологии (главным образом семьи, личности, малых групп) как научно-практических основ профессии.

СПРАВЕДЛИВОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СТРАТИФИКАЦИИ: МАКРОСОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

В.Н. Аргунова
Вятский государственный гуманитарный университет

Анализируется профессиональная стратификация в современном российском обществе с позиций социальной справедливости. Доказывается несправедливый характер существующей в настоящее время иерархии профессиональной деятельности.

Professional stratification in contemporary Russian society is analyzed from the standpoint of social fairness. Unjustified nature of the current hierarchy of professional activity is proved.

Ключевые слова: социальная стратификация, профессиональная стратификация, критерии социальной стратификации, социальная справедливость

Keywords: social stratification, professional stratification, criteria of social stratification, social fairness

Профессиональная стратификация является одним из модусов социальной стратификации. Как характеристика социального пространства она требует взгляда «сверху», то есть с позиций широких по объему социологических категорий, с помощью которых можно не просто описать существующее положение дел, но и выявить средне- и долгосрочные тенденции развития. К числу таких категорий относится социальная справедливость.

Социальная справедливость имеет ценностно-нормативный характер, обеспечивает жизнеспособность социальных систем. Несмотря на исторические и социокультурные различия в трактовке социальной справедливости, в ней всегда сохраняется сущностная основа, которой выступает принцип воздаяния индивидам и социальным группам по их заслугам перед обществом. Этот принцип реализуется через установление определенной меры равенства и свободы в различных сферах жизнедеятельности. Соблюдение социальной справедливости позволяет социальной системе (будь то семья, трудовой коллектив, политическая партия, государство и т.д.) развиваться, то есть преодолевать неизбежно возникающие противоречия, выбирая лучший и перспективный путь развития. В этом смысле социальная справедливость способствует общественному прогрессу, поступательному движению вперед к реализации задач, обеспечивающих не только воспроизводство социума, но и его обновление. [1] Игнорирование этого принципа или его произвольная трактовка вызывают дисфункции в жизнедеятельности не только той системы, которая его игнорирует, но и других, тесно взаимосвязанных с ней систем. Углубляясь, эти дисфункции могут привести к краху социальных макросистем.

Социальная справедливость как параметр социальной системы имеет двойственную, объективно-субъективную природу. С одной стороны, сущностная основа социальной справедливости как воздаяния по заслугам перед обществом является метафизическим признаком, не требующим дополнительных доказательств, так как весь ход человеческой истории выступает его обоснованием. С другой стороны, социальная справедливость является конвенциальной нормой, присутствующей в политических, правовых, этических, экономических и др. теориях. Социальная справедливость как конвенциальная норма для функционирования в социальной системе требует признания со стороны общества, согласия с ним. Социальная справедливость может действовать только будучи жизненным принципом социальных групп и индивидов. Именно поэтому идеи социальной справедливости всегда участвуют в экономической жизни,

политической борьбе, имеют выражение в экономических и политических идеалах.

Значимость социальной справедливости для функционирования социума заключается также в том, что социальная справедливость призвана не оправдывать социальный порядок, а совершенствовать его. Социальная справедливость всегда устремлена вперед, в будущее данной социальной системы, это ее «путеводная звезда». С учетом вышесказанного можно говорить о том, что социальная справедливость является универсальной шкалой диагностики различных социальных систем на предмет их соответствия/несоответствия общественному прогрессу.

Представляет серьезный научный и практический интерес анализ с позиций социальной справедливости сложившейся в настоящее время в России системы профессиональной стратификации. П.А. Сорокин выделил критерии, определяющие место профессиональной деятельности в стратификационной системе. Социолог утверждает, что более профессиональная работа заключается в осуществлении функций организации и контроля и в более высоком уровне интеллекта, необходимого для ее выполнения. Он приводит три доказательства своего утверждения. Во-первых, профессиональные группы неквалифицированных рабочих всегда находились внизу профессиональной пирамиды. Они являлись самыми низкооплачиваемыми работниками, у них меньше всего прав и самый низкий уровень жизни, самая низкая функция контроля в обществе. Во-вторых, группы работников физического труда всегда меньше ценились, чем группы работников умственного труда. Этот факт, в частности, проявляется в общем стремлении масс физического труда к интеллектуальным профессиям, в то время как противоположное направление редко является результатом свободного выбора, а почти всегда определяется неприятной необходимостью. В-третьих, профессии высших эшелонов общества, обладающих самым высоким престижем, заключаются в функциях организации и контроля и, соответственно, требуют высокого уровня интеллекта [2].

Выделенные Сорокиным критерии профессиональной стратификации совпадают с логикой экономического и технологического прогресса, требующего увеличения доли работников умственного труда в экономике, росте квалификации и образования участников экономической деятельности. На этом основании их можно считать совпадающими с принципами социальной справедливости.

Анализ сложившейся в России системы профессиональной стратификации осложняется методологическими затруднениями, с которыми сталкиваются исследователи этой темы. Они возникают в связи с необходимостью адаптиро-

вать сложившиеся в западной науке критерии изучения социальной и профессиональной стратификации. Это вызвано, по мнению О.И. Шкаратана, сложившимся в России своеобразным типом социальной стратификации в виде переплетения сословной иерархии и элементов классовой дифференциации. Поэтому при выделении реальных групп нужно учитывать специфику отношений собственности, власти и других, значимых в социальном расслоении общества ресурсов, характер отечественного рынка труда и занятости [3]. Вместе с тем, в научной литературе присутствуют картины профессиональной стратификации, полученные с использованием наработанных западной социологией схем, что делает общее видение ситуации противоречивым.

Другой особенностью социально-профессиональной стратификации в России является, считает Л.Е. Абрамов, сосуществование двух параллельных систем стратификации: социально-профессиональной, основанной на труде и нетрудовой, основанной на перераспределении собственности и нетрудовых доходах. В процессе социально-экономической стратификации влияние профессионального фактора ослабло и сошло на нет [4]. Отмеченные обстоятельства заставляют ученых идти по пути выявления профессионального статуса конкретных профессиональных групп. Работ же, представляющих целостную картину профессиональной стратификации в отечественной науке, немного.

Среди тенденций трансформации профессиональной структуры в России отметим следующие. С выделением новых рыночных профессий в социальные «группы риска» попало большинство «профессионалов», инженерно-технических работников, научных работников, специалистов сельского хозяйства, специалистов социальной инфраструктуры и т.д. Работники с высшим образованием переместились на низко квалифицированные рабочие места, традиционно не требующие особых знаний. Сравнительно доходной, а потому быстро набирающей престиж категорией работников являются занятые в сфере торговли, услуг, на работах, не требующих или почти не требующих образования и профессиональной подготовки [4].

Со второй половины 90-х гг. происходит рост численности группы управленцев, но достаточно низким остается качество человеческого капитала в среде руководителей. Рост группы управленцев во второй половине 90-х гг. происходил за счет лиц со сравнительно низким образовательным уровнем [5].

Таким образом, профессиональная иерархия выстроена без учета признака профессионализма. Это приводит ученых к выводам, что тип социально-профессиональной структуры, который сложился в России, не позволяет российской экономике эффективно конкурировать с наиболее развитыми обществами или говорить о тенденции ее развития в сторону экономик постиндустри-

ального типа [5]. Несоответствие системы профессиональной стратификации требованиям социально-экономического прогресса, нарушение принципа справедливости свидетельствует, согласно П. Сорокину, о том, что общество переживает период распада. Такие периоды обычно ведут к перевороту, после которого нормальное соотношение быстро восстанавливается.

Литература

1. Аргунова В.Н. Социальная справедливость: ценностно-институциональный анализ. Иваново: Ив. гос. ун-т, 2004.
2. Сорокин П.А. Человек, цивилизация, общество. М.: Политиздат, 1992.
3. Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Социально-профессиональная структура и ее воспроизводство в современной России. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
4. Абрамов Л.Е. Социально-профессиональная стратификация и ее трансформация под воздействием российского рынка труда. Автореф. дис. к.с.н. Саратов, 2007.
5. Аникин В.А. Социально-профессиональная структура России: методология и тенденции // Профессиональные группы: динамика и трансформации / Под ред. В.А. Мансурова. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2009.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ РОССИЙСКОГО РЕГИОНА

М.Ф. Глухова

Московский городской университет управления Правительства Москвы

Профессиональная социальная работа имеет региональную специфику как область реализации направлений социальной защиты населения и специфическая организационная структура; ее развитие в условиях модернизации социальной сферы российского общества обусловлено рядом противоречий.

Professional social work has regional specifics as area of realization of the directions of social protection of the population and specific organizational structure; its development in the conditions of modernization of the social sphere of the Russian society is caused by a number of contradictions.

Ключевые слова: профессиональная социальная работа, региональный подход, клиент социальной работы, модернизация, адресность

Keywords: professional social work, regional approach, client of social work, modernization, addressing

Жизнь человека в современном обществе сопряжена с многочисленными и разновекторными условиями, факторами и обстоятельствами. При этом несомненно, что существенные различия в образе жизни людей в первую очередь обусловлены их ценностными ориентирами и возможностями самореализации. С другой стороны, на процессы жизнедеятельности личности существенное влияние оказывают социально-экономические риски, а также состояние уровня и качества жизни человека и его семьи в контексте степени их готовности к решению острых социальных проблем. В этой связи резко повышается потребность в развитии различных по формам организации социальных практик, ориентированных на решение социальных проблем человека, формирующихся на микро- и макроуровнях.

Развитую социальную работу в настоящий период важно рассматривать с позиций, обусловленных спецификой развития современного российского общества. Несомненно, что активное становление профессиональной социальной работы является не только показателем определенного уровня развития общественного сознания, но и формированием позиции сопричастности российских граждан к ситуациям, в которых другой человек нуждается в помощи в связи с трудностями его жизнедеятельности.

В указанных условиях профессиональная социальная работа приобретает особый статус в связи с усилением внимания государства и общества к социальным проблемам как групп населения, так и отдельных граждан.

Социальная работа, будучи профессиональной деятельностью, осуществляется в сети профильных структур, ориентированных на решение ряда задач, обусловленных приоритетами федеральной и региональной социальной политики: во-первых, реализацией комплексных мер социальной защиты населения в рамках нормативных публичных обязательств российского региона; во-вторых, содействием гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации, в достижении ими социального стандарта уровня жизни; в-третьих, созданием условий, обеспечивающих качество жизни населения, особенно той его части, которая особенно остро нуждается в социальной помощи и поддержки; в-четвертых, ориентацией на принцип адресности при реализации программ социальной помощи населению; в-пятых, содействием формированию социально ответственного поведения граждан.

Региональные подходы в осуществлении и развитии профессиональной социальной работы имеют общие признаки и специфические особенности.

При этом не подвергается сомнению важность функционирования социальной работы в виде особой системы, которая оказывает существенное влияние на реализацию принципов социальной справедливости, солидарности и ответственности в рамках всего российского общества.

Вместе с тем бесспорную значимость имеют региональные практики, а именно их ценностно-целевые ориентиры, ресурсные возможности, оценочные механизмы и результативные показатели в контексте специфики организации системы профессиональной социальной работы с населением в российском регионе.

Данное обстоятельство в первую очередь обусловлено социально-политическими и социально-экономическими аспектами. При этом демографический фактор занимает одну из центральных позиций, так как раскрывает социальную структуру региона и сигнализирует о наличии в нем проблем, которые приоритетно становятся объектом профессиональной социальных практик.

Безусловно, что в контексте регионального подхода складывается своя управленческая структура, регулирующая формирование профессиональных социальных практик в связи с организацией системы социальной защиты населения. Организационное своеобразие социальной инфраструктуры обусловлено при этом не только целевыми аспектами функционирования данной социальной системы, но и потребностью населения в тех или иных услугах в контексте особенностей их уровня и качества жизни в регионе.

Развитие современной практики профессиональной социальной работы в региональном аспекте происходит по двум основным сегментам.

Первое направление – это оказание государственных услуг в учреждениях социальной защиты населения. В данном сегменте субъектами социальной работы являются государственные гражданские служащие, оказывающие различным группам и категориям населения государственные услуги по соответствующим регламентам. При этом меры государственной поддержки (в виде социальных доплат, пособий, компенсаций) призваны исправить жизненное положение человека, не допустить, чтобы его материальное положение осталось на показаниях ниже прожиточного минимума, установленного в регионе.

Второе направление – это оказание услуг социального обслуживания ряду категорий и групп населения в контексте мер государственной поддержки согласно федеральному и региональному законодательству. В рамках указанного направления специалисты социального профиля взаимодействуют с гражданами, находящимися в трудной жизненной ситуации. Содержанием труда специалистов социальной работы становятся профессиональные области сферы оказания услуг. Среди наиболее востребованных услуг становятся: услуги надомного

социального обслуживания одиноких граждан; услуги по социальной реабилитации и адаптации лиц с ограниченными возможностями; услуги по социальному патронату выпускников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; социально-консультационные услуги для семей, детей, подростков «группы риска»; социально-психологические и социально-правовые услуги женщинам; информационные услуги различным группам населения в связи с трудными жизненными обстоятельствами и другие аспекты профессиональной социальной работы.

Появление достаточного широкого спектра областей и направлений социальной работы, а также востребованность ее услуг среди населения – это показатели того, что данная профессиональная отрасль заняла прочное положение в социальной сфере российского региона. Вместе с тем, важно понимать, что в настоящее время дальнейшее развитие происходит на фоне ряда существенных противоречий как самой социальной работы, так и системы социальной защиты населения, в которой и происходит ее функционирование как специфической системы.

Одно из указанных противоречий обусловлено современным формированием социальной сферы российского общества и ее сегмента социальной защиты населения в контексте модернизационных изменений.

Сущность модернизации и ее основного механизма необходимо понимать как «дифференциацию структур и функций при одновременном обеспечении интеграции, координации, «органической» связи дифференцированных элементов» [2]. В указанном контексте предполагается, что модернизация и ее специфические механизмы обеспечат точечное воздействие на наиболее проблемные области (проблемы развития) социальной системы, которые в свою очередь приведут ее к качественно новому состоянию функционирования.

В этой связи прогнозируется, что модернизация позволит добиться соответствия между объемом получаемой населением помощи и принципиальными изменениями в уровне и качестве жизни граждан, включенных в программы социальной поддержки.

К способам, которые позволяют реализовать модернизационные преобразования, являются мониторинги состояния социальных структур с целью выявления наиболее существенных проблем функционирования. В результате формируются информационные данные, которые позволяют составить представление: о специфике соотношения проблем жизнедеятельности населения и способов их решения в контексте сформировавшейся в регионе системы социальной поддержки жителей; об особенностях включения населения региона в систему оказания государственных услуг и услуг социального обслуживания; о характе-

ре удовлетворенности населения региона развитой системой пособий, выплат, льгот, услуг социального обслуживания и др.; об оценке качества оказанных населению государственных услуг в рамках мер социальной поддержки; о зависимости изменения уровня и качества жизни различных категорий населения от получения/неполучения социоподдерживающих мер; о влиянии информационного обеспечения на становление развитой системы социальной защиты в регионе; о стратегиях поведения различных категорий населения при определении факторов повышения их уровня и качества жизни и т.д.

Вместе с тем, остаются актуальными вопросы о порядке организации и проведения мониторингов, о широте охвата ими категорий и групп граждан, включенных в систему социоподдерживающих мер, о способах и результативности обратной связи между социальными структурами и населением в связи с выявленными проблемами и недостаточностями, о периодичности проведения и других аспектах.

Наращивает свою актуальность вопрос и вместе с тем противоречие об особенностях взаимодействия специалиста профессиональной социальной работы и клиента, нуждающегося в его профильной помощи и поддержке. Суть сервисного подхода, получившего развитие в рамках модернизационной парадигмы, состоит в четком соответствии оказываемой услуг ее регламенту. При этом индикаторы времени должны соотноситься с показателями высокого качества ее получения. Однако, при этом за рамками профессионального действия социальной работы оказывается сам человек с его трудностями, невзгодами и переживаниями. В этой связи важно подчеркнуть гуманистическую сущность социальный практик, «несводимость социальной работы к социальному сервису» [1].

Не менее противоречивым, на наш взгляд, является существование в социальной практике «категориального» подхода, не отражающего всей остроты сложившейся ситуации, когда действительно нуждающийся человек не имеет объективных возможностей реально повысить уровень и качество жизни. В этой связи внедрение технологий оценки степени нуждаемости и переход на адресные программы социальной помощи в рамках модернизации будет содействовать становлению более справедливых аспектов оказания помощи конкретному человеку в рамках профессиональной работы.

Литература

1. Социальное взаимодействие в системе социальной работы / Под общей ред. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: Изд-во Нижегородского госуниверситета, 2011. – С. 56.

2. Штомка П. Социология. Анализ современного общества: пер. с польского С.М. Червонной. – М.: Логос, 2010. – С. 527-528.

СОЦИАЛЬНЫЕ РАБОТНИКИ РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

И.Э. Петрова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Для изучения современной социальной активности религиозных организаций необходимо исследовать вопрос о непосредственных акторах – действующих лицах этого труда. К ним мы можем отнести священнослужителей, монахов, сотрудников из числа мирян, а также авторов текстов, посвященных вопросам социального служения. Социальное служение признается особенным делом именно мирян, существенно изменяя их положение и статус.

For the study of contemporary social activity of religious organizations is necessary to examine the question of the direct actors - characters faces this work. To these we may include priests, monks, workers from among the laity, as well as authors of texts devoted to social service. Social service is recognized as a special case of the laity, significantly changing their position and status.

Ключевые слова: миряне, социальное служение, сотрудник религиозной организации

Keywords: laity, social service, an employee of a religious organization

Одной из важных тем социологии религии с самого ее начала было разделение труда и формирование когорты религиозных профессионалов, а также изучение взаимоотношений клира и мирян. Первым эту важнейшую тему начал исследовать М. Вебер. В работе «Социология религии. Типы религиозных сообществ» [1] он представляет первые религиозные профессии – колдуна, пророка и священника, отделяя их от профанов – мирян. В качестве священнослужителей М. Вебер называет тех профессиональных функционеров, «которые оказывают влияние на «богов» посредством поклонения, в отличие от колдунов, которые заставляют «демонов» повиноваться с помощью магических средств». Еще одно важное отличие называет ученый: «священнослужителей определяют как людей, занимающих должность на основании обладания специальными знаниями и профессиональной квалификацией, в отличие от тех,

кто совершает религиозные действия посредством личных качеств (харизмы), подтверждая их чудесами и откровением, т.е. от колдунов и «пророков».

После подробного описания профессиональных различий колдунов, пророков и священства М. Вебер останавливается для исследования влияния мирян на профессионализацию этих групп и, прежде всего, представляет тщательный анализ такой категории, как религиозная община. М. Вебер определяет в качестве настоящей общины только ту, «где миряне, во-первых, объединены длительной совместной деятельностью; во-вторых, где они действительно активно на нее влияют». По мнению М. Вебера, миряне имеют несколько способов воздействия на служителей, в том числе пророчество, традиционализм светских кругов и светский интеллектуализм. В особенности подробно ученый описывает протестантские направления христианства с идеей всеобщего священства и формальным отсутствием разделения на клир и мир, но на практике достаточным количеством не вовлечённых в активную деятельность членов общин.

П. Бурдье в работе «Генезис и структура поля религии» [2] тщательно анализирует и развивает положения М. Вебера о разделении религиозного труда. По мнению автора, заслуга Вебера перед другими отцами-основателями социологии и социологии религии в том числе, заключается в том, что он выделяет когорту специализированных, зачастую наделенных властью, «производители и выразители определенного типа дискурса и практик», способные удовлетворить особую категорию нужд некоторых социальных групп. Как считает французский ученый, М. Вебер в основу автономии религии кладёт процесс исторического развития «корпуса специализированных агентов».

В главе, посвященной изучению процесса развития разделения религиозного труда, П. Бурдье показывает взаимосвязь обособления поля религии и «возникновения нужды в «морализации» и «систематизации» религиозных верований и практик» и увязывает эти процессы с появлением и развитием города.

Как показывает П. Бурдье, поле религии формируется в результате монополизации служителями культа права отношений со сверхъестественным миром одновременно с исключением из этого пространства мирян, по замечанию ученого, профанов в двойном смысле. Мирянин лишен религиозного капитала и признает экспроприацию его просто потому, что не замечает ее. Продолжая характеристики мирян по П. Бурдье, подчеркнем еще раз, что они определяются как несведущие в религии, а также как чуждые сакральному.

Вместе с тем, автор уточняет, что миряне ожидают от религии во исполнение мировоззренческой функции оправдания их положения, образа жизни, всей совокупности их социальных свойств.

Одним из важных положений П. Бурдье относительно поля религии является разграничение социальных функций религии относительно конкретных групп или классов в зависимости от их положения – в структуре межклассовых отношений и в разделении религиозного труда. Автор утверждает, что в основе динамики религиозного поля лежат отношения сделки между религиозными специалистами и мирянами, а также конкурентные отношения между самими религиозными профессионалами.

П. Бурдье определяет религиозный капитал как возможность «долговременного изменения представлений и практик мирян путем внушения им религиозного габитуса» как основы любых мыслей и действий, согласующихся с официальным религиозным дискурсом. Вместе с тем, религиозный габитус – подвижная структура, которая в каждый конкретный момент зависит от «состояния структуры объективных отношений между религиозным спросом (то есть религиозными интересами различных групп или классов мирян) и религиозным предложением со стороны профессионалов».

«Управление резервом религиозного капитала», по мнению П. Бурдье, заключается в «воспроизведении производителей продуктов спасения и религиозных услуг и рынка, открытого для этих продуктов, то есть мирян». При этом силы этих двух сторон могут быть существенно неравны, и Церкви как институту приходится делать уступки в пользу представлений мирян, если она не хочет потерять свое влияние.

Таким образом, миряне составляют весьма значимую часть церковного устройства.

Вместе с тем, в современной российской и зарубежной социологической литературе не много внимания уделяется вопросу вовлеченности мирян в деятельность церкви. Кажется, что исследователи вполне удовлетворены теми объяснениями, которые предложены отцами-основателями и впоследствии П. Бурдье.

Так, в антологиях социологии религии за последние несколько лет только одна глава посвящена изучению этого вопроса.

П. Несбит в главе «Хранители традиций: религиозные профессионалы и их традиции» [3] представляет различные точки зрения на существование религиозных профессионалов. Конечно же, автор прежде всего отдает должное основе такого исследования – работам М. Вебера о священстве. В своем анализе она фокусирует внимание по общей схеме на священстве, клире, но упоминает и служащих из числа мирян (lay persons). Этот вопрос заслуживает, на наш взгляд, гораздо большего внимания, чем получает сейчас.

Автор в своем тексте ставит служащих (сотрудников) из числа мирян в промежуточное положение между клиром и миром, и в одних случаях анализи-

рует их активность по аналогии со священством, применяя веберовскую схему исследования, а в других – приравнивает «обычному» миру, соответственно изучая их по аналогии с «прихожанами».

Таким образом, можно говорить о том, что пока не выработан инструментарий для анализа роли служащих из мирян; а, с другой стороны, это двойственное положение представляет особый интерес для исследователей. Такая позиция может стать стартовой на пути к священству; конкретный человек может «задержаться» в ней надолго; а может и безвозвратно уйти в массив обычных прихожан.

Думаем, многое здесь зависит и от индивидуальности случая (принято говорить о должностной харизме, благословении, призвании) и политики данной религиозной организации [3].

В современной научной литературе по социологии религии исследователи не очень много уделяют внимания анализу деятельности основных акторов социального пространства религиозных организаций – священнослужителей, а также церковных служащих и сотрудников из мирян.

Трудовые отношения с клириками и мирянами в религиозных организациях регулируется соответственно национальному законодательству государств. Под руководством профессора университета Трира (Германия) доктора Герхарда Робберса в середине 2000-х гг. был проведен анализ отношений государства и религий, в том числе, положения о найме клириков и мирян в религиозных организациях большинства стран Европы. Основными моментами для сравнения стали взаимоотношения государства и религиозных организаций, возможность проведения социального служения, трудовое право в отношении работников религиозных организаций.

И.В. Забаев в диссертационном исследовании «Основные категории хозяйственной этики современного русского православия: анализ социально-экономических доктрин РПЦ и хозяйственной практики монастырских общин», посвященном анализу хозяйственной этики православия, много внимания уделяет взаимодействию священнослужителей и мирян [4].

Автору удалось «реконструировать этические категории, которые актуализируются в реальной хозяйственной практике православных акторов. Таковыми являются категории послушания, смирения, благословения».

И.В. Забаев выявляет роль составляющей в мотивации хозяйственного действия православного актора и предпринимает успешную попытку зафиксировать фактически роль этой составляющей в формировании сетевых структур современного православия. Исследователь подробно анализирует процесс формирования таких сетей и их возможности решать достаточно широкий круг та-

ких хозяйственных проблем, как вопросы о найме рабочей силы, перераспределения и обмена благ и информации.

Для нашего анализа важными являются выводы автора о практиках хозяйственного взаимодействия священника мирянина, а также случаи, когда между собой решают вопросы лица не священнического сана. Так, автор утверждает, что «набор категорий, использующийся православными авторами в наставлении мирян по поводу достижения ими спасения, идентичен набору категорий, которые актуализируются в реальной хозяйственной практике монастырских общин». Как поясняет исследователь, клирики РПЦ описывают «должное поведение мирян в хозяйственной жизни при помощи категорий, которые имеют хождение внутри монастыря».

И.В. Забаев определяет область применения категории «послушание» как область «делегирования ответственности и распределения работы». Область применения категории «благословения», согласно автору, – это «вопросы коммуникации двух лиц, из которых никто не является священником, а также вся сфера деятельности, связанная с «разрешением» и инициированием того или иного действия». Исследователь показывает возможности, которые предоставляет «благословение» для поддержки или затруднения различной деятельности мирян со стороны клирика, который будет находиться в центре сетевой структуры.

С.Б. Филатов в коллективном труде «Православная церковь при новом патриархе» в главе «Патриарх Кирилл – два года планов, мечтаний и неудобной реальности» провел оценку первых двух лет деятельности Патриарха Кирилла и его начинаний, а также сделал прогноз и на будущее РПЦ. Автор акцентирует внимание на призывах Патриарха к развитию приходской жизни Церкви, а также действиям по качественному расширению социальной функции приходов, вводя в штатное расписание должности социального работника, педагога-катехизатора и молодежного руководителя «с полноценной заработной платой, подчеркивая, что за эти направления должен отвечать не активист-любитель на общественных началах, а профессионал». В настоящее время реализуются разнообразные программы подготовки кадров для церковной работы с молодежью, социальной работы и так далее. Как подчеркивает автор, лейтмотивом этого призыва является участие Церкви во «всех сферах народной жизни». Вместе с тем, С.Б. Филатов критикует действующего Патриарха за то, что он укрепляет вертикаль власти, система управления РПЦ остаётся жесткой авторитарной, что приводит к произволу на местах, в том числе священников, по отношению к мирянам, церковным служителям и активистам [5].

Б. Кнорре в научных работах, посвященных исследованию трудовых и экономических отношений в РПЦ, рассуждает о самоорганизации и деловой

культуре Церкви. Прежде всего автор представляет уже сложившиеся понятия, характеризующие систему деловых отношений в РПЦ: «церковная работа», «труды на церковной ниве», «труды на ниве церковного служения» (или духовного просвещения), «работа в Церкви». Он описывает такую систему как «совокупность самых различных видов деятельности, характерных именно для людей, соотносящих свою жизнь с Церковью». Автор соотносит эти отношения именно с церковно-мирянскими организациями и церковно-мирянской деятельностью, в которой клирики работают вместе с мирянами.

Б. Кнорре считает, что есть «все основания говорить о православно-ориентированном труде и ставить вопрос о том, что представляет собой современный православно-ориентированный тип хозяйствования и современная православная деловая этика» [5]. Автор представляет документы РПЦ, а также систематизирует немногие исследования современных ученых России об этике православной деловой жизни.

В рамках церковной жизни любая профессиональная деятельность рассматривается как служение – Богу, Церкви, ближним. Преобладание идейного над договорным выражает понятие «служение во Славу Божью». Деятельность является мотивированной в контексте религиозных идей. Категория «благословения» является ключевой в вопросе регламентации этой деятельности, и именно это понятие достаточно подробно изучено в последнее время. Б. Кнорре упоминает такой вывод, как примитивизация или даже «рутинизация» благословения в бытовых ситуациях церковной жизни, по мнению французской исследовательницы К. Русселе.

«Благословение» распространяется и на такое направление деятельности, как подбор кадров. Часто «священники-руководители любят привлекать сотрудников, находящихся у них в духовном окормлении, или тех, кто регулярно у них исповедуются». Это порождает отношения двойного подчинения, в результате более строгого, чем в светских учреждениях.

Автор также достаточно подробно исследует принцип «послушания» и его реализацию в практическом служении различных акторов РПЦ.

Интерес представляет столкновение иерархических аспектов послушания и личной харизмы руководителя, в том числе влияния этих факторов на женскую аудиторию в среде церковных работников.

Вопросы доверия/недоверия и построения церковной карьеры являются наиболее сложными как в реализации социального служения церкви, так и для изучения нейтральными исследователями. В результате автор фиксирует недостаточное восполнение и использование таких ресурсов, как энтузиазм и самоорганизация акторов, задействованных в церковно-мирянских службах.

Репрезентация социального служения в СМИ светских и религиозных также представляют немалый интерес для изучения, потому что дают возможность увидеть парадный и не очень формат информационной политики [5].

Роль мирян в социальной работе религиозных организаций современной России требует своего осмысления и представляет весьма перспективную тему для исследования.

Литература

1. Вебер М. Социология религии (типы религиозных сообществ). / М. Вебер. Избранное. Образ общества. Пер. с нем. (Лики культуры). М.*:* Юрист, 1994. 704 с. С. 78-308.
2. Бурдье П. Генезис и структура поля религии / Социология социального пространства / Пер. с франц. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2007. 288 с. С. 7-76. [Он-лайн, доступ 10.01.2014 через http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/3039 Центр гуманитарных технологий, он-лайн издание].
3. Nesbitt P. Keepers of the tradition: Religious Professionals and their Careers / The SAGE Handbook of the Sociology of Religion / Ed. by Beckford J.A., Demerath N.J., SAGE Publications Ltd; 2011, 768 p. P. 295-322.
4. Забаев И.В. Основные категории хозяйственной этики современного русского православия: анализ социально-экономических доктрин РПЦ и хозяйственной практики монастырских общин / Автореф. дисс. канд.соц.н., 22.00.03, Москва, 2006, 26 с.
5. Православная церковь при новом патриархе / Под ред. А. Малашенко и С. Филатова; Моск. Центр Карнеги, М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2012, 415 с. (Религия в Евразии).

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ ПЕНСИОНЕРОВ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

В.Н. Пушина

Ивановский государственный университет

Показаны результаты исследования 2013 г., в которых отражены обеспеченность пенсионеров, их занятость и трудовая мотивация.

In this article are represented results of the research of year 2013, which reflect the level of pensioners material security, their employment rate and labor motivation.

Ключевые слова: обеспеченность, занятость и трудовая мотивация пенсионеров

Keywords: material security, employment and labor motivation of pensioners

Седьмое мониторинговое исследование, проведенной кафедрой социальной работы и прикладной психологии Ивановского государственного университета в декабре 2013 г., имело своей целью сравнительный анализ показателей социально-экономического положения и социального самочувствия пенсионеров в динамике за прошедшие с базового исследования (1995 г.) годы.

Объектом исследования явились пенсионеры различных половозрастных и имущественных групп г. Иванова, районных городов, поселков и сельской местности. Объем выборочной совокупности составил 1100 человек.

По данным исследования, впервые при оценке материального положения доля «обеспеченных» (3,2%) и «имеющих средний достаток» (60,3%) превысила долю «бедных» (34,7%) и «нищих» (1,8%) респондентов (63,5% против 36,5%). При этом средний размер пенсий в период исследования составил 9816,8 руб. Модальной группой получателей пенсии является группа пенсионеров, пенсии которых находятся в пределах 7000-11000 руб. (57,0%). Получающих пенсии свыше 15000 руб. среди пенсионеров выборки лишь 4,9%.

Сопоставление доходов пенсионеров с оценкой обеспеченности в разных социально-демографических группах опрошенных выявляет их некоторое несоответствие. Так, например, в возрастной категории респондентов 55-60 лет абсолютное большинство (69,4%) получает пенсии в размерах 5000-9000 руб., а в то же время 66,5% из них относят себя к обеспеченным и людям среднего достатка. Среди 61-65-летних получают пенсии в пределах 7000-11000 руб. – 62,9% опрошенных, но также причисляют себя к обеспеченным и людям среднего достатка 65,9%. Следует предположить, что у этих категорий пенсионеров имеются дополнительные источники доходов.

В старших возрастных категориях опрошенных 76-80 и более лет отмечается большее соответствие размера пенсии и оценки обеспеченности: удовлетворены своим материальным положением пенсионеры 76-80 лет – 58,8%, старше 80 лет – 78,0%, поскольку с увеличением возраста, как показали расчеты, возрастает и размер пенсий.

Оценка обеспеченности обусловлена возможностью занятости трудом пенсионеров: среди работающих пенсионеров удовлетворенность достатком – 77,1%, среди неработающих – 62,1%. Однако группа работающих пенсионеров в общем объеме выборочной совокупности остается невеликой: получают пенсию и постоянно работают – 13,6%, иногда подрабатывают – 4,4%. При этом

доля работающих пенсионеров ограничивается в основном возрастными категориями 55-60 лет (49,4%) и 61-65 лет (24,0%), представители которых при наименьших пенсиях указывали на достаточную обеспеченность, вероятно, именно вследствие получения заработной платы. В последующих возрастных группах доля работающих пенсионеров снижается в 2,5 и более раз.

Как свидетельствуют данные, большая занятость отмечается среди супружеских пар пенсионеров, живущих одной семьей с детьми (40,9%); среди одиноких пенсионеров, проживающих с внуками (20,0% постоянно работают и 20,0% подрабатывают); а также среди живущих вдвоем с супругом (22,9%), то есть среди тех, кто указал на лучшую материальную обеспеченность.

Среди неработающих пенсионеров большинство (90,0%) составляют одинокие люди.

Анализ трудовой занятости пенсионеров невозможен без изучения мотивации к ней. Опрос показал:

работают, т.к. на одну пенсию не прожить – 52,1%,

работают, чтобы помогать детям, внукам – 26,1%,

привыкли работать, скучно без работы, коллектива – 15,3%,

чтобы ощущать свою значимость в обществе – 10,3%,

чтобы чувствовать свою нужность близким – 5,7%,

свой вариант – 16,9%.

Полученные данные чрезвычайно показательны: более половины респондентов фактически указывают на размер пенсии, не способной обеспечить достойное существование, и еще около трети респондентов вынуждены работать, чтобы помогать детям, внукам вследствие низкого уровня оплаты труда населения, характерного для области.

Изучение трудовой мотивации пенсионеров в зависимости от их социально-демографических характеристик показало следующее.

И мужчины, и женщины в равной мере и в полном соответствии с данными в целом по выборке в качестве доминирующих приводят указанные мотивы продолжения своей работы. Эти же мотивы приводятся преимущественно респондентами в возрастных категориях 55-70 лет; в следующих возрастных категориях их значение несколько снижается, но даже лица в возрасте 76-80 и более лет отмечают практически только их. Надо отметить, что позицию «на одну пенсию не проживешь» чаще выбирают жители областного центра (64,9%), а работают для оказания помощи детям преимущественно пенсионеры малых городов (41,2%) и сельской местности (27,3%).

Таким образом, основными мотивами продолжения трудовой деятельности пенсионеров выступают необходимость самообеспечения и материальной помощи семье детей.

Однако более детальный анализ позволяет выявить и некие латентные мотивы. Так, среди постоянно работающих пенсионеров указали на удовлетворительное состояние здоровья 71,3%, на неудовлетворительное – 18,2%; среди неработающих пенсионеров удовлетворительное состояние здоровья у 43,1%, неудовлетворительное – у 48,5%. Очевидно, что работа не позволяет расслабляться и держит работающих пенсионеров в тонусе.

Кроме того, не теряет своей актуальности выявленная и в предыдущих исследованиях зависимость оценки отношений с детьми от степени материальной обеспеченности пожилых людей, от их включенности в трудовую деятельность. Так, отмечают более благополучное развитие отношений с детьми работающие пенсионеры (хорошие отношения – 63,5%, плохие – 1,0%). Среди неработающих пенсионеров доля лиц, отмечающих хорошие отношения с детьми, снижается в 1,5 раза, и, напротив, в 4,7 раза увеличивается процент пенсионеров с конфликтными отношениями с детьми. Следовательно, установка детей на помощь родителей становится все более укоренившейся, а понимание того, что только пока здоровы, обеспечены, они нужны детям и сохраняют с ними благополучные отношения, и служит мотивом продолжения трудовой деятельности пенсионеров.

ВЫСТУПЛЕНИЯ

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

М.Е. Абросимова
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского

В ракурсе социологической рефлексии рассматриваются проблемы трудовой самореализации лиц с ограниченными возможностями.

The article deals with some issues concerning some problems of self-realization of persons with limited abilities from the sociological angle.

Ключевые слова: самореализация, инвалидность, физиологический статус, социальная политика, социальное государство, профессиональная самореализация

Key words: self-realization, disability, physiological status, social policy, social state, professional self-realization

Действующая система профессиональной реабилитации инвалидов сталкивается сегодня с огромным числом организационных, материальных и методологических проблем, связанных с изменением идеологии и механизмов оказания помощи по повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда, а также создания эффективной комплексной стратегии обеспечения доступности социально-профессиональной самореализации инвалидов. Специфической стороной политики занятости инвалидов состоит в том, что данная социальная группа была в течение длительного времени практически исключена из сферы труда. Российская государственная и региональная социальная политика сосредоточивалась на непосредственном обеспечении лиц с ограниченными возможностями и наделяла их качеством экономической несостоятельности. Именно неспособность к труду была решающим фактором для оказания государственной помощи.

Актуальность исследования определяется необходимостью социологической рефлексии процессов в сфере занятости современной России, оказывающих непосредственное влияние на возможности профессиональной самореализации инвалидов, изменение статуса людей с инвалидностью в сфере занятости.

В связи с этим целью социологического исследовании являлось определение социально-профессионального статуса инвалида на региональном рынке труда. Социологическое исследование проводилось летом 2013 г. методом раздаточного анкетирования, выборочная совокупность составила 109 респондентов (из них 55% мужчин и 45% женщин соответственно).

В результате исследования были получены данные о профессиональном статусе, трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями, степени осведомленности инвалидов по поводу нормативных актов, отражающих их права и обязанности в трудовых отношениях.

Социально-трудовые отношения во многом определяют социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы. В настоящее время социально-профессиональный статус инвалидов характеризуется низкими показателями: уровень образования остается по-прежнему невысоким. Лишь 11% опрошенных имеют высшее образование, а большая часть респондентов (33%) окончили лишь 9 классов, среднее специальное (ПТУ, колледж) – у 21% опрошенных, среднее техническое имеют 13%. 52,3% респондентов счи-

тают, что учиться может не каждый желающий. Недоступность системы профессионального образования является одной из причин, снижающих возможности трудоустройства инвалидов. В связи с этим количество респондентов, предполагающих работать по полученной специальности, и количество опрошенных, не связывающих свою дальнейшую жизнь с полученной специальностью, приблизительно равно (21,1% и, 20,2% соответственно).

В ходе исследования нами было выявлено стремление респондентов к получению дополнительной профессиональной подготовке. Так, 23,9% опрошенных хотели бы получить новую профессию; 10,1% респондентов хотели бы повысить квалификацию по имеющейся специальности, и только 4,6% опрошенных не нуждаются в получении профессиональной подготовке. Данное распределение может быть связано с увеличением требований, предъявляющихся к сотрудникам со стороны работодателя.

Статус инвалидов на рынке труда характеризуется низкими шансами данной социальной группы на трудоустройство и закрепление на рабочем месте. В результате исследования выяснилось, что занятость респондентов находится на очень низком уровне (91% не работают).

При выявлении трудовой занятости респондентов оказалось, что 33,3% опрошенных работают полный рабочий день, 27,8% – неполный, равное количество респондентов работают временно или имеют свободный график работы (по 16,7% соответственно), и только у 5,6% респондентов ненормированный рабочий день. В связи с этим мы можем констатировать, что инвалиды пытаются реализовать свои трудовые возможности на рынке труда независимо от своего физиологического состояния.

По количеству трудоустроенных респондентов можно судить и об отношении инвалидов к своим рабочим местам. 55,6% опрошенных дорожат своим рабочим местом, 33,3% – все устраивает, но если им предложат что-то лучше, они уйдут, лишь 5,6% опрошенных могут с легкостью перейти на другую работу. Такое распределение мнений респондентов может зависеть от наличия условий на рабочем месте для качественного выполнения труда. 55,6% опрошенных указывают на то, что такие условия существуют, но они представлены не в полном объеме, 22,2% опрошенных чувствуют себя комфортно на рабочем месте. Но при выявлении негативных моментов, возникающих на рабочем месте респондентов, мы наблюдаем полярность мнений. Так, 37,6% опрошенных попросту не справляются с нагрузками, 29,4% респондентов указывают на полное отсутствие внимания со стороны руководства, 22,9% неудовлетворенны рабочим местом, 10,1% респондентов имеют конфликты с коллегами и 2,8% опрошенных чувствуют предвзятое отношение работодателя. Необходимо отметить,

что затруднились с ответом 60% респондентов. Это связано с несколькими факторами: во-первых, с наличием психологических барьеров у респондентов, которые ограничивают их свободу высказываний; во-вторых, зависимость, высокая степень привязанности опрошенных к ограниченным рабочим местам; в-третьих, вероятность некорректной постановки вопроса в анкете.

В ходе исследования были выявлены ценностные ориентации респондентов при трудоустройстве. На первом месте у респондентов находится такой фактор, как близость работы от дома (22,9% опрошенных), 20,9% респондентов отмечают наличие льгот и социальных выплат, 19,3% респондентов учитывают уровень заработной платы, 13,8% основополагающим считают график работы, 6,4% респондентов дорожат взаимоотношениями в коллективе, и только 0,9% опрошенных обращают внимание на индивидуальный подход начальства.

В условиях высокого уровня безработицы и отсутствия контроля за соблюдением норм охраны труда на региональном уровне работодатели формируют кадровую политику, не гарантирующую устойчивую занятость и реализацию норм трудового законодательства, но способствующую достижению главной цели организации – получению максимальной прибыли. В целом для современного работодателя характерен в большинстве случаев подход к работнику как расходному материалу: человек нужен тогда, когда дает прибыль. В связи с этим в процессе трудовой деятельности респондентов происходят случаи нарушения их прав. В результате опроса были выявлены основные причины и последствия таких нарушений. Самыми распространенными оказались: безосновательный отказ в приеме на работу – 17,7%, отказ от предоставления льгот – 16,5%, ущемление в оплате труда и обидные замечания и оскорбления – по 12,7% соответственно.

Из этих положений складывается вполне предсказуемая картина информированности респондентов о государственных и региональных законах, регулирующих права и свободы инвалидов на рынке труда. Большинство респондентов не знают основных документов – 69,7% опрошенных, и только 30,3% граждан указали на осведомленность в этом вопросе. При этом трудовым законодательством устанавливается, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав [1]. Респонденты отдали предпочтение следующим государственным органам по защите прав инвалидов: государственные организации, их назвали 56,9% опрошенных, организации, ассоциации инвалидов и коммерческие организации, о них знают по 12,8% опрошенных респондентов, благотворительные организации – 10,1%, администрации города, района пользуются популярностью у 4,6% опрошенных респондентов, и только 0,9% респондентов надеются, что улучшения можно добиться совместными усилиями всех соответствующих органов.

На региональном уровне можно выделить ряд параметров, характеризующих трудовую занятость лиц с ограниченными возможностями.

Нужно отметить низкую информированность инвалидов о своих правах и обязанностях и неисполнение работодателем своих обязанностей. В связи с этим и возникают те проблемы, с которыми сталкиваются лица с ограниченными возможностями в процессе обучения и непосредственно в процессе трудоустройства. В России и в регионе политика занятости регламентируется рядом правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения, вопросы налогообложения, занятости и безработицы, социальной защиты и др., в числе которых Закон «О занятости населения в Российской Федерации», в соответствии с которым цель государственной и региональной политики – содействие реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. При этом трудовым законодательством устанавливается, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав [1].

В ходе исследования выяснился низкий образовательный уровень инвалидов. Для подготовки конкурентоспособных на рынке труда инвалидов необходимо иметь профессиональную подготовку и практические навыки в работе на порядок выше по сравнению со здоровыми людьми.

Региональная специфика рынка труда и социально-трудовых отношений выражается кроме этого в наличии несбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, низких качественных характеристиках рабочих мест, недостаточном количестве вакантных рабочих мест на предприятиях, в организациях и учреждениях большинства сельских районов при значительном предложении рабочей силы на местных рынках труда; сохранение низкой трудовой мобильности рабочей силы.

Инвалиды в нашей стране и тем более на региональном уровне являются одной из самых слабо защищенных групп. В связи с этим в целях большей защищенности параллельно с решением вопросов профессионального обучения необходимо предусмотреть решение проблем трудоустройства выпускников-инвалидов, поскольку сегодня учебные заведения практически не занимаются этим, то есть для данной категории должна быть сохранена практика планового распределения, трудовое законодательство должно быть ориентировано на поддержку лиц с ограниченными возможностями, возможность их трудовой реализации в полном объеме.

Литература

1. Трудовой кодекс РФ. М. 2002. ст.3.

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ МОСКОВСКИХ ВУЗОВ

Е.В. Аржаных, О.А. Гуркина
Московский городской психолого-педагогический университет

Рассматриваются результаты исследования состояния сферы трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья вузов (ОВЗ) г. Москвы и различные аспекты трудоустройства – от способов поиска вакансий до удовлетворенности местом работы. Предложены меры, которые, по мнению выпускников, необходимо предпринять, чтобы повысить эффективность трудоустройства лиц с ОВЗ.

The article considers the results of research of the scope of employment of graduates with disabilities of Moscow universities. The findings show various aspects of employment of graduates with disabilities such as ways of searching for a job and workplace satisfaction. The measures that from perspectives of graduates should increase the effectiveness of employment of persons with disabilities are described.

Ключевые слова: выпускники вузов, инвалидность, трудоустройство
Keywords: graduates of universities, disabilitiy, employment

Одним из наиболее значимых направлений социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидов является создание условий для их трудоустройства. Для лиц с инвалидностью трудоустройство играет даже более важную роль, чем для здоровых людей, так как это один из наиболее действенных социальных ресурсов, направленных на уменьшение общественной изоляции и экономической зависимости, возможность самореализации личности, способ получения дополнительной жизненной энергии и расширения жизненных перспектив.

Ратификация в России в 2012 г. Конвенции о правах инвалидов предполагает переход от медицинской модели инвалидности, при которой инвалидность – это, в первую очередь, недуг, заболевание, патология, к социальной, рассматривающей инвалидность как социальную проблему, а не как свойство человека. В российском обществе пока восприятие лиц с инвалидностью осуществляется, в основном, в рамках медицинской модели.

В Москве людей с инвалидностью трудоспособного возраста более 246,5 тыс., 150 тыс. из них рекомендовано трудоустройство [1]. Молодых инвалидов (от 18 до 30 лет) – 53 тыс. человек, и только у 9,3% в индивидуальной

программе реабилитации предусмотрены профессиональные рекомендации. В настоящее время трудоустроено менее 60% лиц с инвалидностью, имеющих трудовые рекомендации.

Наиболее подготовленными к трудоустройству на рынке труда являются окончившие высшие учебные заведения лица с ОВЗ и инвалидностью. Но само по себе наличие высшего профессионального образования не гарантирует им трудоустройства, особенно по специальности, полученной в вузе.

Низкая конкурентоспособность лиц с ОВЗ и инвалидностью на рынке труда в условиях дефицита рабочих мест для их трудоустройства ставит решение проблемы занятости этой группы населения в ранг приоритетных.

На изучение состояния сферы трудоустройства выпускников с ОВЗ вузов г. Москвы было направлено исследование, проведенное Лабораторией мониторинговых исследований и Центром содействия трудоустройству выпускников Московского городского психолого-педагогического университета.

Предмет исследования включал в себя:

- оценки, мнения выпускников с ОВЗ московских вузов о возможностях трудоустройства;
- потребности выпускников вузов в трудоустройстве;
- проблемы, возникающие как во время трудоустройства, так и в процессе трудовой деятельности лиц с ОВЗ.

Методической основой исследования является проведенный в июле-октябре 2013 г. анкетный опрос выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью 4 вузов г. Москвы (МГПУ, МГППУ, РГСУ и МГАДА). Объем выборочной совокупности выпускников – 151 респондент.

Данные мониторинга показали, что большинство выпускников с ОВЗ исследуемых вузов г. Москвы успешно трудоустроены, за исключением тех, кому не позволяет работать состояние здоровья. Преобладающая часть опрошенных выпускников не испытывали трудностей с поиском работы и были трудоустроены сразу после окончания вуза или во время обучения в нем.

Вузы, ориентированные на обучение лиц с инвалидностью, проводят различные мероприятия, которые направлены на облегчение трудоустройства выпускников. С разной степенью интенсивности такие мероприятия проводились и в вузах, где проходили обучение респонденты. Наиболее часто упоминаемые мероприятия, направленные на трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья, – консультации (психологические, по правовым вопросам, по написанию резюме и т.д.), на это указали 55% выпускников, и ярмарки вакансий для учащихся с ограниченными возможностями здоровья – 45%.

Как показали результаты опроса, мероприятия, направленные на трудоустройство лиц с ОВЗ, можно считать достаточно эффективными, так как они в той или иной мере способствовали трудоустройству 43% респондентов (9% благодаря этим мероприятиям нашли работу, а 34% получили информацию, которая помогла им при трудоустройстве).

Ведущим мотивом поиска работы для выпускников является необходимость содержать себя, а также потребность в самореализации в процессе трудовой деятельности.

Наиболее важными при поиске работы для выпускников с ОВЗ являются следующие факторы:

- достойная заработная плата,
- соответствие специальности, полученной в вузе,
- транспортная доступность места работы.

Способы, с помощью которых выпускники с ОВЗ находят работу, достаточно разнообразны, но можно выделить наиболее эффективные. Это – непосредственное обращение в компанию-работодатель (23%), помощь родственников и знакомых (18%), использование социальных сетей (15%). Государственные центры занятости не пользуются популярностью при поиске работы у москвичей этой категории.

Большинство выпускников работают по специальности, полученной в вузе в одной из трех лидирующих по охвату сфер: образование, информационные технологии и сектор некоммерческих организаций (НКО), и не стремятся или не имеют возможности получать дополнительное образование. Реальный зафиксированный уровень оплаты труда выпускников с инвалидностью значимо отстает от уровня заработной платы, на который претендует большинство респондентов, принявших участие в исследовании. Именно это является основной причиной смены работы среди тех, кто имел данный опыт (37% от всех опрошенных). В то время как значительная часть опрошенных выпускников ориентируется на заработок свыше 40 тыс. рублей, подавляющее большинство получает менее 30 тыс. рублей в месяц (54% – от 20 до 30 тыс. рублей, 21% – от 10 до 20 тыс. рублей). Несмотря на это, преобладающая доля опрошенных выпускников удовлетворены текущим местом работы и не хотели бы её менять.

Проблемы, возникающие у выпускников с ОВЗ в процессе трудоустройства, являются типичными для всех молодых специалистов, выходящих на рынок труда: отсутствие связей, опыта, неподходящие условия труда и др. Тем не менее, некоторая специфика все же есть. Например, в случае трудоустройства специалиста с ОВЗ «отсутствие подходящих вакансий» может означать и не-

подходящий режим работы, и несоответствие рабочего места потребностям соискателя, и многое другое.

Несмотря на то, что более половины респондентов считают, что среди работодателей распространены предубеждения по отношению к людям с ОВЗ, только 16% сталкивались с этим в процессе своей трудовой деятельности. Среди прочих трудностей, сопровождающих процесс работы, 27% отметили недостаточный уровень знаний и опыта для выполнения служебных обязанностей, для 10% выпускников оказалось сложно выстраивать доброжелательные отношения в коллективе. При этом треть респондентов не сталкивались с трудностями в процессе своей работы.

Меры, которые, по мнению респондентов, необходимо предпринять, чтобы повысить эффективность трудоустройства лиц с ОВЗ, условно можно разделить на ориентированные на развитие выпускников с ОВЗ как специалистов и создание благоприятных условий для их трудоустройства и на связанные с повышением заинтересованности работодателей. Результаты опроса показывают, что наибольшее внимание должно быть уделено именно первому направлению.

Наиболее важная мера для повышения эффективности трудоустройства лиц с ОВЗ – развитии форм занятости, которые позволят им работать дистанционно. На этом настаивает почти половина опрошенных. Это особенно существенно для выпускников, у которых нарушены зрительные функции и функции опорно-двигательного аппарата. Так как развитие рынка труда предполагает постоянное расширение профессиональных компетенций, для лиц с инвалидностью должны быть разработаны программы профессиональной переподготовки (37%), что повысит их конкурентоспособность на рынке труда. Пропаганда успешного опыта трудоустройства лиц с ОВЗ, на необходимость которой указали 33% опрошенных, с одной стороны, поможет распространению социальной модели инвалидности в обществе, с другой – повысит уверенность лиц с ОВЗ в своих силах. И, конечно, инклюзивная модель трудоустройства не может существовать без повышения архитектурной и транспортной доступности возможных мест трудоустройства (31%). Для 29% респондентов важно принятие мер, способствующих развитию предпринимательства лиц с ОВЗ, бизнес которых зачастую является социально ответственным. От 28 до 25% выпускников отметили необходимость использования различных форм стимулирования и мотивирования работодателей к трудоустройству лиц с ОВЗ.

Литература

1. Выступление начальника отдела организационно-аналитической работы, мониторинга и статистического учета Департамента труда и занятости г. Москвы Топилина К.А. на конференции «Возможности и проблемы трудоустройства инвалидов и молодежи». Москва, 09.10.2013. – URL: http://trud.mos.ru/presscenter/news/detail/853645.html

ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ПОЖИЛЫХ: МНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ[1]

Э.В. Бушкова-Шиклина
Вятский государственный гуманитарный университет

Представлен анализ мнения работодателей о возможностях трудоустройства пожилых людей, а также отношения работодателей к пенсионной реформе. Приводятся результаты экспертного опроса, реализованного в 2012 г. на территории Кировской области.

The article presents the analysis of employers'view about employment opportunities of elder persons, also attitudes of employers to the pension reform are presented. The results of the expert survey are given.

Ключевые слова: пожилые люди, трудоустройство, работодатели, пенсионная реформа

Key words: elder persons, employment, employers, the pension reform

На фоне демографического старения России возрастает актуальность исследования трудовой занятости пожилых людей. Однако существующая сегодня в России модель трудовой занятости населения при повышении пенсионного возраста в первую очередь негативно отразится на людях предпенсионного возраста. Отмечается неформальный «возрастной ценз» в конкурсах на вакантные должности, негативные стереотипы работодателей в отношении пожилых работников, отсутствие гарантии занятости работающих пенсионеров и пр. В связи с этим становится важным анализ факторов успешности продолжения

[1] Статья подготовлена в рамках поддержанного Институтом общественного проектирования гранта № 276 «Пенсия: что дальше? Социологическое исследование трудовой занятости пожилых людей (на примере Кировской области). Прогнозирование социальных последствий решений о повышении пенсионного возраста».

трудовой деятельности в пожилом возрасте. Сложившаяся ситуация во многом определяется особенностями восприятия работодателями проблемы трудоустройства пожилых.

В течение 2012 г. сотрудниками Регионального отделения общероссийской общественной организации «Союз пенсионеров по Кировской области», а также специалистами Вятского государственного и Вятского государственного гуманитарного университетов было предпринято эмпирическое изучение проблемы трудоустройства пожилых. Одной из задач исследования явилось выявление требований работодателей к работникам пенсионного возраста, а также анализ общей согласованности действий участников и латентных факторов процесса трудоустройства пенсионеров.

Исследование проводилось методом полуформализованного интервью. С работодателями – 100 человек (ошибка выборки ± 7,8% при уровне репрезентативности 95%). Отбор работодателей осуществлялся по сгенерированным территориально-отраслевым перечням предприятий, отбор предприятий происходил в соответствии с квотой (по размеру и направлению деятельности организации). Опросу подлежали собственники и руководители предприятий, а также специалисты отделов кадров крупных и средних предприятий. Полученные результаты дополнены данными глубинного экспертного интервью с работодателями наиболее вероятных и значимых для трудоустройства пенсионеров предприятий и специалистами центров занятости, отобранными методом снежного кома (30 человек).

По результатам проведенного исследования сделаны следующие *выводы о восприятии работодателями проблемы трудовой занятости работников предпенсионного и пенсионного возрастов*.

1. В организациях доля указанной категории «возрастных» работников очень мала – предпенсионного возраста 10-40%, пенсионного 10-20%. Основными причинами такого положения дел, по мнению работодателей, являются характерные для этого возраста особенности: проблемы со здоровьем, утрата работниками квалификации и нежелание ее повышать, снижение профессиональной мобильности и гибкости, правовая неграмотность и пр.

2. Одной из причин низкой занятости людей в возрасте является наличие негативных стереотипов работодателей по отношению к пожилым. Сами работодатели отмечают склонность принимать на работу более молодых, мобильных и готовых учиться работников (в 45% случаев), нежели опытных, но «сложившихся» как личности и профессионалы людей.

3. Половина работодателей считает, что производительность труда работников не снижается по достижении ими возраста 45-50 лет; каждый шестой ра-

ботодатель считает, что работники достаточно хорошо работают до 55 лет; каждый десятый отмечает, что производительность труда не зависит от возраста, а скорее определяется уровнем здоровья.

4. Наиболее ценными качествами подчиненных работодатели считают ответственность, опытность, профессионализм, высокую работоспособность, исполнительность, честность, порядочность, обучаемость.

Итак, наблюдаются явные противоречия: с одной стороны, работодатели ценят те профессионально важные качества в работниках, которые формируются в результате достижения ими личностной зрелости и опыта; с другой стороны, ограниченно стремятся принимать на работу людей в возрасте, у которых эти качества присутствуют в достаточной мере. С одной стороны, работодатели отмечают, что с возрастом пожилые работники снижают способность к профессиональной мобильности и активности, с другой, что производительность труда практически не зависит от возраста и не снижается ко времени выхода работника на пенсию. Данные противоречия во многом обусловлены наличием в сознании работодателей (и обществе в целом) негативных стереотипов по отношению к пожилым людям.

Особенности отношения работодателей к пенсионным реформам заключается в следующем:

1. Отмечается весьма пассивное участие работодателей в программе софинансирования пенсий их работников: подавляющее большинство (80%) не участвуют в этой программе, 48% не планируют участвовать в софинансировании и далее. Основная причина – недоверие к государству и Пенсионному фонду РФ, в некоторой степени – плохая информированность об условиях данной реформы.

2. При этом, одной из мер выхода из кризиса бюджета Пенсионного Фонда РФ, по мнению работодателей, может стать поиск альтернативных источников софинансирования пенсий. Более половины работодателей отмечают, что важным стимулом продолжения работы пенсионеров может стать введение налоговых льгот при наличии в организациях необходимой доли таких работников. Также мерами решения проблемы могут стать: 1) сокращение льготных категорий пенсионеров, 2) усиление контроля за деятельностью организаций по вопросу пенсионных отчислений их работников, 3) эффективное использование средств Пенсионного фонда, контроль его деятельность, сокращение его штатов, оптимизация расходов.

Важными мерами стабилизации ситуации также могут стать: ужесточение общей налоговой политики в отношении всех слоев населения (увеличение налога на заработную плату, роскошь, нефтедобычу и пр.), а также меры более

широкой социально-демографической политики в государстве – повышение уровня жизни в целом, в том числе, используя стабилизационные фонды, улучшение здравоохранение, создание рабочих мест и пр.

Таким образом, работодатели видят решение указанной проблемы в основном в изменении государственной (налоговой и пр.) политики в обществе, при этом практически не видят себя в качестве активного субъекта изменения ситуации.

3. Так же, как и пенсионеры, работодатели считают, что увеличение возраста выхода на пенсию не является радикальным способом изменения сложившейся кризисной ситуации с бюджетом Пенсионного Фонда РФ. (Основным выходом может стать увеличение отчислений на пенсионные накопления от заработных плат трудящихся). Подавляющее большинство (65-70%) работодателей считают максимально допустимым возрастом выхода на пенсию 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. При этом, около четверти работодателей допускают увеличение возраста выхода на пенсию женщин до 65 лет, и несколько меньшее количество (16%) считают возможным увеличение возраста выход на пенсию мужчин до 65 лет. По сути, подтверждается такая же установка, что и у пенсионеров: увеличение пенсионного возраста должно произойти в основном за счет женщин, причем при выравнивании возраста выхода на пенсию женщин и мужчин.

4. Сам факт увеличения возраста выхода на пенсию рассматривается работодателями негативно, как и пенсионерами, 7% работодателей безразличны к этой проблеме; но в отличие от пенсионеров работодатели в большей степени (до 30%) готовы отстаивать свои права до последнего.

Увеличение возраста выхода на пенсию как мужчин, так и женщин нежелательно в основном по причине ухудшения здоровья с возрастом и низкой продолжительности жизни. Если решение об увеличении пенсионного возраста будет принято, то, по мнению работодателей, повышение должно быть незначительным и постепенным (на 2 года).

5. По мнению работодателей, повышение пенсионного возраста будет воспринято населением негативно, негативно скажется на социально-экономическом благополучии пенсионеров и общества в целом. Конечно, данный процесс будет иметь и положительные последствия (повышение социальной мобильности и активности как самих пенсионеров, так и остальных групп работников), но данные последствия будут отсроченными и незначительными.

6. Мерами поддержки работодателей в привлечении пожилых работников в свои организации могут стать: 1) серьезные налоговые льготы для организаций, 2) возможность помощи работодателям (субсидирования) в повышении

заработной платы пожилых работников, 3) значительное упрощение отчетности по результатам приема пожилых людей на работу и субсидирования этого.

ПОЛОРОЛЕВЫЕ СТЕРЕОТИПЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

И.П. Ветюгова, М.А Шимина
Московский государственный университет путей сообщения (Нижегородский филиал)

Гендерная специфика занятости в России связана с традициями патриархальной семьи. Осмысление гендерного аспекта трудовой занятости в советский период связано с поиском баланса между семьей и работой. Постиндустриальное общество создаст новую систему общественных координат и новую систему трудовых отношений, в которых деятельность женщины будет опорой для реализации инновационного управления, способного изменить мир.

Gender-specific employment in Russia is connected with the traditions of the patriarchal family. Understanding the gender dimension of employment in the Soviet period, associated with finding a balance between family and work. Postindustrial society, will create a new system of social origin and a new system of labor relations in which women would be support activities for the implementation of innovative management, capable of changing the world.

Ключевые слова: гендерные традиции, женщина, мужчина, семья, психоинжиниринг

Keywords: gender traditions, woman, man, family, psihoinzhiniring

Проблема гендерной специфики занятости имеет давнюю историю. Еще Григорий Богослов весьма определенно, хотя и однобоко, высказался по этому поводу: «А жена сидит дома и любит своего мужа». Как ни странно, в нашем общества этот стереотип работает до сих пор. По данным исследования, проведенного в 90-е гг. Центром независимых социологических исследований Томского университета по вопросу о социальной роли женщины, 70% мужчин и 50% женщин отводят женщине в идеале только роль хранительницы очага [1].

Прототип, а именно, дом с домоначальником во главе, с подчиненными его полной власти чадами и домочадцами у великорусов, как нигде, получил преобладающее значение и удержался на первом плане во всех социальных отношениях. Связано это с государственной идеологией, которая сакрализовала

идею авторитарного государства и постаралась утвердить в сознании народа непреложность соответствующей устроению мира и государства модели семьи. Принцип соборного (холистского) мира, в котором существует приоритет целого по отношению к частям надолго оставался основой господствующей идеологии. Патриархальная семья, по утверждению некоторых ученых, была распространена в России вплоть до Второй мировой войны. Справедливости ради следует напомнить, что исторически сложившиеся в обществе полоролевые стереотипы домостроевского толка вытеснили некоторые весьма интересные факты об обязанностях и, главное, возможностях женщины в семье и обществе. Правовое положение женщины Древней Руси, судя по документам, было далеко от полной зависимости от мужа. Напомним, что частью семейной собственности женщина могла пользоваться по своему усмотрению, не говоря уже о приданом. По Псковской Судной Грамоте допускалось право наследования дочерьми, причем этим правом обладали и дочери смердов. Бывало, что наследование осуществлялось по женской линии, например, от матери к дочери, или, что необычно, от свекрови к снохе. Даже относительная материальная независимость создавала прецеденты, когда занятость женщины переступала порог дома, и она проявляла себя в сферах общественной жизни (строительство храмов, благотворительность), иногда в политической деятельности.

Гендерные традиции недавнего советского прошлого, о которых следует вспомнить, чтобы не прерывать связь времен, связаны с попытками уравнять мужчину и женщину, окружить престижем не мать и домашнюю хозяйку, а работницу. Уязвимость этой тенденции особо чувствовали сами женщины, но надеялись, что общество, построенное на теории справедливости, будет в состоянии гармонизировать домашний и общественный труд.

Дискуссия, касающаяся занятости женщины, установления баланса между общественным и домашним трудом, в первые годы Советской власти была предложена А.М. Коллонтай. Эта тема волновала ее и в дореволюционное время и, по признанию Александры Михайловны, подтолкнула к социализму. По убеждению Коллонтай, «с той поры, как женщина вступила на трудовую дорогу, как труд ее получил признание на мировом рынке, как женщина приобрела для общества значение самоценной трудовой единицы, прежнее вековое бесправие в обществе, прежнее порабощение в семье, прежние путы, сковывавшие свободу ее движений, стали для нее вдвое горше, вдвое невыносимее...» [2].

Программа А.М. Коллонтай, связанная с поиском баланса между семьей и работой, в конечном итоге вылилась в «коммунистическую утопию», по которой основную часть женских семейных обязанностей возьмет на себя государство. Оно заменит домашний труд эффективным общественным обслуживани-

ем. Будут созданы многочисленные столовые, кухни, прачечные, мастерские по починке одежды и т.д. «Оплакивать» исчезновение индивидуального хозяйства, замечает Коллонтай, не надо, потому что жизнь женщины от этого станет «богаче, полнее, радостнее и свободнее» [3, с.177]. Коллонтай надеялась, что изменится сама природа семейных отношений, в которых равенство будет не кажущимся, а действительным. Отсутствие каких-либо семейных обязанностей создаст, по ее мнению, условия для возникновения новой формы общения между полами. В идеале это общение видится А.М. Коллонтай как моногамный брак – «товарищеский и сердечный союз двух свободных и самостоятельных, зарабатывающих, равноправных членов коммунистического общества». В этом союзе не будет домашнего «рабства» женщин, неравенства, страха женщины остаться без поддержки с детьми на руках, если бросит муж, а потому такой союз будет более радостным и счастливым…» [3, с.177].

Увы, серьезно к ее идеям современники не отнеслись. Нам кажется уместным в этой связи привести остроумное замечание Ш. Берн, которая объясняла осторожность суждений исследователей вопроса: «Признать существование такого неравенства означает согласиться более справедливо делить обязанности в домашней сфере. Но кому хочется стирать, менять подгузники, стряпать, мыть пол и пылесосить, накрывать праздничный стол, а потом делать уборку? Кто захочет, чтобы тысячи новых людей со свежими силами влились в борьбу за рабочие места, власть и карьеру? Более того, из-за перемен в гендерных ролях мужчина теряет хорошего помощника, который раньше заботился о его питании, одежде, расписании, развлечениях и т. д. Для многих мужчин половая принадлежность – это источник очень важной части их идентичности, которая включает роль «добытчика» в семье и четко отделяет то, что относится к мужчинам, от того, что относится к женщинам. Из-за подобных мыслей многие мужчины сопротивляются переменам в гендерных ролях и рационализируют существование неравенства» [4, с. 163-164].

Несмотря на явный прогресс в обеспечении равноправия женщин в политической, экономической, научной и других сферах деятельности, на уровне преобладающей общественной психологии мы по-прежнему живем в так называемой мужской цивилизации. Подтверждение этого – современная ситуация с распределением занятости в семье. Во-первых, и сегодня семья чаще всего строится на принципах авторитаризма, при котором решающим признаком главы семьи является степень единоличного финансового обеспечения всей семьи, как правило, мужчиной. Во-вторых, несмотря на то, что жена, а не муж может нести финансовую ответственность за семью, «контракт» не становится автоматически эгалитарным. Все устройство современной российской культуры

поддерживает реализацию маскулинных стереотипов в семье независимо от того, мужчина или женщина возглавляет ее. Наличие и большое значение патриархальных культурных норм подтверждается тем, что женщина, попав в «нестандартную» для нашего менталитета ситуацию открытого, подкрепленного материальной независимостью лидерства в семье, выбирает для себя маскулинный образец поведения и управления семьей. Таким образом, необходимо проводить четкую грань между властью мужчины в семье как таковой и истинной неопатриархальностью, которая не всегда зависит от пола лидера в семье, бизнесе или на производстве.

Однако есть основания полагать, что в современной нуклеарной семье, на которую ориентировано и будущее, происходит ускорение процесса освобождения человека из-под определяющего влияния авторитарной социокультурной традиции. Постиндустриальное общество, по предположению социологов, создаст новую систему общественных координат и новую систему цивилизационных отношений, в том числе трудовых. Предполагается, что становление личности постиндустриального типа неизменно затронет фундаментальные основы взаимоотношений в общественной сфере мужчины и женщины. Уже сегодня существуют весьма любопытные прогнозы о характере самого женского труда. Не далек тот день, утверждается с докладе «Гендерные аспекты ключевой проблемы NBIC-конвергенции», когда женский труд и женский интеллект станет опорой для реализации инновационной деятельности, способной серьезно изменить мир [5]. Она известна как стратегия «NBIC-конвергенция». Это объединение в единый констукторско-технологический комплекс нано-, био-, инфо- и когнитивных технологий. Главная сложность в осуществлении «NBIC-конвергенции» состоит в том, чтобы свести воедино четыре картины видения мира. На практике встречаются только бинарные конфигураторы. Как оказалось, неразрешимая проблема может быть преодолена при помощи нового научно-технологического направления – психоинжиниринга (он был создан для того, чтобы сконструировать сознание с иными, в том числе интеллектуальными свойствами). Установлен факт, что технологиям психоинжиниринга лучше, быстрее и эффективнее обучаются женщины, чем мужчины. Дело в том, что женщины склонны к виртуозному владению методами скрытого манипулирования в сложно скоординированных средах, к каковым относятся практически все области человеческой жизни – семья, работа, неформальное общение, общество в целом. Обучение психоинжинирингу, заключает докладчик, позволит женщине занять совершенно эксклюзивное положение в сегодняшнем мире и будущем постиндустриальном обществе. Так что вопрос о гендерной специфике современной занятости остается открытым.

Литература

1. Бондаренко Л.Ю. Роль женщины от прошлого к настоящему // Общественные науки и современность. 1996. №6. С. 163-170
2. Коллонтай А.М. Женщина-работница в современном обществе Из выступления на первом Всероссийском женском съезде (10-16 декабря 1908 года, Санкт-Петербург) [Электронный ресурс]. URL: http://levoradikal.ru/archives/264 (Дата обращения: 29.03.2014).
3. Осипович Т.Е. Коммунизм, феминизм, освобождение женщин и Александра Коллонтай // Общественные науки и современность. 1993. № 3. С. 174-186.
4. Берн Ш. Гендерная психология. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. 320 с.
5. Денисова Е.В. Гендерные аспекты ключевой проблемы NBIC-конвергенции. Доклад. X Международная научная конференция «Россия: ключевые проблемы и решения». 17-28 декабря 2009. М., ИНИОН РАН. – Депонировано ИНИОН РАН, 2010. [Электронный ресурс]. URL: http://netocracy.us/Articles/2010_02_08.pdf (Дата обращения: 30.03.2014).

ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ, ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ (РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ)

Е.В. Глушкова
Ивановский государственный университет

Обсуждается специфика актуальных проблем молодых специалистов по социальной работе, работающих в учреждениях социальной защиты населения Ивановской области.

The article deals with problems of young social workers of social services at Ivanovo Region.

Ключевые слова: социальные работники, социальная работа, молодые специалисты, удовлетворенность работой, наставничество, адаптация молодых сотрудников

Keywords: social workers, social work, young specialists, work satisfaction, tutorship, adaptation of young employees

Среди актуальных проблем сферы социальной работы исследователи выделяют обеспеченность квалифицированными кадрами, что касается и Ивановской области. Ежегодно выпускники Ивановского государственного универси-

тета специальности/направления «Социальная работа» вливаются в штат социальных служб региона, тем не менее, кадровая проблема остается острой ввиду довольно высоких показателей текучести. Безусловно, важно уделять внимание проблемам молодых специалистов в любой сфере, в особенности социальной, поскольку от нее во многом зависит благополучие всего общества.

Актуальным представляется проведение исследования проблем молодых сотрудников, занятых в сфере социальной работы, с которыми они столкнулись после окончания вуза, в процессе трудоустройства и непосредственной трудовой деятельности. Данная потребность также обусловлена, с одной стороны, практическим отсутствием в регионе исследований подобного рода, с другой – возможностью использовать результаты исследования при подготовке социальных работников на кафедре социальной работы и прикладной психологии ИвГУ, а также руководителями социальных служб в управлении персоналом.

Объектом нашего исследования стали молодые специалисты системы социальной защиты населения Ивановской области.

В задачи исследования, проводившегося на базе Департамента социальной защиты населения Ивановской области, ТУСЗН по г. Иваново, БУ СО «Ивановский комплексный центр социального обслуживания населения», ОГКУ СО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», ОГКУ СО «Центр психолого-педагогической помощи семье и детям» и др., входило составление социально-демографического портрета молодых специалистов по социальной работе. Мы выявили, что все опрошенные молодые сотрудники – женщины, 57,8% из них относятся к возрастной группе от 24 до 29 лет. Почти половина респондентов не замужем и не имеет детей, с возрастом увеличивается доля семейных работников с одним ребенком.

Более 80% респондентов имеют высшее профессиональное образование, с возрастом образовательный уровень специалистов закономерно повышается. 64,4% сотрудников имеют образование по специальности «Социальная работа». Стаж трудовой деятельности в сфере социальной работы у более 60% респондентов не превышает 3 лет, показатели его продолжительности прямо коррелируют с возрастом и уровнем образования работников.

Свое материальное положение специалисты оценили не выше среднего, оценки прямо зависят от их возраста, образования и стажа работы по специальности. Женщины, состоящие в браке, находятся в более благоприятном финансовом положении.

Социальная работа предъявляет высокие профессиональные и личностные требования к своим кадрам, поэтому в задачи исследования входило выявление структуры ценностных ориентаций молодых специалистов. Мы выясни-

ли, что в пятерку значимых терминальных ценностей входят здоровье, семья, материальное благополучие, интересная работа, дружба. Интересно отметить, что значимость интересной работы уменьшается с возрастом и увеличивается со снижением уровня материального положения. На карьеру более ориентированы самые молодые сотрудники, не состоящие в браке, со средним профессиональным образованием и более низким материальным доходом.

Среди показателей социального самочувствия молодых сотрудников преобладает надежда на будущее. Большинство опрошенных считают, что их будущее улучшится, с повышением возраста и уровня образования оптимизма во взглядах больше.

Выпускников учебных заведений, впервые приходящих на рынок труда и не имеющих достаточного уровня профессиональных навыков, во всех странах мира традиционно принято относить к социально уязвимой группе населения. Анализ трудностей периода поступления на работу показал, что у большинства молодых специалистов продолжительность периода поиска работы после окончания вуза составила не более 3-х месяцев, показатели длительности обратно зависят от возраста респондентов, их уровня образования и, что важно отметить, наличия у них образования по специальности.

В структуре мотивов прихода в сферу социальной работы почти у половины опрошенных ведущим является желание работать по специальности (особенно у самых молодых с высшим образованием по специальности, не состоящих в браке), для трети респондентов важны социальные гарантии (их значимость повышается с возрастом сотрудниц). У большинства работников со средним профессиональным образованием «не было большого выбора».

Изучение трудностей периода адаптации молодых специалистов показало, что в сфере социальной работы региона вполне успешно функционирует институт наставничества: в качестве помощника на первых порах трудовой деятельности у большинства респондентов выступал руководитель или более опытный сотрудник (40 и 31% соответственно). При этом опрошенным приходилось часто и время от времени обращаться за помощью к своему наставнику (45 и 42% соответственно).

Чтобы выступать достойным реализатором целей социальной работы, специалист должен владеть арсеналом профессиональных умений, навыков, обладать глубокими знаниями в области социальных и гуманитарных наук, а также быть готовым использовать данные знания, умения и навыки в работе. Выявлено, что более 80% сотрудников в той или иной степени удовлетворены уровнем своей профессиональной подготовки.

Изучая проблемы молодых специалистов по социальной работе, невозможно не затронуть аспекта, касающегося удовлетворенности осуществляемой

ими профессиональной деятельности. Оценка удовлетворенности различными аспектами трудовой деятельности выявила самые низкие показатели относительно размера заработной платы, престижности профессии, расположения места работы и удобства добираться до него; средние показатели – относительно отношений в коллективе и с непосредственным руководителем, возможности приносить пользу обществу и, что важно, соответствия работы личным способностям. 73% молодых работников в той или иной степени удовлетворены своей трудовой деятельностью в целом, в большей степени это характерно для респондентов с позитивным социальным самочувствием.

Продвижение по карьерной лестнице – важный аспект трудовой деятельности любого специалиста. Более половины социальных работников рассчитывают на карьерный рост, с возрастом их доля увеличивается. Выше оценивают перспективы своего карьерного роста респонденты с большим стажем работы и высоким уровнем образования, особенно, по специальности.

Важнейшим показателем адаптации молодого специалиста по социальной работе является его готовность продолжать заниматься данной профессиональной деятельностью. Согласно данным исследования, за время работы у 31% респондентов желание быть специалистом по социальной работе несколько уменьшилось, 30% работников хотели бы уйти из сферы социальной работы. Данную ситуацию обусловливают 2 группы факторов: 1) социально-демографические (наличие образования по специальности – фактор, препятствующий уходу сотрудников из сферы социальной работы, увеличение возраста оказывает отрицательное влияние); 2) социально-психологические (позитивное социальное самочувствие сотрудников, удовлетворенность профессиональной подготовкой и трудовой деятельностью в целом удерживают молодых специалистов по социальной работе в этой сфере).

В заключение следует отметить, что затронутая нами проблематика требует дальнейшего и более глубокого изучения.

ИНВАЛИДЫ И ПРАВО НА ТРУД

Т.И. Горина, В.Б. Кефели
Институт социологии РАН

Рассматриваются вопросы интеграции инвалидов в российском трансформирующемся обществе, проблемы трудоустройства инвалидов на рынке

труда, трудовой и правовой их информированности, роль и значение государственной службы занятости.

The article deals with issues of disabled persons' integration in the society, problems of resettlement on labor market, problems of labor and legal awareness. The role and importance of State Placement Service are also analyzed.

Ключевые слова: инвалиды, социальная политика, рынок труда, социальная интеграция, трудовая адаптация, служба занятости

Key words: disable person, social policy, labor market, social integration, labor adaptation, social citizenship, placement service

Среди приоритетов социальной государственной программы в отношении инвалидов значится их социализация, то есть интегрирование в общество, приобщение к социальным и культурным ценностям и равноправному участию в социальных процессах.

К числу наиболее значимых социальных проблем в решении данных задач является их занятость. Трудоустройство инвалидов преследует цель социализации с дальнейшей интеграцией их в жизнь общества. Однако в создавшихся в наше время условиях люди с ограниченными возможностями здоровья часто оказываются аутсайдерами рынка рабочей силы.

Служба занятости населения (СЗН) Нижнего Новгорода предоставила ИС РАН результаты исследования, проведенного в рамках областной целевой программы «Социальная поддержка инвалидов в Нижегородской области». Исследование проводилось с целью изучения потребностей инвалидов в разных сферах жизнедеятельности, а также основных проблем трудоустройства инвалидов на рынке труда.

В ходе исследования было опрошено 507 инвалидов, обратившихся в службу занятости населения Нижнего Новгорода и зарегистрированных в качестве безработных. Кроме того, было проведено 10 неформализованных интервью с обратившимися в Службу Занятости инвалидами и 2 интервью с сотрудниками СЗН, непосредственно занимающимися трудоустройством именно этой группы безработных.

Среди поставленных задач исследования, одной из самых важных было оценить социально-экономический потенциал респондентов. Оценка производилась как самими инвалидами (что они, как им кажется, могут и на что они рассчитывают), так и сотрудниками СЗН. Знание этих сторон их социального восприятия может существенно помочь при планировании и организации различных способов поддержки инвалидов со стороны государства.

В большей части, являясь работниками неквалифицированного и малоквалифицированного труда, имея льготы и право на щадящие условия труда, инвалиды не являются привлекательной для работодателей рабочей силой, поэтому реализация инвалидами прав как граждан полностью зависит от степени участия государства и общества в их жизни.

Как показало исследование, в первую очередь инвалиды надеются в решении своих проблем на государство в лице СЗН. Лишь 12% опрошенных рассчитывают в своей борьбе с невзгодами исключительно на свои силы. Рассуждая о том, какими качествами должен обладать человек с ограниченными возможностями, чтобы успешно трудоустроиться, сотрудница СЗН ответила, что все зависит от человека, от его личных мотиваций: «Часто человек зациклен на том, что он инвалид и все должны его жалеть. А если он желает работать, то он найдет работу и на месте будет добиваться высот».

45% опрошенных считают, что одних только их усилий для того, чтобы добиться успеха в их положении, мало, нужна еще и внешняя помощь. И еще 32% опрошенных совсем не рассчитывают на свои силы, надеясь только на благоприятное стечение обстоятельств и в первую очередь на помощь государства. В отличие от здоровых и полных сил людей инвалиды стараются не оставлять свою работу, хорошо понимая, что, уйдя с нынешней работы, они могут вовсе не устроиться на другую. Чаще всего инвалиды прибегают в поисках работы к помощи друзей и родственников (72%). Реже они покупают и просматривают газеты и журналы, имеющие рекламные объявления (56%). И уж совсем редко заходят на сайты предприятий (14%). Остальные способы поиска работы практически не используются. Среди опрошенных 40% инвалидов занимаются подработкой. Вместе с тем 42% опрошенных инвалидов никакой подработкой не занимаются и заниматься не собираются. При этом и те и другие стремятся искать постоянную работу, поскольку остро нуждаются в социальных гарантиях. Следует отметить, что практически никто из опрошенных инвалидов не отзывается хорошо о своем материальном положении. Это обстоятельство не представляется неожиданным, так как трудовые возможности инвалидов весьма ограничены.

Но при этом, как сообщают сотрудники СЗН: «С одной стороны, безработные инвалиды не востребованы, с другой – у них очень низкая мотивация, чтобы броситься в бой, пройти повторно комиссию ВТЭК и убедить расширить их рабочие рекомендации, разрешить им переобучение. Мы всегда можем пойти навстречу. Казалось бы человек проявляет желание работать, а в результате он и не торопится искать для себя работу».

Полученные данные свидетельствуют о необходимости серьезной психологической работы с инвалидами, имеющей своей целью укрепление их веры в себя и в возможность добиваться жизненного успеха, невзирая на существующие объективные препятствия к их полноценной самореализации.

Это объяснимо, так как в условиях рыночной экономики они нередко оказываются беззащитными на рынке труда, даже если способны трудиться. Так, например, как следует из полученных данных, 30% опрошенных ищет работу уже больше 8 месяцев, и ясно, что это не предел. Прежде, чем анализировать применяемые инвалидами способы поиска работы, следует понять, какую работу они ищут. Это может помочь лучше организовать помощь инвалидам, учитывая особенности их психологии. Как следует из полученных данных, практически половина опрошенных (45%) ищут работу с оформлением по трудовой книжке, подразумевающую наличие социальных гарантий: отпусков, больничных и т.п. Также наиболее часто встречающимся критерием поиска работы (40%) является территориально удобное расположение места работы, поблизости от дома.

Из этого следует, что социальные гарантии для инвалидов важнее заработка. И если в этой связи учесть, что инвалиды не очень-то и рассчитывают на высокий заработок, который им вряд ли кто-то предложит, то соотношение их финансовых ориентиров и целей становится вполне прозрачным. С высокой степенью уверенности можно предположить, что основную ставку инвалиды делают не на возможность заработать упорным трудом достаточно средств для безбедного существования, а на возможность получения своего рода пособия, позволяющего им вообще не остаться без средств существования.

На вопросы относительно льгот, представляемых государством, почти все опрошенные считают наиболее важными для себя льготами скидки на коммунальные услуги, оплату проезда в общественном транспорте и санаторно-курортное обслуживание. В итоге, указанные выше финансовые ориентиры и обусловливают действия инвалидов, пришедших в поисках работы в Службу занятости.

Как показали результаты интервью, большинство из опрошенных негативно оценивают не только свое настоящее, но и будущее, считая, что в их жизни нет перспектив в лучшую сторону. Очевидно, что в основе такой мировоззренческой позиции лежат не только черты характера опрошенных индивидов, часть из которых совершенно так же, как и не имеющие физических недостатков люди, по своему характеру не являются бойцами и не способны активно сопротивляться давлению обстоятельств. Кроме того, у многих инвалидов имеются серьезные заболевания, мешающие им полноценно осуществлять свои

функции. К сожалению, опрос не позволяет точно отделить субъективные причины недостаточной веры в себя от объективных. Однако он позволяет при планировании помощи инвалидам точно оценить ситуацию и исходить из того, что треть инвалидов рассчитывает, что их проблемы будут, в основном, решать за них, а еще почти половина готова что-то для этого делать, но желательно в сочетании с внешней помощью.

Происходящие в современной России экономические, социальные и политические процессы создают серьезные препятствия реализации инвалидами права на труд, что обострило проблему социального неравенства.

В последние годы вопрос о занятости инвалидов решался только путем их трудоустройства. Однако, при этом не учитывались психологические, медицинские, социальные и экономические факторы людей с ограниченными возможностями. В результате большое количество мест работы, не требующих квалификации, остается невостребованными. Лишь очень маленький процент инвалидов, имеющих высшее образование, заняты квалифицированным трудом (программисты, бухгалтеры и т.д.).

В итоге привлечение инвалидов к труду с перспективой их интеграции в общество оказывается недемократичным, с правовой точки зрения, и необоснованным как экономически, так и этически.

Представляется необходимым доработать механизмы поиска работы для инвалидов в современных условиях, так как на сегодня существующие процедуры трудоустройства не решают проблем их нестабильного профессионального статуса.

ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ПЕРВЫЙ ШАГ К ИЗМЕНЕНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

П.А. Демидов
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Описывается перспективное влияние инклюзивного образования на адаптацию инвалидов в обществе.

The article describes the perspective impact of inclusive education on the adaptation of persons with disabilities in the society.

Ключевые слова: Инклюзивное образование, адаптация инвалидов, врожденные психические отклонения, практика социальной работы, мероприятия социальной работы

Keywords: Inclusive education; adaptation of the invalids; congenital mental disorder; a social work practice, methods of social work

В современных развитых странах все больше внимания уделяется проблемам, с которыми сталкиваются инвалиды. В целях улучшения их жизни создается новая безбарьерная среда. Это предполагает формирование городской инфраструктуры, чтобы значительно упростить передвижение инвалидов по городу.

Другим важным элементом безбарьерной среды является создание возможности участия людей с ограниченными возможностями в специальных общественных, культурных и спортивных мероприятиях. В дополнение к этому во многих странах, в том числе и в России, существуют волонтерские программы для студентов и других групп населения, которые создаются для помощи инвалидам. Но создание условий для передвижения и развития инвалидов недостаточно, так как это не решает проблему обеспечения этих граждан работой, их трудоустройства.

Понимая актуальность данной проблемы, государства предоставляет инвалидам право работать в организациях и на предприятиях, разрабатывают соответствующие законы, направленные на поддержку людей с ограниченными возможностями, создают необходимые условия труда. Но человек – это не организм, заключенный в капсулу, защищающую его от внешнего мира, а живое *социальное* существо. Реальная реализация прав и возможностей инвалидов предполагает их полноценную интеграцию в общественную жизнь. В настоящее время усиливается движение, направленное на привлечение внимания к проблеме интеграции инвалидов в общественную жизнь, на изменение отношения общества к людям с ограниченными возможностями и на изменение взглядов самих инвалидов на степень их участия в общественных отношениях.

Автор намерен рассмотреть одну из мер, которая предпринимается в современной Германии для решения проблемы, связанной со стигматизацией и изолированностью людей с ограниченными возможностями. Эта проблема имеет следствием другие проблемы инвалидов, например, сложности с их трудоустройством.

В настоящее время в Германии руководители все большего количества начальных школ принимают решение о переориентации их учреждений на так называемое «инклюзивное» обучение. В школах этого рода дети с ограниченными возможностями обучаются совместно со своими здоровыми сверстника-

ми. Основные принципы инклюзивного обучения заключаются в ценности каждого и главенстве взаимопомощи. Эта система, естественно, ориентирована, в первую очередь, на интеграцию детей-инвалидов, но также расширяет возможности обычных детей, так как, учась в таких классах, ребенок приобретает новый опыт, новые знания, к нему приходит понимание того, что взаимопомощь имеет свои преимущества. В то же время, сам того не осознавая, ребенок создает вместе со своими одноклассниками подходящую атмосферу для развития детей с ограничениями. Задачей педагога является поддержание этой атмосферы в классе во время учебных занятий. В процессе обучения необходимо сформировать в сознании здоровых детей понимание, что дети-инвалиды являются такими же полноценными членами коллектива и общества, как и все остальные, но со своими особенностями.

Одним из способов объяснения детям многогранности окружающего мира является воздействие через творчество, например, посредством разучивания и совместного исполнения детьми песни «Wir sind anders» («Мы другие»). Текст этой песни очень простой и незамысловатый, в ней рассказывается о неодинаковости и разнообразии этого мира. Слова запоминаются быстро и надолго, и каждый ученик знает их наизусть. Эта песня является отличным примером, как просто и доступно можно объяснить детям многогранность и разнообразие жизни.

Смысл композиции прост: одно отличается от другого, одни отличаются от других. Дети усваивают это уже на подсознательном уровне, при этом делая это весело и под музыку. Этот посыл проявляется не только в этой песне и не только в песнях. Тексты, которые регулярно читают на уроках, темы так называемых «проектов» (подготовка группой детей доклада для всего класса на 20-30 минут с иллюстрациями и наглядными материалами), учебные материалы, темы уроков – во всем этом регулярно затрагивается тема «непохожести» или «неодинаковости». Это может быть представлено в любом виде и форме, об этом говорится напрямую и косвенно.

В учебном процессе каждому регулярно приходится работать в группах или в парах. Состав определяется случайным образом, и, естественно, что в те или иные группы попадают дети с ограниченными возможностями. Эта практика и в этом случае способствует развитию определенных качеств как у детей-инвалидов, так и у всех остальных. При работе в группах предполагается включенность каждого в процесс решения проблемы или генерации новых идей. Учитываются сильные и слабые стороны участников. Следуя этой логике, именно этот тип взаимодействия и помогает детям с ограниченными возможностями решить поставленные задачи наилучшим образом. Зачастую ребенок мо-

жет столкнуться с проблемой, решение которой либо будет непростым, либо же и вовсе невыполнимой задачей для него. Именно на этом этапе необходимо дать ему понять, что он не одинок в этом мире, и все окружающие его люди готовы ему помочь.

Работа одновременно идет в двух направлениях. Первое формирует у детей с ограниченными возможностями представления, что они являются полноценными членами коллектива и ничем не отличаются от здоровых детей. Второе дает понять их сверстникам, что они обучаются с равными им. Эти две составляющие и являются основами интегративных классов. Интересен тот факт, что еще около 20 лет назад школы такого рода воспринимались в Германии довольно скептично, и идеи об их реализации получали не самые лестные отзывы, в первую очередь, от родителей здоровых детей. Если польза подобного подхода для детей с ограниченными возможностями более или менее очевидна, то о пользе такого подхода для остальных детей мнения все ещё разделяются.

Многие родители считают более логичным решение о раздельном обучении этих детей, что это даст больший практический результат, так как в специальных школах дети-инвалиды являются прямой специализацией. В этих школах есть учебная и материальная база, опыт, накопленный годами. Теоретически это действительно могло бы дать детям больше знаний, что достигается за счет более индивидуально направленного подхода, более высокой специализации учебных материалов и темпа учебного процесса. Все преимущества классической системы были описаны десятки раз в разных источниках. Однако именно при таком подходе теряется связь детей с ограниченными возможностями с их сверстниками. Изолированный от них ребенок не получит тех социальных навыков, которые он мог бы приобрести при постоянном контакте со здоровыми детьми: именно то, что так необходимо ему в дальнейшей жизни и карьерном будущем.

За всеми вышеописанными вопросами кроется и другой, не менее важный фактор, а именно финансовая сторона вопроса о перспективах переориентации учреждений на интегративное обучение. Для такого рода школ необходимо большое количество материалов и специальных педагогов, что увеличивает расходы на содержание. Во многих случаях это приводит к необходимости поиска новых источников финансирования у коммерческих и некоммерческих организаций и фондов.

Подводя итог, стоит подчеркнуть, что каждый вопрос требует комплексного подхода к нему и вышеописанная проблема не является исключением. Школы интегративного типа действительно являются достойными внимания и требуют дальнейшего исследования. Плюсы этой системы очевидны и уже да-

ют свои плоды. Однако, из-за относительной новизны подхода остается большое количество нерешенных вопросов, в первую очередь касающихся эффективности такой системы и вообще о ее целесообразности. Поэтому необходимо внимательно взглянуть на социальные проблемы инвалидов и выработать более детальный план реорганизации и усовершенствования образовательной системы как одного из базовых этапов социализации и социальной интеграции.

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ КЛИЕНТАМИ ЗАВОЛЖСКОГО ЦЕНТРА СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

А.В. Ермилова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Выявляются недостающие профессионально важные качества социальных работников, с точки зрения клиентов центра ОГУ СО «Заволжский центр социального обслуживания».

Deficient professionally important qualities of social workers from the point of view of Zavolzhsky social service center clients are educed at this article.

Ключевые слова: социальный работник, клиент, профессиональные качества, социальное обслуживание, профессионализм

Keywords: social worker, client, professional qualities, social service, professionalism

Проблема взаимодействия социальных работников с клиентами актуальна была всегда не только для Российской Федерации, но и для других мировых государств, имеющих и развивающих систему социального обслуживания. Система социального обслуживания в РФ находится сегодня еще в стадии формирования. В связи с этим многие аспекты деятельности социальных работников остаются малоизученными или же не исследованы вообще.

В последние годы изучением теоретико-методологических и практических основ профессионализма личности и деятельности занимается научное направление акмеология. Впервые понятие «акмеология» в научную терминологию ввел Н.А. Рыбников в 1928 г., предложив выделить акмеологию как науку, изучающую особенности развития зрелого человека, а именно непрерывный личностно-развивающий аспект жизнедеятельности индивида. В настоящее

время большая группа исследователей занимается различными направлениями акмеологии: О.С. Анисимов, И.Д. Багаев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, А.К. Маркова, Н.В. Кузьмина, В.П. Зазыкин и др. Наш исследовательский интерес в рамках акмеологического подхода был направлен на изучение профессионализма личности социальных работников в системе социального обслуживания клиентов пожилого возраста.

Профессионализм личности социального работника – это не только высокая компетентность, квалификация специалиста, оптимальные результаты его деятельности, но и наличие личностно-психологических компонентов – ценностных ориентаций, мотиваций, способностей, качеств и др.[1]

А.К. Маркова дает толкование термина «профессионализм» в двух смыслах. Профессионализм означает совокупность, набор личностных характеристик человека, необходимых для успешного выполнения труда. Такое понимание исследователь называет «нормативным профессионализмом». В другом смысле этот термин употребляется, когда говорят, что этому человеку присущ профессионализм. Здесь «профессионализм» понимается как нормативный набор психических качеств и становится внутренней характеристикой личности человека. Такое понимание означает «реальный профессионализм» конкретной личности.

Рассмотрению «нормативного и реального профессионализма», а именно выявлению недостающих профессиональных качеств личности социальных работников было посвящено социологическое исследование, проведенное на кафедре социальной работы и прикладной психологии ИвГУ, участие в котором принимали клиенты (лица пожилого возраста) ОГУ СО «Заволжский центр социального обслуживания».

В ходе описательного исследования был опрошен 121 клиент центра, из них 73,3% составили женщины и 26,7% – мужчины. Преобладающими возрастными группами являются следующие: 61-75, 76-85 лет (соответственно: 28,0%; 48,0%). При изучении длительности социального обслуживания лиц пожилого возраста было выявлено, что основной части опрошенных социальная помощь оказывается от 1 до 3 лет (25,7%), от 4 до 7 лет (23,8%) и от 8 до 10 лет (24,0%). Большинство клиентов центра независимо от половой принадлежности являются вдовами или вдовцами (52,9%). При этом основная масса пожилых людей (79,3%) имеют детей, следовательно, наличие или отсутствие детей не является решающим фактором при обращении престарых граждан за помощь к сотрудникам центра. Одним из аспектов взаимодействия социального работника и клиента является реакция пожилых людей на сотрудника центра, в основе которой лежит реалистическая оценка его профессиональных качеств.

Таблица 1

Распределение мнений респондентов о недостающих интеллектуально-профессиональных качествах социального работника в зависимости от пола пожилых людей, в % (N=121 чел.)

Качества		Присутствуют все качества	Компетентность	Культура	Эрудиция	Владение технологиями	Знание комплекса дисциплин
пол	м	37,8	40,6	10,8	0,0	7,5	28,9
	ж	48,1	29,6	7,4	0,0	7,4	22,2

Анализируя полученные данные, следует обратить внимание, что значительная часть пожилых людей считает своего социального работника не совсем компетентным сотрудником центра, а также указывает на отсутствие знаний комплекса дисциплин и на низкий уровень владения технологиями, которые необходимо уметь применять на практике в ходе обслуживания клиентов. По нашему мнению, это может быть связано с тем, что только 9,0% социальных работников, работающих в центре, имеют высшее образование, основная же часть сотрудников обладают средним специальным уровнем образования (62,5%), при этом практически нет лиц, которые имели бы образование по профилю своей деятельности (социальная защита населения, социальное обслуживание лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации).

Таблица 2

Распределение мнений респондентов о недостающих моральных качествах социального работника в зависимости от пола пожилых людей, в % (N=121 чел.)

Качества		Присутствуют все качества	Доброжелательность	Отзывчивость	Милосердие	Желание помочь человеку	Толерантность	Ответственность	Эмпатия
Пол	м	59,6	0,0	9,5	2,7	14,9	4,1	14,9	0,0
	ж	63,0	3,7	7,4	0,0	14,8	0,0	11,1	0,0

Выявляя недостающие моральные качества социальных работников пожилые люди в равной степени как мужчины, так и женщины высказывают пожелания, связанные с повышением уровня ответственности сотрудников центра перед клиентами. На отсутствие желания помочь человеку, который оказался в трудной жизненной ситуации, указала достаточно большая группа пожилых людей (соответственно: м – 14,9%; ж – 14,8%). Клиентам-мужчинам также не хватает со стороны социальных работников, которыми преимущественно являются женщи-

ны (в штате Заволжского центра социального обслуживания социальными работниками работают 45 женщин и 8 мужчин), терпения и милосердия.

Важным компонентом коммуникативного взаимодействия являются профессиональные умения и навыки социального работника, в частности, степень владения методом поддержки. Однако именно здесь мы можем наблюдать некоторые проблемы, связанные с коммуникативным процессом, в частности, пожилые люди указывают: во-первых, что социальным работникам не хватает тактичности в ходе общения с пожилыми людьми (м – 25,6%; ж – 28,3%), при этом клиенты-мужчины указывают на неумение социальных работников, которыми в большинстве своем являются женщины, выслушивать своих клиентов (5,9%); во-вторых, не все сотрудники центра способны выстраивать диалог с лицами пожилого возраста (м – 12,1%; ж – 14,7%); в- третьих, в большей степени женщины озабочены неумением социальных работников стимулировать в человеке внутренние резервы (14,8% против 9,5%).

Анализируя недостающие волевые качества у социальных работников, можно констатировать, что им в первую очередь следует обратить внимание на их инициативность, организованность, организаторские способности, а также умение доводить дело до конца, так как именно на эти качества в первую очередь указывают клиенты центра социального обслуживания.

Итак, по мнению клиентов Заволжского центра социального обслуживания, причинами, затрудняющими коммуникативное взаимодействие, являются недостаток знаний теорий и технологии социальной работы сотрудниками центра; недостаточно высокий уровень их коммуникативных качеств (тактичности, умения строить диалог с клиентом, способности поддержать человека) и организаторских способностей. Перечисленные аспекты могут быть связаны с недостаточно высоким уровнем образования социальных работников, с низким уровнем оплаты их трудовой деятельности, а также с перегруженностью работой. Таким образом, здесь присутствуют объективные и субъективные причины, которые могут порождать не только неудовлетворенность пожилых людей качеством обслуживания сотрудниками центра, но и неуверенность, и разочарование самих работающих кадров.

Литература

1. Шмелева Н.Б. Личность – профессионализм – деятельность в социальной сфере. 2-е изд., доп. Ульяновск: УлГУ, 2007. С. 76-77.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Е.А. Коган
Московский авиационный институт

Рассматриваются проблемы трудоустройства лиц пенсионного возраста. Представлены результаты анкетного опроса пенсионеров: выявлены причины их трудоустройства, трудности, с которыми они сталкиваются, их отношение к идее повышения пенсионного возраста.

In the article the problems of employment of persons of a retirement age are considered. The Results of the questionnaire of pensioners are presented: the reasons of their employment, difficulty which they meet, their relation to the idea of increase of a retirement age are established.

Ключевые слова: трудоустройство, пенсионный возраст, мотивация трудовой деятельности, причины трудоустройства, государственная поддержка

Keywords: employment, retirement age, motivation of work, employment reason, state support

Старение человека является неизбежным процессом, затрагивающим каждого человека, в результате которого происходят различные изменения в его жизни – физиологические, психологические, материальные.

Сохранение трудовой деятельности – один из способов для людей старшего возраста жить полноценной жизнью, остаться в обществе и не чувствовать себя брошенными.

Проблема современного российского общества состоит в том, что, с одной стороны, государство нуждается в работающих пенсионерах и мотивирует тех пенсионеров, которые хотят и могут работать, продолжать свою трудовую деятельность. Работающие пенсионеры очень выгодны для страны. Мало того, что они не просят у государства, а зарабатывают сами, но еще и отрабатывают пенсию, делая взносы в Пенсионный фонд.

С другой стороны, в возрасте старше 50 лет, а часто и в более молодом возрасте, даже при хорошей квалификации бывает трудно найти работу именно из-за возрастного фактора. Поэтому пожилым трудоспособным людям остается надеяться только на имеющиеся связи или счастливую случайность.

Чтобы выяснить, с какой целью лица пенсионного возраста трудоустраиваются, а также, с какими сложностями они при этом сталкиваются, был прове-

ден анкетный опрос в рамках одной из ярмарок вакансий, организованных для лиц пенсионного возраста.

В ходе исследования было опрошено 150 респондентов, из них – 63 мужчин, 87 женщин. По возрасту респонденты разделились поровну: 55-60 лет – 50% (75 человек), старше 60 лет – 50% (75 человек).

В ходе исследования было выявлено, какие факторы влияют на необходимость поиска работы для женщин в возрасте после 55 лет и мужчин после 60.

Самой распространенной причиной трудоустройства пенсионеров является возникновение материальных проблем (58% – 87 человек).

Средняя пенсия по России с 1 апреля 2014 г. с учетом очередной индексации составляет 11733 рублей [1]. Несмотря на то, что размер пенсии превышает прожиточный минимум, она явно недостаточна для обеспечения достойной жизни человека, не говоря уже о том, что пенсионеры до последнего стараются помогать детям и внукам. Кроме того, многие пенсионеры получают пенсии ниже среднего размера.

Еще одной важной причиной трудоустройства пенсионеров является «необходимость чувствовать собственную значимость». Доля этого ответа гораздо меньше по сравнению с предыдущим – 18% (27 человек). Тем не менее, нельзя недооценивать значимость этого аспекта. «*Когда я, будучи на пенсии, работаю, то чувствую себя востребованным, нужным, получаю заряд физической энергии; работа меня организует, создает режим, не позволяет болеть; я чувствую себя не иждивенцем, а полноценным участником семейного бюджета*» (Пенсионер).

Если проанализировать те вакансии, на которые претендует большинство пенсионеров, можно сделать вывод, что часто это малопрестижные, низкооплачиваемые виды деятельности (консьержка, лифтер, уборщица, диспетчер, кладовщик), на которые молодежь идет неохотно, и шансы трудоустройства у пенсионеров больше. Несмотря на то, что пенсионер может иметь высшее образование, он зачастую готов рассматривать и подобные вакансии. В целом же пенсионеры по большей части оказываются нужными в бюджетной сфере экономики – образовании, науке, культуре, здравоохранении, соцобеспечении. У человека пенсионного возраста меняется мотивация трудовой деятельности. Помимо материальной мотивации значимым становится эмоциональный мотив. Для его самоутверждения важна сама неутраченная способность к труду, а деньги выступают эталоном ее оценки. Эти люди соглашаются снизить свой статус и идут работать на менее престижные должности.

Доля тех, кто трудоустраивается с целью помочь своим детям и внукам, составила 14%. Это обусловлено особенностями российского менталитета.

Многие пенсионеры не ждут помощи от своих взрослых детей, а стараются поддержать их материально. Кроме того, состояние российской экономики далеко не всегда стабильно, поэтому в определенные периоды люди в трудоспособном возрасте испытывают сложности с работой и вынуждены обращаться за помощью к старшему поколению.

Указывались и такие причины трудоустройства пенсионеров, как большое количество свободного времени (6%) и стремление самореализоваться (4%).

В ходе анкетного опроса лиц старшего возраста были выявлены трудности, с которыми они сталкивались при трудоустройстве. Чуть более трети опрошенных (35,6%) отмечали ограничение по возрасту на интересующей вакансии, а каждый пятый опрошенный отметил отсутствие подходящих вакансий. По данным Исследовательского центра Superjob [2], только четверть работодателей лояльны к работникам пенсионного возраста и охотно принимают их в штат.

Представители компаний отмечают, что сотрудники старшего возраста ответственны, исполнительны, обладают богатым профессиональным опытом, знаниями и навыками.

Однако более трети российских работодателей (38%) при подборе персонала не рассматривают кандидатов пенсионного возраста. Причины, как правило, заключаются в специфике работы организации: «*Молодой компании нужны молодые программисты и дизайнеры*»; «*У нас работа для молодежи, так как надо много ездить по базам. Для пенсионеров это тяжело*»; «*Наша сфера деятельности предполагает работу в ногу со временем*».

Более трети (37%) организаций иногда принимают на работу пенсионеров. Обычно при принятии решения в таких компаниях исходят из квалификации и состояния здоровья кандидатов.

Трудности с размещением резюме в СМИ и Интернете отметили лишь 14% опрошенных (21 человек). Каждый десятый респондент сетовал на недостаточный уровень квалификации, отсутствие необходимых навыков для успешной работы. Доли тех, кто испытывает трудности в составлении резюме, прохождении собеседования, отмечает высокий конкурс и недостаточность своего образования, составляют менее 10%. Таким образом, основные сложности трудоустройства пенсионеров связаны с возрастными ограничениями компаний при поиске работников.

В ходе анкетирования был задан вопрос и об отношении респондентов к идее о повышении пенсионного возраста в России.

Опрос показал, что более трети опрошенных (38%) положительно относятся к идее повышения пенсионного возраста: «*Если человек чувствует себя*

хорошо, почему бы не поработать», «*Если есть возможность и желание работать, то государство должно такую возможность предоставить*».

Тем не менее, почти 2/3 респондентов (62%) высказались негативно по отношению к этой идее. Пенсионеры объясняют это тем, что «не все доживут до пенсии», «нужно освободить рабочие места для молодых специалистов», «низкая продолжительность жизни россиян», «не каждый пенсионер может работать по состоянию здоровья».

В ходе исследования респонденты отмечали необходимость как государственной поддержки трудоустройства пенсионеров, так и частных инициатив со стороны отдельных компаний и объединений.

Государственной помощи в трудоустройстве пенсионеров, имеющих возможность и желание продолжать работать и развиваться, сейчас явно недостаточно. У многих пенсионеров отсутствует опыт поиска работы и прохождения собеседования, недостаточно знаний рынка труда, его условий и законов. Людям, вышедшим на пенсию, необходимо помогать адаптироваться к современным реалиям рынкам труда. И помощь эта должна осуществляться организованно. Сейчас поддержка лиц пенсионного возраста осуществляется в рамках отдельных проектов, которые необходимо развивать и совершенствовать.

Использование потенциала пожилых людей является определенной базой для дальнейшего развития, поскольку у общества в результате появляются дополнительные ресурсы, а у пожилых людей возможности самореализации.

Литература

1. Пенсионный фонд РФ. http://www.pfrf.ru
2. Принять на работу пенсионера готова каждая четвертая российская компания//www.superjob.ru

ДОСТУПНОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ КАК ЭЛЕМЕНТ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

О.В. Красуцкая
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Представлен анализ нормативно-правовых актов с целью определения понятия доступности социальных услуг. Рассматриваются причины, определяющие качество социального обслуживания.

In this article the anayisis of regulatory legal act is presented. The aim of it is to determine the notion of social services delivery. The reasons that cause social services quality are considered.

Ключевые слова: доступность социальных услуг, социальное обслуживание, оценка качества

Key words: social services delivery, social services, quality assessment

Сегодня доступность социального обслуживания является средством урегулирования общественных отношений, направленным на снижение напряжённости в социуме с помощью предоставления мер социальной поддержки группам, которые находятся в трудной жизненной ситуации. Доступность – один из основополагающих принципов социального обслуживания, установленный ст. 5 Федерального закона от 15.11.1995 г. № 195 – ФЗ «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» [1]. На основании ст. 7 указанного нормативно-правового акта можно определить, что данный принцип выражается в государственной гарантии прав граждан на основные виды социального обслуживания, а также в возможности получения бесплатного и частично оплачиваемого социального обслуживания в государственной системе социальных служб. Рассмотрев третий и четвёртый пункты данной статьи, следует отметить, что доступность характеризуется равенством прав на социальное обслуживание, которыми обладают как граждане Российской Федерации, так и постоянно проживающие в стране иностранные граждане, а также государственным обеспечением прав граждан страны на получение в системе социальных служб бесплатной информации о возможностях, видах, порядке и условиях социального обслуживания. Кроме того, принцип доступности социального обслуживания выражается в возможности получения определенными категориями граждан (например, лицами преклонного возраста, несовершеннолетними, находящимися в трудной жизненной ситуации, и др.) бесплатного социального обслуживания в государственной системе социальных служб. Другое проявление указанного принципа – возможность получения социального обслуживания как на дому (например, тяжелобольные лица, инвалиды и др.), так и в стационарных учреждениях социального обслуживания.

В новом законе Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» категория «доступность» описывается так же, как и в законе 1995 г., однако делается акцент на том, что она может обеспечиваться за счёт информационной открытости поставщиков услуг [2].

Понятие «доступность» широко используется в нормативно-правовых актах и государственных стандартах социального обслуживания, однако ни в одном из них не даётся определения данной категории и не предоставляются критерии её оценки. Проанализировав статьи нормативно-правовых актов, в которых употребляется данное понятие, можно сформулировать следующее определение доступности социального обслуживания для населения: доступность социального обслуживания – это существование равных для всех граждан возможностей обращения за предоставлением социальных услуг и их получение при наличии у индивида законодательно закреплённых и доказательно обоснованных на это прав. Следует сделать акцент на правах граждан в области социального обслуживания, так как они изначально определяют доступность различных видов социальных услуг для индивида. Согласно ст. 39 Конституции РФ, каждому гарантируется социальное обслуживание по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в других случаях. Таким образом, для получения доступа к социальному обслуживанию необходимо определённое условие – социальный риск. Поэтому проблема доступности социального обслуживания становится актуальной для определённых категорий населения, статус которых законодательно закреплён, при реализации их прав на практике. Что касается другой части населения, то её представители могут иметь объективные причины претендовать на получение услуг социальных служб, однако данные обстоятельства могут быть не прописаны законодательно, и тогда гражданин или семья лишаются права на социальное обслуживание.

По мнению Е.А. Коваленко [3], декларируемое в нормативных правовых документах равенство индивидов само по себе не означает, что услуги или пособия становятся в равной степени доступными для всех. Степень равенства в доступе к социальным программам зависит от множества причин. С точки зрения А.М. Панова [4, С. 10], причинами, ограничивающими доступ отдельных категорий граждан к услугам сферы социального обслуживания, можно считать значительную численность потенциальных потребителей услуг, монополизацию сферы социального обслуживания государственными поставщиками социальных услуг, неравномерность развития системы социального обслуживания в различных регионах, отличия в объёме и качестве предоставляемых отдельными учреждениями услуг, вызванные разницей располагаемых ресурсов, а также недостаточной ориентацией на конечный результат. Негативно сказывается процесс «тэйлоризациии социальной работы», подразумевающий возрастание роли технократических подходов в данном виде деятельности, что представляет собой переход к выполнению работы на манер конвейера в ущерб эмоциональ-

но-психологическому взаимодействию с клиентом, но в пользу кодифицированного профессионального знания и поведения, основанного на четко предписанных правилах [5, С. 116]. Также одним из наиболее важных обстоятельств является то, что социальное обслуживание в большинстве случаев осуществляется по заявительному принципу, который не позволяет учитывать индивидов, не обращающихся за помощью ввиду различных причин, хотя и нуждающихся в ней. Это приводит к занижению данных о численности граждан, которые нуждаются в социальном обслуживании, что в дальнейшем может отразиться на количестве учреждений подобного профиля и усугубить проблему доступа населения к социальному обслуживанию.

Перечисленные выше причины оказывают огромное воздействие на доступность социального обслуживания, но кроме них существуют и другие, которые можно классифицировать в зависимости от характера влияния, оказываемого ими на доступность социальных услуг. К ним относятся географические (близость учреждений социальной защиты по отношению к потенциальным получателям услуг), транспортные (возможность использования общественного транспорта и средств передвижения, принадлежащих социальным службам и другим организациям, для обращения в учреждения, предоставляющие социальное обслуживание), физические (оснащённость организаций специальными приспособлениями для лиц, имеющих проблемы с передвижением), временны́е (наличие ресурсов времени для обращения за услугой), материальные (наличие денежных средств на оплату некоторых видов социального обслуживания или на затраты, косвенно связанные с получением услуг), информационные (широкое распространение информации о программах социального обслуживания), социокультурные причины (социальные и психологические характеристики человека, способствующие обращению в учреждения социальной защиты населения, а также отношение общества к получателям социальных услуг).

Доступность может рассматриваться не только как принцип социального обслуживания, но и как показатель качества социальной услуги, оказываемой учреждением социальной защиты. Согласно государственному стандарту ГОСТ Р 52142-2003 [6], качество социальных услуг определяется условиями размещения учреждения, наличием в учреждении соответствующего количества специалистов, технической оснащённостью учреждения, состоянием информации об учреждении, порядке и правилах предоставления услуг клиентам социальных служб. Понятие доступность социальных услуг полностью включает в себя перечисленные выше факторы, следовательно, является интегральным показателем качества социального обслуживания, для оценки которого нужно рассмотреть каждый отдельный элемент. Оценка позволяет определить соответст-

вие предоставляемых услуг потребностям клиента и в соответствии с этим позволяет выработать необходимые организационные мероприятия для совершенствования социального обслуживания.

Литература

1. Федеральный закон «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» от 15.11.1995 г. № 195 – ФЗ (с изменениями на 23.07.2008) // [Электронный ресурс]: http://www.consultant.ru
2. Федеральный закон «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» от 28.12.2013 г. № 442 – ФЗ // [Электронный ресурс]: http://www.consultant.ru
3. Модели организации адресной социальной помощи: метод. пособие / Е.А. Коваленко, Е.Л. Строкова, О.А. Феоктистова. – М.: Фонд «Институт экономики города», 2009. – 248с. ISBN 978-5-8130-0144-4.
4. Панов, А.М. Повышение доступности и качества услуг социального обслуживания: современная ситуация и перспективы решения актуальных проблем / А.М. Панов // Отечественный журнал социальной работы. – 2006. – № 4. – С. 4-12.
5. Романов П.В., Смирнова Е.Р., Ярская В.Н. Новый социальный менеджмент и реформы российской социальной политики / П.В. Романов, Е.Р. Смирнова, В.Н. Ярская // Мир России: Социология, этнология. – 2008. – Т. 17., № 3. – С. 109-131.
6. Государственный стандарт «Социальное обслуживание населения. Качество социальных услуг. Общие положения. ГОСТ Р 52142-2003» от 24.11. 2003 г. N 326-ст (с изменениями на 21.11.2011) // [Электронный ресурс]: http://www.consultant.ru

ПЛАТНЫЕ МЕДИЦИНСКИЕ УСЛУГИ КАК СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ РОССИЙСКОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

О.В. Мамедова

Тверской государственный технический университет

Кризис системы здравоохранения как социального института явился причиной его институциональной трансформации. Становление субинститута платной медицины сопровождается целым рядом проблем, решение которых требует комплексного подхода.

The crisis in health care as a social institution was the cause of its institutional transformation. Becoming a sub institute of paid medicine is accompanied by a number of problems whose solution requires an integrated approach

Ключевые слова: система здравоохранения, субинститут, социальная практика, платные медицинские услуги, медикализация, качество медицинской услуги, социальные инновации

Keywords: health-care system, sub institute, social practice, paid medical services, medicalization, the quality of medical services, social innovation

Нарастание негативных явлений в социальной и экономической сфере, осложнение экологической обстановки, ухудшение медицинских и демографических показателей увеличивают потребность населения в медицинских услугах. Институциональные изменения системы здравоохранения, продиктованные кризисом отрасли, хроническое недофинансирование медицины в 90-х гг., способствовали развитию сектора платных услуг в государственных и муниципальных лечебных учреждениях. Дисфункциональные явления системы отечественного здравоохранения послужили основой становления социальных инноваций в сфере платных медицинских услуг.

Платные медицинские услуги следует рассматривать как социальный субинститут в рамках института здравоохранения, возникший в ходе трансформации системы. Субинститут платных медицинских услуг претерпел эволюцию от социальной практики (в виде неформальных платежей), не регламентированной государством, к социальному учреждению, установленному сверху государственными структурами. Процесс формирования субинститута платной медицины породил целый комплекс проблем, связанных с вопросами трудовых отношений в сфере здравоохранения, медикализации, этических взаимоотношений между врачом и пациентом, качеством, контролем и условиями предоставления платных медицинских услуг.

Современная медицина обладает огромными возможностями не только в плане излечения болезней, но и в плане повышения уровня зависимости пациентов от медицинских работников. В научной литературе такая ситуация определяется как медикализация, то есть процесс, в течение которого состояние или поведение индивида начинает определяться как медицинская проблема, требующая медицинского разрешения. Врачи играют главную роль в медикализации. Вторая по значимости роль принадлежит пациентам, которые считают вмешательство врача необходимым. Третья главная сила в поддержке медикализации – это фармацевтическая индустрия, которая активно сотрудничает с

муниципальными, областными и федеральными структурами, что приводит к лоббированию интересов отдельных фирм, производящих лекарственные препараты. Процесс медикализации неотделим от финансовой структуры медицинского обслуживания. Выделение большого количества болезней, определяющих физическое состояние человека, увеличивает прибыль представителей медицинских услуг. Комбинация медикализации и финансовой структуры общества формирует особый стиль поведения, особенности трудовых и этических отношений, ориентированных на коммерциализацию системы здравоохранения.

Исследуя современные тенденции в медицине, следует отметить, что развитие отечественного здравоохранения определяется и изменением сути традиционных отношений врача и пациента. Усиление экономических составляющих взаимодействия врача и пациента в современном российском здравоохранении привело к изменению отношений медицинских работников к различным слоям населения. Подтверждением этого является признание влияния социального статуса пациента и его благосостояния на оказание медицинской помощи.

Проблема качества является одной из наиболее острых в системе российского здравоохранения и имеет несколько аспектов рассмотрения. Это вопросы стандартизации и контроля качества медицинских услуг, а также проблемы информированности пациентов о предоставляемых им услугах. В современной отечественной медицине до сих пор не сформирована детальная методика контроля над соответствием качества медицинских услуг.

Ситуация в системе платной медицины осложняется тем, что слабая правовая база в условиях рыночных отношений порождает неравномерность правового регулирования вопросов охраны здоровья в различных субъектах Российской Федерации. Ее состояние не соответствует насущным проблемам отрасли, она нуждается в серьезном незамедлительном усовершенствовании. Это касается как принятия новых нормативных актов, так и корректировки уже существующих законов.

Процесс социальных инноваций в сфере отечественного здравоохранения в виде платных медицинских услуг сопровождается целым рядом проблем, решение которых требует комплексного подхода. Социологический анализ этих проблем предполагает изучение правовых, организационно-функциональных, финансово-экономических, нравственных, идеологических и информационно-аналитических основ системы российского здравоохранения. Необходимо исследовать происходящие процессы институционализации платной медицины как субинститута в контексте изменения политических, экономических, социокультурных и других факторов.

ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕЗРЯЧИХ И СЛАБОВИДЯЩИХ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА: ВОЗМОЖНОСТИ И БАРЬЕРЫ

А.А. Никонова
Казанский государственный медицинский университет Минздрава России»

Обзор зарубежных и отечественных исследований занятости людей с инвалидностью, анализ регионального опыта реализации программ содействия их трудоустройству.

Review of foreign and domestic research employment of people with disabilities and the analysis of regional experience in the implementation of programs to promote their employment are offered in the article.

Ключевые слова: люди с инвалидностью, занятость, барьеры занятости, незрячие и слабовидящие

Key words: disabled people, employment, barriers of employment, blind and low-vision people

Общественное внимание еще с 1940-х гг. XX в. сконцентрировано на проблеме, связанной с трудоустройством людей, имеющих инвалидность. В Великобритании еще в 1940 г. появляется термин «недееспособность», фактически означавший институциональный отказ в возможности трудоустройства граждан с инвалидностью. Вся национальная система страхования была построена таким образом, что санкционировала понимание инвалидности как достаточного условия для освобождения человека от трудовой «повинности» и от требований, предъявляемым безработному [1, p. 1]. Исследователи Соединенных Штатов Америки активную заинтересованность вопросом занятости людей, имеющих инвалидность, продемонстрировали в 1990-х гг., и связано это было, прежде всего, с утверждением Закона об инвалидах-американцах (Americans With Disabilities Act / ADA) [2, p. 432].

Зарубежные и отечественные исследователи инвалидности давно пришли к выводу, что проблема трудоустройства сегодня едва ли не самая сложная, поскольку от ее решения напрямую зависит уровень жизни человека с инвалидностью. Большинство ученых, опираясь на собственные выводы о здоровье исследуемых, пытались выявить связь между инвалидностью и занятостью. Например, Бурхаузер, Дали, Хоутенвилль и Ниграс в 2002 г. провели масштабное исследование, тема которого в общем виде может быть сформулирована как вопрос: «Ограничивают ли физические нарушения организма выполнение оп-

ределенного вида работ?» [3]. Большая часть количественных исследований в этой области упустила из виду возможные компетентностные изменения, которые могут произойти с инвалидами. Так, Бетти и Фотерджил (2004 г.) рассматривали инвалидность с точки зрения регионального аспекта, списывая отличающиеся данные между различными районами на уровень спроса на местных рынках труда [4]; Белл и Смит (2004 г.) [5] рассматривают рост уровня неактивности в поиске работы в связи с уровнем квалификации и ставками заработной платы. Все эти исследования не придают никакого значения возможным изменениям инвалидности и другим характеристикам обесценивания.

В России изучение занятости людей с инвалидностью так же, как и социология инвалидности в целом только набирают обороты. Произошло это, в частности, благодаря подписанию в 2008 г. Конвенции о правах инвалидов. Следование принципам Конвенции означает готовность государства к принятию и следованию ее принципам и построению на их основе государственной социальной политики, в том числе и политики занятости людей с инвалидностью. С одной стороны, подтверждением этого стало принятие государственной программы «Доступная среда» на 2011-2015 гг. С другой – в программе трудоустройство в рамках создания доступной среды не значится как отдельное направление, а создание программ по формированию конкурентоспособности инвалидов на рынке труда возлагается на общественные организации и имеет рекомендательный характер. Среди наиболее фундаментальных исследований можно выделить исследования О.В. Новожиловой «Инвалид на рынке труда» (1999-2000 гг.), исследование Центра перспективных экономических исследований Академии наук Республики Татарстан, касающееся состояния и проблем образования и трудоустройства инвалидов в Республике [6]. Большинство проводимых исследований затрагивают наиболее общие вопросы трудоустройства, не выделяя проблемы отдельных категорий людей с инвалидностью. Как можно заметить, почти все эти исследования были проведены задолго до утверждения государственной программы. Даже в Татарстане, являющимся одним из первых пилотных регионов реализации программы «Доступная среда», фактически нет ни одного исследования, связанного с проблемами трудоустройства людей с инвалидностью.

Каковы же главные проблемы занятости людей, имеющих инвалидность, в России?

Одним из самых парадоксальных барьеров занятости людей с инвалидностью являются, как ни странно, те льготы и привилегии, которыми они пользуются. Баунд и Бурхаузер утверждают, что «те, кто получает льготы имеют тенденцию к повышению степени их трудовых ограничений» [3]. В некотором

смысле получение таких бенефиций становилось фактором «обесценивания» профессионального статуса инвалида. Однако, по мнению, некоторых российских ученых, в нашей стране сейчас подобные установки изжили себя. Доказательство этого – названное исследование О.В. Новожиловой [7]. Результаты показали, что всего 2 % опрошенных инвалидов в качестве причины незанятости назвали нежелание работать [7, с.130].

Помимо вышеперечисленных проблем люди с инвалидностью по зрению сталкиваются со стереотипными и не всегда оправданными представлениями о степени своей трудоспособности. Несмотря на то, что незрячие могут рассчитывать на квоты, положенные им по законодательству, работодатели используют людей с инвалидностью с чисто прагматической целью – пониженные налоговые ставки, которыми облагаются организации, принимающие на работу инвалидов.

Попыткой решения этих проблем в Республике Татарстан стало принятие Региональной программы содействия трудоустройству незанятых инвалидов в Республике Татарстан на 2013 г., направленная на расширение возможности трудоустройства и обеспечение востребованности незанятых инвалидов. Основная задача центров занятости в данном случае – информирование работодателя об индивидуальных возможностях инвалидов, состоящих на учете в центре занятости населения, характере работы и условиях труда, соответствующих индивидуальной программе реабилитации; выдача направлений на работу незанятым гражданам, имеющим инвалидность, и возмещение затрат работодателя на приобретение, монтаж и установку оборудования для оснащения специального рабочего места для трудоустройства инвалидов. В 2013 г. такая компенсация составляла 69300 руб. за одно рабочее место. По отчетам Кабинета Министров, в Республике Татарстан в 2013 г. было создано 352 места. По словам директоров Центров занятости г. Казани, эта программа будет иметь продолжение и в 2014 г.

Однако реализацию программы сложно назвать идеальной. Начинание, безусловно, положительное, но, к сожалению, проблемы, стоящие как перед работодателем, так и перед гражданами, имеющими инвалидность, оказались не разрешены.

Одна из важнейших проблем реализации программы – малый процент создания рабочих мест для высококвалифицированных работников, имеющих высшее образование. Только 3% мест могут подойти специалистам, имеющим высшее образование. Все остальные места имеют низкую квалификацию или вообще не требуют ее наличия. Как отмечают специалисты, это напрямую свя-

зано с уровнем финансирования данной программы. По их мнению, суммы в 69300 руб. недостаточно для создания рабочего места высококвалифицированного персонала. По этой же причине не создаются места для незрячих и слабовидящих граждан, поскольку оснащение такого рабочего места потребует от работодателя инвестиций, в несколько раз превышающих сумму компенсации, выделяемой в соответствии с программой, особенно если учесть, что большая часть предприятий – это индивидуальные и частные предприниматели. Неоднозначным фактом является и то, что, по условиям программы, рабочее место должно просуществовать хотя бы один год, и это еще одна проблема, поскольку уверенность гражданина, имеющего инвалидность, после года занятости может сойти на нет.

Такой подход, безусловно, пагубно сказывается на трудоустройстве незрячих инвалидов и не дает возможности эффективно задействовать их в системе занятости. Коммерческие организации практически не создают специальных рабочих мест для инвалидов, а специализированные предприятия, использующие труд незрячих, без государственной поддержки приходят в упадок. Хотя, безусловно, такие предприятия необходимы, прежде всего, для незрячих, не имеющих профессионального образования. И здесь возникает еще один парадокс, связанный с тем, что незрячим с высшим образованием сложнее найти подходящую работу. Вероятно, именно поэтому сейчас все чаще образованные незрячие инвалиды пытаются создать собственный бизнес, который позволяет не только использовать свои знания по назначению, но и получать доход, соответствующий их профессиональной подготовке.

Несмотря на то, что Конституция России и международное законодательство закрепляют за всеми гражданами право на трудовую деятельность без дискриминации, инвалидам часто приходится сталкиваться с проблемой трудоустройства. Сегодня политика в области занятости незрячих инвалидов должна развиваться в трех основных направлениях: изменение отношения и представления о людях с инвалидностью; изменение законодательства для гарантированной справедливой и практической поддержки в тех областях, где это необходимо; создание рабочих мест, позволяющих инвалидам использовать тот уровень профессиональной подготовки, которым они обладают.

Успешная занятость и трудоустройство людей с инвалидностью, безусловно, можно назвать элементом социальной справедливости в обществе. Сейчас эта проблема встает все более явно, поскольку сложность трудоустройства влияет на эксклюзию инвалидов, то есть исключение их из общественной жизни.

Литература

1. Berthoud R. Trends in the employment of disabled people in Britain. – ISER Working Paper Series, 2011. – №. 2011-03.
2. Kreider B. and Pepper J.V. Disability and Employment: Reevaluating the Evidence in Light of Reporting Errors / Journal of the American Statistical Association. June 2007. Vol. 102. No. 478.
3. Bound, J., and Burkhauser, R. (1999) «Economic Analysis of Transfer Programs Targeted on People With Disabilities» in Handbook of Labor Economics, Vol. 3C, eds. O. Ashenfelter and D. Card, Amsterdam: Elsevier Science
4. Beatty C., Fothergill S. The diversion from «unemployment» to «sickness» across British regions and districts //Regional studies. – 2005. – Т. 39. – №. 7.
5. Bell, B. and Smith, J. (2004) Health, Disability Insurance and Labour Force Participation, Bank of England Working Paper no. 218. London.
6. Кузнецова-Моренко И.Б. Трудоустройство людей с ограниченными возможностями в Республике Татарстан как социальная проблема / Научные труды Центра перспективных экономических исследований Академии наук Республики Татарстан – Казань: Издательство «Артифакт», 2011. – С. 219-225.
7. Новожилова О. В. Инвалид на рынке труда //Социологические исследования. – 2001. – №. 2. – С. 130-134.

МНОГОДЕТНЫЕ МАТЕРИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Т.Ю. Петрова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются основные проблемы, с которыми сталкиваются многодетные матери на рынке труда в современной России.

The theses of the main issues faced by mothers of many children in the labor market in Russia.

Ключевые слова: многодетные матери, рынок труда
Key words: Mothers of many children, labor market

В современное время на рынке труда существуют группы населения, которые являются очень уязвимыми, так как у них есть особые требования к условиям работы.

Многодетные матери являются такой уязвимой группой. Во-первых, они женщины, а женщины дискриминируются работодателями, во-вторых, основной уход за детьми исторически в нашей стране лежит на плечах матерей, а значит, чем больше у женщины детей, тем выше ее неоплачиваемая занятость и тем меньше у нее возможностей для оплачиваемой работы.

На базе Некоммерческого фонда многодетных семей «Мы вместе» было проведено пилотажное исследование поведения многодетных матерей на рынке труда. Всего было проведено 15 полуформализованных интервью с многодетными матерями экономически активного возраста. Возраст женщин был от 28 до 45 лет, в основном это были матери с 3 детьми (12 человек), 1 женщина с 4 детьми и 2 женщины с 5 детьми. Выборка была подобрана таким образом, чтобы у всех опрошенных женщин младшие дети были старше 3 лет, то есть они не находились в отпуске по уходу за ребенком.

На базе проведенного анализа можно сделать следующие выводы: большая часть женщин официально трудоустроены (10 человек), при этом только одна женщина работает полный рабочий день (офис-менеджер), все остальные работают неполный рабочий день. Это связано исключительно с необходимостью осуществлять уход за детьми. Лучше всего эту ситуацию описывает респондентка: «В этом году меня пошел в школу третий школьник... и пока я не представляю, где в течение дня у меня должна быть работа…» (38 л., 3 детей, домохозяйка). Единственная работающая полный рабочий день многодетная мать отмечает, что это вынужденная мера (после развода она не получает алиментов), что это возможно только благодаря помощи старших детей и что это ущемляет интересы детей.

Основное условие для работы, которое значимо для многодетных матерей, – это гибкий график или сокращенный день. Это отметили все 15 опрошенных женщин. «У меня 4 детей. Я работу не прекращала вообще. Дорабатывала до декрета, а потом через месяц выходила. Вот такая работа и нужна многодетной маме – 2-3 раза в неделю на 2-3 часа, в удобное время» (44 г., педагог в танцевальном центре). Работа на полный рабочий день для многодетных мам тяжело осуществима: «…после трех попыток добровольно ушла во фриланс…». Зарплата стоит на третьем месте по значимости после графика и территориального расположения работы.

Дискриминацию на рынке труда, связанную именно с многодетностью, не отметил никто из опрошенных. «Вопросы, которые задает работодатель женщине, «Замужем?». Если нет – плохо, выйдет замуж уйдет в декрет. Если да, то опять, дети есть плохо… Это дискриминация женщин, и не только многодетных» (37 лет, 3 детей, ИП).

Хотя официально трудоустроено 10 женщин, оставшиеся 5 женщин также регулярно получают собственный неофициальный доход. Это или «монетизация» хобби (выпечка тортов, вязание, шитье на заказ, фотография), или работа, связанная с оказанием услуг (помощь по дому, с детьми, уход за больными), или продолжение собственно профессиональной деятельности женщины (создание сайтов, написание рефератов). Во всех случаях официально этот доход не декларируется и налоги не уплачиваются из-за небольших сумм и нерегулярности доходов. Такая подработка воспринимается женщинами как дополнительная к основному занятию – воспитанию детей и ведению домашнего хозяйства. «Утром отправить в школу... далее 2 часа максимум времени на приготовление обеда или фриланс…» (38 л., 3 детей, домохозяйка).

Таким образом, хотя многодетные матери очень активно действуют на формальном и неформальном рынке труда, они оказываются в ущемленном положении, так как находятся в малооплачиваемом секторе занятости, значительную часть активного трудового возраста проводят в отпусках по уходу за ребенком (из которых засчитывается в пенсионный стаж только 4,5 года) и не чувствуют, что общество оценивает их нелегкий труд по воспитанию детей.

ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ С ПСИХИЧЕСКИМИ РАССТРОЙСТВАМИ В РОССИИ И ГЕРМАНИИ

И.Н. Пименова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются законодательные и социальные аспекты трудоустройства молодых индивидов в России и Германии. Делается акцент на социально-психологическом аспекте проблемы занятости молодежи с особенностями психического развития в обеих странах.

Legislative and social aspects of mentally retarded young men employment in Russia and Germany are considered. The social-psychological aspect of the problem is emphasized.

Ключевые слова: молодежь с особенностями психического развития, трудоустройство инвалидов с проблемами психического здоровья, социальная политика

Key words: mentally retarded youth, employment of mentally retarded young men, social policy

Психические расстройства – одна из наиболее распространенных причин инвалидности. Тема исследования занятости людей с психическими расстройствами актуальна в настоящее время, так как во всем мире число инвалидов психиатрического профиля велико и постоянно растет. Среди множества проблем, с которыми сталкиваются молодые люди с психическими расстройствами, особенно выделяется проблема трудоустройства. Не все работодатели готовы принять на работу инвалидов, и, конечно, не все инвалиды способны заниматься трудовой деятельностью в то время как их занятость напрямую зависит от работодателей. В данном случае мы будем рассматривать только тех психически больных людей, которые способны трудиться. Целью данной работы является рассмотрение государственной помощи инвалидам и выявление различия социального положения инвалидов в России и Германии, попытаться не только разглядеть их место в обществе, степень их интеграции в него, но и проследить, насколько комфортно инвалидам взаимодействовать с обществом и насколько открыто общество взаимодействует с ними.

Самореализация – ключевая мотивация трудоустройства индивидов. Помимо экономического и правового аспекта занятости следует обратить внимание на ее социально-психологический компонент. В моем понимании, речь идет о самоощущении человека в обществе. В свою очередь оно зависит от принятия индивида другими, то есть обществом в целом.

Начнем с перспектив инвалидов в сфере занятости в обеих странах. С 1992 г. в России действует закон «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании». Во втором разделе данного закона «Обеспечение психиатрической помощью и социальная поддержка лиц, страдающих психическими расстройствами», говорится о помощи в сфере трудоустройства. Закон гласит: «Государством гарантируется социально-бытовая помощь и содействие в трудоустройстве лиц, страдающих психическими расстройствами» [1]. Если же человек уже имел место работы, но в связи с психическими расстройствами потерял или покинул его, то ему должно обеспечиваться восстановление его социального и трудового статуса (обычно в рамках профессионально-трудовой реабилитации).

Также существует закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», согласно которому «Органы государственной власти субъектов Российской Федерации в области социальной защиты и социальной поддержки инвалидов имеют право: содействия трудовой занятости инвалидов, в том числе стимулирования создания специальных рабочих мест для их трудоустройства» [2].

Все вышеперечисленное показывает, что лица с легкими психическими заболеваниями имеют полное право работать и получать содействие в поиске

работы, и в задачи государства входит оказание помощи психически больным. Так ли обстоит дело на практике, остается только догадываться. Для сравнения, в Германии время от времени на тех или иных метах работы можно встретить людей с ограниченными возможностями. Причем это не только изолированные от общества рабочие места, но и должности, связанные с постоянным контактом с другими людьми. В России же ни разу не наблюдала подобного.

В Германии существует закон о помощи и мерах по защите психических заболеваний «Gesetz über Hilfen und Schutzmaßnahmen bei psychischen Krankheiten». В данном законе хотелось бы обратить внимание на то, что объем и продолжительность помощи психически больным зависят от особенностей каждого конкретного случая, то есть закон не предписывает каких-то конкретных мер по оказанию помощи» [3]. В дополнение к медицинской предоставляется социально-бытовая помощь, куда входит и трудоустройство.

Большинство учреждений здравоохранения в Германии имеют детские и молодежно-психиатрические службы, которые предлагают следующую помощь:

- Консультация, исследование, осмотр, социальное или медицинское обслуживание (проводится как на дому, так и в учреждениях здравоохранения);
- Направление и сопровождение амбулаторного и стационарного лечения;
- Получение контактов для совместной работы с различными институтами (детские учреждения, школы).

Одним из важнейших институтов в Германии, который играет огромную роль в реабилитации психически больных детей, считается школа. [4] Сразу после нее подростки имеют возможность устроиться на работу в «Werkstatt», что переводится как «Цех, мастерская». После школ психически больным детям и детям с умственными отклонениями предлагают работу в таких цехах. Данные учреждения занимаются содействием трудоустройства инвалидов. Они набирают рабочих для выполнения таких работ, как:

- Монтажные работы;
- Ремонтные работы;
- Уход за садом;
- Уход за животными;
- Работа на кухне (повара);
- Разнорабочие.

Такие мастерские специально рассчитаны для того, чтобы инвалидам было удобно и комфортно там работать. Организации подобного типа имеют не-

сколько корпусов по городу, в каждом из которых находится то или иное производство (цеха, фермы, огороды). В каждый из этих корпусов трудоустраиваются инвалиды с различными заболеваниями.

Кроме того инвалидам, как и в России, предоставляется трудовая реабилитация. Как мы видим, существуют в Германии технологии помощи безработным и для инвалидов. Данная категория населения имеет достаточно много вариантов социальной поддержки. Так как многие из них являются безработными, они могут претендовать на пособие по безработице, пенсию, а также на многие другие пособия по инвалидности. В противном случае они могут трудоустроиться.

В целом немецкие и российские законы в рамках данной темы схожи, но отличие можно наблюдать в другом: в отношении к инвалидам. В Германии отношение к инвалидам коренным образом отличается от отношения в России. Если говорить о непосредственном контакте с психически больными людьми, то можно сказать, что немцы без опаски и отвращения контактируют с ними, признают их полноправными членами общества, всегда приветливы с ними. Все, что здесь окружает человека, в той или иной степени создано для удобства, в большей степени для удобства инвалидов. Начиная от пандусов и заканчивая местом в обществе – все направлено на поддержку инвалидов. Границы между здоровыми людьми и инвалидами практически стираются. Для Германии не является редкостью увидеть на улице людей с различными отклонениями в здоровье, их число очень велико. В России не везде можно увидеть пандусы, да и самих инвалидов. Но дело в том, что и в России инвалидов много, только созерцание их представляется чем-то диковинным, необычным. Согласно закону «О занятости населения в Российской Федерации», государственная политика в области содействия занятости населения направлена на осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поисках работы, в том числе инвалидам. Однако, доля занятых среди инвалидов в России в три раза ниже среднего уровня стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), куда входит и Германия. Разумеется, проблема занятости инвалидов имеет как социальный, так и политический и экономический аспекты.

Но возвращаясь к проблеме самореализации, стоит сказать, что в стране, где все окружающие спокойно относятся к любым физическим, психическим и умственным отклонениям людей, гораздо легче интегрироваться в общество, найти себя, реализоваться, а, значит, и трудоустроиться. Какого́ инвалидам замечать на себе пристальные взгляды, ехать на инвалидной коляске и не суметь заехать в магазин просто потому, что при входе нет пандуса; какого́ хотеть по-

ехать в другую часть города и просто не суметь зайти в автобус. Отсюда и вывод: из-за неразвитости инфраструктуры в России редко когда встретишь инвалидов на улице; и из-за ее достаточности в Германии невозможно не увидеть на улицах людей с ограниченными возможностями. От удобств зависит и самоощущение человека в обществе.

Литература

1. Закон РФ от 2 июля 1992 г. № 3185-I «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» (с изменениями и дополнениями) // Сайт «Консультант Плюс. – URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=121938 (дата обращения 10.09.2014 г.)
2. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»// Сайт «Консультант Плюс». – URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=142572 (дата обращения 10.09.2014 г.)
3. Gesetz über Hilfen und Schutzmaßnahmen bei psychischen Krankheiten Von 17. Dezember 1999 (Fn 1). – C. 3.
4. См.: Soziale Arbeit mit psychisch kranken Kindern und Jugendlichen. – Stuttgart.: W.Kohlhammer GmbH, 2008. – C.62.

СТРАТЕГИЯ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ПЕНСИОНЕРОВ[1]

М.М. Старикова

Вятский государственный университет

Рассматриваются возможности продления трудовой активности пожилых людей в современных условиях, анализируется эффективность реформирования пенсионной системы.

In article established the prospects of employment of elderly people in modern conditions. The analysis of the effectiveness of the pension system reform is given.

[1] Материал подготовлен в рамках поддержанного Институтом общественного проектирования гранта № 276 «Пенсия: что дальше? Социологическое исследование трудовой занятости пожилых людей (на примере Кировской области). Прогнозирование социальных последствий решений о повышении пенсионного возраста».

Ключевые слова: потенциальные пенсионеры; трудовая занятость; пенсионная реформа; пенсионный возраст

Keywords: potential pensioners; employment; pension reform; retirement age

На фоне демографического старения России и реформ пенсионного обеспечения возрастает актуальность исследования стратегии трудовой занятости людей потенциально пенсионного возраста. У россиян появилась новая официальная возможность: выходить на пенсию, достигнув привычного пенсионного возраста, или продолжать работать с целью прогрессивного увеличения накопительной части пенсии. Однако фактически многие соотечественники оказываются в «вынужденной продленке», поскольку заработанное к официальному пенсионному возрасту денежное пособие вынуждает отказаться от целого ряда привычных потребительских практик (приобретение одежды и техники, медицинские услуги, туризм и досуговые мероприятия, даже многие продукты питания переходят в разряд деликатесов). Соответственно надежда на более высокую пенсию в будущем выступает стимулом продления трудовой активности, а для государства является удачным эквивалентом непопулярных законов о повышении пенсионного возраста и экономии бюджета пенсионного фонда.

Однако существующая сегодня в России модель трудовой занятости населения, когда отсутствуют гарантии права на труд, большая часть зарплаты во многих организациях выплачивается в конверте, нет доступных медицинских условий для реабилитации и поддержания трудоспособности, негативно сказывается именно на людях предпенсионного возраста, вынуждает все-таки выходить на пенсию и искать дополнительные источники дохода.

В связи с этими противоречиями необходимо изучение стратегии трудовой занятости потенциальных пенсионеров, предметное и методологическое осмысление новой социальной ситуации с трудовыми ресурсами, выработка прогрессивной социальной политики.

С этой целью в 2012-2013 гг. на базе научной лаборатории «СОЦИУМ» ФГБОУ ВПО «ВятГУ» было проведено социологическое исследование. Его эмпирическая база включает данные поквартирного анкетного опроса жителей Кировской области моложе и достигших пенсионного возраста (квотная по полу, возрасту и месту жительства выборка N=1200), серии экспертных интервью (N=30) с руководителями организаций Кировской области в различных отраслях хозяйства и серии фокус-групп (N=6) с людьми моложе и достигшими пенсионного возраста. В итоге мы получили целостную картину ресурсности и проблем трудовой занятости потенциальных пенсионеров.

Сейчас пенсионеры отмечают крайне низкий уровень своего материального положения – 51% опрошенных отмечают, что денег хватает только на еду и текущие расходы, каждый третий – что денег хватает только на питание. Уровень жизни работающего населения выше, нежели у пенсионеров: более трети (34%) способны приобретать товары длительного пользования, каждый двадцатый является весьма обеспеченным.

Соответственно *мотив достойного дохода* становится ведущим в оценке пенсионерами возможностей своей дальнейшей жизни, необходимости продолжения занятости, критериев удовлетворительности имеющейся либо новой работы. *Вторым* по значимости критерием оценки альтернатив занятости у пенсионеров выступает фактор здоровья – оценка его состояния, рисков ухудшения здоровья в связи с занятостью вообще и с конкретным видом деятельности, в частности. *Около трети* пенсионеров работают в связи с потребностями в социальных контактах и социальной активности, а также недостаточным уровнем жизни родственников (детей, внуков), которым пенсионеры хотели бы или вынуждены помогать материально.

В силу указанных факторов до четверти пенсионеров продолжают работать. В основном пенсионеры заняты в качестве квалифицированных специалистов (18,8 % в общей численности пенсионеров), работая учителями, служащими, медсестрам, занимают руководящие должности (руководитель, мастер). Выполняют неквалифицированную работу в три раза меньшее количество пенсионеров, работая вахтерами, уборщицами, гардеробщиками, сторожами и пр.

На последнем месте работы работающие пенсионеры проработали в большинстве случаев (67%) 6 и более лет, около 7% – проработали от одного до 5 лет. Возрастные сотрудники больше дорожат своим местом работы, снижаются карьерные амбиции, что удобно многим руководителям. Это можно рассматривать как конкурентное преимущество работников пенсионного возраста.

Конкурентной слабостью лиц пенсионного возраста является недостаточный для современного рынка труда базовый уровень образования: в основном у пенсионеров среднее профессиональное образование, высшее имеют лишь 28%, а треть опрошенных указали, что вовсе не имеют профессионального образования.

У изучаемой категории населения снижается ресурс здоровья: пенсионеры в более половины случаев оценивают его как удовлетворительное (64,3%) либо плохое (23,7%). Нужно заметить, что фактор здоровья у работников моложе 45 лет, хотя и вызывает меньше опасений у работодателей, фактически связан с рисками частых больничных по уходу за детьми и декретными отпусками. В русле изучаемой проблемы стратегии трудовой занятости потенциальных пенсионеров актуально рассмотреть вопрос о влиянии работы на здоровье человека.

Модернизация здравоохранения привела к улучшению материально-технической базы лечебных учреждений в крупных населенных пунктах, но никак не отразилась на качестве обслуживания и квалификации медицинского персонала и доступности медицинских услуг, особенно в районных поселениях. Соответственно у рядовых граждан продление трудовой активности вызывает закономерные опасения, что придется работать до смерти и на пенсии так и не пожить, поскольку сухая статистика средней продолжительности жизни очень близка к ожидаемому в результате реформ новому пенсионному возрасту, особенно у мужчин.

Основными проблемами работников предпенсионного и пенсионного возрастов, по мнению опрошенных, являются риски для здоровья (22%), стереотипы работодателей в отношении пожилых работников (16,8%), неготовность к конкуренции и снижение профессиональной гибкости (12-14%), недостаточность законодательной базы, защищающей права пожилых работников (10,5%). Чуть менее значимыми факторами, по мнению опрошенных, выступают психологические характеристики пожилых работников – нежелание развиваться, отсутствие правовых знаний, появление негативных черт характера с возрастом (2-8 %) и пр. Ситуация еще более усугубляется в случае трудоустройства пенсионеров при переходе на другое место работы или при возобновлении трудовой занятости.

По второй части изучаемой проблемы трудовой занятости потенциальных пенсионеров – увеличению накопительной части будущей пенсии важно отметить определенную безынициативность наших граждан. Около половины (48,3%) работников следят за своими пенсионными отчислениями и накоплениями при помощи уведомлений из Пенсионного фонда, более трети (35,3%) – не следят за данными отчислениями, лишь каждый седьмой работник (14,2%) регулярно проверяет состояние своего пенсионного счета.

В большинстве (72,3%) случаев пенсионными накоплениями опрошенных управлял государственный пенсионный фонд, лишь каждый пятый работник (19,2%) предпочитает, чтобы его пенсионными накоплениями управлял негосударственный пенсионный фонд. Причем женщины почти в два раза чаще, чем мужчины предпочитают негосударственные пенсионные фонды (25,8% и 13,9% соответственно). Причиной такой ситуации с распоряжением накопительной частью пенсии, на наш взгляд, является массовое недоверие государственным институтам и бессмысленность распоряжения отчислениями, если работодатель их не платит или платит от мизерной официальной зарплаты.

Распределение ответов на вопрос, «Как, на Ваш взгляд, можно обеспечить себя в старости?», свидетельствует, что в первую очередь будущие пенсионеры надеются на достойный уровень жизни за счет помощи детей (49,2%) и накопленных за годы трудового стажа сбережений (48,5%), причем программа госу-

дарственного софинансирования как модель накопления сбережений привлекает лишь 17% работающих респондентов. Продолжить трудовую занятость после достижения пенсионного возраста планируют только 40 % работников, что, конечно, недостаточно для эффективной экономии средств пенсионного фонда. Около 6 % респондентов ответили, что планируют выиграть в лотерею, сдавать в аренду недвижимость, заняться бизнесом.

Систематизируя полученные данные, стратегию трудовой занятости можно охарактеризовать как приспособительную. Усилия государства по сбережению средств пенсионного фонда пока малоэффективны, поскольку большинство наших сограждан живут сегодняшним днем и выражают достаточно пессимистические настроения относительно пенсионного будущего и ощутимого повышения накопительной части пенсии. Воспользоваться возможностью увеличения накопительной части пенсии, в первую очередь, пожелают работники, получающие официальную высокую зарплату, уверенные в стабильности своего здоровья и карьерного положения. Соответственно следующим шагом пенсионного реформирования может быть только официальное повышение пенсионного возраста, что чревато взрывом социальной напряженности и серьезными противоречиями на рынке трудовых ресурсов. Для оптимизации и повышения эффективности проведенных реформ пенсионного обеспечения необходимы срочные меры более широкого «фонового» спектра: продуктивная деятельность надзорных органов по повышению официальных зарплат и отчислений работодателей в фонды социального обеспечения, улучшение работы системы здравоохранения, усиление отдельных статей налогообложения (увеличение налога на заработную плату, роскошь, нефтедобычу и пр.), использование средств негосударственных фондов в качестве инвестиций в экономику страны под контролем государства, информирование населения о преимуществах и необходимости трудоустройства пожилых людей (изменение негативных стереотипов по отношению к ним).

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ В КОНТЕКСТЕ ПСИХИЧЕСКИХ НАРУШЕНИЙ

С.А. Судьин
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются психические нарушения как фактор, влияющий на трудовое поведение индивида, а также роль труда в процессе социальной реабили-

тации индивида с особенностями психического развития. Исследуются трансформации профессиональной сферы членов семьи с психически больным родственником.

Mental disorders as a factor affecting the individual labor behavior and role of labor in the process of social rehabilitation of mentally retarded person are considered. Transformations of professional sphere of mentally retarded person's family members are examined.

Ключевые слова: психическое здоровье, занятость лиц с психическими расстройствами, семья с психически больным родственником

Keywords: mental health, employment of mentally retarded persons, family with a mentally retarded member

Постоянный рост количества психических нарушений среди россиян, наблюдающийся на протяжении последних двадцати лет, уже давно перестал быть сферой ответственности одних лишь врачей-психиатров, став предметом анализа для представителей многих профессиональных групп за пределами медицинского дискурса.

Например, социально-экономическое измерение проблемы традиционно ограничивается подсчетами расходов, складывающихся из стоимости лечения и медико-социальной реабилитации исходя из принятых нормативов финансирования. Важно отметить, что психическое нарушение – одна из наиболее распространенных причин инвалидности и, например, в 2011 г. в России на 10000 населения было установлено 3,1 случаев первичной инвалидности вследствие психических расстройств. Другой стороной проблемы является оценка косвенных потерь, формирующихся вследствие исключения заболевшего индивида из процесса производства материальных и духовных благ.

Принимая во внимание важность обоих аспектов, отметим их ограниченность в понимании социально-экономического измерения психического здоровья. Рассмотрим психические нарушения как фактор, влияющий на трудовое поведение индивида, а также роль труда в процессе социальной реабилитации индивида с особенностями психического развития. Еще одним важным пунктом станет исследование трансформаций профессиональной сферы членов семьи с психически больным родственником.

В Законе о психиатрической помощи в РФ прописана роль государства в обеспечении прав пациентов в сфере социально-трудовых отношений. Так, государство гарантирует содействие в трудоустройстве лиц, страдающих психическими расстройствами, а также право получать наравне с другими граждана-

ми вознаграждение за труд в соответствии с его количеством и качеством, если пациент участвует в производительном труде. Однако очевидно, что особенности психических нарушений, характер и многообразие форм их протекания зачастую становятся непреодолимым препятствием на пути реализации самого права на труд. Одной из задач государства в сфере психического здоровья становится создание лечебно-производственных предприятий для трудовой терапии, профессионального обучения и трудоустройства на этих предприятиях лиц, страдающих психическими расстройствами, включая инвалидов, а также специальных производств, цехов или участков с облегченными условиями труда для таких лиц.

Последнее обстоятельство представляет особый интерес в контексте традиционных социально-экономических концепций, выделяющих функции труда в качестве фактора удовлетворения человеческих потребностей, благосостояния, социального прогресса, личностного развития и самовыражения. Можно сказать, что терапевтический характер труда в процессе социально-трудовой реабилитации приводит к формированию принципиально новой функции труда – реинтегративной, содержание которой качественно отличается от всех остальных. Если функция личностного развития и самовыражения относится к традиционному формату личной и профессиональной социализации, то реинтегративная функция акцентирует роль труда в процессе преодоления социальной эксклюзии, выравнивания шансов низкоресурсных социальных групп.

В случаях, когда психическое нарушение не является препятствием для трудовой деятельности и отсутствуют показания для применения лечебно-трудового режима, законом гарантируются обязательные квоты рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для трудоустройства лиц, страдающих психическими расстройствами. Для обеспечения данной меры применяются методы экономического стимулирования для предприятий, учреждений и организаций, предоставляющих рабочие места для лиц, страдающих психическими расстройствами.

Однако и в этом случае все не так благополучно вследствие господствующих в обществе стереотипов относительно психически больных и неразвитости психосоциальной работы как инструмента психопросвещения. Гарантированные законом квоты не способны автоматически актуализировать положительную роль труда в жизни больного и могут иметь даже обратный эффект.

Комплексный анализ нашей темы был бы неполным без рассмотрения семьи и ее проблем в сфере трудовых отношений, обусловленных наличием психически больного родственника. Семья на правах первичной социальной группы оказывается на острие проблем. Они более заметны и сложнее преодо-

леваются, если особенности психического развития формируются у ребенка, когда вместо ожидаемого принятия им новых социальных ролей, облегчающих обязанности по воспитанию, родители сталкиваются с необходимостью освоения дополнительных навыков по заботе и уходу, не говоря уже о тяготах переживания, скорби и иных моральных страданиях.

Здоровые члены семьи оказываются в крайне противоречивой ситуации. С одной стороны, наличие психически нездорового родственника требует большего количества средств; с другой – уход за ним требует времени, которое можно выкроить лишь за счет рабочего времени или привлечения иных ресурсов. При этом семьи практически не рассматриваются с точки зрения их прав, защитные меры, наподобие квотирования рабочих мест для психически больных, законодательно не предусмотрены.

В 2014 г. нами было проведено пилотное исследование, посвященное проблемам семей, имеющих психически больного ребенка. В качестве метода было выбрано глубинное неформализованное интервью, гайд содержал около 50 основных вопросов, освещавших различные стороны функционирования семьи от принятия диагноза до трансформации круга общения, жизненного стиля и привычек. Всего было опрошено 15 человек, общий массив для анализа составил 7 п.л.

Вопросы об изменении профессионального статуса также были включены в исследование. Нас, прежде всего, интересовал уровень образования респондента, характер занятости до рождения психически больного ребенка или начала манифестации симптомов заболевания, а также изменения профессионального статуса, последовавшего за этими событиями.

В результате были выявлены следующие траектории изменения занятости родителей вследствие болезни ребенка. Во-первых, назовем ее «нулевая траектория», выражающаяся в отсутствии каких-либо изменений без привлечения дополнительных ресурсов. Говорить о характеристиках семей, в которых формируется данный тип изменений, трудно, для этого нужен большой массив наблюдений, но отметим, что данный вариант был свойственен семьям, в которых воспитывались дети, больные шизофренией. Думаем, что это происходит в силу того, что заболевание начинается, как правило, в подростковом возрасте, когда дети обладают навыками самообслуживания и не требуют в большинстве случаев постоянного ухода, что в известной степени развязывает родителям руки. Более того, больной ребенок нередко оказывается субъектом трудовой деятельности, что еще больше сглаживает финансовые проблемы. К сожалению, это состояние преходяще: родители прогнозируют значительные финансовые труд-

ности после выхода на пенсию, которые усугубятся нарастанием патологических проявлений у их детей.

Вторая траектория – «компенсация через ресурсы». Особенностью данного типа реакции является сохранение профессионального статуса взрослыми членами семьи благодаря наличию помогающих в уходе родственников, выступающих в роли специфического человеческого капитала, конвертируемого во временные или финансовые ресурсы. Отметим, что данный тип реакции был характерен для молодых полных семей, воспитывающих ребенка с ранней манифестацией болезненных симптомов. По всей видимости, болезнь ребенка выступает дополнительным интегрирующим фактором, хотя, как и в предыдущем случае, отметим, что для подобных выводов мы имеем слишком мало наблюдений.

Третий путь – «негативная компенсация», характеризующаяся потерей профессионального статуса. Сохранение прежней позиции оказывается невозможным, итогом жизненных обстоятельств являются или увольнение, или перевод на другую должность с потерей ответственности, статуса и доходов. Данная траектория характерна для неполных семей, что объясняет и отсутствие ресурсов в виде родственников, готовых оказать поддержку. Это наименее ресурсная группа респондентов, имеющая невысокий доход и весьма тяготящаяся сложившейся ситуацией. Отметим, что данная траектория в ходе нашего исследования наблюдалась наименее часто, что, впрочем, может не проявиться в дальнейших замерах.

То обстоятельство, что помощь ближайших родственников, прежде всего родителей, является ценным ресурсом, не оспаривается. Также очевидно, что уход за больным родственником может рассматриваться как отдельный вид занятости, достойный оплаты за счет экономии немалых государственных средств, часть из которых может быть выплачена в качестве зарплаты. В этом контексте полезно обратиться к немецкому опыту финансовой компенсации усилий близких по уходу за нуждающимся в нем родственником. Потребность в уходе оценивается по ряду критериев с определением степени, где 1 – минимальная, 3 – максимальная, при которой сумма ежемесячного вознаграждения может достигать почти двух тысяч евро. В качестве основного критерия для отнесения к третьему уровню нуждаемости в уходе является потребность в таковом на протяжении не менее трехсот минут в сутки, из которых как минимум двести сорок будет занимать основной уход, то есть, кормление, умывание и т.д. Другими словами, подобная деятельность и по уровню дохода, и по продолжительности схожа с любой другой постоянной работой средней квалификации.

ДЕТИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В КОНТЕКСТЕ НЕМЕЦКОГО СОЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Е.Г. Хайранова
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Рассматриваются основы немецкого социального законодательства в сфере детской инвалидности и возможности образования в процессе социальной интеграции детей с ограниченными возможностями.

The basic foundations of German social legislation in the sphere of children's disability and the role of education in the social integration of disabled children are considered.

Ключевые слова: дети-инвалиды, инклюзивное образование, немецкое социальное законодательство

Key-words: disabled children, inclusion, German social legislation

Дети с ограниченными возможностями – это дети, нуждающиеся в защите со стороны семьи, общества, государства. Рассмотрим особенности положения детей с ограниченными возможностями в Германии, а также опыт работы в Трауготт-Вайзе-Шуле.

Согласно Конституции Германии, никто не может быть ущемлен в правах по причине своей инвалидности. Все граждане имеют «право на реабилитацию и интеграцию в нормальную жизнь». Важными руководящими принципами в отношении людей с ограниченными возможностями выступают:

- социальное участие вместо помощи,
- уважение вместо дискриминации.

Инвалидность признается, если функционирование органов заявителя или же его психическое или душевное здоровье отклоняются от общепринятых на срок более шести месяцев и вследствие этого существенно снижается возможность участия заявителя в общественной жизни. Для признания инвалидности следует подать заявление в «Ведомство по социальному обеспечению» (Versorgungsamt). Детям-инвалидам будет выплачиваться детское пособие (Kindergeld) даже после достижения ими 27 лет, если такой ребенок не может сам себя содержать материально, а инвалидность была установлена до достижения им возраста 27 лет.

В Германии существует свод норм и правил, целью которых является интеграция в жизнь общества инвалидов и лиц, которым угрожает инвалидность.

Понятийное выделение инвалидности не должно способствовать идеологической или социальной дискриминации инвалидов, оно лишь призвано подчеркнуть индивидуальность их проблем и шансов.

Уже давно понято, что реабилитация и последующее трудоустройство инвалидов экономически выгоднее, чем постоянное обеспечение их пенсиями и пособиями. В стране действует Федеральная программа занятости лиц с тяжелой степенью инвалидности, предусматривающая различные льготы и субсидии предпринимателям, трудоустраивающим инвалидов.

Образование же является начальной ступенью к получению детьми с ограниченными возможностями навыков для самообслуживания и дальнейшего трудоустройства. В 2009 г. Германия подписала положения Конвенции ООН по правам инвалидов, однако совместное преподавание для инвалидов и здоровых детей в школах стало вводиться не сразу.

По закону дети с физическими и умственными недостатками имеют право учиться в обычной школе, однако данной возможностью пользуются не многие, поэтому до сих пор в Германии большое количество специальных школ (Sonderschule).

Трауготт-Вайзе-Шуле относится к такому типу особых школ, однако в связи с тем, что в воспитании детей, помимо учителей, принимают участие помощники, волонтеры и практиканты, дети проходят социализацию в окружении обычных людей и тем самым в будущем выходят адаптированными к жизни в обществе и не чувствуют себя ущемленными. С другой стороны, общественность города Эссена привыкла видеть на улице людей с ограниченными возможностями, так как для них созданы почти все условия для самостоятельного передвижения, и они могут успешно проводить свой досуг.

Дети учатся, начиная с подготовительного класса (Vorstufe) и заканчивая профессиональной ступенью (Berufspraxisstufe). На данном этапе обучения ученики приобретают практические навыки, например, в приготовлении пищи, совершении покупок, развивают творческие способности, учатся счету, письму и чтению. Им предоставляется много свободного времени для общения.

Безусловно, отличий от обычной школы очень много. Так, из 29 уроков в неделю, длящихся по 45 минут, лишь 2 урока посвящены чтению, письму и счету (т.н. Kurs), т.е. всего 90 минут в неделю. Несмотря на значительную разницу в обучении детей с ограниченными возможностями и обычных детей, важно помнить, что интегрированное обучение является демократическим потому, что все дети имеют доступ к различным возможностям обучения, гуманным потому, что каждый ребенок может учиться по своей собственной траек-

тории обучения, включая поддержку и необходимые для этого средства как материальные, так и моральные.

Инклюзивное образование означает, что все учебные заведения должны функционировать таким образом, чтобы быть доступными для всех детей, чтобы каждый ребенок с ограниченными возможностями мог учиться вместе с другими. Инклюзивное образование в практической реализации имеет определенные требования, которые предполагают создание условий, в которых все дети:

- имеют право посещать дошкольное или школьное учреждение в своем районе;
- получают индивидуальную и практическую помощь там, где они живут и учатся вместе со сверстниками;
- при совместном обучении получают поддержку учителей, преподавателей-специалистов.

Таким образом, можно сделать вывод, что для детей с ограниченными возможностями открыты пути интеграции в общество путем развитой системы образования и инфраструктуры. Однако существуют психологические барьеры, мешающие сотрудничеству и принятию данных членов общества. Необходимо создавать программы по укреплению взаимодействия людей с ограниченными возможностями и общества, проводя при этом как можно больше совместных мероприятий.

Литература

1. Конвенция о правах инвалидов (принятая Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 г. N 61/106) [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://base.garant.ru/2565085/ (дата обращения 02.10.2014).
2. Корнюшина, Р.В. Зарубежный опыт социальной работы / Р.В. Корнюшина. Владивосток: Изд-во Дальневост. ун-та, 2004. 85 с.
3. Основной закон Федеративной Республики Германии // Федеративная Республика Германия. Конституция и законодательные акты. Пер. с нем. / Под ред. Ю.П. Урьяса. – М.: Прогресс, 1991. – Приводится по: Конституции государств. Европейского Союза / Под общ. ред. Л.А. Окунькова. – М.: Издательская группа ИНФРА-М-НОРМА, 1997. – С. 181 – 234.
4. Смоленская, А.Н. Основы организации инклюзивного образования в Германии / А.Н. Смоленская // Актуальные педагогические проблемы. – 2012 г. – С. 41-49.
5. Шульман, М. Права и льготы инвалидов в Германии / М. Шульман, Фрайбург. – №6 (105). – 2006 г.

6. Sozialgesetzbuch (SGB IX) [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
7. Электронный ресурс. – URL: http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/2.html (дата обращения 02.10.2014).
8. Электронный ресурс. – URL: http://www.traugott-weise-schule.de (дата обращения 05.11.2014).

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙ, УСЫНОВИВШИХ РЕБЕНКА

Е.Б. Ходырева
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Дается понятие социальной уязвимости и рассматриваются виды материальной поддержки семей, усыновившей ребенка; приводятся примеры выплат и поясняются права на получения компенсаций. Делается вывод о недостаточной социальной поддержке государством семей усыновителей и для сравнения рассматриваются примеры существующей практики социальной поддержки за рубежом.

The article looks at social vulnerability notion, kinds of material support of adoptive families and adoption compensation. The consequences of no state support of the adoptive families are stated while the contrary situation abroad is given as an example of the state support of adoptive families.

Ключевые слова: социальная уязвимость; социальная реабилитация; оптимизация процесса усыновления; тема социальной поддержки семьи

Key words: social vulnerability; social rehabilitation; the adoption process optimization; the topic of the social support of the adoptive family

В течение последних 15 лет Российское государство считает своими основными целями построение в стране гражданского общества, основанного на принципах гуманизма, развития свобод и прав граждан. Этот идеологический курс лежит в основе государственно-правовой системы России. Тем не менее, судить о прогрессе страны в этой области в первую очередь следует по все возрастающей активности как государственных, так и негосударственных социальных институтов, направленной на улучшение демографического, нравственного и культурного здоровья российского общества.

С древнейших времен в человеческом сообществе встречались люди, которые испытывали затруднения в решении жизненных задач, так как обладали меньшим, чем другие, опытом, располагали недостаточными личностными ресурсами. Их называли уязвимыми, потому что самостоятельно они не могли существовать в трудных ситуациях, нуждались в помощи, поддержке, защите. Человеческая уязвимость первоначально характеризовалась с позиции обусловленного фактора риска для человека, часто осложняющего существование индивида, его самореализацию и участие в профессиональной деятельности. Уязвимость в данном случае трактовалась как ограничение доступа к жизненно важным ресурсам со всеми вытекающими из этого последствиями для самой личности, ее окружения, сообщества. Со временем как особую разновидность человеческой уязвимости стали рассматривать социальную, сущность которой состоит в недоступности для ряда категорий населения социальных услуг, необходимых для нормального социального становления личности, сохранения и достижения ею соответствующего социального статуса, жизненного самоопределения и продуктивного развития, что накладывает на общество дополнительные моральные и экономические обязательства, ставит в центр внимания идею защиты. Преобразования по оздоровлению социально-демографической ситуации в российском обществе до настоящего времени происходили в условиях благоприятной экономической конъюнктуры, накопления общенационального богатства и постепенного роста благосостояния граждан. Это обстоятельство обусловило возникновение уникальных возможностей для целенаправленного и планового внедрения программ, повышающих качество жизни россиян, оздоравливающих российское общество в режиме «системной профилактики», а не «экстренной реанимации».

Однако при всем различии и многообразии подходов ученых к выделению групп уязвимых категорий населения все сходятся в одном: в современном мире наиболее зависимыми от государства слоями населения являются дети-сироты, молодежь и пенсионеры, так как именно они наиболее чувствительны к любым изменениям, которые происходят в экономике и социальной политике.

Одной из социальных проблем, решение которой предпринимается на системном уровне, является проблема устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. В России на сегодняшний день таких детей насчитывается около 800 тысяч. Большая часть из них – 545 000 детей (68%), находятся под опекой, в приемных семьях либо усыновлены (удочерены) посторонними гражданами. Тем не менее, более 260 000 детей (32%) воспитыва-

ются в государственных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [1].

Известны, исследованы и неоднократно обсуждались негативные последствия воспитания детей, оставшихся без попечения родителей, в государственных учреждениях. Среди них наиболее острыми являются сложности социальной реабилитации, проблемы в получении профессионального образования, устройства досуга и быта подростков, вернувшихся из воспитательных колоний и других специализированных учреждений. Также отмечается рост числа случаев самовольных уходов детей из специальных учреждений закрытого типа. Федеральной программой «Дети России» на 2007-2010 гг. была задана цель перевести не менее 72% детей-сирот из интернатов на семейные формы устройства детей, оставшихся без попечения родителей (приемная семья, опека, патронат, усыновление). Как показали исследования, семьи неохотно принимают детей, оставшихся без попечения родителей. Анализ опыта передачи детей из интернатов в семьи за последние три года показал, что велико количество возвратов детей в учреждения интернатного типа (в 2012 г. было возвращено 6136 детей). Есть основания утверждать, что сегодняшняя экономическая ситуация также будет способствовать сокращению количества усыновляемых детей.

Усыновление имеет преимущества перед другими формами семейного устройства детей, оставшихся без попечения родителей. В отличие от временных форм семейного устройства детей усыновление является постоянной формой, при которой между ребенком и усыновителями закрепляются родственные связи. Именно при усыновлении ребенка наиболее полноценно реализуется потребность родителей в приобретении наследника, которому можно отдать всю свою любовь и привязанность, передать семейные ценности и традиции, обеспечить себе защищенную старость через детей и внуков. С другой стороны, для ребенка усыновление несет в себе оптимальную социальную адаптацию в обществе: ребенок приобретает социальный статус, принадлежность к определенной семье, фамилии. Он обретает родственные связи, которые продлятся не только до его совершеннолетия, а до конца его жизни. Ребенок может без страха привязаться к своим новым родителям и полюбить их, так как усыновление является не временной формой устройства, а постоянной [2].

С точки зрения социальной адаптации ребенка и семьи друг к другу и к обществу усыновление – это длительный процесс. Каковы механизмы социальной адаптации ребенка и родителей в таких семьях? Возможно ли оказание социально-психологической помощи для оптимизации процесса усыновления? К сожалению, трудности, с которыми сталкивается семья усыновителей в процессе усыновления (удочерения), мало изучены. Кроме того, статистические

данные о том, сколько детей было возвращено усыновителями на попечение государства, позволяют говорить о нестабильности семейных форм устройства детей в целом и усыновления, в частности, поскольку зачастую отсутствуют данные о причинах, приведших к отказу от усыновления (удочерения).

В настоящее время усыновители не получают достаточной социальной поддержки со стороны государства, что сказывается на низком количестве усыновленных детей и высоких показателях отмен усыновления. На государственном уровне отсутствует система социальной поддержки семьи, усыновившей ребенка, что связано с недооценкой государственными структурами необходимости такой поддержки, с несформированной научно-методической базой, с отсутствием стандартов оказания социальной помощи семье, усыновившей ребенка.

Исследования социальных процессов, происходящих внутри семьи вследствие усыновления, механизмов вхождения ребенка в семью, социальной адаптации семьи и ребенка друг к другу и к обществу являются актуальными с точки зрения оказания успешной социальной и психологической помощи семьям, усыновившим ребенка.

Особое значение в настоящее время имеет именно социальная поддержка семей, усыновивших ребенка или нескольких детей. Так, правительством РФ одобрен законопроект, предполагающий меры по стимулированию усыновления ребенка-инвалида, ребенка в возрасте старше 7 лет, а также братьев и сестер, являющихся кровными родственниками. В частности, законопроект увеличивает выплату пособий усыновителям до 100 тыс. руб. Несмотря на эти меры, увеличение единовременной выплаты усыновителям детей с ограниченными возможностями здоровья до 100 тыс. руб. не приведет к увеличению количества людей, желающих усыновить сирот-инвалидов. Одна из главных причин того, что российские граждане неохотно усыновляют детей – ненадлежащий уровень социально-экономических условий, в том числе жилищные проблемы, а также отсутствие государственной поддержки детей и семей с детьми. Так, треть россиян живет за чертой бедности, половина их них – это семьи с детьми. Для российских усыновителей одним из препятствий к усыновлению является снижение эффективности детского здравоохранения. Коммерциализация медицинских услуг оставляет все меньше надежд для родителей, в том числе усыновителей, вылечить больного ребенка. Это один из серьезных факторов, тормозящих развитие усыновления внутри страны [3].

По статистике в 2011 г. 5% детей (170 из 3400), усыновлённых иностранцами, были инвалидами. Среди детей, усыновлённых россиянами, только 0,3% детей (22 из 7416) оказались инвалидами. Это объясняется тем, что усыновив ребёнка-инвалида, россиянам пришлось бы оплачивать расходы на лечение и

содержание ребёнка из собственных средств, как, например, иностранным усыновителям. Поэтому россияне чаще берут детей-инвалидов в приёмные, патронатные семьи или под возмездную опеку, чтобы иметь возможность получать ресурсы на лечение и содержание ребёнка от государства [4]. В случае усыновления ребенка-инвалида, ребенка в возрасте старше семи лет, а также детей, являющихся братьями и (или) сестрами, размер этого пособия с 1 января 2013 г. возрастает до 100,000 рублей на каждого такого ребенка [5]. Эта повышенная выплата распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2013 г., то есть относится ко всем усыновлениям, решения по которым вступили в силу в 2013 г.

Непопулярность усыновления сирот с ограниченными возможностями здоровья, как и сирот в целом, по мнению И. Мамутаевой, детского омбудсмена при Президенте Республики Дагестан, связана не только с материальной стороной. «Когда люди по-настоящему желают усыновить ребенка, материальный вопрос становится более чем второстепенным, – утверждает она. – В то же время следует признать, что в настоящее время существует очень низкий уровень социальной поддержки усыновителей. В некоторых субъектах страны единовременная выплата усыновителям находится на одном уровне с материнским капиталом» [6]. Вопрос усыновления сирот будет решаться только тогда, когда будет оказываться существенная социальная поддержка усыновителей. Если иностранцы имеют внушительный соцпакет, позволяющий им усыновлять сирот-инвалидов, то в России ситуация совершенно другая.

Для того, чтобы ситуация с социальной поддержкой семей, усыновивших ребенка, выглядела более наглядно, необходимо привести конкретные положения законодательства и суммы. В зависимости от возраста ребенка усыновители имеют право на следующие федеральные (то есть общероссийские) выплаты:

(а) пособие по беременности и родам при усыновлении ребенка в возрасте до 3 месяцев, которое выплачивается за период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней (в случае одновременного усыновления двух и более детей – 110 календарных дней) со дня рождения ребенка, установленного по решению суда; размер его составляет 100% среднего заработка, однако не более предельной величины базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования РФ, которая в 2014 г. составляет 52,000 руб. в месяц [7];

(б) единовременное пособие при передаче ребенка в семью, независимо от возраста ребенка, на 2014 г. в размере 13,742 рубля на каждого ребенка (базовый – 8,000 рублей, с учетом индексации согласно ФЗ РФ от 02.12.2013 № 349-ФЗ). Пособие назначается и выплачивается по месту жительства одного

из усыновителей (опекунов (попечителей), приемных родителей) органом, уполномоченным производить назначение и выплату единовременного пособия при передаче ребенка на воспитание в семью в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации;

(в) ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет – в размере 40% среднего заработка за последние 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу наступления отпуска по уходу за ребенком. Минимальный размер пособия на 2014 г. составляет 2,576 руб. (базовый – 1,500 руб.) по уходу за первым ребенком и 5,153 руб. (базовый – 3,000 руб.) по уходу за вторым и каждым последующим ребенком (с учетом индексации согласно ФЗ РФ от 03.12.2012 № 216-ФЗ). Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается за весь период, в течение которого лицо, осуществляющее уход за ребенком, имело право на выплату указанного пособия [8];

(г) Женщины, усыновившие второго, третьего ребенка или последующих детей, начиная с 1 января 2007 г., а также мужчины, являющихся единственными усыновителями второго, третьего ребенка или последующих детей (если ранее они не воспользовались правом на дополнительные меры государственной поддержки), имеют право на получение материнского (семейного) капитала («МК») в базовом размере 250,000 рублей (на 2014 г. он составляет 429,408 руб.);

(д) Усыновители могут также получить выплаты на основании родового сертификата. Родовым сертификатом является документ, на основании которого производится оплата медицинской помощи женщинам в период беременности и родов, он выдается беременной женщине, состоящей на учете по беременности начиная с 30 недель (при одноплодной) беременности и с 28 недель (при многоплодной) беременности. Программа «Родовой сертификат» финансируется за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Производится ежемесячная выплата вознаграждения приемным родителям, размер которого зависит от количества взятых на воспитание детей, так приходится 10 000 руб. на семью с одним приемным ребенком (независимо от количества родителей) и плюс 2 000 руб. за каждого последующего приемного ребенка, взятого в семью на воспитание.

Детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей и находящимся под опекой (попечительством) и в приемных семьях, ежемесячно перечисляются денежные средства на питание, приобретение одежды, обуви, мягкого инвентаря и оборудования в возрасте до 6 лет – 5522 руб., старше 6 лет – 7123 руб.

Как следует из приводимых выше статей Российского законодательства, государство оказывает значительную материальную помощь семьям, усыновившим ребенка или нескольких детей. Но возникает резонный вопрос: какими еще средствами и способами осуществляется социальная поддержка таких семей? Ведь очевидно, что помимо материальной необходима и психологическая, и правовая, и консультационная поддержка таких семей. Однако существует противоречие между нормативно-правовой базой усыновления и организационно-технологическим обеспечением социальной поддержки семей, усыновивших (удочеривших) ребенка, что выражается в отсутствии алгоритма социальной поддержки приемных семей и контроля над ее эффективностью. Наряду с этим наблюдается противоречие между оценкой социальных проблем приемной семьи со стороны специалистов и усыновителей, так как специалисты на первое место ставят проблему наследования ребенком асоциального поведения биологических родителей, а семьи выделяют проблемы здоровья детей. Таким образом, можно сделать вывод о том, что среди приоритетных направлений модернизации социальной поддержки семей, усыновивших (удочеривших) детей, большое значение имеет разработка стандартов оказания социальной помощи, поскольку в настоящее время на государственном уровне отсутствуют стандарты оказания социальной помощи семьям, усыновившим (удочерившим) детей.

Обращаясь в этой связи к зарубежному опыту, нельзя не обратить внимания на тот факт, что семьям, усыновившим ребенка, там оказывается целый спектр услуг уже после завершения самого процесса усыновления. Необходимо также учитывать, что за рубежом усыновление в основном осуществляется частными лицензированными агентствами, которые сопровождают приемные семьи от самого начала процесса усыновления. Так, в Великобритании, например, существует постоянно действующий телефон, позвонив по которому усыновители могут поделиться своими проблемами и получить квалифицированный ответ социального работника, который в случае необходимости может лично встретиться с семьей. Все без исключения агентства по усыновлению размещают на своих сайтах он-лайн журнал, регулярно публикующий советы, информацию и предлагающий помощь в решении проблем в приемной семье [9]. В ряде графств проводятся ежемесячные встречи социальных работников, психологов и семейных консультантов, на которые могут прийти приемные родители, одинокие усыновители, биологические родители. Каждые два месяца проходят специальные встречи групп поддержки усыновителей, в которых участвуют многие специалисты, в чьих советах и помощи могут нуждаться приемные родители в том случае, если в их семье возникают проблемы с поведением приемных детей. Особо стоит отметить специальные тренинги, проводящиеся

дважды в год, на которых поднимаются вопросы, наиболее часто возникающие у приемных родителей, и их решение предлагается как социальными работниками, так и теми усыновителями, которые в свое время сумели их разрешить в своих семьях.

Подобные услуги оказываются приемным семьям во всех странах Западной Европы и США. К сожалению, в России приемные родители зачастую остаются один на один со своими проблемами, поскольку сфера оказания консультационных услуг и мониторинг приемных семей недостаточно развиты. Хочется надеяться, что в будущем подобные услуги будут введены в практику социальной защиты и станут доступны и российским семьям, усыновившим детей, что значительно сократит количество возвратов детей в государственные учреждения, повысит процент удачных усыновлений и станет залогом более успешного внутрироссийского усыновления.

Литература

1. Семья и народное благосостояние в развитом социалистическом обществе / под ред. Н.М. Римашевской и С.И. Карапетяна. М.: Мысль, 1985. 237 с.
2. Карцева Л.В. Модель семьи в условиях трансформации российского общества / Л.В. Карцева // Социологические исследования. 2003. №7. С. 92-99.
3. Летова И.В. Усыновление в Российской Федерации: правовые проблемы. [Электронный ресурс] // Юридический портал LawMix.ruURL: http://www.lawmix.ru/commlaw/1193. M., 2006, с. 71-90 (дата обращения 17.07.14)
4. Сведения о выявлении и устройстве детей и подростков, оставшихся без попечения родителей за 2011 г. [Электронный ресурс] // Интернет-проект Министерства образования и науки Российской Федерации. Департамент государственной политики в сфере защиты прав детей. URL: http://www.usynovite.ru/international/ru/statistics/ (дата обращения: 18.07.14)
5. Федеральный Закон РФ, ст.ст. 12.1-12.2 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»
6. http://deti.krao.ru/ns2-item.php?n=814 (дата обращения 28.07.14)
7. Ст.ст. 6-8 ФЗ РФ № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», ст. 11 и п. 3.1 ст. 14 ФЗ РФ № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»
8. Ст.ст. 13-16 ФЗ РФ № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»
9. http://www.derbyshire.gov.uk/council/news_events/publications/family_matters/default.asp

к 25-летию социологического образования
в Российской Федерации

Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке

Материалы международной
научно-практической конференции

г. Нижний Новгород, 15-16 сентября 2014 г.

Составитель и научный редактор: З.Х. Саралиева

Компьютерная верстка: И.В. Ситникова

Подписано в печать 01.12.2014.
Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 57,2
Тираж 500 экз.

Издательство НИСОЦ
603087, г. Н. Новгород, Казанское ш., д.10/1, к.6

Типография Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского,
603000, г. Н. Новгород, ул. Б. Покровская, д. 37.