

Министерство образования и науки Российской Федерации
Байкальский государственный университет

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ**

**Материалы Всероссийской научно-практической конференции,
посвященной памяти профессора Н. М. Токарской
и проходившей в рамках VIII Байкальского кадрового форума**

Иркутск, 12 мая 2016 г.

Иркутск
Издательство БГУ
2016

УДК 331(06)
ББК 65.24я43
А43

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Байкальского государственного университета

Редакционная коллегия: доц. И. С. Карпикова, проф. Н. Г. Солодова,
доц. Е. И. Нефедьева (отв. ред.), доц. И. Г. Носырева, доц. Е. В. Зимина,
ассистент В. В. Рябова (отв. секр.)

А43 Актуальные вопросы развития социально-трудовой сферы : матери-
алы Всерос. науч.-практ. конф., посвящ. памяти проф. Н. М. Токарской и
проходившей в рамках 8-го Байкал. кадрового форума, Иркутск, 12 мая
2016 г. — Иркутск : Изд-во БГУ, 2016. — 218 с.

ISBN 978-5-7253-2928-5

Представлены материалы выступлений участников Всероссийской
научно-практической конференции, посвященной памяти доктора эконо-
мических наук, профессора, заслуженного деятеля науки РФ Нинель Ми-
хайловны Токарской.

Конференция проходила в рамках VIII Байкальского кадрового фо-
рума, организуемого кафедрами экономики и управления персоналом, со-
циальной и экономической психологии и социальной работы Байкальского
государственного университета.

В сборнике отражены результаты научных исследований и разработок
участников конференции по вопросам труда и занятости, социально-трудо-
вых отношений, по проблемам в области социальной защиты населения, со-
циальной работы с различными категориями граждан, проблемам реализации
социальной политики в отдельных отраслях социальной сферы.

Рекомендуется для ученых и практических специалистов, занимаю-
щихся проблемами исследования и регулирования качества и уровня
жизни населения, социально-трудовых отношений, социальной защиты
населения, а также для студентов и аспирантов.

УДК 331(06)
ББК 65.24я43

ISBN 978-5-7253-2928-5

© Издательство БГУ, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
Раздел 1. Проблемы в сфере труда и занятости	
Аюшиева Л. К., Цыденова Э. Ч. Занятость населения в Республике Бурятия	8
Бахматова Т. Г., Чусова Ю. А. Качество трудовой жизни как важный показатель социальной инклюзии сирот.....	11
Болданова Е. В., Соломеин А. А., Серюгин А. В. Особенности организации транспортной логистики по доставке вахтовых работников на нефтегазовое месторождение (на основе данных социологического исследования в ПАО «Верхнечонскнефтегаз»)	17
Гольцова Е. В. Средовые детерминанты миграционного поведения молодежи Иркутской области.....	22
Занданова О. Ф. Социальный портрет безработного средствами статистики: изучение качественного состава.....	29
Зверева Т. В. Имидж города как фактор профессионального самоопределения молодежи (по результатам эмпирического исследования на примере г. Иркутска).....	37
Корякина Т. К. Система мониторинга и прогнозирования потребностей в кадрах в Республике Саха (Якутия).....	45
Кузнецова Н. В. Угроза как разновидность социально-трудовых отношений.....	51
Марасанова А. А. Уровень жизни населения Иркутской области.....	57
Нехода Е. В., Зонина О. В. Покупательная способность социальных гарантий в сфере труда и занятости.....	67
Носырева И. Г., Данильчук Т. И. Проблемы адаптации выпускников вузов на региональном рынке труда.....	73
Озерникова Т. Г., Нефедьева Е. И. Социальная политика организаций как фактор формирования качества трудовой жизни наемного персонала	83
Ржепка Э. А. Развитие сферы гостеприимства и кадровый потенциал Иркутской агломерации.....	92
Рябова В. В. Геймификация как инструмент мотивации персонала	97
Скавитин А. В. Правовые инспекторы о своей деятельности и состоянии трудового законодательства: результаты исследования	102
Солодова Н. Г. Проблемы трудовой комфортности работников в контексте организационного поведения	113
Соломеин А. А., Тахтобина А. В. Современное состояние социальной ответственности бизнеса в сфере общественного питания в г. Иркутске (на примере сети ресторанов «Istproject»)	119
Токарский Б. Л., Тарабан О. В. Факторы формирования и оценка качества трудовой жизни в организации: позиция работодателя	125

Раздел 2. Социальная сфера, социальная защита, социальная работа

Барсукова М. Е. Роль общественных приемных депутата в формировании качества жизни пожилых людей в округе	132
Бахматова Т. Г., Амонова О. В. Влияние социально-экономического неравенства на экономическое поведение многодетных семей	140
Ведерников А. В. Использование социологических методов в правотворчестве и правоприменении.....	147
Зими́на Е. В., Пилипенко К. В. Доступная среда для инвалидов: проблемы и перспективы развития на примере г. Иркутска	152
Инкижинова С. А. Федеральный социологический проект как эффективная технология регулирования молодежной политики	158
Инкижинова С. А., Залуцкая А. Ю. Особенности использования технологий социальной работы в молодежных общественных организациях	166
Инкижинова С. А., Хитуева М. О. Место и роль социального работника в профилактике экстремизма среди молодежи	175
Карпикова И. С., Логинова Т. А. Комплексная модель сопровождения приемных семей.....	182
Лисаускене М. В. Пациент со знаком плюс: социально-психологический портрет ВИЧ-инфицированных иркутян и потребность в социальной защите.....	190
Нефедьева Е. И., Зинченко А. В., Арестова М. А. Социальная защищенность инвалидов в сфере труда и занятости (по результатам исследований в г. Иркутске)	196
Седых О. Г., Низовцева О. В. Проблемы жизнеустройства детей-сирот в Иркутской области	204
Синицына Л. Н. Этика ненасилия как фактор социальной защиты населения.....	210
Справка об авторах.....	215

ПРЕДИСЛОВИЕ

12 мая 2016 г. состоялась Всероссийская научно-практическая конференция на тему «Актуальные вопросы развития социально-трудовой сферы», посвященная памяти Нинель Михайловны Токарской — доктора экономических наук, профессора, Заслуженного деятеля науки РФ, одного из ведущих профессоров Байкальского государственного университета.

Нинель Михайловна Токарская родилась 25 апреля 1929 года в г. Крыжополь Винницкой области (Украина). Окончила среднюю школу № 103 г. Одесса.

В 1952 г. окончила Одесский кредитно-экономический институт по специальности «бухгалтер-экономист». В этом же году приехала в г. Иркутск по месту распределения супруга Леонида Марковича Токарского, назначенного после окончания Одесского института связи начальником строительства Иркутского телецентра.

В 1952–1953 гг. работала бухгалтером городского управления Иркутской областной конторы Госбанка. В 1954 г. перешла на должность инженера по труду и заработной плате Иркутского хлебокомбината № 1, где впоследствии стала начальником отдела труда и заработной платы.

В 1962 г. поступила в очную аспирантуру Иркутского института народного хозяйства. В 1966 г. защитила диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук на тему «Пути создания постоянных рабочих кадров во вновь осваиваемых районах Восточной Сибири».

С 1965 г. начала преподавательскую деятельность на планово-экономическом факультете Иркутского института народного хозяйства, где работала в должностях ассистента, старшего преподавателя, доцента.

В 1983 г. защитила диссертацию на соискание ученой степени доктора экономических наук на тему «Региональные аспекты управления трудовыми ресурсами» в Ленинградском финансово-экономическом институте им. Н. А. Вознесенского.

С 1982 до 1993 г. была заведующим кафедрой экономики и социологии труда Иркутского института народного хозяйства. В 1993–1996 гг. — декан факультета «Менеджмент персонала», заведующий кафедрой социологии и социального менеджмента Иркутской государственной экономической академии.

В 1996–2000 гг. — профессор кафедры философии и социологии Иркутской государственной экономической академии.

С 2000 г. являлась профессором кафедры социологии и социальной работы Байкальского государственного университета экономики и права, создание которой стало ее непосредственной заслугой.

Основные направления научной деятельности: изучение трудовых ресурсов региона, социология труда и занятости, проблемы социальной защиты населения в регионе. Являлась научным руководителем более трех десятков госбюджетных, хоздоговорных и инициативных исследовательских тем, связанных с изучением трудовых ресурсов, социального планирования, уровня жизни населения региона, формирования рынка труда, системы социальной защиты населения.

На протяжении многих лет участвовала в работе научного совета по проблемам демографии и трудовых ресурсов РАН и министерства экономики России. С 1979 по 1992 г. была председателем Иркутского филиала Сибирского отделения Советской социологической ассоциации (ныне — Российского общества социологов).

В 1987–1991 гг. в рамках выполнения комплексной программы «Сибирь» Н. М. Токарская руководила социолого-статистическими исследованиями жизненного уровня населения городов Иркутска, Братска, Саянска. По заданию Иркутской городской и областной администраций и под ее научным руководством были выполнены комплексные исследования по проблемам жизненного уровня городского населения в условиях формирования рынка труда и социальной защиты неконкурентоспособных групп населения.

К наиболее значимым и крупным исследованиям последних лет, в которых профессор Н. М. Токарская выполняла функции руководителя и являлась одним из главных разработчиков, можно отнести проект «Формирование социологического мышления у студентов экономического вуза» в рамках инновационной программы развития образования, проекты «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города», «Стратегические направления регулирования качества жизни населения крупного сибирского города», выполненные в рамках Федеральных целевых программ Министерства образования и науки РФ. Участвовала в разработке программы экономического и социального развития Иркутска до 2020 года в качестве руководителя мониторингового исследования уровня и качества жизни населения.

В 1970–2000-х гг. приняла участие в 12 зарубежных конференциях, в том числе в Болгарии (Пловдив), Монголии (Улан-Батор), Германии (Берлин), Франции (Париж). Выступала организатором значительного числа конференций, симпозиумов, семинаров международного, всесоюзного и всероссийского значения.

В 1998 г. Н. М. Токарской присвоено звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации». В 1999 г. награждена Орденом Дружбы (Монголия). В 2006 г. присвоено звание «Заслуженный деятель науки Республики Бурятия». В 2008 г. присвоено звание «Заслуженный профессор БГУЭП». В том же году награждена медалью Пителима Сорокина.

Член-корреспондент Сибирского отделения Академии высшей школы, действительный член Международной академии наук высшей школы по секции «Экономика».

Опубликовала более 230 научных работ, в том числе 26 учебных пособий, 15 монографий (из них 10 — в соавторстве). Под научным руководством Н. М. Токарской подготовлены и защищены 5 докторских и более 30 кандидатских и магистерских диссертаций. Является основателем научной школы региональных социолого-экономических исследований.

Нинель Михайловна Токарская ушла из жизни 13 сентября 2015 г., оставив многочисленных учеников и продолжателей ее дела, среди которых преподаватели кафедр социологии и социальной работы; экономики труда и управления персоналом; менеджмента, маркетинга и сервиса, а также многих других кафедр и подразделений Байкальского государственного университета; преподаватели и

научные работники Иркутского государственного университета, Иркутского научно-исследовательского технического университета и других вузов. Ученики Нинель Михайловны работают не только в сфере науки и высшего образования, среди них есть и государственные служащие, и представители сферы бизнеса — предприниматели, руководители.

В сборнике представлены научные работы участников конференции, посвященной памяти выдающегося ученого и организатора науки профессора Нинели Михайловны Токарской, ее многочисленных учеников и коллег из разных городов России.

РАЗДЕЛ 1. ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

УДК 331.101.264

**Л. К. Аюшиева,
Э. Ч. Цыденова**

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БУРЯТИЯ

В статье рассмотрена проблема занятости населения. Определены категории граждан, которые можно отнести к лицам, занятым экономической деятельностью. Проведен анализ потребности в трудовых кадрах работодателей Республики Бурятия в разрезе видов экономической деятельности. Дана характеристика состава безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения республики. Рассмотрены причины отказов работодателей в трудоустройстве граждан.

Ключевые слова: занятость населения, трудоустройство, работодатели, безработные граждане.

**L. K. Ayushieva,
E. Ch. Tsydenova**

EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF BURYATIA

In the article the problem of employment. Defined categories of citizens, which can be attributed to the person who is engaged in economic activities. The analysis of the needs of employers in the labor personnel of the Buryat Republic in the context of economic activities. The characteristics of the composition of the unemployed registered in the employment service agencies of the republic's population. The causes of failure of employers in employment of citizens.

Keywords: employment, employment of nationals, employers, unemployed persons.

Занятость населения является важнейшим фактором, определяющим экономическое развитие общества. Проблема занятости трудоспособного населения рассматривается как одна из наиболее значимых, поскольку она непосредственно связана с перспективами социальной стабильности государства. Также занятость является важнейшим показателем, от которого зависят уровень жизни населения, государственные затраты на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на социальную поддержку людей, не имеющих работы. Она раскрывает один из основных аспектов социального развития человека: отражает потребность людей не только в доходах, но и в самовыражении посредством общественно полезной деятельности, а также степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития общества.

Достижение высокого уровня занятости является одной из основных целей политики любого государства. Показатели занятости, безработицы позволяют судить, насколько эффективна эта политика, и в какой степени общество справляется с поставленными задачами.

Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход [1].

К занятым экономической деятельностью относятся лица, которые в рассматриваемый период выполняли работу хотя бы час в неделю по найму за вознаграждение деньгами или натурой, а также не по найму для получения прибыли или семейного дохода; выполняли работу без оплаты на семейном предприятии. Кроме того, в эту категорию входят те, кто осуществлял в домашнем хозяйстве производство продукции, предназначенной для реализации [3].

Также к числу занятых, согласно ст. 2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 12 января 1991 г. № 1032-1, относят следующие категории граждан:

- работающие по трудовому договору, имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая временные, сезонные работы;
- самостоятельно обеспечивающие себя работой, в т. ч. индивидуально-трудовой деятельностью (включая фермеров, писателей и др.), предприниматели, а также члены производственных кооперативов;
- трудоспособные учащиеся любых учебных заведений очной формы, включая обучение по направлению службы занятости и т. д. [1].

Потребность работодателей в найме работников определенной квалификации порождает спрос на рабочую силу. При этом, предложение трудовых ресурсов определено долей трудоспособного населения и квалификацией работников (табл.).

**Распределение потребности работодателей Республики Бурятия
в необходимых кадрах по видам экономической деятельности на 01.01.15 г., чел.**

№ п/п	Вид экономической деятельности	Число вакансий, чел.
1	сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	437
2	добыча полезных ископаемых	305
3	обрабатывающее производство	958
4	производство и распределение электроэнергии и газа	161
5	строительство	1 406
6	оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспорта	760
7	гостиницы и рестораны	233
8	транспорт и связь	361
9	финансовая деятельность	208
10	операции с недвижимым имуществом, аренда	694
11	государственное управление и обеспечение	425
12	образование	285
13	здравоохранение и предоставление социальных услуг	889
14	предоставление прочих коммунальных услуг	272

Наиболее высокая потребность по рабочим специальностям наблюдается у работодателей по следующим профессиям: разнорабочие, рабочие строительной специализации (бетонщики, арматурщики, каменщики, штукатуры, плотники, маляры, облицовщики), водители различных категорий, продавцы, машинисты, уборщики, слесари, пекари, повара, санитарки, электрогазосварщики, швеи, овощеводы, бармены, официанты и др.

Специфика республиканского рынка труда состоит в том, что наличие необходимого числа вакансий не является основным условием снижения безработицы и трудоустройства безработных граждан. Подтверждением этому является отнесение Республики Бурятия к регионам с напряженной ситуацией на рынке труда в период 2010–2013 гг.

Вследствие того, что более 25 % работодателей республики предлагают вакансии с оплатой труда ниже 10 тыс. руб., из них более 15 % с оплатой труда на уровне МРОТ, данные рабочие места остаются невостребованными в течении длительного периода времени или подвержены постоянной текучести кадров.

Важнейшим показателем при анализе рынка труда, занятости населения является уровень безработицы. Проблемой трудоустройства безработных граждан является то, что работодатели предъявляют высокие требования к уровню профессиональной квалификации, мобильности работника, умение использовать современные информационные технологии, способности адаптироваться к меняющимся условиям и содержанию труда. А также, работодатели привлекают временную иностранную рабочую силу. Однако рабочая сила из других стран не решит проблему дефицита рабочих профессий.

Одной из проблем занятости населения в настоящее время является то, что работодатели часто отдают предпочтение специалистам с опытом работы. Выпускники проигрывают конкурентную борьбу при трудоустройстве, в основном, по данному критерию. Система профессионального образования не гарантирует получения желаемой работы по полученной профессии. В данном случае, необходима планомерная профессиональная ориентация, нацеленная на потребности рынка труда. Зачастую, главное для выпускников школ получение высшего или среднего профессионального образования, а не спрос на определенные профессии на рынке труда. В связи с этим, должна быть системность в профориентационной работе, проводимой школой, учреждениями профессионального образования, службой занятости.

Анализ состава безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости показал, что:

- 32,4 % безработных не имеют профессионального образования;
- 16,3 % граждан имеют длительный перерыв в трудовой деятельности, в т. ч. более 3-х лет;
- 9,1 % — лица предпенсионного возраста;
- 8,9 % — относящиеся к категории инвалидов;
- 7,0 % — не преступали к трудовой деятельности;
- 3,6 % — лица с ограниченной трудоспособностью по медицинским показаниям.

Перечисленные выше категории испытывают значительные затруднения при трудоустройстве, т. к. работодатели желают принимать на работу опытных и работоспособных работников.

В рамках реализации Республиканской целевой программы содействия занятости населения Республики Бурятия на 2012–2014 гг., утвержденной Постановлением Правительства Республики Бурятия от 24 июля 2012 г. № 17 за 2013 г.:

– направлено на опережающее обучение 277 работников, находящихся под риском увольнения;

– 127 предпринимателя создал 268 дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан;

– трудоустроено почти 400 выпускников, за которыми закреплены 400 наставников;

– трудоустроено 111 инвалидов на специально оснащенные рабочие места, за счет службы занятости работодателям возмещены затраты в зависимости от группы инвалидности. В 2013 г. этот размер в среднем составил 66,2 тыс. р.

Государственная политика занятости населения должна быть направлена в первую очередь на обеспечение изменений в отраслевой структуре занятости населения, также на переориентацию экономически активного населения на новые формы трудовых отношений и создание новых рабочих мест.

Список использованной литературы

1. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 12 янв. 1991 г. № 1032-1 // СПС Консультант Плюс.

2. О Республиканской целевой программе содействия занятости населения Республики Бурятия на 2012–2014 гг. [Электронный ресурс] : постановление правительства Республики Бурятия от 2 апр. 2013 г. № 162 // Консультант Плюс.

3. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. — М. : ЮНИТИ, 2000.

4. Иванова Л. Х. Современные подходы к решению проблем занятости населения / Л. Х. Иванова. – Вестник БИСТ. — 2013. — № 1(17). — С. 7–14.

УДК 316.334.22-058.862

**Т. Г. Бахматова,
Ю. А. Чусова**

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК ВАЖНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ ИНКЛЮЗИИ СИРОТ

В данной статье акцент сделан на анализе трудовой эксклюзии сирот и формах ее проявления. Описаны проблемы социально-экономического и правового характера, с которыми сталкиваются сироты в трудовой сфере. Уделено осо-

бое внимание нарушению прав в сфере труда. Отмечено, что невозможность сирот воспользоваться предоставленными им социально-трудовыми правами снижает уровень их конкурентоспособности на рынке труда. Представлен анализ трудовых практик сирот, характеризующий основные проблемы их исключенности. Выявлены факторы, определяющие степень успешности и не успешности сирот на рынке труда.

Ключевые слова: сироты, качество трудовой жизни, инклюзия/эксклюзия, рынок труда.

**T. G. Bakhmatova,
Yu. A. Chusova**

QUALITY OF WORKING LIFE AS AN IMPORTANT INDICATOR OF ORPHANS SOCIAL INCLUSION

In this article the emphasis is placed on the analysis of labor exclusion of orphans and forms of its manifestation. Problems of socio - economic and legal character which orphans face in the labor sphere are described. The special attention is paid to violation of the rights in the sphere of work. It is noted that the impossibility of orphans to use the social and labor rights granted to them reduces the level of their competitiveness in labor market. Is submitted the analysis of the orphans labor characterizing the main problems of their exclusion. Are revealed the factors defining degree of success and not success of orphans in labor market.

Keywords: orphans, quality of working life, inclusion/exclusion, labor market.

Исследование проблем качества жизни населения в последнее время находится в центре внимания научного сообщества. Качество жизни является главным фактором социально-экономического развития, имеет важное значение для познания сущности человеческой жизни и развития культуры.

Концепция качества трудовой жизни формулирует совокупность условий, определяющих степень эффективной реализации трудового потенциала отдельного человека [11, с. 201].

Рассмотрение понятия «качество трудовой жизни» (КТЖ) в контексте обеспечения качества жизни населения, определяет его как уровень удовлетворения членами коллектива своих личных потребностей, достижения личных целей и исполнения сильных желаний посредством работы в процессе трудовой деятельности [7, с. 37].

С точки зрения М. А. Баташевой, под качеством трудовой жизни подразумевается степень реализации трудового потенциала человека и обуславливается это тем, насколько работники удовлетворены различной деятельностью в трудовой сфере [1, с. 471]. Исследователь В. И. Янковский понимает под качеством трудовой жизни «определенный комплекс фактора, характеризующих объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде» [12, с. 45].

Сегодня в трудовой сфере наблюдается феномен социальной эксклюзии (исключенности) разных категорий населения. Социальное исключение сопровождается серьезными изменениями в социально-экономической сфере и является негативным явлением современного российского общества. Многие проблемы социальной эксклюзии населения часто рассматриваются в экономическом аспекте, внимание акцентируется преимущественно на сфере труда, низком уровне доходов, безработице и материальной необеспеченности. Это приводит не только к лишению профессиональной квалификации и навыков трудовой деятельности, деградации личности сироты, снижению доходов, ухудшению здоровья, но и к распространению форм девиантного поведения, росту преступности, усилению социальной напряженности на рынке труда [4, 9].

Дети-сироты чаще других социальных групп находятся в ситуации высокого риска социальной исключенности из общества. В Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 гг. эксклюзия сирот обозначена как одна из приоритетных проблем детства. Ситуация трудовой эксклюзии — это объективированные обстоятельства, в которых сироты не имеют возможности воспользоваться предоставленными им трудовыми и социальными правами, либо они так или иначе ущемляются [2, с. 507].

Проблемы эксклюзии сирот в трудовой сфере детерминированы объективными и субъективными факторами, которые снижают их социальную защищенность. К объективным факторам можно отнести ограниченный выбор профессий и недостаток социальных связей, не достаточно развитую инфраструктуру постинтернатной адаптации, предвзятое отношение к сиротам (стигматизация). К субъективным факторам относятся личностные особенности сирот, снижающие их конкурентоспособность в профессиональной среде, не сформировавшаяся трудовая мотивация, не сформированный социальный капитал, неготовность брать на себя ответственность, не способность сохранить жилье и т.д.

Существуют факторы, снижающие вероятность исключенности сирот на рынке труда, к которым относятся предусмотренные законодательством льготы (трудовая пенсия по случаю потери кормильца, дополнительные гарантии права на трудовую деятельность, обеспечение доступа к образованию, льготы при поступлении в вуз, бесплатное обучение на курсах подготовки к поступлению и др.). К сожалению, уровень реализации данных льгот остается недостаточным [3].

К основным проявлениям эксклюзии сирот в трудовой сфере относятся неправовые трудовые практики, значительные масштабы теневого рынка труда, поскольку здесь трудовые права работающих сирот не соблюдаются и не могут быть защищены различными социальными институтами [5, с. 680].

Особое место занимают такие проблемы, как безработица сирот, ограниченность свободы профессионального выбора и выбора сферы занятости, низкий уровень информированности о трудовых правах, низкая оплата труда, ее задержки, отсутствие многих социальных гарантий в социально-трудовой сфере, неформальные виды занятости и др. [2; 9; 10].

Интегральной характеристикой успешности (инклюзии) сироты на рынке труда выступает его экономическая и социально-психологическая защищенность, проявлениями которой являются осознанная трудовая мотивация, трудовая и социальная активность, ответственность, комфортность трудовых отношений, стабильность, реализация социальных потребностей личности, самозащита (усилия самого человека), внешняя поддержка и помощь.

На основе социологического исследования, проведенного в 2011–2014 гг.* с целью анализа трудовых практик сирот сформулированы наиболее значимые показатели как объективной оценки трудовой инклюзии/экслюзии, так субъективной оценки, отражающей индивидуальное восприятие ситуации и самоидентификацию сирот.

Результаты исследования показали, что более 70 % респондентов попало в ситуации социальной экслюзии (временная незанятость, низкий уровень доходов, нарушение трудовых прав и др.), в т. ч. около 30 % находилось в состоянии глубокой социальной экслюзии (отсутствие образования, безработица, случайные заработки, отсутствие доходов, различные задолженности и др.). К социальной экслюзии ведет, как правило, сочетание нескольких из этих факторов, длящееся во времени. Речь идет при этом не просто о длительности ограничений как важнейшем сущностном признаке экслюзии, но об эффекте накопления во времени результатов воздействия факторов риска. 24,1 % сирот — заняты не официально. Трудоспособные сироты имеют официально не учтенную вторую работу, заняты в «посреднической деятельности», большая часть из них (67 %) — в розничной торговле, оставшиеся — в сфере услуг, в частности интимных (12 %).

Трудовые права ущемляются в 45,5 % случаев у официально занятых сирот и в 51,3 % — у неофициально трудоустроенных. Нарушения трудовых прав респонденты отмечают в следующих случаях: при трудоустройстве — 16,7 %, задержки с выплатами зарплаты — 24,1 %, отсутствие социальных гарантий — 12,6 % и др. 73,5 % респондентов не обращались за защитой своих трудовых прав, из их числа 15,8 % считают, что «это бесполезно», 13 % из-за страха, что «станет еще хуже», 7,5 % не знают, куда можно обратиться с жалобой, 2,1 % отмечают при обращении коррупционные действия.

Анализ глубинных интервью показал, что только небольшая часть сирот успешна в трудовой сфере: получает образование, официально трудоустраивается, имеет постоянную занятость, продвигается по карьерной лестнице и т. п. Одним из факторов успешности на рынке труда сироты называют собственную активность, стремление к цели и, конечно же, наличие наставника или близкого человека, который помогает, подсказывает, направляет. Большая же часть сирот имеет негативный опыт в трудовой сфере. Они становятся жертвами недобросовестных, нечестных работодателей, которые используют их в качестве бесплатной рабочей силы, отказываются оплачивать их работу. Информанты жалова-

* Генеральная совокупность исследования составила 649 сирот (количество выпускников интернатных учреждений в 2013 году), требуемая выборочная совокупность при доверительной вероятности (точности) в 99,5% и доверительном интервале («погрешности» ± 6 %) составила 189 респондентов (калькулятор выборки).

лись на дискриминационное отношение со стороны работодателей и коллег, завышенные или непонятные требования. Основной причиной не успешности в трудовой сфере информанты считают отсутствие значимого взрослого, поддержки со стороны, предвзятое отношение окружающих. Важным является и такой фактор, как социальная дезадаптация сирот, вызванная негативным жизненным опытом в условиях институционализации, позицией «ничей», нарушением их прав, жестоким обращением со стороны детей и сотрудников интернатных учреждений.

Таким образом, исследование позволило нам выявить значительные масштабы и разнообразие проявлений социальной эксклюзии сирот на рынке труда, таких как: безработица; ограничение в выборе профессий; распространение теневых трудовых практик; проблемы с размером, формой, сроками выплаты заработной платы; ущемление и нарушение прав; отсутствие (нарушение) многих социальных гарантий в социально-трудовой сфере; низкий уровень информированности о трудовых правах.

Чаще всего в группу риска социальной эксклюзии попадают не имеющие стабильных доходов или низкооплачиваемые работники-сироты (преимущественно занятые нелегально), длительно безработные, с низким уровнем образования, нарушающие дисциплинарную политику организации, проявляющие отклоняющиеся формы поведения. Неудачный трудовой опыт приводит к потере желаний работать, определяет склонность к девиациям, неблагоприятно влияет на отношения с окружающими. А невозможность сирот воспользоваться предоставленными им социально-трудовыми правами снижает уровень их конкурентоспособности на рынке труда.

Важнейшую роль в преодолении социального исключения и повышения качества трудовой жизни сирот играет государственная социальная политика, которая должна быть направлена на социальную интеграцию и развитие трудового потенциала. Для ее реализации актуальным является отслеживание социального статуса сирот, дальнейшего жизнеустройства, изучение проблем социально-трудовой адаптации, социальной успешности на рынке труда.

В современных условиях конкурентоспособность сирот в будущей трудовой деятельности определяется наличием образования, востребованной профессии на рынке труда, социальной компетентности и адаптивности в сфере трудовых отношений. Бесспорно, что инклюзия сирот в будущей трудовой деятельности характеризуется в значительной степени качеством их жизни, а, в частности, сформированной системой социально значимых ценностей и личностных качеств, трудовой мотивации, организации их профессиональной ориентации и подготовки, а также непредвзятым отношением работодателей и коллег.

Список использованной литературы

1. Баташева М. А. Качество трудовой жизни как показатель осуществления трудового потенциала / М. А. Баташева // Молодой ученый. — 2015. — № 8. — С. 471–474.

2. Бахматова Т. Г. Социальная эксклюзия сирот на региональном рынке труда: опыт Иркутской области / Т. Г. Бахматова, Ю. А. Чусова // Социологические исследования. — 2015. — № 6. — С. 40–45.
3. Бахматова Т. Г. Социальная эксклюзия сирот как детерминант криминогенного поведения [Электронный ресурс] / Т. Г. Бахматова, Ю. А. Чусова // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. — 2015. — Т. 9, № 4. — С. 674–681. — Режим доступа: <http://cj.isea.ru/reader/article.asp?id=20503> (12.05.2016).
4. Бахматова Т. Г. Оценка эксклюзии сирот на рынке труда [Электронный ресурс] / Т. Г. Бахматова, Ю. А. Чусова // Известия ИГЭА (БГУЭП) (электронный журнал). — 2013. — № 3. — Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=18121> (13.05.2016).
5. Бородкин Ф. М. Преодоление социальной эксклюзии: новые подходы / Ф. М. Бородкин // Россия, которую мы обретаем / отв. ред. Т. И. Заславская, З. И. Калугина. — Новосибирск : Наука, 2003. — С. 507–537.
6. Качество жизни населения крупного сибирского города: оценка современного состояния и возможные пути его повышения (по результатам социологических исследований в г. Иркутске) / под науч. ред. Н. Н. Даниленко, И. С. Карпиковой. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2014. — 236 с.
7. Нефедьева Е. И. Социологическое исследование условий занятости в контексте обеспечения качества жизни населения [Электронный ресурс] / Е. И. Нефедьева, О. В. Тарабан // Известия ИГЭА (БГУЭП) (электронный журнал). — 2012. — № 4. — Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=13868> (12.05.2016).
8. О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 гг. [Электронный ресурс] : указ Президента РФ от 1 июня 2012 г. № 761 // СПС Консультант Плюс.
9. Сергиенко А. М. Экономическое поведение населения и социальные эксклюзии на сельском рынке труда / А. М. Сергиенко // Региональные проблемы социально-экономического развития АПК : тр. Седьмой межд. науч.-практ. конф. НАЭКОР, 21–22 мая 2003 г. — Барнаул, 2003. — С. 158–169.
10. Смирнов А. А. Государственная политика противодействия теневой экономике : автореф. дис. ... д-ра экон. наук ; 08.00.05 / А. А. Смирнов. — СПб., 2002. — 32 с.
11. Токарский Б. Л. Определение взаимосвязи качества жизни с уровнем жизни населения / Б. Л. Токарский, Н. М. Токарская // Известия ИГЭА. — 2011. — № 4(78). — С. 200–204.
12. Янковский В. И. Основные составляющие качества трудовой жизни / В. И. Янковский // Стандарты и качество. — 2003. — № 2. — С. 45–51.

**Е. В. Болданова,
А. А. Соломеин,
А. В. Серюгин**

**ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРАНСПОРТНОЙ ЛОГИСТИКИ
ПО ДОСТАВКЕ ВАХТОВЫХ РАБОТНИКОВ
НА НЕФТЕГАЗОВОЕ МЕСТОРОЖДЕНИЕ (НА ОСНОВЕ ДАННЫХ
СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ
В ПАО «ВЕРХНЕЧОНСКНЕФТЕГАЗ»)**

Статья посвящена особенностям организации транспортировки вахтовых работников на нефтегазовое месторождение. Авторы рассматривают актуальность развития логистической схемы по транспортировке работников к месту работы и обратно в рамках современного предприятия нефтегазовой отрасли экономики. Анализ результатов проведенного социологического исследования позволил авторам сделать вывод о существующих противоречиях во мнениях работодателей и работников по вопросам организации доставки вахтовых работников на нефтегазовое месторождение.

Ключевые слова: вахтовый работник, транспортировка работников, нефтегазовое месторождение, Верхнечонскнефтегаз.

**E. V. Boldanova,
A. A. Solomein,
A. V. Seryugin**

**TRANSPORT LOGISTICS MANAGEMENT FOR ROTATIONAL
EMPLOYEES MOBILIZATION TO OIL-AND-GAS FIELD (BASED
ON THE DATA OF SOCIOLOGICAL RESEARCH AT
PJSC VERKHNECHONSKNEFTEGAZ)**

The article concentrates on transport logistics management for mobilization of rotational employees to an oil-and-gas field. The authors are concerned with topicality of logistic scheme development for employees mobilization to their work location and back at a modern enterprise in oil and gas industry. Results analysis of the undertaken sociological study gave the opportunity for the authors to draw conclusion on existing contradictions between opinions of employers and employees regarding issues of rotational employees mobilization arrangement to an oil-and-gas field.

Keywords: rotational employee, mobilization of employees, oil-and-gas field, Verkhnechonskneftegaz.

Освоение новых сырьевых территорий является одной из перспективных задач в мировой экономике. Особое место в этом процессе занимает транспортная логистика по доставке работников как важная составляющая экономики

нефтегазовых компаний. От эффективных методов транспортировки вахтовых работников зависит качественное выполнение действий по добыче нефти и газа в сырьевых регионах.

Для современной России данная проблема носит актуальный характер, поскольку значительная часть экономики страны зависит от развития нефтегазовой отрасли. Стоит подчеркнуть, что отчисления всех российских нефтяных компаний формируют до половины доходов бюджета страны, из которого в свою очередь финансируется большинство государственных социальных программ (программа по стимулированию рождаемости населения; программа по софинансированию накопительной пенсии; строительство спортивной инфраструктуры и др.). На рис. 1 можно пронаблюдать долю нефтегазовых доходов в бюджете страны за ряд лет [1, с. 11].

Необходимо отметить, что в Российской Федерации наблюдался рост добычи нефти с 2000 г., который объясняется вводом в эксплуатацию новых месторождений в Западной и Восточной Сибири с участием в разработке месторождений крупнейших российских компаний (Лукойл, Роснефть, Газпромнефть и др.). По данным Министерства энергетики РФ, в региональном разрезе географическими центрами роста нефтедобычи в Российской Федерации в 2015 г. стали нефтедобывающие районы Восточной Сибири (+4,8 млн т, или +8,2 % к 2014 г.), которые и в будущем будут сохранять потенциал роста [2].

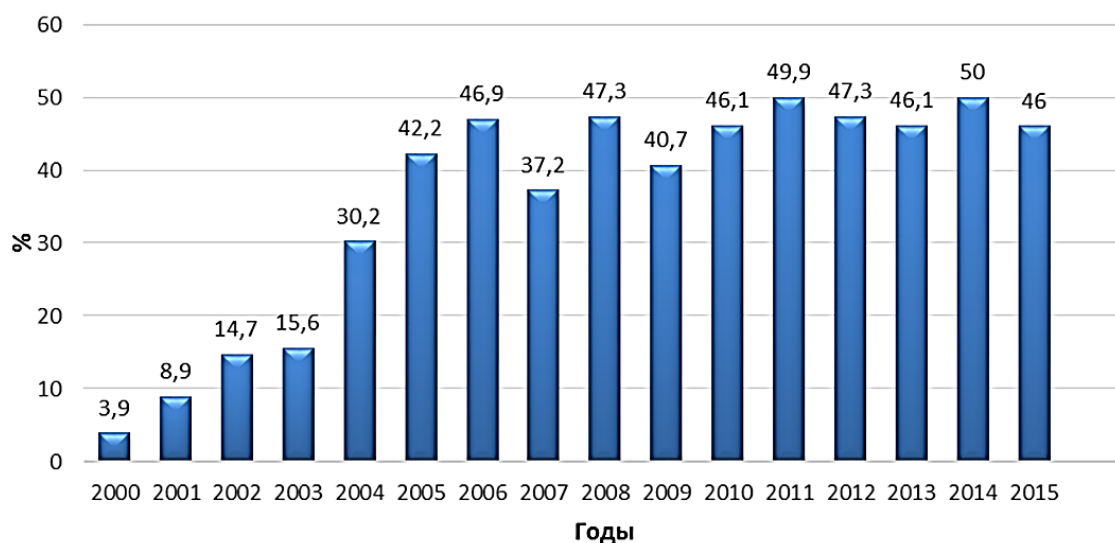


Рис. 1. Доля нефтегазовых доходов в бюджете Российской Федерации, %

На сегодняшний день в отечественной экономической литературе практически не раскрывается значимость и возможный потенциал транспортной логистики вахтовых работников на нефтегазовое месторождение. На наш взгляд, исследование данной проблемы позволит оказать влияние на развитие нефтегазового комплекса России в целом и Восточной Сибири в частности.

Рассмотрим более детально развитие и функционирование ведущей организации по добыче нефти и газа в Восточной Сибири ПАО «Верхнечонскнефте-

газ» (дочернее предприятие ПАО «НК «Роснефть»), а также определим значимость организации транспортировки вахтовых работников на месторождение в данной нефтяной компании.

На крупнейшем в Иркутской области Верхнечонском месторождении в 2015 г. был достигнут проектный уровень по добыче нефти в 8,7 млн т. В настоящее время на долю компании «НК Роснефть» в Восточной Сибири приходится 72 % добываемой нефти, доля которой по прогнозным оценкам в данном регионе возрастет до 80 % к 2030 г. (табл. 1) [3, с. 3].

По мнению авторов данной статьи, транспортировка вахтовых работников является важнейшим этапом в функционировании нефтегазового месторождения, от которого непосредственно зависит полноценное функционирование всей компании ПАО «Верхнечонскнефтегаз» (рис. 2).

Таблица 1

Добыча нефти в Восточной Сибири, тыс. т

Компании	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Иркутская область	6 583	9 900	11 418	13 104	14 634
«Верхнечонскнефтегаз»	5 023	7 051	7 694	8 192	8 653
«Иркутская нефтяная компания»	1 171	2 043	2 841	3 984	4 888
«Дулисьма»	347	756	832	929	1 093
«Данилово»	42	50	50	0	0



Рис. 2. Влияние организации транспортировки вахтовых работников на функционирование нефтегазового месторождения ПАО «Верхнечонскнефтегаз»

С целью изучения значимости вопроса организации транспортировки вахтовых работников в функционировании нефтегазовой компании в 2016 г. авторами данной статьи было проведено социологическое исследование в ПАО

«Верхнечонскнефтегаз». Объектом социологического исследования выступили представители администрации и вахтовые работники нефтегазовой компании. Предметом нашего исследования явилось субъективное представление работников и администрации относительно возможностей нефтегазового предприятия в организации транспортировки работников.

В качестве метода сбора информации в рамках социологического исследования были выбраны полустандартизованное экспертное интервью для проведения опроса администрации предприятия и анкетный опрос вахтовых работников на месторождении ПАО «Верхнечонскнефтегаз». Выборочная совокупность анкетного опроса была стратифицирована по критериям пола, возраста и занимаемых должностей. Количество опрошенных работников составило 218 чел.

Проанализируем некоторые наиболее значимые результаты, полученные в ходе проведенного социологического исследования. В ходе экспертного интервью была описана концепция транспортировки вахтовых работников до места работы и обратно. Место сбора вахтовых сотрудников находится в аэропорте г. Иркутск. В назначенное время организуется вылет самолетом вместимостью до 80 мест. Из г. Иркутска сотрудники доставляются до аэропорта «Талакан» (ориентировочное время полета 1 час 20 мин.), где происходит пересадка на вахтовые автомобили марки «КАМАЗ» для дальнейшего следования на нефтегазовое месторождение ПАО «Верхнечонскнефтегаз» (ориентировочное время в пути 3–4 часа в зависимости от погодных условий и времени года). На протяжении всего маршрута организуется остановка протяженностью 15 мин. для отдыха. По приезду на месторождение сотрудники заселяются в общежития, расположенные в вахтовом жилом поселке, работники обедают и следуют на свои рабочие места. Суммарное время транспортировки до места работы составляет примерно 6 часов. Ранее доставка вахтовых сотрудников от аэропорта «Талакан» до месторождения выполнялась вертолетами. Однако данный способ был экономически затратен и поэтому администрацией компании было принято решение доставлять людей на вахтовых автомобилях марки «КАМАЗ». Также прорабатывались вопросы асфальтирования автодороги и запуска по направлению нефтегазовое месторождение комфортабельных автобусов, но этот способ оказался экономически нецелесообразен по мнению администрации нефтегазовой компании.

Изучение мнения сотрудников предприятия позволило получить информацию об их удовлетворенности организацией транспортировки к месту работы и обратно. Для примерно 30 % работников характерна удовлетворенность организацией транспортировки вахтовых работников, при этом 60 % респондентов отметили, что они удовлетворены частично транспортировкой работников. Как показало исследование 10 % респондентов вообще не устраивает организация транспортировки работников.

Также было выявлено, что 61,5 % респондентов не считают способ транспортировки вахтовых работников в компании комфортным, 26,1 % считают способ доставки работников комфортным, а 12,4 % вообще затруднились дать ответ. В ходе исследования было установлено, что работники технических и инженерных профессий критически относятся к комфортности транспортировки работников на нефтегазовое месторождение (табл. 2).

Проведенный нами экспертный опрос показал, что работодатель уделяет достаточное внимание к организации транспортировки вахтовых работников ПАО «Верхнечонскнефтегаз» и в этом процессе не требуется каких-либо серьезных преобразований. В компании существует транспортное управление, которое постоянно занимается контролем базовых показателей: безопасность, экономичность, время в пути при смене вахтовых работников и др.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, является ли комфортным способ транспортировки вахтовых работников в компании «Верхнечонскнефтегаз» в зависимости от рода деятельности работников (в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	Группы по роду занятий			
	рабочие	техник	инженер	руководитель подразделения
Считаю комфортным	31,4	12,5	12,2	26,3
Не считаю комфортным	52,9	87,5	79,6	68,4
Затрудняюсь ответить	15,7	0,0	8,2	5,3
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

С точки зрения профессионализма организации логистической схемы транспортировки компанией вахтовых работников на месторождение ПАО «Верхнечонскнефтегаз» крайне важным является вопрос о том, насколько самих сотрудников предприятия заботит организация транспортировки к месту работы и обратно их работодателем. Изучение распределения ответов работников на данный вопрос в зависимости от стажа показало следующую закономерность. Группа работников со стажем до 1 года считает, что работодатель данному вопросу уделяет пристальное внимание. В ответах работников со стажем работы до трех лет особое место занимает высказывание о том, что администрация не придает должного внимания организации транспортировки вахтовых работников. По мнению же работников со стажем от 3 до 10 лет работодателя заботит только экономный способ доставки вахтовых работников (табл. 3).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Как вы считаете, насколько Вашего работодателя волнует организация транспортировки вахтовых работников?» в зависимости от стажа работников (в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	Стаж работы, лет			
	до 1 года	от 1 года до 3 лет	от 3 до 6 лет	от 6 до 10 лет
Придает этому достаточное внимание	47,1	36,5	36,0	30,2
Не придает достаточного внимания	5,9	28,6	16,0	19,0
Работодателя заботит только экономный способ доставки работников	23,5	22,2	36,0	37,2
Затрудняюсь ответить	23,5	12,7	12,0	11,6
Другое	0,0	0,0	0,0	0,0
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

Приведенные нами результаты исследования позволяют сделать следующий вывод. В настоящее время вопросы транспортировки вахтовых работников на нефтегазовое месторождение занимают одно из ключевых мест в экономической политике нефтегазовой компании. В то же время проявляется противоречивость оценок при рассмотрении данной проблемы. С одной стороны, экспертное интервью показало достаточный уровень организации транспортировки работников на нефтегазовое месторождение со стороны администрации компании. С другой стороны, опрос сотрудников выявил определенные трудности в реализации политики по доставке вахтовых работников. На наш взгляд, исследуемая проблема является важной при формировании трудовой мотивации вахтовых работников, от которой в свою очередь зависит производительность труда в рамках современного нефтегазового предприятия, что немало важно для российской экономики в целом.

Список использованной литературы

1. Агафонов И. А. Организационно-экономические механизмы реорганизации нефтегазовой компании : дис. ... канд. экон. наук ; 08.00.05 / И. А. Агафонов. — М., 2015. — 165 с.
2. Добыча нефтяного сырья [Электронный ресурс] // Министерство энергетики РФ : офиц. сайт. — Режим доступа: <http://minenergo.gov.ru/node/1209> (28.05.2016).
3. Эдер Л. В. Нефтегазовый комплекс Восточной Сибири и Дальнего Востока: тенденции, проблемы, современное состояние / Л. В. Эдер, И. В. Филимонова, С. А. Моисеев // Бурение и нефть. — 2015. — № 12. — С. 3–12.

УДК: 314.7-053.81(571.53)

Е. В. Гольцова

СРЕДОВЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ МИГРАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЕЖИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ*

В жизнедеятельности человека важнейшую роль играют как потребности в качественной среде обитания, так и факторы среды, способствующие реализации этих потребностей. Когда жизненные потребности индивида не могут быть реализованы в окружающей социальной среде, человек стремится реализовать их в других условиях. Особенно это касается молодых граждан, имеющих более высокий уровень потребностей. Так возникают мотивы, ведущие к усилению миграционных намерений молодежи. В статье рассматриваются средовые детерми-

* Статья подготовлена в рамках проекта № 15-06-08543, выполняемого при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований

нанты миграционного поведения молодежи Иркутской области, изучение которых становится актуальным в последние годы. Статья написана на основании исследования, проведенного в рамках гранта РФФИ № №15-06-08543. Данная статья будет интересна специалистам в области демографического поведения, социологии семьи и социальной экологии.

Ключевые слова: социальная среда, социально-средовые детерминанты, молодежь, миграционное поведение, миграция, миграционный отток.

E. V. Goltsova

ENVIRONMENTAL DETERMINANTS OF MIGRATION BEHAVIOR OF YOUTH IN IRKUTSK REGION

In human life the need for quality environment as well as environmental factors that contribute to this need satisfaction play a vital role. When individual life's demands cannot be satisfied by the given social conditions, one seeks to fulfill it in other settings. This is especially true for young people with higher level needs. Thus arise motives which lead to increased migration intentions of young people. The article discusses the environmental determinants of the youth migration behavior in Irkutsk region, the study of which becomes relevant in recent years. The article is written based on research conducted in the framework of the grant RFBR № 15-06-08543. This article will be of interest to specialists in the field of demographic behavior, sociology of the family and social environment.

Keywords: social environment, socio-environmental determinants, young people, migration behavior, migration, out-migration.

В последние десятилетия в сибирском регионе происходят деструктивные демографические процессы. Один из них связан с неослабевающей миграцией населения в западные и центральные регионы страны. Миграционный отток из Иркутской области более чем на половину состоит из молодежной миграции, что не может не вызывать беспокойство региональных властей, поэтому, выяснение причин, способствующих оттоку молодежи становится чрезвычайно актуальной задачей. В данной статье представлена классификация средовых детерминант миграционного поведения молодежи Иркутской области, составленная на основании результатов исследований миграционного поведения молодежи региона в рамках гранта РФФИ № 15-06-08543, направленного на выявление факторов формирования миграционных установок.

При исследовании миграционной мотивации необходимо учитывать все наиболее важные аспекты соответствия социальной среды потребностям человека. В предыдущих исследованиях нами было установлено, что, социальная среда человека, сформировавшаяся за долгие годы советской и постсоветской эпохи, имеет сложную структуру и выраженную иерархизацию, включающую множество элементов-составляющих. С точки зрения непосредственного влияния на здоровье и развитие людей, можно вычленить экономическую, жилую и поселенческую, трудовую и коммуникативную, правовую, информационную,

образовательную, предметно-пространственную, культурно-нравственную и ряд других составляющих социальной среды жизнедеятельности человека. Основанием для выделения составляющих являются специфические факторы, присущие каждой из них и оказывающие воздействие на жизнедеятельность человека на микро-, мезо- и макро уровнях социальной среды [1, с. 19].

Система социально-средовой детерминации миграционного поведения населения включает, кроме факторов социальной среды, еще и потребности человека в качественной социальной среде. Данная связь была установлена нами при исследовании миграционного поведения молодежи Иркутской области в 2015 г., когда было установлено, что наибольшее влияние на формирование миграционной мотивации оказывают компоненты микро- и мезо- уровней социальной среды. На микроуровне это экономические (доход) и жилищные условия, определяющие качество экологической ниши семьи, обеспечивающие социально-бытовой комфорт. На мезоуровне — поселенческие факторы, обеспечивающие качественные характеристики экологического ареала семьи: экономическая и образовательная инфраструктура, медицинские, культурные и спортивные учреждения и т. п.

В качестве основного объекта исследования мы рассматривали *поселенческую среду*, представляющую совокупность факторов социальной макросреды, сосредоточенных на уровне поселений региона — городских и сельских населенных пунктов области [1, с. 46], в пределах которых происходит ежедневная жизнедеятельность человека. Если деятельность человека охватывает несколько поселений, то образуется ареал, поддерживающий условия для полноценной, соответствующей жизни человека, имея в виду социальный контекст определенных экономических, физических и культурных факторов. Если ареалы не поддерживают эти условия, ухудшаются демографические показатели популяции и качество жизни населения, происходит деградация и вымирание не только за счет естественного движения, но и во многом благодаря усилению миграционных тенденций, в результате которых Иркутская область теряет 5–6 тыс. жителей в год, отдавая его другим регионам России [2, с. 109].

Современная поселенческая среда Иркутской области высоко урбанизирована, поскольку в городах и поселках городского типа проживает 79,4 % населения региона. На сельские населенные пункты приходится всего 20,6 % населения [4, с. 110]. Сельское поселение — это один или несколько соединенных совместной землей сельских населенных пунктов, управляемых органом местного самоуправления, а также межселенные территории, включающие наиболее мелкие населенные пункты, находящиеся под прямым управлением непосредственно главой территориального органа самоуправления (мэром района). Межселенные территории стали приметой времени уже в «нулевых» годах и количество их постепенно увеличивается. По итогам Всероссийской переписи населения 2010 г., в Иркутской области было 20 межселенных территорий [4, с. 111].

Выявление конкретных факторов детерминации миграционного поведения молодежи проводилось в два этапа. Первый, этап включал анализ статистических данных по причинам миграции (отъезда) молодежи из Иркутской области.

Для анализа использована миграционная статистика по Иркутской области за 2004 и 2013 гг. и построены диаграммы видов миграции, анализ которых за 2004 г. показал, что чаще всего молодежь выезжала по семейно-брачным причинам, а также в связи с учебой и работой. При этом образовательный фактор преобладал в возрастной когорте 16–17 лет, а трудовой и брачно-семейный факторы сильнее заметны у 20–24-летних (рис. 1). В данной возрастной когорте было довольно много людей, возвращавшихся к прежнему месту жительства, вероятно, после окончания учебных заведений, либо из числа транзитных мигрантов, переезжавших из восточных регионов страны в западные с остановкой в Иркутской области. В целом же, в 2004 году регион покинуло 20 462 молодых человека в возрасте от 14 до 29 лет и большинство из них уехали по причинам личного, семейного характера [3].

Анализ данных миграционной статистики за 2013 г., показал, что большую часть мигрантов из Иркутской области составили лица 25–29 лет, уехавшие по семейным причинам и на работу. На втором месте 20–24-летние мигранты, уехавшие по этой же причине. На третьем и четвертом местах 18–19-летние и 16–17-летние образовательные мигранты соответственно. Образовательный фактор в 2013 г. оставался высоко значимым в возрастной когорте 18–19 лет. Трудовой фактор, так же, как и брачно-семейный сместился в сторону 25–29-летних мигрантов (рис. 2).

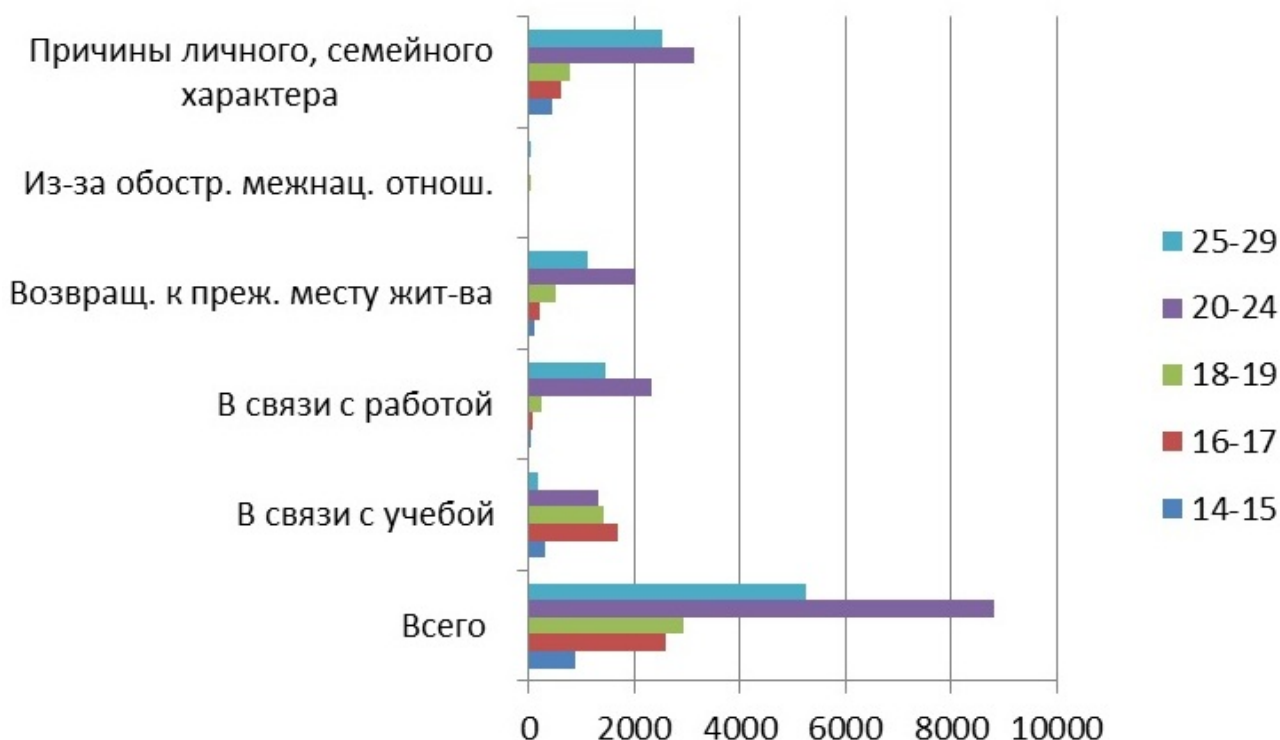


Рис. 1. Молодежная миграция Иркутской области по возрастным группам и причинам 2004 г.

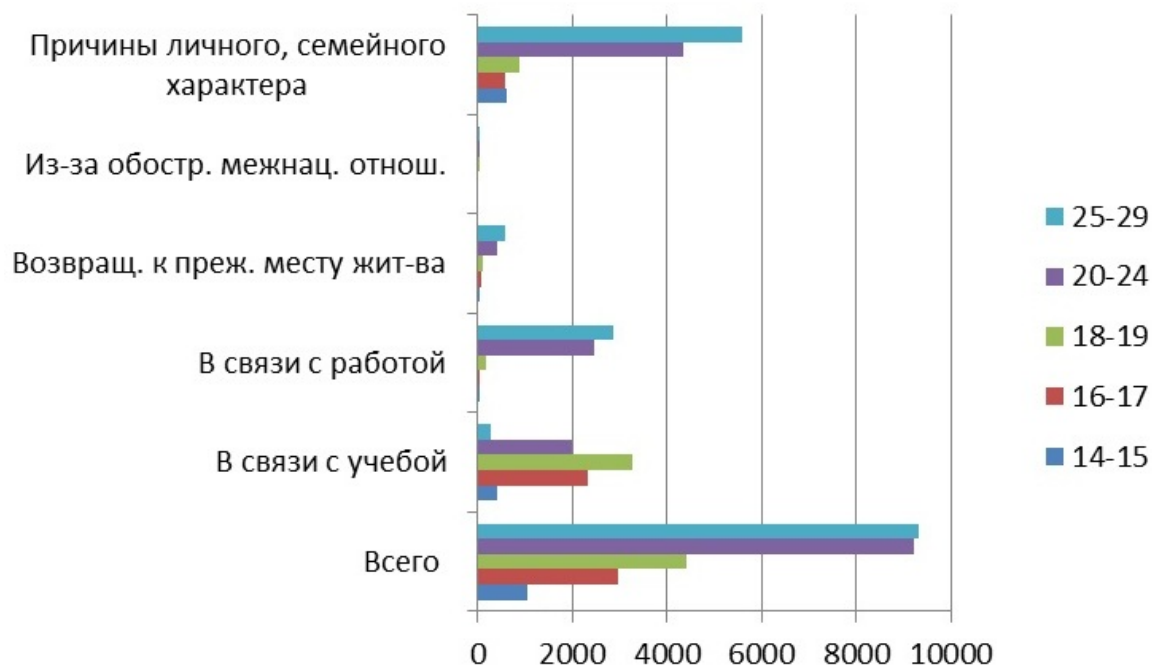


Рис. 2. Молодежная миграция Иркутской области по возрастным группам и причинам 2013 г.

Сопоставляя данные диаграмм, можно отметить, что за период с 2004 по 2013 гг., во-первых, заметно увеличилась миграция, обусловленная семейно-брачным фактором, во-вторых, существенно выросли виды миграции, напрямую связанные с образовательной и трудовой составляющими социальной среды (рис. 3).

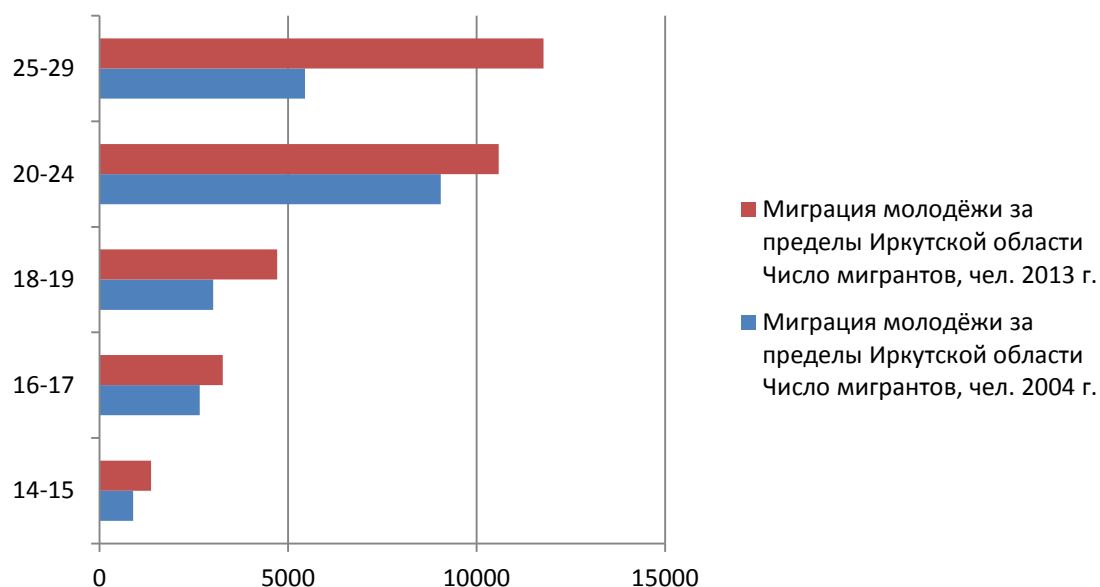


Рис. 3. Миграция молодежи за пределы Иркутской области

Таким образом, анализ региональной миграционной статистики показал, что за последние годы из Иркутской области выехало рекордное число человек, больше

чем уезжало ежегодно в предыдущие годы. Вероятно, что молодые граждане, покидающие область, воспринимают ее как регион, в котором жить не очень хорошо, т. е. как среду, не обеспечивающую выполнение их насущных потребностей.

Учитывая данную тенденцию и демографическую ситуацию региона в целом, мы провели всестороннее исследование факторов молодежной миграции, включив в выборку все статусные категории (мигранты, немигранты и потенциальные мигранты) и весь комплекс социальных характеристик мигрантов — от пола и возраста до групповой профессиональной и этнической идентичности. Данные характеристики могут существенно влиять на миграционное поведение, также как уровень образования, семейное положение и миграционная история молодых людей. Второй, практический этап исследования, проводился в виде анкетного опроса 500 чел. в возрасте от 18 до 35 лет на предмет выявления их миграционных установок и механизмов мотивации к миграции. Молодежи предложили оценить степень влияния различных групп потребностей на мотивацию к миграции по 5-бальной шкале (5 — очень сильно влияет, 4 — сильно влияет, 3 — слабо влияет, 2 — очень слабо влияет, 1 — никак не влияет). Для оценки были выбраны основные группы потребностей: биологические, психологические, этнические, социальные, трудовые, экономические. По всем составляющим подсчитана средняя оценка и установлено, что наиболее высоко респонденты оценивают влияние на миграционное поведение экономических (4,39 балла) и трудовых (4,26 баллов), потребностей, а также социальных (3,89 баллов). Из рисунка 4 видно, что гораздо выше остальных оценены экономические, (средняя оценка 4,39) трудовые (4,26) и социальные потребности.

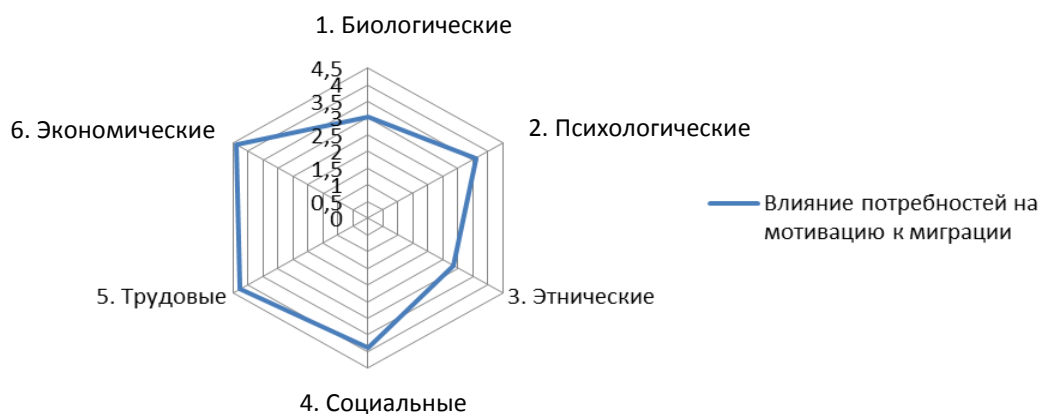


Рис. 4. Оценка влияния потребностей на мотивацию к миграции

Для исследования факторов социальной среды, детерминирующих миграционное поведение, респондентам предлагалось оценить качество составляющих компонентов социальной среды по месту их проживания по 5-бальной шкале, в которую были включены основные компоненты: жилищная, экономическая, трудовая, образовательная, правовая, информационная, пространственная, культурно-нравственная, политическая и рекреационная. Средние оценки по всем факторам приведены в таблице.

Оценка молодежью качества составляющих социальной среды

Составляющие социальной среды	Средняя оценка
1. <i>Жилая</i> (жилищные условия, качество жилья и комфорт домашнего пространства)	3,74
2. <i>Экономическая</i> (уровень экономической обеспеченности, дохода)	3,33
3. <i>Трудовая</i> (наличие работы, производственный режим, условия труда и межличностные отношения)	3,32
4. <i>Образовательная</i> (возможность получения / продолжения образования, качество и доступность)	3,86
5. <i>Правовая</i> (соблюдение правовых норм, защищенность прав человека)	3,42
6. <i>Информационная</i> (доступность и своевременность информации, содержание информационного потока)	3,93
7. <i>Пространственная</i> (организация пространства поселений, транспортная доступность, качество транспорта и дорог)	3,33
8. <i>Культурно-нравственная</i> (уровень культурного многообразия, возможность посещения театров, музеев, выставок и т.п.)	3,84
9. <i>Политическая</i> (политические элиты, органы власти, взаимодействие с ними)	3,07
10. <i>Рекреационная</i> (возможность отдыха и оздоровления, качество туристических и досуговых услуг)	3,60

Соответствующие им компоненты социальной среды были оценены респондентами достаточно низко, а это значит, что существует противоречие между состоянием социальной среды и потребностями молодых жителей Иркутской области: среда региона является недостаточно развитой, неспособной полноценно восполнять все необходимые потребности, вследствие чего увеличивается потенциальный миграционный отток.

Первым по значимости фактором мотивации молодежи к отъезду является низкое качество трудовой среды. Второе место занимает экономическая среда. Третьим важным фактором является социальная среда, также, как и первые две, не достаточно удовлетворяющая потребности молодых людей. Все эти составляющие могут быть также сгруппированы в «социально-экономические» и «социально-психологические» факторы мотивации молодежной миграции, изменение любого из которых может повлиять на демографические установки населения [5, с. 147].

Сопоставляя средние оценки отдельных составляющих социальной среды, мы видим, что в целом социальная среда исследуемой территории недостаточно соответствует потребностям молодежи, проживающей на ней. Наиболее высоко респонденты оценивают образовательную (3,86), информационную (3,93) и культурно-нравственную (3,84) среды. Низкие оценки получили экономическая (3,33), трудовая (3,32) и политическая (3,07) среды. Таким образом, основные компоненты социальной среды, такие как экономическая и трудовая, оцениваются респондентами достаточно негативно и желание уехать может быть обусловлено стремлением найти более высоко оплачиваемую работу. Полученные нами результаты опроса позволяют сделать вывод о том, что индивидуальные модели миграции молодежи формируются под воздействием факторов социальной среды и связаны с насущными потребностями современного молодого человека. Результаты опроса показали, что большинство респондентов (58,6 %) не

планируют переезжать в ближайшее время, а 5 % планируют переезд только в пределах Иркутской области. Потенциальными мигрантами, намеревающимися переехать на другое место жительства в течение ближайшего года оказались 36,4 %. Молодые мигранты в основном, намереваются переехать в западном направлении, лидирующие позиции в этом тренде занимают Москва и Санкт-Петербург, причем, основной вектор миграции направлен на Санкт-Петербург, куда планирует переезд 28,9 %, в отличие от Москвы с 25,9 %. Данная тенденция, вероятно, обусловлена тем, что для жителей Сибири климат Санкт-Петербурга является вполне комфортным, а сам город менее крупным, чем Москва, но при этом, обладающим сравнительно большими образовательными и карьерными ресурсами в сочетании с менее высокими ценами. Среди других городов выделяются Новосибирск (17 %) и Красноярск (6,7 %). Набирает популярность Краснодар, за который высказались 4,4 % молодых людей, желающих переехать по России. Остальные города и территории имеют долю ниже статистической погрешности.

Список использованной литературы

1. Гольцова Е. В. Демографическое поведение населения в условиях современной социальной среды : монография / Е. В. Гольцова. — Иркутск : Изд-во ИГУ, 2013. — 129 с.

2. Гольцова Е. В. Факторы социальной среды как детерминанты миграционного поведения молодежи Иркутской области / Е. В. Гольцова // Вестник Бурятского государственного университета. — 2015. — № 14 (1). — С. 50–55.

3. Число муниципальных образований и межселенных территорий по субъектам Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/Documents/Vol1/pub-01-10.pdf (12.05.2016).

4. Гольцова Е. В. Социально-средовая мотивация миграционного поведения молодежи в условиях глобализации: региональный аспект / Е. В. Гольцова // Культура и взрыв: социальные смыслы в трансформирующемся обществе : материалы VII Всерос. науч. интернет-конф. — Иркутск, 2015. — С. 197–202.

5. Гольцова Е. В. Экологический подход в исследовании демографического поведения населения / Е. В. Гольцова // Вестник Бурятского государственного университета. — 2010. — № 14. — С. 146–149.

УДК 331.56

О. Ф. Занданова

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ БЕЗРАБОТНОГО СРЕДСТВАМИ СТАТИСТИКИ: ИЗУЧЕНИЕ КАЧЕСТВЕННОГО СОСТАВА

Безработица — одна из важнейших социально-экономических проблем рыночной экономики. Равновесию экономической системы соответствует опре-

деленный уровень занятости. При этом обычно спрос на труд превышает существующий объем занятости, что обуславливает наличие безработицы. Вместе с тем это превышение не беспредельно для обеспечения экономической и социальной стабильности общества. В статье проведен анализ структуры безработного населения Республики Бурятия с 2001 года по различным признакам на основе данных выборочных статистических обследований по проблемам занятости населения. Анализ качественного состава безработных необходим при регулировании рынка труда и обеспечении социальной защиты населения.

Ключевые слова: структура безработных, уровень безработицы, рынок труда, выборочные обследования по проблемам занятости населения.

O. F. Zandanova

SOCIAL PORTRAIT OF THE UNEMPLOYED BY MEANS OF STATISTICS: THE STUDY OF HIGH-QUALITY STAFF

Unemployment — one of the most important socio-economic problems of the market economy. Equilibrium economic system corresponds to a certain level of employment. It is usually the demand for labor is greater than the existing volume of employment, which leads to the existence of unemployment. However, this excess is not unlimited to ensure economic and social stability. The article analyzes the structure of the unemployed population of the Republic of Buryatia since 2001 on various grounds based on data from sample surveys on employment issues. Analysis of the qualitative composition of the unemployed is needed in the regulation of the labor market and social protection of the population.

Keywords: structure of the unemployed, the unemployment rate, the labor market, sample surveys on employment issues.

Ежегодно в Республике Бурятия происходят перемены в структуре безработных граждан по различным признакам. Для разработки мероприятий активной политики занятости необходим анализ структуры безработного населения Республики Бурятия.

Рассмотрим структуру безработного населения в Республике Бурятия по различным признакам, в т. ч. по демографическим признакам: полу и возрасту [1]. Следует отметить, что в республике в последние годы: преобладала мужская безработица, как по численности безработных, так и по уровню безработицы (табл. 1).

Таблица 1

Численность безработных и уровень безработицы населения в Республике Бурятия в 2010–2014 гг.

Год	Численность безработных, тыс. чел.	В т. ч.		Уровень безработицы (%)	
		мужчины	женщины	мужской	женской
2010	49,3	25,6	23,7	10,3	10,4
2011	41,6	21,7	19,9	9,1	8,8
2012	36,5	20,9	15,6	8,6	7,1

Год	Численность безработных, тыс. чел.	В т. ч.		Уровень безработицы (%)	
		мужчины	женщины	мужской	женской
2013	37,0	19,5	17,5	8,1	7,9
2014	38,5	22,5	16,0	9,5	7,2

Если в 90-е гг. прошлого столетия и первое десятилетие нынешнего мужчины всегда занимали меньшую долю среди безработных, и это было связано с выполнением женщинами репродуктивной функции, воспитанием детей, ведением домашнего хозяйства и т. п. То в последние годы, особенно в годы экономической нестабильности доля безработных мужчин превышает аналогичные женские показатели. Среди основных причин сложившейся ситуации можно отметить влияние экономического кризиса, который негативно повлиял на многие отрасли экономики (прежде всего строительство), где в основном работали мужчины. Доля мужчин среди безработного населения в рассматриваемый период варьировала от 48,2 до 60,1 %, а доля женщин — от 39,9 до 51,8 %.

Важнейшим источником данных об официальной безработице являются данные Республиканского агентства занятости населения. Что касается состава официально зарегистрированных безработных по полу, то здесь наблюдается другое соотношение, у зарегистрированной безработицы — «женское лицо», среди официальных безработных преобладают женщины, как в целом, так и по причинам увольнений [2]. Это объясняется тем, что из всех нуждающихся в работе, к услугам службы занятости обращается больше женщин, чем мужчин, и прежде всего женщин предпенсионного возраста и вышедших из отпусков по уходу за ребенком, для которых предусматриваются, в т. ч. специальные меры поддержки со стороны государства. Высок удельный вес женщин и среди безработных выпускников общеобразовательной и профессиональной школы. Такая ситуация с соотношением численности полов всех фактических безработных и официально зарегистрированных в органах Федеральной службы занятости характерна и для России в целом [3].

С позиции профессиональной ориентации безработных необходимо изучение их возрастного состава. Возраст должен учитываться и при разработке конкретных мер помощи безработным. При анализе распределения безработных по возрасту (табл. 2) обращает на себя внимание тот факт, что ведущей возрастной группой в структуре безработных в Республике Бурятия является молодежь от 20-ти до 29-ти лет. Эта группа занимала от 29,4 до 39,8 % общей численности безработных, тогда как 30–39-летние составляли 21,1–29,8 %, а 40–49-летние — от 15,6 до 25,9 %. А если еще учесть и молодежь до 20-ти лет, то 32–49 % безработных составляли молодые люди до 29 лет. Такая ситуация обусловлена рядом причин, среди которых несоответствие спроса и предложения на республиканском рынке труда, пассивная кадровая политика в организациях республики, отсутствие у выпускников опыта работы при трудоустройстве, низкая заработная плата по многим профессиям, требующимся на рынке труда.

Таблица 2

Распределение безработных по возрасту в Республике Бурятия
в 2010–2014 гг. (в % к итогу)

Год	Безработные, всего	В т. ч. в возрасте, лет						Средний возраст, лет
		15–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–72	
2010	100	12,0	32,9	21,1	15,6	15,3	3,2	34,4
2011	100	2,6	29,4	23,0	25,9	17,5	1,5	37,4
2012	100	1,3	30,7	29,8	21,1	16,9	0,2	36,8
2013	100	3,4	33,1	27,0	17,6	16,4	2,5	36,4
2014	100	2,2	39,8	23,0	17,5	16,4	1,0	35,5

Пиковым в этом плане был 2010 год, когда около 45 % безработных составляла молодежь. В этот год отмечался самый низкий за пять лет средний возраст безработного — 34,4 года. В 2014 году также наметился рост молодежной безработицы: 42 % безработных в республике составляла молодежь в возрасте до 29 лет. Из положительных моментов можно отметить снижение доли молодых людей до 20 лет в структуре безработных с 12,0 до 2,2 %. Скорее всего, это связано с увеличением числа студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования, которые не входят в состав экономически активного населения, до 53,8 тыс. чел. в 2014 году.

Рассмотрим структуру безработных в Республике Бурятия по уровню образования (табл. 3). В структуре безработных по уровню образования в Республике Бурятия в период с 2009 по 2014 гг. произошло увеличение доли безработных с высшим профессиональным образованием, с начальным профессиональным образованием, и, соответственно, снижение доли безработных, имеющих среднее общее образование. Среди безработных, имеющих профессиональное образование, в основном преобладали лица со средним и начальным его уровнем. Образовательный уровень официальных безработных в Бурятии также очень высок, так в 2014 году: 36,9 % безработных имели высшее и среднее профессиональное образование, хотя в центры занятости населения в этом году обращалось в среднем только около 15 % всех безработных. Все это подтверждает выводы о том, что в настоящее время в нашей республике, как и в России в целом, образование не выступает фактором социальной защиты от безработицы, в отличие от западных стран.

Таблица 3

Распределение безработных по уровню образования в Республике Бурятия
в 2009–2014 гг. (в % к итогу)

Год	Безработные, всего	В т. ч. имеют образование					
		ВПО*	СПО	НПО	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основного общего
2009	100	14,0	18,4	18,5	36,6	12,3	0,2
2010	100	11,0	17,1	19,2	34,9	16,1	1,8
2011	100	11,6	18,5	21,3	35,3	12,7	0,7
2012	100	14,7	21,1	25,7	24,2	12,9	1,5
2013	100	17,2	20,1	20,2	28,3	14,0	0,3
2014	100	18,4	18,5	21,0	28,4	11,5	2,2

*Включая лиц, имеющих послевузовское образование.

Структура профессионального образования в Республике Бурятия смещена в пользу высшего профессионального образования. Однако потребность работодателей в специалистах с высшим профессиональным образованием ниже, чем соответствующее предложение на рынке труда. Например, в 2014 году лишь 57,4 % выпускников вузов и ссузов, состоящих на учете в органах службы занятости, нашли работу по специальности.

Таким образом, в регионе сохраняется проблема молодежной безработицы: за исследуемый период лица в возрасте до 29 лет составляли свыше трети численности безработных, причем в последнее время эта проблема приобретает особую социальную значимость.

Также следует отметить высокий образовательный уровень безработных: в 2014 г. — 36,9 % безработных имели высшее и среднее профессиональное образование, что свидетельствует о недостаточном спросе со стороны экономики республики на высококвалифицированную рабочую силу. Безработные женщины, как правило, имели более высокий образовательный уровень, чем мужчины.

Изучение качественного состава безработных способствует разработке более эффективной политики занятости, развитию системы подготовки и переподготовки рабочей силы, государственной поддержке предпринимательской деятельности. Чтобы правильно оценить ситуацию на рынке труда, необходимо проанализировать причины, приведшие граждан к статусу безработных. Среди причин потери работы в нашей республике существенную роль играют такие причины, как высвобождение работников в связи с реорганизацией и закрытием производства и их увольнение по собственному желанию, за которыми нередко скрываются не только неудовлетворенность содержанием и условиями труда, его оплатой, но и структурные изменения в производстве.

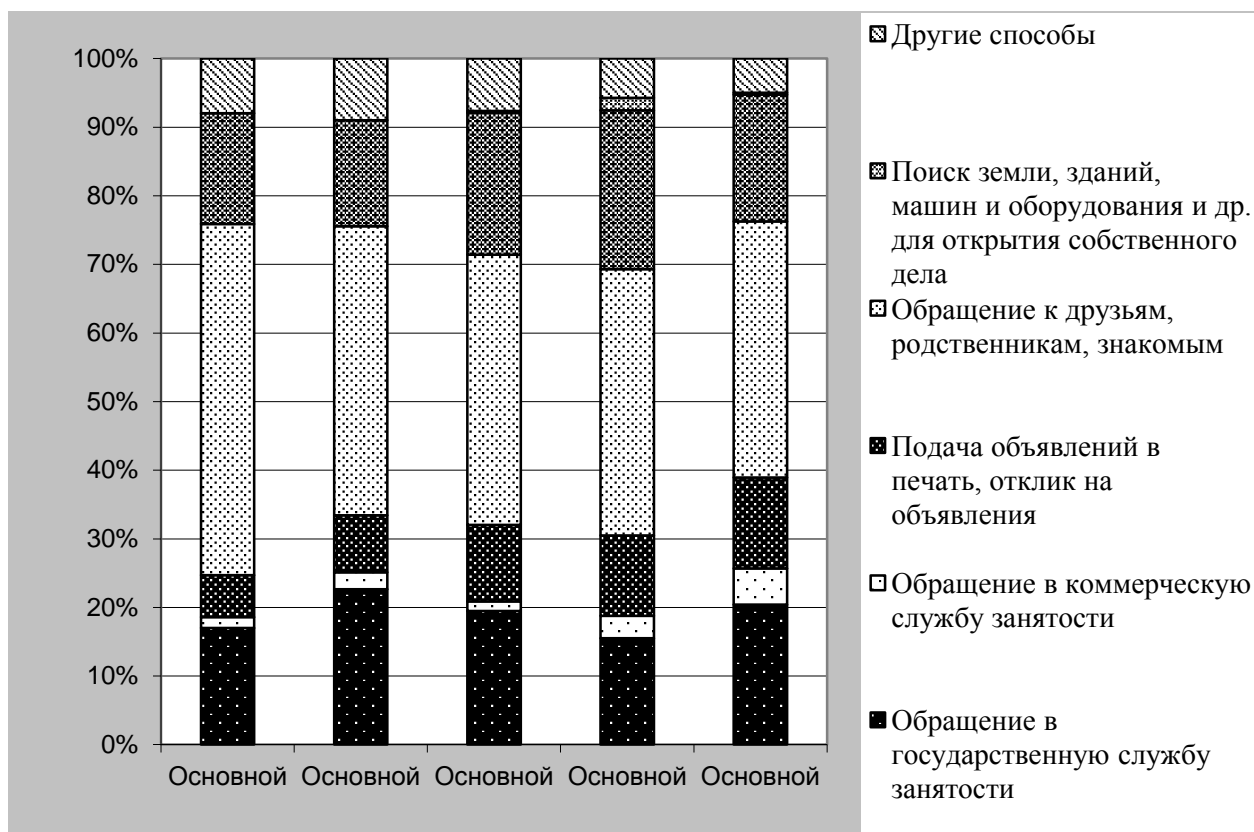
Главным каналом информации о численности безработных на рынке труда являются выборочные обследования населения по проблемам занятости, проводимые органами государственной статистики по методологии МОТ и международным статистическим стандартам [4]. В настоящее время результаты этих обследований являются основным источником информации об экономической активности населения, качественном составе рабочей силы, размерах и структуре фактической безработицы, причинах увольнения и незанятости, профессии, специальности [5]. Такая статистическая информация служит основой для государственного регулирования развития рынка труда и формирования эффективной политики занятости. Результаты обследований позволяют не только оценить численность безработных граждан, но и их распределение по обстоятельствам незанятости, по способам и продолжительности поиска работы [6]. Последнее особенно важно, так как рынок труда может функционировать как в организованной, так и в неорганизованной форме.

Рассмотрим распределение безработных по способу поиска работы (рис. 1). По данным диаграммы видно, что четверть безработных ищут работу посредством обращения в государственную службу занятости. Такой метод, как подача объявления в средства массовой информации, интернет использовали около 15 % безработных, непосредственное обращение к администрации — около 25 %. Наиболее предпочтительным способом при поиске работы, как и в

предыдущие годы, является обращение к помощи друзей и родственников, и знакомых — его используют чуть более половины всех безработных.

Проведем анализ структуры безработного населения по полу, группам занятий и по последнему месту работы по данным табл. 4. Данные таблицы показывают, что безработица по-разному затронула работников отдельных занятий. По группам занятий по последнему месту работы наибольшее количество безработных — среди лиц, не имеющих опыта работы (9,5 тыс. чел. в 2014 году), но это и объяснимо, так как лица данной категории не являются конкурентоспособными на рынке труда. Также много безработных среди работников сферы обслуживания и жилищно-коммунального хозяйства (6,4 тыс. чел.) и среди неквалифицированных рабочих (5,4 тыс. чел.).

Для некоторых занятий характерен разрыв в величине доли безработных мужчин и женщин. Здесь особо можно отметить, что из 10-ти групп безработных: доля мужчин больше — в 6-ти группах, а в 4-х — наоборот, доля женщин. К ним относятся такие группы занятий, как руководители, специалисты среднего уровня квалификации, квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, строительства, транспорта и связи, операторы, аппаратчики, и лица не имеющих опыта работы.



Распределение численности безработных по способам поиска работы (в % к итогу)

Очевидно, что на общую величину безработицы влияет ее продолжительность. Увеличение числа рабочих мест (вакансий) может не сопровождаться сни-

жением долгосрочной безработицы, а, следовательно, и общего ее объема. Возможный экономический рост скорее снизит краткосрочную безработицу, чем долгосрочную. Поэтому среднее время поиска работы на рынке труда — очень важный показатель. Кроме того, информация о длительности безработицы необходима для разработки прогнозов показателей занятости и безработицы. Нельзя не отметить и особую социальную значимость этого показателя, и его влияние на снижение уровня жизни населения.

Таблица 4

Численность безработных по группам занятий, полу и по последнему месту работы в 2013–2014 гг.

Группы	2013 г.			2014 г.		
	всего	в т. ч.		всего	в т. ч.	
		муж- чины	жен- щины		муж- чины	жен- щины
Безработные всего	36,5	20,9	15,6	37	19,5	17,5
Руководители органов власти и управления всех уровней	0,9	0,9	0	1,1	0,9	0,2
Специалисты высшего уровня квалификации	2,5	1,4	1,1	2,7	0,6	2,1
Специалисты среднего уровня квалификации	4,2	1,4	2,8	3,6	1,8	1,8
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации и учетом и обслуживанием	0,4	0,1	0,3	1,1	–	1,1
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и родственных видов деятельности	5,6	1,2	4,3	6,4	1,5	4,9
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	1,2	0,9	0,3	0,8	0,7	0,1
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	3,2	2,7	0,5	4	3	1
Операторы, аппаратчики и машинисты установок и машин	4,7	4,3	0,3	2,5	2,3	0,2
Неквалифицированные рабочие	6	3	3,1	5,4	2,5	2,9
Не имеют опыта работы	7,8	4,9	2,9	9,5	6,1	3,4

Таблица 5 демонстрирует продолжительность безработицы в Бурятии. Следует отметить, что в нашей республике наблюдается очень высокая продолжительность безработицы, намного выше среднероссийских показателей, что имеет крайне негативные социальные последствия, приводит к маргинализации и деградации населения. Показатель застойной безработицы (доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более) варьировал от 28,5 до 55,5 % в отдельные годы. Высокая доля лиц, не имевших работу, более одного года, является признаком хронической безработицы.

Таблица 5

Продолжительность безработицы в Республике Бурятия в 2010–2014 гг.

Год	Средняя продолжительность поиска работы безработными, мес.	Доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, в %
2010	9,1	44,7
2011	9,9	45,3
2012	7,2	28,5
2013	8,5	40,1
2014	8,8	38,4

Одной из причин застойной безработицы в республике является высокий удельный вес сельского населения, свыше 40 %. Проведем анализ структуры безработных по месту жительства в 2009–2014 гг. в табл. 6.

Таблица 6

Городская и сельская безработица в Республике Бурятия в 2009–2014 гг.

Год	Численность безработных, тыс. чел.	Из них проживало в		Уровень безработицы (%) в	
		городе	селе	городе	селе
2010	48,7	23,1	25,7	8,3	13,5
2011	41,7	24,2	17,5	8,7	9,6
2012	36,5	22,9	13,6	8,2	7,5
2013	37,0	21,1	15,9	7,2	9,5
2014	38,5	20,5	18,0	7,1	10,8

Безработица в зависимости от места проживания в анализируемый период характеризовалась снижением общей численности безработных: среди городского населения — на 2,4 тыс. чел. среди сельского населения — на 7,7 тыс. чел. Уровень же городской безработицы сократился на 1,2 %, сельской — на 2,7 %. Сельская безработица снижалась более быстрыми темпами, чем городская. В 2012 году впервые за несколько лет уровень сельской безработицы оказался ниже, чем уровень городской безработицы. Это стало результатом, прежде всего повышения уровня занятости в неформальном секторе экономики в результате легализации личных подсобных хозяйств, а также реализации таких специальных программ поддержки села, как «Социальное развитие села до 2012 года», «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Республике Бурятия на 2008–2010 гг. и до 2012 года», «Развитие мясного скотоводства Республики Бурятия на 2009–2012 гг.». Но с 2013 года безработица в сельской местности вновь начинает расти.

Анализируя социальный портрет безработных, можно также отметить, что почти 40 процентов от их общего числа ищут достойное место работы уже больше года. При этом большинство, а именно примерно 75 % — ищут работу самостоятельно. Наиболее предпочтительным является обращение при поиске работы к помощи друзей, родственников и знакомых — так делают почти 60 % безработных. Поиск работы в средствах массовой информации и интернете — второй по популярности способ поиска работы, который использовали треть безработных.

Социальный портрет безработного средствами статистики, позволяет сделать выводы, что для рынка труда Республики Бурятия по-прежнему остаются актуальными проблемы молодежной и сельской безработицы, а также высокий уровень безработицы среди мужской части населения. Результаты анализа качественного состава безработных необходимо использовать при разработке программ содействия занятости населения Республиканским агентством занятости населения.

Список использованной литературы

1. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://burstat.gks.ru> (13.05.2016).

2. Официальный сайт Республиканского агентства занятости [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://burzan.govrb.ru/> (14.05.2016).

3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Регионы России. Социально-экономические показатели [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (14.05.2016).

4. Методологические положения по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследования рабочей силы). — М. : Росстат, 2010.

5. Хуссманс Р. Обследования экономически активного населения: занятость, безработица и неполная занятость : метод. руководство МБТ : пер. с англ. / Р. Хуссманс, Ф. Мехран, В. Верма. — Финстатинформ, 1994.

6. Занданова О. Ф. Информационно-статистическое обеспечение политики занятости в Российской Федерации / О. Ф. Занданова // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. — 2013. — № 1. — С. 43–48.

УДК 316.628

Т. В. Зверева

ИМИДЖ ГОРОДА КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ г. ИРКУТСКА)

В статье рассматриваются вопросы взаимосвязи имиджа города и намерений студентов после получения профессионального образования остаться жить и работать в городе. В настоящее время имидж города является важной составляющей социально-экономического развития города и региона в целом. Анализ современной научной литературы показывает слабую разработанность темы имиджа города, в т. ч. с точки зрения привлекательности для профессиональной самореализации. В статье представлены результаты эмпирического исследования имиджа г. Иркутска. Выборку составили представители студенческой моло-

дежи. Выбор обусловлен существующей проблемой оттока молодежи из г. Иркутска. Для установления взаимосвязь между образом г. Иркутска и желанием студентов в будущем сменить место проживания проведены исследования в 2009 и 2014 гг., отражающие изменения взаимосвязи. Определены сильные и слабые стороны в образе города с точки зрения привлекательности для молодежи.

Ключевые слова: имидж, имидж города, исследование имиджа города, профессиональное самоопределение, молодежь, трудоустройство молодежи.

T. V. Zvereva

THE IMAGE OF THE CITY AS FACTOR OF YOUTH PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION (BASED ON THE RESULTS OF EMPIRICAL RESEARCH ON THE EXAMPLE OF IRKUTSK)

In article questions of interrelation of image of the city and intentions of students after vocational training to remain to live and work in the city are considered. Now image of the city is an important component of a social and economic development of the city and the region in general. The analysis of modern scientific literature shows a weak readiness of a subject of image of the city, including from the point of view of appeal to professional self-realization. Results of empirical research of image of Irkutsk are presented in article. Selection was made by representatives of student's youth. The choice is caused by the existing problem of outflow of youth from Irkutsk. For establishment interrelation between image of Irkutsk and desire of students in the future to replace the place of residence the researches in 2009 and 2014 reflecting changes of interrelation are conducted. Also weaknesses in an image of the city from the point of view of appeal to youth are defined strong.

Keywords: image, image of the city, research of image of the city, professional self-determination, youth, employment of youth.

Вопросы трудоустройства молодежи и приобретения профессионального опыта являются весьма важными, особенно в условиях социально-экономических преобразований, на фоне повышения общей мобильности населения, появления свободы в выборе дальнейшего профессионального пути. Факторов, оказывающих влияние на обозначенные процессы, немало, одним из них является привлекательность места проживания и возможности, которые при этом открываются. В настоящее время ученые и исследователи (среди них Т. В. Мещеряков, Ю. Ю. Абышева, Т. А. Морозова, Н. Н. Лебедева и др.) обратили свое внимание на изучение таких вопросов, как имидж города, региона, станы; его влияние на социально-экономическое развитие в целом, на отдельные составляющие такие, как инвестиционная привлекательность региона, развитие туризма, привлечение и закрепление квалифицированных кадров и молодых специалистов и ряд других. Феномен имиджа является активно изучаемым в современной науке, носит выраженный междисциплинарный характер.

Под имиджем города в рамках данного исследования понимается относительно устойчивая и воспроизводящаяся в индивидуальном и массовом сознании совокупность эмоциональных и рациональных представлений о городе.

Профессиональное самоопределение личности в отечественной педагогической науке понимается многопланово [2, с. 498], в т. ч. и как критерий профессионального становления человека в процессе его социализации, и как готовность субъекта к самостоятельной профессиональной деятельности, и как проблема трудоустройства работника.

Среди факторов, оказывающих влияние на профессиональное самоопределение вузовской молодежи, выделяют внутренние и внешние [7]. К внутренним факторам относятся: ценностные ориентации, жизненные установки, притязания, личностный потенциал, представления о престиже профессий и др.

Среди внешних факторов влияния выделяют [7]: ближайшее социальное окружение (семья, ее социальный статус, материальное положение, социокультурная среда общения, традиции, группы сверстников, референтные группы), факторы мезоуровня (деятельность образовательных учреждений, религиозных и общественных объединений, профсоюзов, бизнес-структур, органов местного самоуправления), а также факторы макроуровня (состояние экономики, политическая ситуация, влияние политических партий, социальная структура общества, государство, СМИ, общественное мнение).

Имидж города — это фактор, который может быть в равной степени отнесен и к внутренним (субъективное восприятие города, ценностные установки по отношению к семье, малой родине), и к внешним (общая ситуация на рынке труда, возможности для трудоустройства, экономическая ситуация в городе).

Профессиональное самоопределение включает в себя помимо собственно выбора профессии также и выбор места проживания, где будет осуществляться профессиональное становление и развитие молодого специалиста. В последние годы для г. Иркутска характерна проблема оттока молодых специалистов в другие города и регионы страны. В статье представлены результаты исследований, отражающих вопрос взаимосвязи данного явления с образом города.

Выявление взаимосвязи имиджа города и профессионального самоопределения молодежи проводилось на основе исследования с использованием комплекса социологических и психологических методов и инструментов (социологический опрос, экспертный опрос, сематический дифференциал, ассоциативный метод и др.). В качестве основного метода выбран метод направленных ассоциаций. Анализ полученных результатов проводился с использованием социолого-статистических методов.

Для проверки выдвинутой гипотезы (о взаимосвязи имиджа города и намерений молодежи связать свою профессиональную деятельность с городом) проведено исследование среди студентов очной и заочной форм обучения экономических специальностей БГУЭП. Исследование проводилось в 2009 и 2014 гг., что позволило провести сравнительный анализ и оценить динамику изменений восприятия имиджа города студенческой молодежью в течение 5 лет.

В исследовании участвовал 401 чел. (230 чел. в 2009 г., 171 чел. в 2014 г.). Респондентам предлагалось назвать, не задумываясь, пять слов или словосочетаний, ассоциативно связанных с образом г. Иркутска. Всего дано 1 838 ассоциаций, в среднем на 1 респондента приходится 4,6 ассоциаций, это является показателем того, что данный вопрос не вызвал значительных затруднений при ответе. Для целей анализа были введены дополнительные параметры: статус респондента по отношению к г. Иркутску (коренной/некоренной житель) и намерения в отношении проживания в г. Иркутске в будущем (остаться/уехать/не могу сказать определенно). К категории «коренные жители» отнесены респонденты, родившиеся в г. Иркутске либо прожившие в городе на момент исследования более 5 лет, к категории «некоренные жители» отнесены респонденты, приехавшие с целью получения образования, и/или проживающие в городе менее 5 лет. Намерения респондентов по отношению к городу в будущем определялись исходя из ответов на вопрос: «Планируете ли Вы в ближайшие 5 лет после получения высшего образования сменить город постоянного проживания?». В данной статье отражены результаты сравнения ответов респондентов в зависимости от намерений.

Имидж любого объекта — это оценочное суждение, которое может быть положительным или отрицательным [4, с. 12]. При этом ассоциации, возникающие с городом, могут быть поделены на три группы: положительные, отрицательные и нейтральные. Сводные данные по ассоциациям с образом г. Иркутска, полученные в исследованиях 2009 и 2014 гг., представлены в табл. 1 и 2.

Таблица 1

Ассоциации с образом «г. Иркутск», соотнесенные по знаку, 2009 г. шт.

Категория респондентов	Положительные	Нейтральные	Отрицательные	Общее количество ассоциаций по группам
Коренные	189	148	125	462
В том числе:				
остаться	77	56	37	170
уехать	104	85	81	270
не определились	8	7	7	22
Некоренные	192	225	161	578
В том числе:				
остаться	53	67	46	166
уехать	122	149	110	381
не определились	17	9	5	31
Итого:	381	373	286	1040

Таблица 2

Ассоциации с образом «г. Иркутск», соотнесенные по знаку, 2014 г., шт.

Категория респондентов	Положительные	Нейтральные	Отрицательные	Общее количество ассоциаций по группам
Коренные	159	105	69	333
В том числе:	96	67	25	188

Категория респондентов	Положительные	Нейтральные	Отрицательные	Общее количество ассоциаций по группам
остаться				
уехать	46	29	40	115
не определились	17	9	4	30
Некоренные	191	157	117	465
В том числе:				
остаться	92	52	29	173
уехать	82	87	79	248
не определились	17	18	9	44
Итого:	350	262	186	798

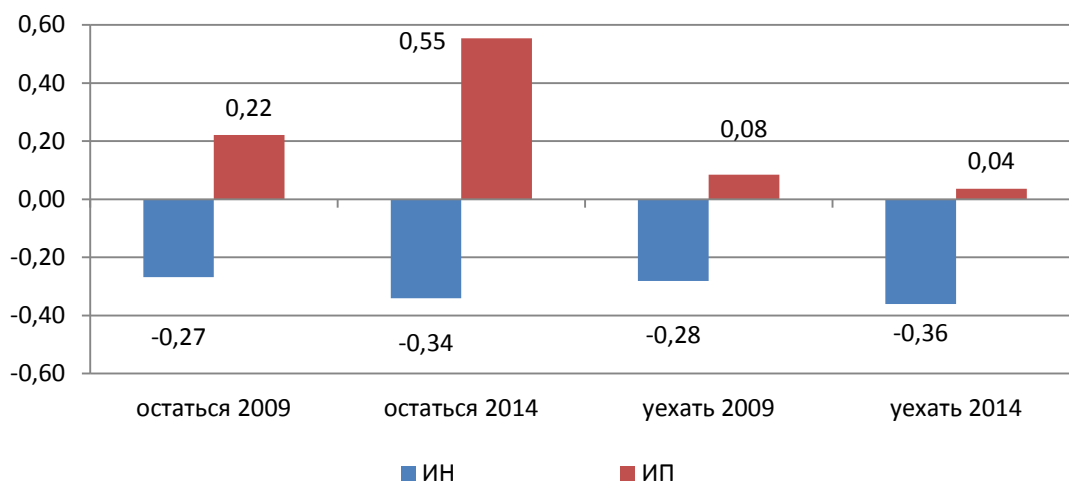
Для анализа полученных значений применена методика психотехнического анализа, разработанная Е. Е. Прониной [6, с. 48–50]. В частности, были определены ИН (индекс нейтральности восприятия) и ИП (индекс полярности эмоций).

Индекс нейтральности отражает силу эмоций в восприятии образа, изменяется от -1 до 1 . В целом по исследованию 2009 г. $ИН = -0,28$, что говорит о неустойчивом эмоциональном равновесии и близко к границе аффективного восприятия (граница $-0,33$). В исследовании 2014 г. $ИН = -0,34$ — это показатель того, что в восприятии объекта высока сила эмоций, т.е. образ г. Иркутска воспринимается студенческой молодежью на эмоциональном, а не на рациональном уровне, хотя и находится практически на границе ($-0,33$). Согласно исследованиям Е. Е. Прониной, с ростом эмоциональной напряженности восприятия ($ИН \leq -0,33$) снижается адекватность осмысления получаемой информации [6, с. 49]. В случае исследования имиджа города намечается тенденция в сторону снижения адекватности осмысления полученной информации, для более обоснованных выводов необходимо дальнейшее наблюдение и исследование.

Индекс полярности эмоций (ИП) изменяется в пределах от -1 до $+1$. По результатам проведенного исследования в 2009 г. $ИП = 0,14$, что говорит о противоречивом эмоциональном состоянии, в исследовании 2014 г. $ИП = 0,31$, что также отражает амбивалентное состояние, но уже ближе к границе преобладания позитивных чувств (граница $0,33$).

Для оценки получаемой информации важно сочетание данных индексов. Так, если ИП колеблется в пределах от $-0,33$ до $+0,33$, а ИН при этом $\leq -0,33$, то можно говорить об амбивалентном отношении к получаемой информации, внутреннем конфликте и гиперактивности психологических механизмов защиты. В исследовании восприятия имиджа г. Иркутска такая ситуация характерна для 2014 г. Говоря иначе, это выглядит так, что молодежь колеблется в отношении оценки образа города, испытывает неосознаваемый дискомфорт, не может принять решение и ищет способы защититься от предстоящего выбора.

Отдельно были определены индексы для категории респондентов, планирующих остаться после окончания вуза в г. Иркутске, и для респондентов, планирующих уехать для проживания и работы в другой город/регион/страну. Результаты отражены на рисунке.



Индекс нейтральности восприятия и индекс полярности эмоций по категориям респондентов в зависимости от намерений, 2009–2014 гг.

По индексу нейтральности (ИН) восприятия наблюдается тенденция к смещению силы эмоций в восприятии образа г. Иркутска к аффективному. Так в 2009 г. этот показатель в обеих группах (остаться / уехать) находился в границах неустойчивого эмоционального равновесия, а в 2014 г. сместился в сторону аффективного восприятия. То есть студенческая молодежь в настоящее время воспринимает город более эмоционально, чем пять лет назад, при этом практически нет разницы между теми, кто планирует остаться жить и работать в городе и теми, кот намерен уехать из г. Иркутска.

По индексу полярности эмоций (ИП) заметна существенная разница между группами намеренных уехать и намеренных остаться. Так те, кто планирует покинуть город в поисках места своей профессиональной самореализации, и сейчас, и пять лет назад, не могли определиться с эмоциональной оценкой образа города (индекс отражает двойственное, амбивалентное эмоциональное состояние). Тогда как в группе планирующих остаться, эмоции смещены в сторону положительных оценок, причем в настоящее время (2014 г.) индекс отражает преобладание позитивных чувств (0,55 в 2014 г. против 0,22 в 2009 г.). Полученные данные свидетельствуют о взаимосвязи положительного восприятия имиджа города и стремлении связать свою жизнь с городом.

Также по анализу сочетания двух индексов для категории респондентов, планирующих уехать из г. Иркутска, характерно двойственное отношение, внутренний конфликт и повышение активности механизмов психологической защиты, особенно в исследовании 2014 г. Данные результаты можно интерпретировать как то, что стремление покинуть г. Иркутск вызвано скорее не внутренними потребностями и осознанными действиями, а навязано извне, скорее как веяние моды, то есть при внутреннем неосознаваемом желании остаться в г. Иркутске внешне демонстрируется намерение уехать.

В дополнение к методу направленных ассоциаций участникам исследования было предложено ответить на несколько вопросов в рамках социологического опроса. Так, респондентам предлагалось назвать любимые и нелюбимые

места в г. Иркутске, был задан проективный вопрос, позволяющий определить визитную карточку города и др.

При ответе на вопросы о любимых и нелюбимых местах в городе выявлена следующая особенность: при указании любимых мест респонденты в подавляющем большинстве случаев дают четкие ответы, указывают конкретные места в городе, дают их название или расположение (например, о. Юность, ТРК Карамель, кафе Рокфор и т. д.); при указании неприятных мест в городе значительно чаще, чем при указании любимых мест, используются размытые формулировки, без конкретизации, указываются общие ощущения, упоминаются места во множественном числе или районы в целом (например, бары, любые остановки, клубы, больницы, автобусы, подворотни и т. д.). Такое явление можно интерпретировать с одной стороны, как то, что принятие города в большей степени рационализировано и осознаваемо, а непринятие города иррационально. С другой стороны, как то, что для создания позитивных изменений в имидже города недостаточно только внешних изменений в облике, важно уделить внимание и «созданию» позитивных ощущений и эмоций жителей города, что требует пристального изучения с применением, в т. ч. психологических методик.

Исследование 2009 г. показало, что «лицом города» на тот период являлись набережная и сквер им. Кирова, театры. Среди центральных улиц для начала знакомства упоминаются ул. Карла Маркса, и ул. Ленина. Характерно, что для знакомства с городом в 11,8 % случаев (в большинстве — это ответы респондентов, в будущем планирующих уехать из Иркутска) предлагается выехать за пределы города (Тальцы, Ольхон, Байкальск, Байкал, Листвянка), т. е. в самом городе они не находят достойных мест для знакомства с г. Иркутском. В целом проявляется сильное сходство в указании любимых мест и визитной карточки города.

Набережная р. Ангара продолжает оставаться главной визитной карточкой города и по результатам исследования 2014 г. Однако на втором месте по упоминаниям вместо сквера им. Кирова — 130-й квартал. Среди памятников чаще стали упоминать Памятник Александру III, Бабр, Московские ворота. Также изменения коснулись того, что в качестве визитной карточки города стали называть торгово-развлекательных центры и комплексы. Каких-либо существенных различий в ответах респондентов в зависимости от намерений в будущем в исследовании 2014 г. не наблюдается.

Проведенный экспертный опрос показал, что эксперты не отрицают наличие такого явления, как отток молодых специалистов из г. Иркутска, при этом они по-разному оценивают остроту стоящей проблемы, и считают ее следствием другой проблемы — трудности с трудоустройством. Эксперты напрямую не связывают имидж с закреплением молодых специалистов в городе, однако выделяемые экспертами факторы закрепления молодежи относятся именно к имиджевыми составляющим города, что косвенно также подтверждает связь имиджа города и профессионального самоопределения. Основной характеристикой с точки зрения профессионального самоопределения молодежи, по мнению экспертов, является статус г. Иркутска как центра региона и Восточной Сибири.

В целом, результаты исследования в динамике свидетельствуют о связи между профессиональным самоопределением и оценкой образа города. Сравнивая ответы двух категорий респондентов, получены следующие выводы:

1. В восприятии образа г. Иркутска высока сила эмоций, наблюдается стремление к аффективному восприятию информации, характерно двойственное эмоциональное состояние.

2. В настоящее время также есть признаки внутреннего конфликта и гиперактивности психологических механизмов защиты в оценке имиджа города, особенно это свойственно для лиц, намеренных уехать из г. Иркутска после получения высшего образования.

3. Для лиц, стремящихся уехать из города, характерно амбивалентное эмоциональное состояние по отношению к г. Иркутску, как сейчас, так и несколько лет назад; в группе намеренных остаться, эмоции смещены в сторону положительных оценок, наблюдается усиление положительного восприятия.

4. Исследование показало, что положительная оценка имиджа города в большей степени рационализирована и осознаваема, а негативная оценка имиджа города более иррациональна.

5. Изменения, произошедшие в городе за последние годы, отразились на оценке имиджа города в лучшую сторону.

6. В исследовании 2014 г. общее настроение в отношении предполагаемого переезда после получения диплома скорее характеризуется как сомневающееся.

7. В исследовании 2009 г. восприятие города у двух групп респондентов (намеренных уехать или остаться) различалось по ряду параметров (любимые места, визитная карточка города), а в настоящее время значимых различий не обнаруживается.

Результаты проведенного анализа свидетельствуют о косвенном влиянии имиджа города на профессиональное самоопределение молодежи. Основной характеристикой города с точки зрения закрепления молодых специалистов является статус г. Иркутска. Молодежь воспринимает образ города на эмоциональном уровне, при этом желание уехать из города сопровождается аффективным восприятием информации.

Список использованной литературы

1. Абышева Ю. Ю. Проблема формирования имиджа города: социально-управленческий аспект : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 / Ю. Ю. Абышева. — Н. Новгород, 2005. — 173 с.

2. Богданов Г. В. Аспекты профессионального самоопределения личности / Г. В. Богданова // Молодой ученый. — 2013. — № 10. — С. 497–499.

3. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. — 4-е изд., перераб., доп. — М. : Академический проект ; Фонд «Мир», 2006. — 336 с.

4. Кыштымова И. М. Индивидуальный образ: введение в психосемиотику имиджа : монография / И. М. Кыштымова. — Иркутск : ИГУ, 2006. — 192 с.

5. Морозова Т. А. Имидж города как основа его продвижения [Электронный ресурс] / Т. А. Морозова // Вестник Адыгейского государственного университета. Филология и искусствоведение. — 2010. — № 1. — Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/imidzh-goroda-kak-osnova-ego-prodvizheniya> (15.05.2016).

6. Пронина Е. Е. Психологическая экспертиза рекламы. Теория и методика психотехнического анализа рекламы / Е. Е. Пронина. — М. : РИП-Холдинг, 2001. — 100 с.

7. Сер Л. Профессиональное самоопределение выпускников вузов [Электронный ресурс] / Л. Сер // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2007. — № 5. — Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/professionalnoe-samoopredelenie-vypusknikov-vuzov> (20.05.2016).

УДК 331.108(571.56)

Т. К. Корякина

СИСТЕМА МОНИТОРИНГА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ В КАДРАХ В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ)

В статье рассматривается комплексный подход к прогнозированию потребностей в кадрах, как на основе математических моделей, так и на основе данных опросов работодателей. Представлен проект по созданию информационной системы мониторинга, анализа и прогнозирования потребностей в кадрах для обеспечения социально-экономического развития Республики Саха (Якутия).

Ключевые слова: потребность в кадрах, работодатель, прогнозирование, мониторинг, информационная система, модель.

T. K. Koryakina

SYSTEM OF MONITORING AND FORECASTING NEEDS FOR THE PERSONAL FOR THE REPUBLIC OF SAKHA (YAKUTIA)

In article an integrated approach to forecasting of needs for a personal, both on the basis of mathematical models, and on the basis of these polls of employers is considered. The project on creation of an information system of monitoring, the analysis and forecasting of the needs for a personal for ensuring social and economic development of the Republic of Sakha (Yakutia) is provided

Keywords: need for a personal, employer, forecasting, monitoring, information system, model.

Прогнозирование потребностей в кадрах — задача государственного значения, решение которой направлено на повышение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда, на рост эффективности использования кадрового

потенциала трудовых ресурсов, имеющихся в регионах. Этой задаче уделяется большое внимание как со стороны Правительства РФ, так и со стороны региональных органов власти, заинтересованных в стабильном экономическом развитии регионов и страны в целом.

В 2015 году Министерство экономики Республики Саха (Якутия) совместно с Министерством профессионального образования, подготовки и расширения кадров Республики Саха (Якутия) осуществили проект по созданию информационной системы мониторинга, анализа и прогнозирования потребностей в кадрах для обеспечения социально-экономического развития Республики Саха (Якутия) до 2025 года. Исполнителями этого проекта являются ЗАО Прогноз (г. Пермь) и НИКУ «Центр бюджетного мониторинга» (г. Петрозаводск).

В основе системы лежит научно-обоснованная методика прогнозирования Центра бюджетного мониторинга, разработанная научным коллективом Петрозаводского государственного университета на основе лучшего зарубежного и российского опыта и успешно используемая уже более 10 лет. Математические модели методики апробированы на федеральном уровне, а также подходы и разработанный инструментарий используются в 14 регионах России и в Казахстане. Кроме этого, методика прогнозирования постоянно совершенствуется.

Программная реализация системы осуществлялась компанией «Прогноз», выполняющих масштабные ИТ-проекты в России и в 70 странах мира. При этом разработка компанией осуществлялась на собственной программной платформе бизнес-аналитики Prognoz Platform 7.2. На основе Prognoz Platform разработано большинство типовых и заказных решений компании «Прогноз». Платформа соответствует ключевым требованиям международного рынка, предъявляемым к современным BI-продуктам. В 2015 году она, как и в прошлые годы, занимала уверенные позиции в рейтинге систем бизнес-аналитики от компании Gartner, ведущего мирового консалтингового агентства в сфере ИТ.

Со стороны Республики Саха (Якутии) помимо Заказчика при постановке задач, сборе исходных данных и обсуждению результатов системы прогнозирования участие принимали СахаСтат, Агентство инвестиционного развития Республики Саха (Якутии), Департамент занятости Республики Саха (Якутии), Министерство образования Республики Саха (Якутии) С их участием в течение года были проведены 7 удаленных видеоконференций Якутск–Петрозаводск–Пермь–Москва (см. рис. 1).

Интеграция организаций исполнителей, являющихся лидерами в своих отраслях, при внимательном отношении органов исполнительной власти региона, позволило реализовать информационную систему, учитывающую лучшую российскую и зарубежную практику, а также и специфику Республики Саха (Якутия).

Необходимо отметить, что созданная система прогнозирования является уникальной разработкой для России. Основные отличительные особенности по сравнению с существующими аналогами заключаются в следующем:

1. Реализован комплексный подход к прогнозированию потребности экономики в кадрах, позволяющий получить прогнозы с высокой точностью на кратко, средне и долгосрочный периоды прогнозирования:

1.1. Используется макроподход при прогнозировании — на основе математических моделей, описывающих моделирование процессов, протекающих в системе «демография–образование–рынок труда–экономика» с учетом макроэкономических параметров развития региона, реализации инвестиционных проектов. Макроподход позволяет получить результаты прогнозирования потребностей в кадрах на среднесрочный период (3–5 лет) и долгосрочный период прогнозирования (более 5 лет).

1.2. Учен микроподход, заключающийся в использовании данных опросов работодателей о перспективной потребности региона. Опросы осуществляются в режиме онлайн, при этом может быть опрошен полный круг предприятий региона. Микроподход используется для оценки кадровой потребности отдельных отраслей и предприятий на краткосрочный период прогнозирования (до 3-х лет). Кроме того, данные опросов используются при настройках коэффициентов динамических моделей при прогнозировании на долгосрочный период прогнозирования.

1.3. Имеется возможность оценки текущей ситуации спроса и предложения на рынке труда региона, выявления востребованных профессий — на основе сведений о вакансиях работодателей и заявках о соискателях работы по данным служб по труду и занятости региона (при этом обновление данных происходит ежемесячно).

2. Реализован модуль геоинформационного мониторинга и анализа подготовки кадров системой профессионального образования для обеспечения кадровой потребности, полученной по различным источникам. в рамках геоинформационного модуля реализовано наглядное картографическое представление о текущей и перспективной кадровой потребности, выпусках и их сбалансированности. В системе имеется возможность просмотра детальной информации о дефиците или избытке подготовки кадров как по каждой образовательной специальности, так и по образовательным организациям профессионального образования.

3. Реализована функция автоматической загрузки исходных данных, путем интеграции с существующими в регионе информационными источниками и базами данных. Так, сведения от Департамента занятости Республики Саха (Якутия) загружаются в систему ежемесячно в автоматическом режиме. Планируется интеграция системы с базами данных СахаСтат, что позволит обеспечить работу системы в полном автоматическом режиме, без участия пользователей и разработчиков.

Кроме указанных особенностей, при помощи системы возможно решение задач, которые являются в республике Саха (Якутия) (рис. 1):

- прогнозирование показателей системы образования по подготовке школьников и выпуске специалистов высшего образования и среднего профессионального образования как потенциальных абитуриентов и трудовых ресурсов;

- прогнозирование баланса трудовых ресурсов (ресурсная и распределительная части согласно методике Минздравсоцразвития РФ);

- выработка научно-обоснованных решений по преодолению кадрового дисбаланса на рынке труда — оптимальные условия для достижения баланса, в

т. ч. формирование оптимальных контрольных цифр приема на подготовку специалистов на территории Якутии и за пределами региона для обеспечения кадровой потребности региона.



Рис. 1. Назначение информационной системы прогнозирования

Разработанная информационная система позволяет провести сбор данных и получить прогнозы по 46 показателям, детализированных в следующих разрезах:

- *территориально*: 36 муниципальных образований и республики в целом;
- *экономическом*: 28 видов экономической деятельности;
- *образовательно-профессиональном*: 2 уровня образования, 55 укрупненных групп образовательных специальностей, 1 000 направлений подготовки/специальностей/профессий системы профессионального образования.

Система по архитектуре представляет собой программный комплекс, состоящий из трех частей:

- информационного портала (веб-приложение, тонкий клиент) — для сбора исходных данных, необходимых для прогнозирования, согласования результатов между различными органами власти, наглядного представления показателей в виде карт, таблиц и диаграмм;

– моделирующей программы (толстый клиент) — предназначен для осуществления сценарного моделирования с учетом перечня инвестиционного проекта;

– базы данных — единое хранилище структурированных данных из различных официальных источников информации.

В 2015 году была осуществлена разработка информационная система, собрана все необходимые статданные для прогнозирования, проведены пилотные опросы работодателей (6 тыс. предприятий), экспертов (40 чел.) и молодежи (2 тыс. чел. из числа выпускников). На этой основе получены прогнозные показатели, которые сейчас представлены на Информационном портале по блокам «Демография», «Экономика», «Рынок труда», «Образования» (рис. 2).

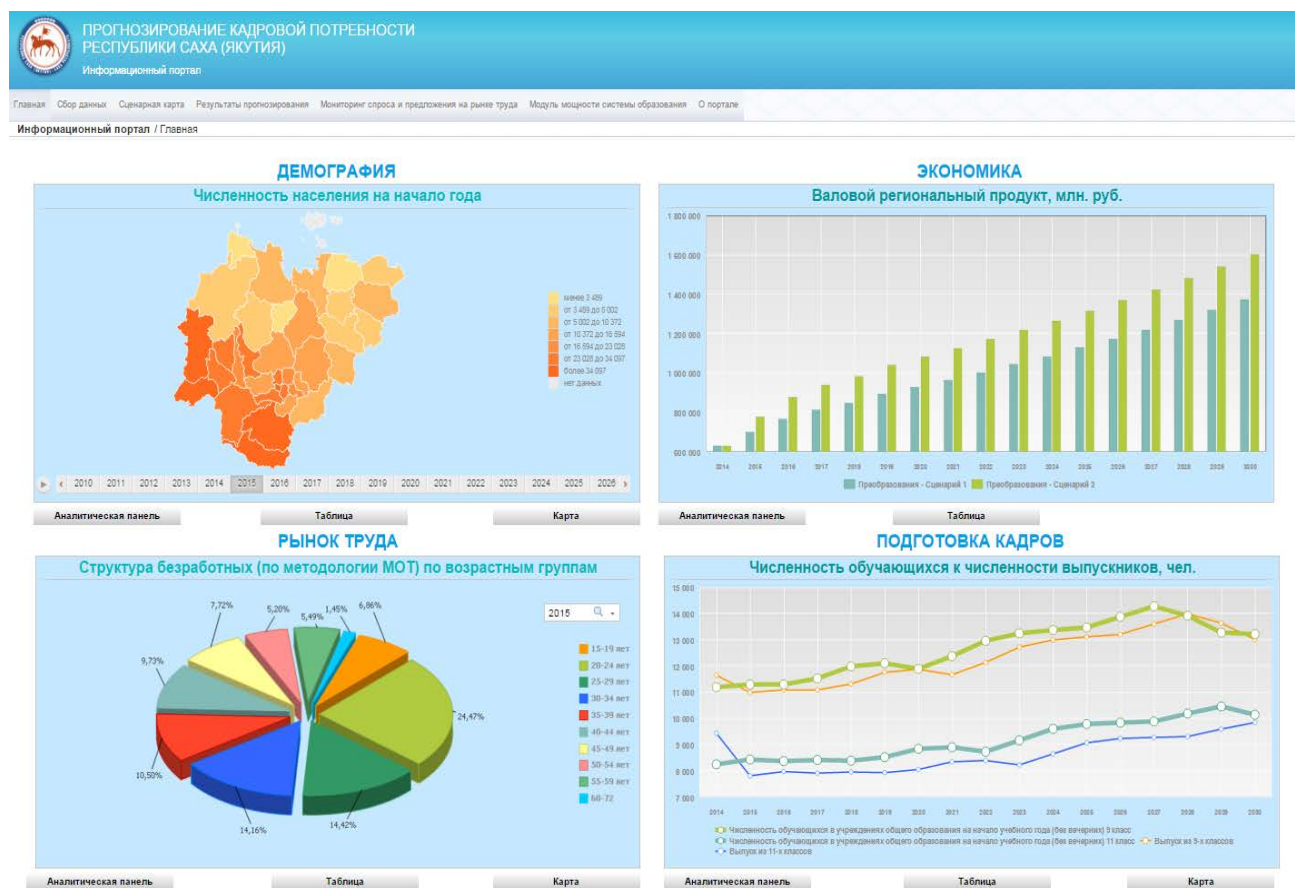


Рис. 2. Главная страница Информационного портала «Прогнозирование кадровой потребности Республики Саха (Якутия)»

Среди основных преимуществ проекта — комплексный подход к прогнозированию потребностей в кадрах, как на основе математических моделей, так и на данных опросов работодателей; высокая степень наглядности результатов анализа для пользователей.

В 2016 году планируется внедрение данной системы в Республике Саха (Якутия) и ее доработка. С системой будут работать 27 министерств РС(Я), которые могут использовать информацию для решения своих задач в сфере

экономики, рынка труда, бизнеса, образования и личного профессионального роста.

Так, в феврале–марте 2016 года работодатели Республики Саха (Якутии) примут участие в опросах о кадровой потребности по специально разработанной форме опросов и анкете. С учетом собранных от работодателей данных, а также на основе динамических моделей прогнозирования, заложенных в систему, будет осуществлено уточнение прогноза кадровой потребности до 2025 года. На этой основе можно будет сделать оценку о возможности силами региона обеспечить потребность в кадрах за счет подготовки кадров системой образования (сколько потребуются открыть новых специальностей или построить колледжей и общежитий), а также, сколько потребуются подготовить специалистов в других регионах или привлечь мигрантов по ряду профессий и специальностей.

В планах Министерства экономики Республики Саха(Якутия) стоит продолжение работ над системой с тем, чтобы использовать результаты системы прогнозирования в регионе на регулярной основе при планировании кадровой политики региона, реализации инвестпроектов, формировании контрольных цифр приема.

Так, одним из возможных направлений развития системы является использование лучшего Европейского опыта, связанного с созданием открытой части информационной системы для широкого круга пользователей (абитуриентов и их родителей, выпускников и людей, которые ищут работу) для осуществления профориентационной работы с населением. Такой открытый ресурс с данными о текущей и прогнозной ситуации о востребованных профессиях позволил бы гражданам помочь определиться с выбором образовательной специальности и построением личного профессионального пути.

Список использованной литературы

1. Васильев В. Н. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е.А. Питухин. — М. : Техносфера, 2006. — 669 с.

2. Трудоустройство выпускников: мониторинг и анализ / под ред. А. В. Воронина, В. А. Гуртова, Л. М. Серовой. — М. : Экономика, 2015. — 372 с.

3. Современная платформа бизнес-аналитики для создания информационных систем и применения в качестве самостоятельного решения [Электронный ресурс] // ЗАО «Прогноз» : офиц. сайт. — Режим доступа <http://www.prognoz.ru/> (14.05.2016).

4. НИКУ «Центр бюджетного мониторинга» [Электронный ресурс] : офиц. сайт. — Режим доступа: <http://www.openbudgetrf.ru> (15.05.2016).

УГРОЗА КАК РАЗНОВИДНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ*

Изучение угроз как разновидностей социально-трудовых отношений позволило расширить представление о субъектах и объектах угроз, механизме их конструирования, а также создать теоретическое поле для рассмотрения угрозы как особого типа социально-трудовых отношений, при котором один из субъектов испытывает давление со стороны другого, осуществляемое им в целях реализации своих интересов. Угрозой в социально-трудовых отношениях предложено рассматривать отношение, в основе которого лежит противоречие интересов субъекта и объекта угрозы. Результатом ее реализации является ущемление интересов одного из субъектов социально-трудовых отношений, и как, следствие, вред (ущерб), наносимый объекту угрозы.

Ключевые слова: угроза, форма угрозы, объект угрозы, субъект угрозы, социально-трудовые отношения, работник, работодатель, вред, ущерб.

N. V. Kuznetsova

THREAT AS A TYPE OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Study of threats as a type of social and labor relations allowed to broaden the idea of the subjects and objects of threats, mechanism of their construction, and also allowed to create a theoretical field for the consideration of the threat as a special type of social and labor relations, wherein one of the subjects is under the pressure from the other in order to implement the interests of the last one. We suggest to consider the threat to the social and labor relations as a ratio, which is based on the contradiction of interests between subject and object of the threat. The result of its implementation is the infringement of the interests of one of the social and labor relations subject, and as a consequence, harm (damage) caused to the threat object.

Keywords: threat, threat form the object of threat, the subject of the threat of social and labor relations, employee, employer, injury, damage.

Угроза представляет собой сложное и противоречивое явление, оказывающее многообразное (как правило, негативное) влияние на состояние социально-трудовых отношений. Например, угроза увольнением оказывает отрицательное влияние на социально-психологический климат в коллективе, приводит к снижению работоспособности, производительности труда, росту оппортунистического

* Статья подготовлена при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках выполнения НИР «Активизация ресурсного потенциала Прибайкальского региона как фактора его устойчивого социально-экономического развития» по государственному заданию № 2014/52 на выполнение работ в сфере научной деятельности в рамках базовой части проекта № 1841.

поведения, ухудшению физического и психоэмоционального состояния персонала [3, с. 4].

Изучение природы угроз, форм их проявления позволяет заключить, что понятие «угроза» имеет множество смысловых характеристик. Широкое распространение в научной литературе, средствах массовой информации, обыденном представлении людей получили два подхода к определению этого понятия:

1. Угрозой являются факторы (события, явления), оказывающие потенциально негативное влияние на состояние какого-либо объекта. В качестве угроз в этом случае могут рассматриваться как сами явления (например, коррупция, терроризм), так и их динамика: положительная для социально-негативного явления и наоборот (например, снижение качества образования, ухудшение здоровья населения и т. д.). Объектом угрозы при этом выступают базовые ценности общества, те характеристики, которые обеспечивают ему целостность и определяют направленность его развития (благополучие, стабильность, безопасность и т. д.). Поскольку в представлении людей угроза воспринимается как некая проблема, с которой сталкивается индивид (общество), она является предметом широкого изучения общественного мнения.

2. Угроза рассматривается как опасность на стадии перехода из возможности в действительность. В таком понимании угрозы прослеживается логическая связь между нею как потенциальным действием, направленным на причинение вреда, и последствиями ее реализации.

Активный исследовательский интерес к определению понятия «угроза» предопределил многообразие сложившихся подходов и в различных науках. Так, в психологии угроза определяется как совокупность когнитивных, аффективных и поведенческих реакций субъекта, возникающих в ответ на восприятие причинения вреда. В политологии она рассматривается сквозь призму намерений и возможностей ее субъекта причинить вред. В теории безопасности – как действие, которое может потенциально привести к нарушению безопасности какого-либо объекта или системы.

Приведенные определения позволяют выявить общие черты, характерные для угрозы. Во-первых, она имеет четко выраженный субъектный характер, т.е. предполагает наличие субъекта, реализующего угрозу, а также объекта, на который она направлена. Во-вторых, сама природа угрозы предполагает, что в случае ее реализации состояние объекта может ухудшиться. Как явления объективной действительности, действия, лежащие в основе угрозы, создают непосредственную опасность, связаны с негативными последствиями развития событий или процессов для объекта. То есть помимо присущей угрозе адресности, ей свойственна нацеленность на нанесение вреда, что свидетельствует о ее социальной вредности. При этом негативные воздействия в зависимости от характера наносимого вреда могут касаться как изменения свойств объекта, так и необходимости ликвидации последствий проявления угрозы. В-третьих, она носит социальный характер, поскольку зарождается как отношение, опосредованное деятельностью людей и социальных групп.

Другие характеристики, присущие угрозе, позволяющие выделить ее разновидности и раскрывающие особенности ее проявления, приведены в табл. 1.

Параметры варьирования ситуации угрозы

Параметры	Разновидности угроз
Стимул, лежащий в основе угрозы	– угроза-наказание; – угроза-предупреждение; – угроза-побуждение
Характер угрозы	– явная; – скрытая
Определенность угрозы	– с ясным пропозициональным содержанием; – с неопределенным пропозициональным содержанием
Дискурсивное продолжение ситуации угрозы	– угроза-наказание — конфликт; – угроза-предупреждение — урегулирование конфликта; – или его усугубление; – угроза-побуждение — урегулирование конфликта или его усугубление

Как вид действия, в основе которого лежит сознательная и активная деятельность субъекта, направленная на причинение вреда (ущерба) другому субъекту, угроза обладает всеми свойствами отношения. К числу таковых можно отнести следующие:

- это отношение опосредовано социальными условиями, в которых функционируют субъект и объект угрозы, и их индивидуальными характеристиками;
- как отношению, угрозе свойственно наличие не только прямых, но и обратных связей между субъектами, когда один и тот же элемент выступает одновременно и в качестве объекта, и в качестве субъекта угрозы. В основе этого отношения лежит деятельность субъекта, направленная на причинение вреда объекту;
- результатом угрозы является ухудшение состояния объекта угрозы, т. е. это отношение предполагает изменение характеристик сторон, участвующих во взаимодействии [5, с. 10];
- угрозы являются следствием конфликта интересов. Как отмечает А. Г. Смирнова, важным в понимании механизма конструирования угрозы является то, что восприятие отношений как содержащих угрозу связано с выявлением различий в сферах, значимых для субъекта. Если в основе деятельности субъектов лежат разные интересы, исключающие возможность сотрудничества и конкуренции, то вряд ли могут возникнуть отношения угрозы [4, с. 117]. Таким образом, этому отношению присуща потенциальная противоречивость.

Можно заключить, что элементами этого отношения являются субъект, объект, предмет отношений, а также угрожающее действие (сама форма реализации угрозы) (рис.).



Угроза как разновидность отношений

Рассмотрим признаки, которые специфицируют отношения угрозы как особую разновидность социально-трудовых отношений и позволяют отличить их от других.

Объект и субъект угроз в социально-трудовых отношениях. В качестве важнейших элементов угрозы выступают субъект угрозы и ее объект. Логично предположить, что поскольку субъектами социально-трудовых отношений являются работники, работодатели и государство, то отношения угрозы свойственны всем разновидностям их взаимодействия в разрезе уровней «работник — работодатель»; «работник — государство»; «работодатель — государство». Кроме того, как уже было отмечено, поскольку угрозе свойственно наличие как прямых, так и обратных связей между субъектом и объектом, то каждый из субъектов социально-трудовых отношений может выступать и в качестве объекта, и в качестве субъекта угрозы. Вместе с тем было бы ошибочно рассматривать государство как субъекта социально-трудовых отношений, который имеет намерение

причинить вред другим субъектам, поскольку это противоречит его функциям и его роли как регулятора социально-трудовых отношений. Поэтому в качестве субъектов угроз правомерно рассматривать только работника и работодателя.

Предмет угрозы. Основой формирования угрозы являются противоречия в интересах объекта и субъекта угрозы. На наличие противоречий в интересах субъектов социально-трудовых отношений, на существование их различных форм указывают многие авторы. Среди приоритетного интереса работодателя называют стремление снизить издержки на персонал. Естественный же экономический интерес наемных работников — в получении возможно большей массы вновь созданной стоимости в качестве заработной платы [2, с. 153]. Несовпадение интересов не просто снижает эффективность взаимодействия субъектов, но и формирует ситуацию конфликта интересов, и, как следствие, приводит к развитию ситуации угрозы.

Как отношения исходно неравных экономических субъектов, отношения работника и работодателя обладают большим потенциалом формирования угроз, а также особенностей реагирования на опасную ситуацию.

Виды межсубъектных взаимодействий в ситуации угрозы. Виды и способы взаимодействия работника и работодателя в ситуации угрозы во многом предопределены возможной реакцией на нее. Рассмотрим их более подробно.

Подчинение угрозе означает готовность объекта угрозы изменить свое поведение в соответствии с требованиями, диктуемыми субъектом угроз. В основе подчинения угрозе лежат, как правило, силовые способы взаимодействия субъекта и объекта угрозы, основанные на праве сильного. Как элемент властного отношения, подчинение возникает тогда, когда есть конфликт интересов субъекта и объекта угрозы, и субъект действует против интересов объекта. При этом объект (его интересы, положение и т. д.) подвергается негативному воздействию.

Особенностью такого способа взаимодействия в ситуации угрозы является то, что работник / работодатель подчиняется воле более сильного даже в ситуации ущемления своих интересов. Как пример, такая реакция на угрозу может быть продиктована наличием у объекта угрозы страха, неуверенностью в своих силах. Как следствие, реакция на угрозу в форме подчинения основана на реализации работником / работодателем стратегии избегающего поведения в случае ущемления интересов.

Стоит отметить, что подчинение как ответная реакция на угрозу может быть и своеобразной формой проявления интересов, присущих субъектам социально-трудовых отношений. Так, если работник будет добросовестно подчиняться правилам и нормам поведения, установленным у работодателя, то он может рассчитывать на поощрение (выплату в полном объеме заработной платы, премии, продвижение по карьерной лестнице и т. д.). Прагматизм, исходящий из потребности минимизации ущерба, наносимого ответными действиями персонала, характерен и для работодателя, выбирающего такую форму реакции на угрозу. Например, феномен социальной ответственности возникает из отношений с наемным работником: ущерб, наносимый протестными действиями, принуждает работодателя к проявлению ответственного поведения в отношении своего персонала.

Сопrotивление угрозе — в такой ситуации объект угрозы осознает наличие намерения и (или) возможности у субъекта причинить ему вред и поэтому

вынужден прилагать усилия, чтобы обеспечить защиту от угроз, оказать сопротивление внешней среде. Для работодателя ориентация на стратегию сопротивления угрозам со стороны персонала предполагает необходимость использования всего комплекса методов профилактики и отражения угроз (например, реализуя программы повышения лояльности, работодатели пытаются противостоять формированию намерения у работников причинить вред, используя различные механизмы контроля, в т. ч. проверку благонадежности персонала при приеме на работу, контроль в процессе трудовой деятельности и при увольнении, — исключить возможность причинения вреда).

Стремясь защититься, работники, в свою очередь, могут как сопротивляться действиям работодателя, так и выдвигать встречные угрозы. В этом смысле поведение работников на основе угроз может быть своеобразной стратегией защиты своих прав и интересов. Например, для защиты своих прав они могут обратиться в контрольно-надзорные органы, которые, выявив нарушения, создающие реальную угрозу интересам наемного персонала, смогут применять широкий спектр предупредительных мер, вплоть до дисквалификации работодателя.

Выдвижение встречных угроз — такая реакция на угрозу предполагает, что угрожающие действия со стороны субъекта угроз выступают как ответная реакция на намерение причинить вред или причинение вреда.

Обычно такая реакция свойственна тем субъектам социально-трудовых отношений, которые обладают ресурсами и возможностью для причинения вреда в качестве ответа на угрозу. Так, исследования показывают, что высокоресурсные работники могут противостоять ущемлению своих интересов, выдвигать встречные угрозы (например, выходить из взаимодействия), тогда как низкоресурсные работники вынуждены подчиниться этой угрозе [1, с. 59]. Реализация актов мести со стороны обиженных работников возможна лишь в случае наличия уязвимостей у работодателя, что предопределяет саму возможность нанесения вреда (ущерба).

Последствия реализации угроз. В результате реализации угрозы ее объекту (его состоянию) может быть причинен вред.

С помощью понятия «вред» в литературе обозначаются любые неблагоприятные последствия, которые возникли в результате реализации угрозы. Он может быть имущественным, тогда правомерно говорить об убытках (материальном ущербе), и неимущественным (моральным). Применительно к отношениям работника и работодателя через понятие «ущерб» обозначаются неблагоприятные последствия имущественного характера, которые возникают в результате недобросовестного и ненадлежащего исполнения, либо неисполнения своих обязательств (обязанностей).

Стоит отметить, что угроза является разновидностью как трудовых, так и социально-трудовых отношений. Изучение угроз, возникающих в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях, дает ценную информацию об условиях, формах проявления, особенностях формирования угроз, исходящих от субъектов в отношениях, предшествующих трудовым (трудоустройство, профессиональная подготовка и др.), сопутствующих им, а также следующих за ними (высвобождение, рассмотрение индивидуальных трудовых споров и т. д.), позволяет сформировать политику адекватного ответа на возникающие угрозы. Так,

оценка потенциала угроз, которые могут исходить от работника, на этапе «входа» его в организацию позволит минимизировать риски их проявления на всех этапах его жизненного цикла в организации, позволит отсеять тех, кто имеет возможность (намерение) причинить вред организации еще до приема на работу. Использование технологий безопасного увольнения, основанных на учете норм трудового законодательства и психологических особенностей личности каждого работника, позволит организации снизить риск трудовых споров и вызванных ими материальных и репутационных потерь, а также избежать реализации актов мести со стороны обиженных работников (публикации или распространения негативной информации о деятельности компании, физической расправы над виновными в увольнении, уничтожения документов, необходимых для компании, передачи информации конкурентам и т. п.).

Таким образом, угроза — социальный феномен, возникающий в социально-трудовых отношениях как результат взаимодействия работника и работодателя, в основе которого лежит антиципация их возможных реакций на действия друг друга, направленные на причинение вреда (ущерба).

Список использованной литературы

1. Балабанова Е. С. Экономические основания социальной власти: теоретическая модель социально-экономической зависимости / Е. С. Балабанова // Социологические исследования. — 2006. — № 1. — С. 54–64.

2. Брижак О. В. Интересы субъектов внутрикорпоративных отношений: проблема распределения доходов в российских условиях / О. В. Брижак // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 3, Экономика. Экология. — 2012. — № 2(21). — С. 152–157.

3. Орлова А. Н. Угроза увольнения как феномен социально-трудовых отношений : дис. ... канд. экон. Наук / А. Н. Орлова. — М., 2015. — 177 с.

4. Смирнова А. Г. Механизмы межличностного и межгруппового восприятия угрозы в международных отношениях / А. Г. Смирнова // Журнал социологии и социальной антропологии. — 2010. — Т. XIII, № 1(50). — С. 111–126.

5. Стукен Т. Ю. Трудовые отношения в России: состояние и динамика неравенства / Т. Ю. Стукен ; под науч. ред. В. С. Половинко. — Омск : Изд-во Омского гос. ун-та, 2008. — 224 с.

УДК 330.59(571.53)

А. А. Марасанова

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

В статье представлены результаты анализа уровня жизни населения Иркутской области. Данные иллюстрируют динамику показателей доходов и расходов населения региона, а также отдельных показателей жилищных условий за период

2005–2014 гг. Приводится сравнительная характеристика показателей Иркутской области с аналогичными по Российской Федерации в целом и регионами Сибирского федерального округа.

Ключевые слова: уровень жизни населения, доходы, расходы, Иркутская область.

A. A. Marasanova

THE STANDARD OF LIVING OF THE POPULATION OF IRKUTSK REGION

In article analysis results of level of living of the population of the Irkutsk region are provided. Data illustrate dynamics of indicators of the income and expenses of the population of the region, and also separate indicators of housing conditions for the period 2005-2014. The comparative characteristic of indicators of the Irkutsk region with similar across the Russian Federation in general and regions of Siberian Federal District is provided.

Keywords: population level of living, income, expenses, Irkutsk region.

Уровень жизни населения относится к числу показателей, комплексно характеризующих условия жизни человека. В контексте сложившихся традиций уровень жизни населения принято характеризовать разрезе показателей доходов и расходов населения. Ниже представим результаты проведенного анализа, иллюстрирующего состояние уровня жизни населения Иркутской области (в т. ч. в сравнении совокупности показателей с аналогичными по Российской Федерации в целом и регионам Сибирского федерального округа).

Оценка макроэкономических показателей уровня жизни населения Иркутской области свидетельствует о наличии позитивных тенденций: год от года увеличивается как общий объем валового регионального продукта, так и его размер на душу населения (табл. 1.)

Таблица 1

Изменение показателей валового регионального продукта [1]

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ВРП по Иркутской области, млн р.	330 834	402 655	438 852	455 529	546 141	634 561	737 972	796 587
ВРП на душу населения, р.:								
– Иркутская область	131 263	160 373	175 077	181 911	224 364	261 550	304 546	329 143
– Сибирский федеральный округ	124 432	152 805	176 077	173 384	214 402	249 420	269 171	287 027
– Российская Федерация	157 854	196 770	238 867	226 008	263 829	317 515	348 642	376 383

Как показывают статистические данные, объем ВРП на душу населения по региону ниже, чем по России в целом, но превышает средние показатели по Сибирскому федеральному округу. Анализ показателя в разрезе территорий, относящихся к СФО показал, что Иркутская область отстает от таких регионов, как Красноярский край и Томская область; находится примерно на одинаковом

уровне относительно Новосибирской и Омской областей; а относительно прочих регионов в составе федерального округа имеет более высокие показатели.

По состоянию на 2013 г. удельный вес ВРП региона в общероссийском объеме достаточно высок и составляет 1,5 %. А по показателю ВРП на душу населения Иркутская область занимает 24 место в общероссийском рейтинге. (Между тем, отмечается, что одним из существенных недостатков стоимостных обобщающих показателей, используемых для анализа уровня жизни, к которым относятся ВВП и ВРП, является то, что они содержат элементы, прямо не связанные с уровнем жизни. Например, ВВП включает расходы на содержание армии, государственного аппарата и т. д.)

Отражают позитивные тенденции в изменении уровня жизни населения за последние годы и основные индикаторы уровня жизни населения Иркутской области. Так отмечается рост номинальных среднедушевых доходов населения, среднего размера заработной платы, среднего размера начисленных пенсий (табл. 2–4).

Таблица 2

Изменение показателей среднемесячного душевого дохода, р.

Территория	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Иркутская область	8 684	10 078	12 882	13 511	15 110	16 017	17 820	19 425	20 224
Сибирский федеральный округ	8 346	10 286	12 889	13 491	15 007	16 568	18 474	20 454	21 490
Российская Федерация	10 196	12 603	14 941	16 857	18 958	20 780	23 221	25 928	27 766

Таблица 3

Размер среднемесячной номинальной начисленной заработной платы, р.

Территория	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Иркутская область	11 103	13 770	17 072	18 193	20 476	22 648	25 881	29 050	31 408
Сибирский федеральный округ	9 878	12 345	15 381	16 606	18 658	20 890	23 789	26 398	28 347
Российская Федерация	10 634	13 593	17 290	18 638	20 952	23 369	26 629	29 792	32 495

Таблица 4

Показатели среднего размера назначенных пенсий, р.

Территория	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Иркутская область	2 922	3 793	4 695	6 380	7 799	8 504	9 425	10 319	11 243
Сибирский федеральный округ	2 839	3 680	4 542	6 165	7 548	8 218	9 091	9 942	10 808
Российская Федерация	2 842	3 682	4 546	6 177	7 594	8 273	9 154	10 030	10 889

Сравнение показателей доходов жителей Иркутской области со средними по России показателями показало, что размер назначенных пенсий в регионе незначительно превосходит российский показатель, показатели средней заработной платы сопоставимы с общероссийскими, а вот по уровню душевых доходов Иркутская область демонстрирует отставание от усредненных по России данных. Очевидно, что в структуре доходов населения Иркутской области значительно ниже размер доходов от предпринимательской деятельности, от собственности, скрытых доходов и прочих (кроме пенсии) социальных выплат, что и обуславливает отраженные соотношения.

В сравнении с другими регионами Сибирского федерального округа по оцениваемым показателям доходов населения Иркутская область находится в более выигрышном положении по показателям пенсий и заработной платы; по показателю среднедушевого дохода за последние 4 года отмечается более низкий, чем по округу, показатель. Лидирующее по отношению к нашему региону положение по всем показателям занимают Красноярский край и Томская область, а по уровню среднедушевых доходов Иркутскую область также обгоняют Новосибирская и Омская области.

В структуре доходов жителей региона преобладают оплата труда (около половины доходов населения формируется за счет этого источника) и социальные выплаты в форме пенсий, социальных пособий, стипендий и пр. (четвертая часть доходов). На долю доходов от предпринимательской деятельности и доходов от собственности выпадает примерно 5–6 % от совокупного дохода жителей Приангарья. Так называемые прочие доходы, в т. ч. включающие скрытые доходы, составляют чуть более 10 %.

Скорректированные с учетом изменения уровня цен номинальные доходы отражают реальные доходы населения (табл. 5). Показатели реальных доходов свидетельствуют о наличии негативных явлений. Именно показатель реальных среднедушевых доходов населения Иркутской области с 2009 г. Ниже соответствующих показателей по России в целом и Сибирскому федеральному округу. При этом в течение 2009, 2011 и 2014 гг. реальные доходы населения региона не росли. Схожие тенденции демонстрируют показатели реальной заработной платы (более низкий прирост в сравнении с другими объектами за период 2008–2013 гг., отсутствие роста в 2009 г.); а вот относительно пенсионного обеспечения отмечены сопоставимые с общероссийскими и окружными показателями значения и отсутствие роста только в 2014 г. Такое положение связано с наличием более жесткого государственного контроля за уровнем пенсионного обеспечения и его соответствием растущим ценам на товары и услуги.

Значительная часть доходов населения Приангарья тратится на приобретение товаров и услуг. Доля таких расходов в структуре использования денежных доходов населения составляет примерно две трети. На обязательные платежи жители Иркутской области тратят примерно шестую часть своих доходов. Очень незначительна доля расходов на приобретение недвижимости — она не превышает 3 %.

Показатели реальных доходов населения

Показатели	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Реальные денежные доходы населения:								
– Иркутская область	117,8	110,9	93,7	100,8	96,8	104,8	102,2	97,5
– Сибирский фед. Округ	112,3	110,4	94,0	102,9	102,1	105,2	103,8	98,2
– Российская Федерация	111,7	103,8	101,0	105,4	101,2	105,8	104,8	99,5
Реальная начисленная заработная плата:								
– Иркутская область	113,7	107,7	95,3	104,9	101,3	108,4	105,3	101,3
– Сибирский фед. Округ	111,0	109,9	96,9	105,8	103,6	108,2	103,9	100,2
– Российская Федерация	112,6	111,5	96,5	105,2	102,8	108,4	104,8	101,2
Реальный размер начисленных пенсий:								
– Иркутская область	115,9	108,5	125,8	111,0	103,1	103,5	104,4	98,3
– Сибирский фед. Округ	113,4	108,9	125,2	112,6	104,1	103,2	103,7	98,1
– Российская Федерация	112,9	108,9	124,9	112,2	104,6	103,3	103,3	97,5

Оставшаяся часть денежных доходов обеспечивает прирост финансовых активов населения региона (в т. ч. формирует денежные сбережения граждан). При этом на фоне общероссийских показателей и данных по Сибирскому федеральному округу жители нашего региона меньше средств тратят на покупку товаров и услуг и обеспечивают больший прирост финансовых активов (в т. ч. сбережений). С одной стороны, это может свидетельствовать о более высоком уровне жизни населения. Но, с другой стороны, принимая во внимание меньшие расходы иркутян на приобретение недвижимости, можно сделать вывод, что в следствие невысоких доходов люди не имеют достаточно средств для улучшения жилищных условий, благодаря чему и формируются накопления (табл. 6). Констатируя изменение доли накоплений граждан в 2010 и 2014 гг. в меньшую сторону, можно заключить, что уровень жизни населения за этот период стал ниже.

Таблица 6

Структура использования денежных доходов населения (в %)

Виды расходов	Иркутская область		Сибирский фед. округ		Российская Федерация	
	2010 г.	2014 г.	2010 г.	2014 г.	2010 г.	2014 г.
Покупка товаров и оплата услуг	61,5	66,9	67,5	72,8	69,6	75,3
Обязательные платежи и разнообразные взносы	11,9	16,4	10,9	13,6	9,7	11,8
Приобретение недвижимости	2,0	2,5	1,8	3,1	3,4	4,5
Прирост финансовых активов	24,6	14,2	19,8	10,5	17,3	8,4
из него прирост (уменьшение) денег у населения ²	9,3	4,9	5,0	1,6	2,3	0,2

Структура расходов населения в определенной степени зависит от изменения уровня цен. В табл. 7 приведены показатели, отражающие изменение цен на

товары и услуги. В целом изменение уровня цен на товары и услуги в регионе отражает те же тенденции, что и по Российской Федерации в целом: год от года фиксируется рост цен. Уровень изменения цен в Иркутской области сопоставим с общероссийским, но незначительно превышает средние показатели по Сибирскому федеральному округу.

Сопоставление показателей реальных доходов населения со сводным индексом роста потребительских цен проявляет негативные тенденции. Так за последние три года темп роста потребительских цен превышает темпы роста реальных душевых доходов населения и реальной начисленной заработной платы. Соответственно, в реальном измерении доходы жителей Иркутской области не позволяют людям почувствовать себя богаче: инфляция попросту «съедает» растущие доходы. Отмеченная тенденция лишь в 2009–2010 гг. не распространялась на доходы пенсионеров: их увеличение превышало темпы инфляции.

Таблица 7

Сводный индекс роста потребительских цен
(декабрь к декабрю предыдущего года), в %

Территория	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Иркутская область	109,1	112,2	114,9	108,0	109,5	107,4	106,9	105,1	110,8
Сибирский федеральный округ	108,6	110,8	112,9	108,4	107,9	106,3	106,7	106,1	110,8
Российская Федерация	109,0	111,9	113,3	108,8	108,8	106,1	106,6	106,5	111,4

В табл. 8 представлены показатели покупательной способности доходов населения (соотношение доходов с величиной прожиточного минимума).

Как свидетельствуют статистические данные, покупательная способность среднедушевых доходов и среднемесячной заработной платы как россиян, так и жителей Иркутской области, невысока. Доходы населения позволяют потреблять от 3 до 4,2 наборов прожиточного минимума в месяц. По оценкам специалистов Всероссийского центра уровня жизни такой показатель характеризует потребление на уровне чуть выше восстановительного бюджета. Оно позволяет удовлетворять основные материальные и духовные потребности населения, необходимые для восстановления физических и интеллектуальных сил человека. Но при этом крайне низкими показателями характеризуется размер назначенных пенсий: он не превышает двукратного размера прожиточного минимума, что соответствует минимальной планке восстановительного бюджета.

К числу негативных проявлений в области уровня жизни населения Иркутской области (как, впрочем, и по Российской Федерации в целом) можно отнести высокую степень дифференциации доходов населения.

Таблица 8

Покупательная способность доходов населения*

Показатели	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ПС среднедушевых денежных доходов:							
– Иркутская область	303,7	298,8	309,7	317,6	321,2	307,2	272,7
– Российская Федерация	364,7	386,1	372,7	391,2	409,8	416,5	401,2
ПС среднемесячной начисленной заработной платы:							
– Иркутская область	367,7	365,8	367,7	393,3	421,7	394,6	371,7
– Российская Федерация	372,9	371,6	369,0	401,0	416,3	421,3	401,6
ПС среднего размера назначенных пенсий:							
– Иркутская область	126,5	156,8	175,1	178,2	183,3	164,1	161,0
– Российская Федерация	122,5	151,0	162,2	168,8	173,3	166,5	160,5 ²

* По состоянию на 4-ый квартал года.

Несмотря на то, что значение коэффициента фондов (коэффициент дифференциации доходов, показывающий отношение среднего дохода 10 % наиболее богатого населения к среднему доходу 10 % бедного населения) по Иркутской области на протяжении последних лет ниже, чем по России в целом, а с 2009 г. отмечается снижение показателя, он остается на достаточно высоком уровне (табл. 9).

Таблица 9

Коэффициент фондов, в разах

Территория	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Иркутская область	15,6	16,1	16,7	16,0	15,9	15,7	15,6	15,2	12,9
Российская Федерация	16,0	16,8	16,9	16,7	16,5	16,2	16,4	16,3	16,0

Оценка дифференциации доходов населения по пяти доходным группам за последние три года подтверждает стойкое закрепление материального неравенства в Иркутской области, при этом уровень неравенства практически такой же, как и по России в целом. Как иллюстрируют представленные в табл. 10 данные, практически половина всех доходов населения сосредоточена в руках пятой части населения, относящегося к наиболее доходной группе. Соответствующее значение коэффициента Джини (макроэкономического показателя, характеризующий дифференциацию денежных доходов населения в виде степени отклонения фактического распределения доходов от абсолютно равного их распределения между жителями страны; чем он ближе к нулю, тем более равномерно распределены доходы, чем ближе к единице, тем более доходы сконцентрированы в руках малочисленной части населения) подтверждает факт неравномерного распределения доходов населения. Отмечается и позитивный факт: с 2011 г. по Иркутской области отмечается снижение коэффициента Джини, что свидетельствует о снижении степени экономического неравенства в регионе.

Распределение доходов населения по 20 % группам

Реальные денежные доходы населения:	Удельный вес денежных доходов, приходящихся на соответствующую группу населения					Коэффициент Джини
	первая (с наименьшими доходами)	вторая	третья	четвертая	пятая (с наибольшими доходами)	
2009 год:						
– Иркутская область	5,3	9,9	14,3	22,2	47,3	0,416
– Российская Федерация	5,1	9,8	14,8	22,5	47,9	0,422
2010 год:						
– Иркутская область	5,2	9,9	15,0	22,6	47,3	0,415
– Российская Федерация	5,2	9,8	14,8	22,5	47,7	0,421
2011 год:						
– Иркутская область	5,3	19,0	15,0	26,6	47,1	0,430
– Российская Федерация	5,2	9,9	14,9	22,6	47,4	0,416
2012 год:						
– Иркутская область	5,3	10,0	15,1	22,6	47,0	0,412
– Российская Федерация	5,2	9,8	14,9	22,5	47,6	0,420
2013 год:						
– Иркутская область	5,4	10,1	15,1	22,6	46,8	0,409
– Российская Федерация	5,2	9,8	14,9	22,5	47,6	0,419
2014 год:						
– Иркутская область	5,9	10,7	15,6	22,9	44,9	0,386
– Российская Федерация	5,2	9,9	14,9	22,6	47,4	0,416

Вместе с тем масштабы экономической дифференциации населения, определенные на основе статистических данных, могут быть охарактеризованы, как занижающие реальную картину. По результатам расчетов научных организаций, экспертов и даже по результатам статистических обследований бюджетов домашних хозяйств выявлено существенное превышение показателей дифференциации. Из этого следует, что на деле гораздо большая часть населения может быть подпадает под категорию бедного, нежели об этом свидетельствуют статистические данные.

Согласно статистическим данным практически пятая часть населения Иркутской области находится за пределом черты бедности. При этом доля бедного

населения в Иркутской области значительно превышает общероссийской уровень и не имеет тенденции к снижению (табл. 11).

Таблица 11

Удельный вес населения с доходами ниже прожиточного уровня, %

Территория	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Иркутская область	19,3 ⁴⁾	18,9	17,3	19,3	18,1	19,2	16,8	17,0	18,6
Российская Федерация	15,2	13,3	13,4	13,2	12,5	12,7	10,7	10,8	11,2

Стоит отметить, что уровень бедности населения рассчитывается относительно показателя прожиточного минимума. В соответствии с действующим законодательством размер прожиточного минимума рассчитывается для каждого региона с учетом сложившегося уровня цен на товары и услуги. При этом региональная власть имеет право устанавливать более высокие нормы потребления в рамках прожиточного уровня, чем это закреплено в федеральном законодательстве. Учитывая, что размер прожиточного минимума для Иркутской области не позволяет обеспечить условий для нормального воспроизводства населения, можно утверждать, что реальная доля бедного населения выше приведенных значений.

К числу важных параметров, позволяющих дать расширенную оценку материальной обеспеченности населения, относится обеспеченность жильем.

Оценка жилищных условий населения области показала, что при ежегодном увеличении площади жилых помещений, приходящейся в среднем на одного человека, размер этого показателя в регионе не превышает среднего по стране (табл. 12). В сложившихся условиях по Сибирскому федеральному округу наша область проигрывает по уровню обеспеченности жильем Красноярскому краю, Кемеровской, Новосибирской, Омской и Томской областям.

Таблица 12

Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя, квадратных метров

Территория	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Иркутская область	19,9	20,1	20,3	20,5	21,4	21,7	22,1	22,3	22,7
Сибирский федеральный округ	19,9	20,2	20,5	20,8	21,4	21,7	22,1	22,2	22,6
Российская Федерация	21,3	21,5	22,0	22,4	22,6	23,0	23,4	23,4	23,7

По состоянию на 2014 г. в структуре жилищного фонда преобладает жилье, находящееся в собственности у граждан. Размер показателя по иркутской области составляет 86 %, что превышает показатели по Сибирскому федеральному округу (85,3 %) и России в целом (82,7 %).

Однако качество жилья в нашем регионе хуже. Об этом свидетельствует более высокая доля ветхого и аварийного жилья, а также более низкая обеспеченность жилого фонда отоплением, канализацией, водопроводом (табл. 13).

Показатели качества жилья

Показатели качества жилья	Иркутская область		Сибирский фед. округ		Российская Федерация	
	2010	2014	2010	2014	2010	2014
Удельный вес ветхого и аварийного жилья в общей площади жилищного фонда (в %):	8,6	7,7	4,7	3,7	3,1	2,7
В том числе:						
– ветхий фонд	6,9	6,0	3,7	2,8	2,5	2,0
– аварийный фонд	1,7	1,7	1,0	0,9	0,6	0,7
Удельный вес жилого фонда, оборудованный (в %):						
– водопроводом	69,0	68,7	71,9	75,2	77,7	77,2
– водоотведением (канализацией)	67,4	66,3	66,0	68,1	73,7	72,5
– отоплением	69,1	69,5	75,3	77,7	83,1	81,7
– ваннами (душем)	63,6	62,5	57,9	58,6	66,7	65,4
– газом (сетевым, сжиженным)	17,1	15,7	32,9	29,9	69,0	65,4
– горячим водоснабжением	63,4	62,8	56,5	58,9	64,9	63,9

Анализ системы статистических показателей уровня жизни населения Иркутской области и их сравнительная оценка с общероссийскими индикаторами проявили неоднозначные тенденции в формировании жизненного уровня населения. На фоне устойчивого роста номинальных доходов жителей региона невозможно отметить рост реальных доходов людей. Рост номинальных доходов практически полностью нивелируется растущими ценами на товары и услуги, не позволяя увеличиваться реальным доходам жителей Иркутской области. Большинство проанализированных статистических показателей соответствуют среднему по России уровню, за исключением уровня среднедушевых номинальных доходов, которые «отстают» от среднего российского уровня. Оценить уровень жизни населения Прибайкалья, как высокий, не представляется возможным, поскольку покупательная способность доходов населения не превышает в среднем 3,5 размеров прожиточного минимума, что совсем немного превышает показатель восстановительного бюджета для человека. Снижение реального благосостояния населения региона подтверждается уменьшением доли доходов граждан. Направляемой на формирование сбережений.

Ситуация в Иркутской области усугубляется высоким уровнем бедности — долей населения, находящегося за чертой бедности. Отмечается сильная дифференциация населения региона по доходам: высокая степень концентрации доходов в группе наиболее богатых жителей Иркутской области; показатель соотношения доходов самых бедных и самых богатых граждан превышает средний по России уровень. Наиболее сложная ситуация относительно размера и уровня доходов сложилась для представителей пенсионного возраста. К числу положительных тенденций можно отнести незначительное снижение степени экономической дифференциации населения за последние три года.

В сравнении с показателями по Российской Федерации и Сибирскому федеральному округу для населения Приангарья отмечены более низкие показатели жилищной обеспеченности. При этом качество жилья тоже характеризуется более низкими показателям, чем по России и Сибири.

Следует заметить, что анализ статистических данных не позволяет учесть отдельные формы обеспечения населения, такие как: теневая экономическая деятельность (влияние которой весьма существенно) и самообеспечение населением средствами проживания и самообустройства.

Список использованной литературы

1. Регионы России. Социально-экономические показатели : стат. сборник [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156 (12.05.2016).

УДК 331.104

**Е. В. Нехода,
О. В. Зонова**

ПОКУПАТЕЛЬНАЯ СПОСОБНОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

В статье рассматриваются разные виды социальных гарантий государства, предоставляемых гражданам трудоспособного возраста. Анализируются условия их применения. Описываются возможные негативные социальные последствия снижения покупательной способности социальных гарантий в сфере труда и занятости. Кроме того, рассмотрены соотношения различных показателей с размерами социальным гарантий, проведено их сопоставление с международными стандартами. Низкий уровень социальных гарантий свидетельствует о сокращении потребления, а это в свою очередь становится ограничением дальнейшего экономического развития производства. В результате накапливается социальное неприятие реальной действительности, что может дестабилизировать социально-экономическую обстановку в отдельных административно-территориальных единицах РФ.

Ключевые слова: социальные гарантии, занятость, труд, работники, МРОТ, прожиточный минимум.

**E. V. Nekhoda,
O. V. Zonova**

THE PURCHASING POWER OF SOCIAL GUARANTEES OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION

This article discusses the different types of social guarantees of the state to citizens of working age. Analyzes the conditions of their application. It describes the po-

tential negative social consequences of the loss of purchasing power of social guarantees in the sphere of labor and employment. In addition, we consider the relations of different indicators to the size of social guarantees, their comparison with international standards. The low level of social guarantees representing a decrease of consumption, and this in turn becomes a constraint to further development of economic production. As a result of accumulated social rejection of reality, which can destabilize the socio-economic situation in certain administrative-territorial units of the Russian Federation.

Keywords: social security, employment, labor, workers, the minimum wage, living wage.

Россия конституционно провозглашена социальным государством, что накладывает на нее определенные обязательства: в условиях демократической страны государство должно стремиться к равномерному содействию благу всех граждан и к максимально возможному равномерному распределению жизненных тягот [1]. Современные реалии свидетельствуют об опасности социального взрыва в связи с сокращением покупательной способности действующих социальных гарантий. Далее рассмотрим это более подробно в рамках анализа социальных гарантий в сфере труда и занятости.

Трудоспособным гражданам, не имеющим постоянной работы и заработка, зарегистрированным в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, назначается пособие по безработице. Размер пособия по безработице РФ на протяжении 2010–2014 гг. статичен: минимальный размер — 850 р., максимальный — 4 900 р. [2]. В регионах Сибирского федерального округа (СФО) его размер существенно варьируется, что обусловлено необходимостью учета районного коэффициента. Максимальный размер пособия по безработице на конец анализируемого периода наблюдается в Республике Алтай и Забайкальском крае (6 860 р.), тогда как минимальный в Омской (5 365 р.) и Новосибирской (5 880 р.) областях [3].

Считаем, что показательным является сопоставление размера пособия по безработице с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения в связи с тем, что стоимость набора потребительской корзины в разных административно-территориальных единицах может существенно отличаться. Так, в результате проведенных сопоставлений, несмотря на рост пособия в абсолютных показателях, очевидно, что его размер в относительных показателях снижается: размер пособия по безработице сократился за анализируемый период в ряде субъектов Сибирского Федерального округа практически с 16–20 % до 13–10 % прожиточного минимума трудоспособного населения (Республика Алтай, Республика Тыва, Республика Бурятия, Кемеровская область, Новосибирская область, Красноярский край и др.).

Возможно, занижение размера пособия по безработице является вынужденной мерой в связи с необходимостью пресечения фактов иждивенческих настроений в обществе. Однако, с другой стороны, размер пособия по безработице является ничтожным в общем доходе домохозяйств, что вынуждает трудоспособных граждан, имеющих на иждивении нетрудоспособных членов семьи, искать работу, зачастую с гибким рабочим графиком в неформальном секторе,

что чревато не только эксплуатацией, но и нарушением социальных и трудовых прав работающих.

Другой социальной гарантией в сфере труда и занятости является минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Согласно действующему Трудовому Кодексу РФ, Субъектам РФ предоставлено право устанавливать на своей территории минимальную заработную плату выше федерального уровня. В табл. 1 представлена динамика минимального размера оплаты труда по административно-территориальным единицам СФО. Так, максимальный размер МРОТ на конец анализируемого периода был зафиксирован в регионах с достаточной бюджетной обеспеченностью: в Кемеровской области (11 303 р.), Новосибирской области (9 030 р.), Томской области (8 581 р.); минимальный МРОТ — в дотационных регионах — Республиках Тыва и Хакасии, Красноярском крае и Иркутской области (5 554 р.).

Таблица 1

Минимальный размер оплаты труда
в регионах Сибирского федерального округа, р. [4]

Административно-территориальная единица	2010	2011	2012	2013	2014
Республика Алтай	4 330	4 611	4 611	5 205	7 005
Республика Бурятия	5 338	5 338	5 338	5 338	6 693
Республика Тыва	4 330	4 611	4 611	5 205	5 554
Республика Хакасия	4 330	4 611	4 611	5 205	5 554
Алтайский край	4 330	5 503	5 503	6 330	7 005
Забайкальский край	5 296	–	–	5 205	6 782
Красноярский край	4 330	5 095	5 095	5 095	5 554
Иркутская область	4 330	4 611	4 611	5 205	5 554
Кемеровская область	4 330	4 611	4 611	5 205	11 303
Новосибирская область	5 289	7 800	7 800	9 030	9 030
Омская область	4 330	4 611	4 611	5 205	6 387
Томская область	4 439	6 372	6 372	6 372	8 581

Согласно нормам международного права, МРОТ должен обеспечивать прожиточный минимум не только самого работника, но и членов его семьи (иждивение детей). Видимо действующее законодательство РФ все еще приводится в соответствие с международными нормами, так как российское трудовое законодательство семейную нагрузку в МРОТ вовсе не закладывает, что позволяет констатировать факт вопиющей несправедливости: человек, отработавший норму рабочего времени и выполнивший нормы труда, не может обеспечить на минимальном уровне свою жизнедеятельность, что де-юре отменяет 40-часовую рабочую неделю, вынуждая квалифицированные кадры искать дополнительную работу в ущерб своему профессионально-квалификационному развитию.

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ТК РФ) МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Однако это требование пока не действует, так как федеральный закон, которым устанавливаются

порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до размера прожиточного минимума, до сих пор не принят, в связи с чем МРОТ на протяжении 2010–2014 гг. составляет порядка 65–85 % прожиточного минимума трудоспособного населения (табл. 2).

Таблица 2

Соотношение МРОТ и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в регионах Сибирского федерального округа, %*

Административно-территориальная единица	2010	2011	2012	2013	2014
Республика Алтай	88,0	79,8	73,2	67,9	77,3
Республика Бурятия	72,1	72,2	66,6	61,4	61,9
Республика Тыва	75,4	73,9	67,8	69,2	65,5
Республика Хакасия	68,4	85,9	81,4	90,4	86,3
Алтайский край	86,1	–	–	64,6	74,9
Забайкальский край	61,7	67,7	61,6	57,6	57,0
Красноярский край	71,2	70,5	65,4	62,9	60,5
Иркутская область	84,2	83,6	75,3	73,4	140,6
Кемеровская область	81,9	111,4	103,1	109,1	94,8
Новосибирская область	80,5	81,7	74,0	77,8	82,7
Омская область	67,8	91,4	84,4	77,6	93,3
Томская область	88,0	79,8	73,2	67,9	77,3

* Рассчитано автором.

В рамках данной статьи, считаем целесообразным проанализировать динамику соотношения средней номинальной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения (табл. 3).

Согласно данным табл. 3, можно выявить следующую тенденцию: снижение покупательной способности заработной платы, что свидетельствует о том, что значительная часть населения лишается доступа к качественным услугам здравоохранения, образования, культуры в силу того, что домохозяйства вынуждены экономить как на продуктах питания, так и на необходимых для жизнеобеспечения лекарственных препаратах.

В подтверждение ранее сделанных выводов, целесообразно также провести анализ индекса Кейтца, отражающим степень регулирования заработной платы (табл. 4). Динамика данного коэффициента отражает степень регулирования оплаты труда в стране.

Так, в промышленно развитых странах составляет порядка 50–60 %, тогда как в РФ, в т. ч. СФО, он в среднем составляет 25 %, что свидетельствует о разбалансированности механизмов регулирования заработной платы на всех уровнях управления.

Таблица 3

Соотношение средней номинальной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения в регионах Сибирского федерального округа*

Административно-территориальная единица	2010	2011	2012	2013	2014
Республика Алтай	2,4	2,5	2,7	2,8	2,7
Республика Бурятия	3,0	3,0	3,2	3,3	3,2
Республика Тыва	2,9	3,0	3,2	3,0	3,1
Республика Хакасия	3,2	3,3	3,5	3,5	3,4
Алтайский край	1,9	2,2	2,4	2,6	2,4
Забайкальский край	3,0	3,1	3,3	3,4	3,2
Красноярский край	3,3	3,4	3,5	3,6	3,5
Иркутская область	3,4	3,5	3,7	3,5	3,4
Кемеровская область	3,5	3,7	3,8	3,6	3,3
Новосибирская область	2,8	2,9	3,1	3,1	2,9
Омская область	3,1	3,4	3,5	3,7	3,4
Томская область	3,3	3,4	3,5	3,6	3,5

* Рассчитано автором.

Таблица 4

Индекс Кейтца в регионах Сибирского федерального округа, %*

Административно-территориальная единица	2010	2011	2012	2013	2014
Республика Алтай	30,4	29,5	34,7	25,1	31
Республика Бурятия	29,7	26,8	23,1	20,5	24,1
Республика Тыва	24,7	24,1	20,7	20,7	20,2
Республика Хакасия	23,6	22,3	19,6	20	17,9
Алтайский край	35,9	39,8	39,5	35	36
Забайкальский край	28,3	21,9	19	19,1	23,1
Красноярский край	18,6	19,9	17,8	16,1	16,3
Иркутская область	21,1	20,4	19,8	17,9	17,7
Кемеровская область	24	22,5	19,7	20,6	42,2
Новосибирская область	31,2	38,4	33,6	35,4	33,2
Омская область	25,9	24,2	21	20,9	24,4
Томская область	20,7	26,5	25,8	21,4	26,8

* Рассчитано автором.

Согласно данным табл. 4 можно сделать вывод, что индекс Кейтца составляет порядка 20–30 %, что значительно меньше рекомендуемой МОТ величины (50 %), что свидетельствует о разбалансированности механизмов регулирования заработной платы на всех уровнях управления, а это позволяет автору сделать следующий вывод: государство передает на аутсорсинг функцию регулирования заработной платы работодателям, а последние в свою очередь продолжают претворять в жизнь стратегию «снятия сливок» в ущерб развитию производства и человеческого потенциала работников. Этот вывод подтверждает и динамика коэффициента фондов (табл. 5).

Данные табл. 5 свидетельствуют о региональной дифференциации в оплате труда. Доходы 10 % богатых практически 12–16 раз превышают доходы, полу-

чаемые 10 % бедного населения при социально безопасном рекомендуемом значении не более чем 1:6, т. е. наблюдается чудовищная поляризация доходов, вызывающая дезинтеграцию общества, что чревато образованием вертикальных (между региональными общностями) и горизонтальных (внутри самых общностей и социальных групп) социальных трещин. Это уже вопрос экономической безопасности России.

Таблица 5

**Динамика коэффициента фондов
в регионах Сибирского федерального округа, раз**

Административно-территориальная единица	2010	2011	2012	2013	2014
Республика Алтай	11,9	11,5	11,5	11,2	11,2
Республика Бурятия	15,2	14,9	15,3	15,8	15,4
Республика Тыва	11,5	11,3	12	12,1	12,1
Республика Хакасия	12,2	12,1	12,8	12,6	11
Алтайский край	11	11,3	11,9	12,6	12,3
Забайкальский край	14,1	14,3	14,7	14,8	12,9
Красноярский край	17,3	17,3	17	16,9	14,9
Иркутская область	15,9	15,7	15,6	15,4	12,9
Кемеровская область	14,6	14,1	14,9	14	12,2
Новосибирская область	15,1	14,9	15,8	15,7	12,6
Омская область	14,9	15,4	16,4	16,1	16,2
Томская область	13	12,8	13,4	13,2	12
Для справки:					
Коэффициент фондов в РФ	16,6	16,2	16,4	16,2	16

Таким образом, подводя итог изложенному выше, можно констатировать ухудшение качества жизни населения, несмотря на превышение темпов роста минимального размера оплаты труда над темпами роста прожиточного минимума трудоспособного населения, что проявляется в сокращении покупательной способности социальных гарантий и разбалансированности механизмов регулирования заработной платы, а это приводит к маргинализации всего общества.

Список использованной литературы

1. Козлова Е. И. Конституционное право России [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов / Е. И. Козлова, О. Е. Кутафин. — 2-е изд., доп. и перераб. — М. : Юрист, 2001. — Режим доступа: <http://bibliotekar.ru/konstitucionnoe-pravo-4/27.htm> (25.03.2016).
2. Размер пособия по безработице [Электронный ресурс] // Консультант плюс. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/ref/stavki/soc-sfera/razmer-posobiya-bezrobotitsa/> (26.03.2016).
3. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] : офиц. сайт ФСГС. — Режим доступа: www.gks.ru/dbscripts/cbsd/ (29.03.2016).
4. МРОТ в России [Электронный ресурс] : WageIndicator. — Режим доступа: <http://www.mojazarplata.ru/main/minimumwages/mrot> (24.03.2016).

5. Дезинтеграция общества и справедливость [Электронный ресурс] // Сетевой литературный журнал фонда «Русское единство». — Режим доступа: <http://webkamerton.ru/2014/01/dezintegraciya-obshhestva-i-spravedlivost/> (10.04.2016).

УДК 331.5-057.875

**И. Г. Носырева,
Т. И. Данильчук**

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Статья посвящена проблемам трудоустройства выпускников вузов. Рассмотрены результаты социологических опросов студентов вузов и работодателей. Показана необходимость развития сетевого взаимодействия учреждений системы высшего образования с работодателями.

Ключевые слова: выпускники, высшее образование, трудоустройство, безработица, рынок труда региона, рынок образовательных услуг высшего образования.

**I. G. Nosyreva,
T. I. Danilchuk**

PROBLEMS OF ADAPTATION OF UNIVERSITY GRADUATES IN THE REGIONAL LABOUR MARKET

The article is devoted to the problems of employment of university graduates. The authors present the results of sociological surveys of university students and employers. The need to develop networking of institutions of higher education and employers has shown.

Keywords: graduates, higher education, employment, unemployment, labor market of region, market of educational services of higher education.

Одним из важных показателей оценки эффективности деятельности образовательных учреждений системы высшего образования является трудоустройство выпускников.

Востребованность выпускников дает возможность оценить степень соответствия между спросом на рынке труда и предложением со стороны системы высшего образования. Процент трудоустройства выпускников показывает, насколько сбалансированным является взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг. Однако для полноты анализа данную проблему целесообразно рассматривать не только с точки зрения оценки количественных параметров – процента трудоустроенных выпускников, но и с качественных позиций, т.е. соответствия трудоустроенных выпускников требованиям работодателей.

Проблема трудоустройства выпускников вузов обостряется в связи с усилением конкуренции на рынке труда за рабочие места для лиц с высшим образованием. В нашей стране, по данным переписи населения 2010 года, доля лиц с высшим образованием в численности экономически активного населения составляет 29%. По этому показателю Россия занимает одно из лидирующих мест в мире. Для Иркутской области, как и для Российской Федерации в целом, характерен высокий удельный вес лиц с высшим образованием и в общей численности населения, который в последние годы имеет тенденцию к росту (табл.1).

Таблица 1

Население Иркутской области по уровню образования
(по данным переписей населения)

Наименование показателя	2002		2010	
	Чел.	Проц.	Чел.	Проц.
Все население в возрасте 15 лет и более	2 086 746	–	1 996 318	–
Население, указавшее уровень образования	2 077 972	100,00	1942006	100,00
из него:				
имеющие профессиональное образование:				
послевузовское	5 015	0,24	10 678	0,55
высшее	296 104	14,25	387 957	19,98
неполное высшее	62 019	2,98	86 817	4,47
среднее	588 106	28,30	616 345	31,74
начальное	245 635	11,82	85 001	4,38
имеющие общее образование:				
среднее (полное)	370 544	17,83	359 926	18,53
основное	331 819	15,97	267 314	13,76
начальное	160 229	7,71	113 394	5,84
не имеющие начального общего образования	18 501	0,90	14 574	0,75
из них неграмотные	10 398	–	8 128	–
Население, не указавшее уровень образования	8 774	–	54 312	–

Примечание: таблица составлена по материалам сайта <http://irkutskstat.gks.ru>.

По данным переписи населения 2002 года в Иркутской области доля лиц с высшим образованием составляла 14,25 %. В 2010 году данный показатель вырос на 5,73 % и составил 19,98 %.

Проанализируем ситуацию на официально регистрируемом рынке труда Иркутской области. В составе граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в Центры занятости населения Иркутской области, выпускники образовательных организаций высшего образования составляют небольшую долю (табл. 2).

Таблица 2

Выпускники вузов в составе граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, в Иркутской области в 2015 году, чел.

Наименование показателя	Состояло на регистрационном учете	Обратилось в отчетном периоде	Снято с регистрационного учета в отчетном периоде	Из них в связи с трудоустройством	Из них по направлению службы занятости	Состояло на регистрационном учете на конец отчетного периода
Обратившиеся за содействием в поиске работы, всего	21 677	83 045	82 273	40 939	21 460	22 531
В том числе выпускники образовательных организаций высшего образования	140	1 036	858	315	152	318

Примечание: таблица составлена по материалам сайта <http://www.irkzan.ru>.

В 2015 году удельный вес выпускников вузов составил 1,12 % от общего числа граждан, обратившихся за содействием в поиске работы в Центры занятости населения Иркутской области. Трудоустроились в 2015 году 26,79 % от общего числа обратившихся выпускников вузов, из них 12,93 % были трудоустроены по направлению службы занятости.

Часть выпускников высших учебных заведений, обратившихся в Центры занятости населения Иркутской области,полнили ряды безработных граждан (табл. 3).

Анализ показывает, что доля выпускников образовательных учреждений системы высшего образования в численности безработных граждан, состоящих на регистрационном учете в государственной службе занятости Иркутской области, за последние три года не превышает 2 %. В то же время следует отметить, что увеличение доли выпускников вузов в составе безработных граждан наблюдается в третьем и четвертом кварталах, то есть после выпуска в учебных заведениях.

В Иркутской области функционирует Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений высшего образования (РЦСТ), созданный на базе ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет». Статус Регионального присвоен центру в марте 2006 года. Основными направлениями деятельности РЦСТ являются: содействие трудоустройству студентов и выпускников; организация консультационной деятельности, направленной на их адаптацию к рынку труда; взаимодействие с работодателями Иркутской области в форме организации встреч со студентами, ярмарок вакансий, привлечения работодателей к проведению тренингов, организации экскурсий на предприятия; взаимодействие с органами власти в форме участия в

совместных мероприятиях, направленных на содействие трудоустройству молодежи, предоставления отчетов о показателях трудоустройства по запросам; взаимодействие с Центрами содействия трудоустройству вузов Иркутской области в таких формах, как информирование о ситуации на региональном рынке труда, консультационная работа по организации и проведению мероприятий, направленных на трудоустройство студентов и выпускников, а также по составлению отчетов и т.д.

Таблица 3

Выпускники вузов в составе безработных граждан в Иркутской области
(на конец отчетного периода)

Отчетный период	Численность безработных граждан, состоящих на регистрационном учете всего, чел.	В том числе численность безработных граждан, впервые ищущих работу, чел.	Из них выпускники образовательных организаций высшего образования, чел.	Доля выпускников образовательных организаций высшего образования в численности безработных граждан, проц.
I квартал 2013	20 572	2 632	111	0,5
II квартал 2013	17 891	1 941	25	0,1
III квартал 2013	15 511	1 859	233	1,5
IV квартал 2013	18 259	2 068	164	0,9
I квартал 2014	19 500	2 423	81	0,4
II квартал 2014	16 864	1 744	48	0,3
III квартал 2014	14 157	1 528	117	0,8
IV квартал 2014	16 120	1 690	122	0,8
I квартал 2015	17 912	2 088	74	0,4
II квартал 2015	17 198	1 637	31	0,2
III квартал 2015	15 530	1 718	266	1,7
IV квартал 2015	17 540	1 869	285	1,6

Примечание: таблица составлена по материалам сайта <http://www.irkzan.ru>.

В целях изучения проблемы трудоустройства выпускников ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет» Региональным центром содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников регулярно проводятся опросы студентов выпускного курса в форме анкетирования. Результаты опроса за 2013 г. представлены в табл. 4.

Анализ результатов опроса выпускников 2013 года показывает, что в опросе приняли участие примерно 85 % студентов выпускного курса. Среди образовательных программ — лидеров по доле выпускников, имеющих на момент получения диплома практический опыт работы, можно назвать такие программы, как маркетинг (90 %); прикладная информатика в экономике (88 %); коммерция (торговое дело) (87 %); мировая экономика (78 %); журналистика (75 %); юриспруденция (государственно-правовая специализация) (71 %); экономика и управление на предприятии (связь) (70 %).

Таблица 4

Показатели трудоустройства выпускников ФГБОУ ВО «БГУ»,
по данным социологического опроса 2013 г.

Образовательная программа	Вы- пуск, чел.	Опро- шено, чел.	Доля вы- пускников, имеющих опыт ра- боты, %	Из них: доля выпускников, имеющих опыт работы по специаль- ности, %
Всего по программам специалитета	1 610	1 367	–	–
Психология	23	21	66	21
Юриспруденция (гражданско-правовая специализация)	60	54	57	31
Юриспруденция (уголовно-правовая специализация)	112	87	51	26
Юриспруденция (государственно-правовая специализация)	80	64	71	36
Журналистика	20	20	75	55
Экономическая теория	159	140	41	32
Экономика труда	24	18	50	22
Финансы и кредит	232	204	43	44
Бухгалтерский учет, анализ и аудит	73	72	67	47
Мировая экономика	76	75	78	31
Экономика и управление на предприя- тии (строительство)	200	136	45	30
Экономика и управление на предприя- тии (связь)	20	17	70	30
Экономика и управление на предприя- тии (транспорт)	28	21	61	40
Экономика и управление на предприя- тии (лесной комплекс)	10	6	66	10
Государственное и муниципальное управление	52	50	54	46
Менеджмент организации	52	37	35	40
Маркетинг	50	40	90	39
Социальная работа	31	31	51	32
Налоги и налогообложение	44	40	42	26
Коммерция (торговое дело)	49	40	87	12
Прикладная информатика в экономике	24	18	88	33
Таможенное дело	149	148	37	28
Управление персоналом	42	28	64	22

Высокую долю выпускников, имеющих на момент выпуска опыт работы по своей специальности, из общего числа студентов выпускного курса 2013 года, имеющих опыт работы, можно отметить по следующим образовательным программам: журналистика (55 %); бухгалтерский учет, анализ и аудит (47 %); государственное и муниципальное управление (46 %); финансы и кредит (44 %); менеджмент организации (40 %); экономика и управление на предприятии (транспорт) (40 %).

Поскольку исследование в форме анкетного опроса выпускников по аналогичной программе проводится РЦСТ на протяжении нескольких последних лет, то мы можем располагать сопоставимыми данными для анализа за 2014 год, которые представлены в табл. 5.

Таблица 5

Показатели трудоустройства выпускников ФГБОУ ВО «БГУ»,
по данным социологического опроса 2014 г.

Образовательная программа	Выпуск, чел.	Опрошено, чел.	Доля выпускников, имеющих опыт работы, %	Из них: доля выпускников, имеющих опыт работы по специальности, %
Всего по программам специалитета	1 339	1 101	–	–
Психология	16	10	57	21
Юриспруденция (гражданско-правовая специализация)	116	87	38	61
Юриспруденция (уголовно-правовая специализация)	50	34	27	20
Юриспруденция (государственно-правовая специализация)	55	46	24	25
Журналистика	12	12	75	55
Национальная экономика	15	14	33	21
Экономическая теория	123	109	70	35
Экономика труда	13	13	62	33
Финансы и кредит	154	102	30	55
Бухгалтерский учет, анализ и аудит	67	60	32	72
Мировая экономика	59	42	40	10
Экономика и управление на предприятии (строительство)	108	86	45	30
Экономика и управление на предприятии (связь)	12	12	70	30
Экономика и управление на предприятии (транспорт)	19	12	61	40
Экономика и управление на предприятии (лесной комплекс)	8	6	66	10
Экономика и управление на предприятии (торговля)	8	8	50	75
Государственное и муниципальное управление	41	41	40	26
Менеджмент организации	34	22	59	25
Менеджмент организации (туризм)	31	24	60	42
Маркетинг	32	20	52	34
Социальная работа	12	12	75	33
Налоги и налогообложение	51	43	13	40
Коммерция (торговое дело)	25	23	62	20
Прикладная информатика в экономике	19	18	68	67
Таможенное дело	194	194	42	10
Таможенное дело (ТДт)	30	30	50	13
Управление персоналом	35	21	36	21

В 2014 году процент опрошенных составил 82 % от всех студентов выпускного курса университета. На этот раз образовательными программами –лидерами по доле выпускников, имеющих на момент получения диплома опыт работы, были: журналистика (75 %); социальная работа (75 %); экономическая теория (70 %); экономика и управление на предприятии (связь) (70 %). Доля выпускников, имеющих опыт работы по специальности, из числа выпускников, имеющих опыт работы, была наибольшей в 2014 году по таким образовательным программам, как: экономика и управление на предприятии (торговля) (75 %); бухгалтерский учет, анализ и аудит (72 %); юриспруденция (гражданско-правовая специализация) (61 %); журналистика (55 %); финансы и кредит (55 %).

В 2015 году в университете состоялся, наряду с выпуском по программам специалитета, выпуск студентов по образовательным программам бакалавриата. Результаты опроса выпускников за 2015 год представлены в табл. 6.

Таблица 6

Показатели трудоустройства выпускников ФГБОУ ВО «БГУ»,
по данным социологического опроса 2015 г.

Образовательная программа	Выпуск, чел.	Опрошено, чел.	Доля выпускников, имеющих опыт работы, %	Из них: доля выпускников, имеющих опыт работы по специальности, %
Всего по программам бакалавриата	852	691	–	–
Информатика и вычислительная техника	9	9	20	10
Прикладная информатика	7	7	20	10
Землеустройство и кадастры	21	19	10	5
Лесное дело	19	17	10	5
Психология	5	5	40	10
Экономика	395	284	35	15
Менеджмент	75	70	30	20
Управление персоналом	19	18	20	15
Государственное и муниципальное управление	26	25	10	10
Торговое дело	43	30	10	10
Социальная работа	18	18	10	10
Юриспруденция	157	133	20	20
Реклама и связи с общественностью	10	10	10	15
Журналистика	13	13	10	20
Сервис	35	33	15	10
Всего по программам специалитета	1035	856	–	–
Психология	13	12	50	20
Юриспруденция	183	160	62	60
Журналистика	17	17	54	20
Социальная работа	18	18	50	25
Экономическая теория	76	57	67	65
Мировая экономика	62	52	48	20
Экономика труда	9	8	55	30
Финансы и кредит	116	83	67	45

Образовательная программа	Выпуск, чел.	Опрошено, чел.	Доля выпускников, имеющих опыт работы, %	Из них: доля выпускников, имеющих опыт работы по специальности, %
Налоги и налогообложение	59	41	52	50
Экономика и управление на предприятии	119	85	70	80
Бухгалтерский учет, анализ и аудит	46	42	65	40
Маркетинг	37	33	55	30
Таможенное дело	124	108	40	25
Коммерция (торговое дело)	27	22	42	30
Государственное и муниципальное управление	46	41	45	10
Управление персоналом	26	25	50	70
Менеджмент организации	36	33	70	30
Прикладная информатика (по отраслям)	7	7	80	25
Социально-культурный сервис и туризм	14	12	40	50

В 2015 году при проведении опроса выборочная совокупность составила 81 % от всех выпускников программ бакалавриата и 83 % от всех выпускников образовательных программ специалитета. Наиболее высокая доля выпускников, имеющих на момент получения диплома некоторый опыт профессиональной деятельности, наблюдалась по таким программам бакалавриата, как: психология (40 %); экономика (35 %); менеджмент (30 %). Следует отметить, что в целом среди выпускников программ бакалавриата доля выпускников с опытом работы несколько ниже, чем по программам специалитета. Можно предположить, что отсутствие опыта практической работы у бакалавров на момент выпуска из учебного заведения связано, с одной стороны, с менее продолжительным сроком их обучения в сравнении со специалистами, с другой стороны, с их меньшей востребованностью на региональном рынке труда, а также с некоторым недоверием работодателей к первому выпуску студентов по новым программам бакалавриата, так как работодатели привыкли традиционно брать на работу выпускников образовательных программ специалитета. Из числа выпускников-бакалавров, имеющих опыт работы, только малая часть (от 5 до 20 %) имеют опыт работы по их направлению подготовки. Образовательными программами-лидерами в этом отношении являются следующие программы подготовки бакалавров: менеджмент, юриспруденция, журналистика, где доля выпускников с профильным опытом работы на момент выпуска из университета составляет 20 %. По программам специалитета картина трудоустройства выпускников выглядит оптимистичнее. Наиболее высокую долю выпускников, получивших опыт работы к моменту вручения диплома в 2015 году, имели такие программы подготовки специалистов, как прикладная информатика (по отраслям) (80 %); экономика и управление на предприятии (70 %); менеджмент организации (70 %); экономическая теория (67 %); финансы и кредит (67 %); бухгалтерский учет, анализ и аудит (65 %). Высокая доля выпускников с опытом работы по специальности в числе студентов выпуск-

ных курсов, имеющих опыт работы, наблюдалась по образовательным программам специалитета: экономика и управление на предприятии (80 %); управление персоналом (70 %); экономическая теория (65 %); юриспруденция (60 %).

Сравнительный анализ результатов опроса выпускников за три года показывает, что на протяжении двух-трех лет по доле имеющих опыт работы студентов выпускных курсов лидировали образовательные программы специалитета: экономика и управление на предприятии, журналистика, экономическая теория, прикладная информатика в экономике. Наибольшую долю выпускников с опытом работы по специальности имели на протяжении двух лет программы подготовки специалистов: юриспруденция, журналистика, финансы и кредит, бухгалтерский учет, анализ и аудит, экономика и управление на предприятии.

Для более углубленного изучения проблемы трудоустройства выпускников сотрудниками кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «БГУ» в рамках проекта «Управление качеством образования» был проведен опрос методом анкетирования 88 студентов специальности «Управление персоналом», обучающихся по программе бакалавриата. Среди опрошенных были: студенты 1 курса — 43 чел.; студенты 2 курса — 30 чел.; студенты 3 курса — 15 чел. В ходе опроса студентам предлагалось ответить на 12 вопросов и оценить степень важности для них указанных ценностей по шкале от 0 до 10 баллов. Результаты опроса представлены в табл. 7.

Анализ результатов опроса показал, что для большинства студентов важно наличие диплома о высшем образовании, но они пока не очень хорошо представляют себе будущую работу и не совсем уверены в успешном трудоустройстве. Заработная плата и содержание работы представляют для них достаточно значимые трудовые ценности.

Таблица 7

Результаты опроса студентов об основных ценностях
в учебной и трудовой деятельности

Вопросы анкеты	Усредненные ответы по шкале от 0 до 10
1. Насколько важен для Вас диплом о высшем образовании?	9,15
2. Хорошо ли Вы представляете себе будущую работу (ожидаемую должность, трудовые функции и действия, требуемое образование, знания, умения и навыки)?	6,91
3. Есть ли у вас уверенность в успешном трудоустройстве?	6,31
4. В работе главное – заработная плата. Согласны?	7,25
5. В работе главное – ее содержание. Согласны?	7,56
6. Свободное время важнее заработной платы. Согласны?	5,25
7. Любите ли Вы работать в команде?	7,24
8. Любите ли Вы отдыхать в компании с сослуживцами?	7,03
9. Готовы ли Вы к сверхурочной работе?	6,34
10. Вам нравится участвовать в конкурсах, олимпиадах?	5,97
11. У Вас высокая посещаемость занятий?	8,95
12. У Вас высокая успеваемость?	7,97

Свободное время для студентов не является более значимым приоритетом по сравнению с заработной платой. Многие из опрошенных студентов предпочитают работать в команде и отдыхать в компании с сослуживцами, но не все из них готовы к сверхурочной работе. Что касается учебной деятельности, то респонденты достаточно высоко оценили посещаемость ими занятий (почти 9 баллов из 10) и свою успеваемость (почти 8 баллов из 10), однако участвовать в конкурсах и олимпиадах им не очень нравится (оценка — около 6 баллов из 10).

Наше исследование выявило не очень высокую готовность студентов к сверхурочной работе. В этом отношении представляют интерес исследования, проведенные нашими коллегами из Новосибирска. С 2009 по 2014 гг. они опросили студентов шести государственных вузов — всего 235 респондентов из городов Иркутск и Новосибирск и пришли к выводам, что сверхурочная работа характерна для непрофильной занятости студентов, поэтому негативно влияет на частоту профильного трудоустройства. Работодатели обычно принимают на работу молодых людей с ненормируемым графиком, независимо от профиля их образования. Как правило, это организации с высокой текучестью кадров. К тому же, молодежь отличается энергичностью и готовностью работать сверхурочно за повышение своей ценности перед работодателем и за больший заработок. Специалисты отмечают, что работа с ненормируемым графиком негативно влияет на здоровье сотрудников [1, с. 143].

Для нашего исследования важным было изучить предпочтения работодателей при трудоустройстве выпускников вузов.

В ходе экспертного опроса было опрошено 38 работодателей, из которых 60 % имеют работу, связанную с подбором и наймом персонала, 20 % — руководители организаций, 20 % — работают по профессии, не связанной с управлением персоналом. В табл. 8 приведены результаты опроса.

Таблица 8

Результаты опроса работодателей об их предпочтениях при трудоустройстве выпускников вузов

Вопрос	«Да» %	«Нет» %	Затрудняюсь ответить
Принимаете ли Вы (Ваша организация) на работу молодых специалистов, недавно окончивших вуз?	21	59	20
Важно ли для Вас наличие красного диплома у выпускника вуза?	14	48	38
Имеет ли для Вас значение форма обучения выпускника вуза: очная или заочная?	33	57	10
Важна ли для Вас программа подготовки выпускника: специалитет, бакалавриат, магистратура?	12	27	61
Важно ли для Вас наличие опыта работы не по специальности у выпускника вуза	24	47	29
Важно ли для Вас наличие опыта работы по специальности у выпускника вуза	34	43	23
Важно ли для вас, чтобы выпускник вел активную общественную деятельность?	43	44	13

Вопрос	«Да» %	«Нет» %	Затрудняюсь ответить
Важно ли для вас, чтобы выпускник вел активную политическую деятельность?	5	72	23
Важно ли для вас, чтобы выпускник имел научные публикации?	19	69	12

Результаты экспертного опроса выявили, что для 47 % респондентов не является важным наличие опыта работы по специальности при трудоустройстве выпускников вузов. Почти для половины опрошенных не имеет значения «цвет» диплома (48 %) и форма обучения выпускника (57 %). Для большинства респондентов из числа работодателей (69 %) не является важным наличие научных публикаций у выпускника.

Таким образом, проведенное исследование подвело нас к выводу о том, что успешная адаптация выпускников вузов на региональном рынке труда является одной из актуальных проблем социально-трудовой сферы, имеющей важное значение для реализации социальных прав молодежи и гарантий в сфере труда и занятости. Для решения данной проблемы необходима организация регулярного сетевого взаимодействия учреждений системы высшего образования с работодателями, а также выстраивание системы профессиональной ориентации молодежи на знаниях особенностей трудовых процессов и содержания профессий.

Список использованной литературы

1. Борисова А. А. Ограничители профильной занятости выпускников вузов на рынке труда / А. А. Борисова, А. Ю. Лимаева // Управление человеческими ресурсами: практика и теория : материалы интернет-конф. VI Байкальского кадрового форума. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2014. — С. 141–145.

УДК 316.334.3:331.108

**Т. Г. Озерникова,
Е. И. Нефедьева**

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ НАЕМНОГО ПЕРСОНАЛА

В статье отражена взаимосвязь понятий «социальная политика организации, социальная ответственность бизнеса, качество трудовой жизни». Рассмотрены особенности формирования качества трудовой жизни наемного персонала на примере бюджетных образовательных организаций. Выводы основаны на результатах социологического исследования внутренней социальной политики БГУ.

Ключевые слова: качество трудовой жизни населения, внутренняя социальная политика, социальная ответственность бизнеса, кадровая политика организации.

SOCIAL POLICY OF THE ORGANIZATIONS AS FACTOR OF FORMING OF QUALITY OF LABOR LIFE OF HIRED PERSONNEL

The interrelation of the concepts «social policy of the organization, social responsibility of business, quality of labor life» is reflected in article. Features of forming of quality of labor life of hired personnel on the example of the state-financed educational organizations are considered. Conclusions are based on results of social research of domestic social policy of BGU.

Keywords: quality of labor life of the population, domestic social policy, social responsibility of business, personnel policy of the organization.

Стремление повысить социальную ответственность — актуальная задача российских предприятий [1, с. 84]. Как известно, социальная ответственность бизнеса включает две основные составляющие: обеспечение мер социального характера в соответствии с государственными гарантиями в рамках законодательства и использование социального ресурса в производственных целях [2, с. 30].

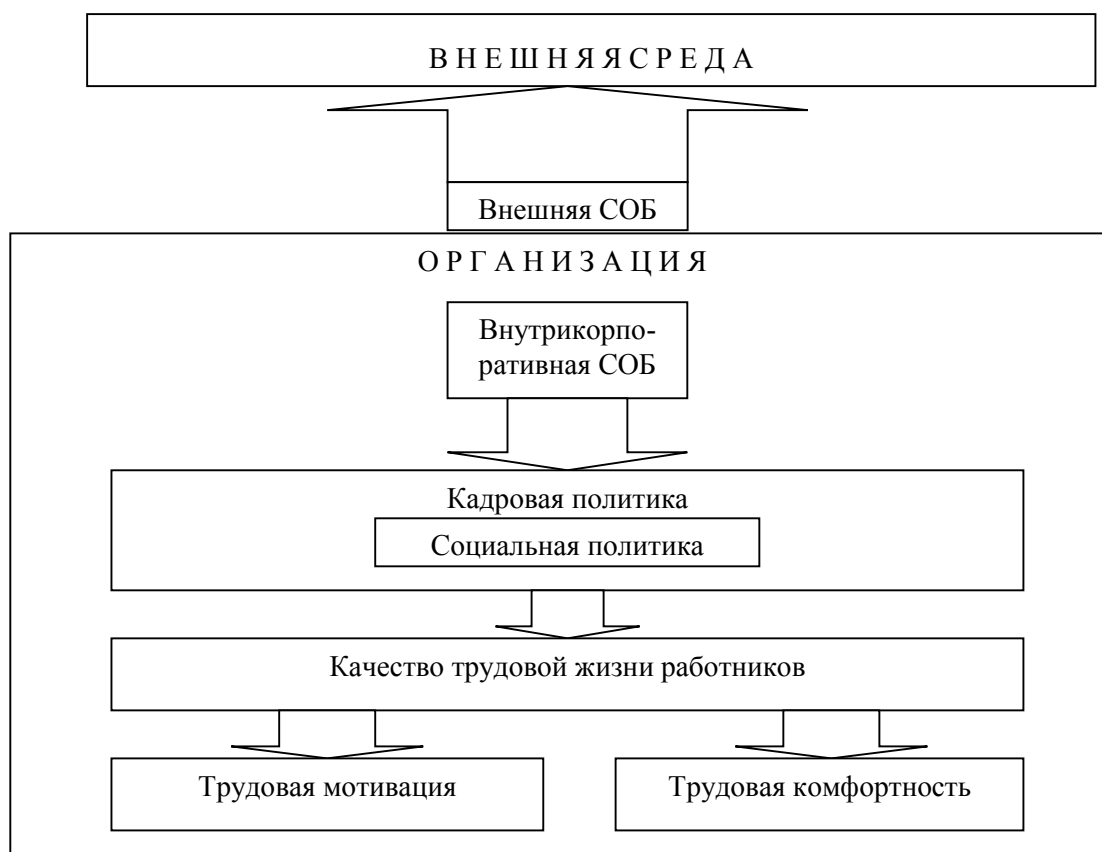
Понятия «социальная политика» организаций и «социальная ответственность бизнеса» тесно взаимосвязаны. Внутрикorporативная социальная ответственность бизнеса, как и социальная политика предприятий — это, прежде всего, забота о сотрудниках компании. В то же время, внутрикorporативная социальная ответственность и социальная политика организации — это не одно и то же.

Взаимосвязь внутрикorporативной социальной ответственности, социальной и кадровой политики может быть понята при анализе структуры их основных направлений. Как указывает Н. А. Волгин, «социальную политику иногда рассматривают как направление кадровой работы, включающее разработку и реализацию мер по удовлетворению социальных потребностей работников, которые предприятие берет на себя...».

Так, традиционно в качестве направлений социальной политики организации рассматривается предоставление работникам социальных услуг. В современных условиях добавляются такие направления как развитие корпоративной культуры, повышение уровня информированности персонала, соблюдение трудовых прав работников. В то же время, для решения задачи привлечения, удержания и мотивирования персонала этих направлений недостаточно. Эти задачи реализуются кадровой политикой компании.

В социальной политике формируются социальные условия деятельности работников на предприятии. Значение кадровой политики состоит в том, чтобы «деятельность, способности и профессиональные качества работников были востребованы в интересах предприятия и самих работников».

Обобщенное представление о взаимосвязи социальной ответственности бизнеса, кадровой политики, социальной политики и их результатов представлена на рисунке.



Взаимосвязь социальной ответственности бизнеса, кадровой и социальной политики организации

Социальная ответственность бизнеса (СОБ) — это особый тип стратегии компании, при котором она принимает на себя определенные обязательства в отношении как внешней среды (внешняя СОБ), так и внутренней среды (внутрикорпоративная СОБ).

В рамках социальной ответственности бизнеса может быть выделена внутрикорпоративная социальная ответственность, направленная на формирование внутреннего позитивного имиджа компании в целях привлечения и удержания квалифицированного персонала, формирование лояльности персонала к организации, позитивной трудовой мотивации и трудовой комфортности.

Внутрикорпоративная СОБ определяет кадровую политику компании, своего рода «идеологию» действий в отношении персонала для достижения целей СОБ (привлечение и удержание, мотивирование и обеспечение лояльности персонала). Внутрикорпоративная социальная ответственность бизнеса — это, прежде всего, забота о сотрудниках компании, повышении качества их трудовой жизни. Более того, внутрикорпоративная социальная ответственность означает сознательное принятие бизнесом определенных обязательств в отношении персонала, даже в неблагоприятных условиях [3].

В рамках кадровой политики реализуются меры социальной политики, позволяющие решить задачи удержания персонала и обеспечения его лояльности на основе удовлетворения социальных потребностей работников.

Таким образом, мы рассматриваем социальную политику как часть кадровой политики, а внутрикорпоративную социальную ответственность – как стратегическую основу кадровой политики. Результат реализации кадровой политики — это формирование высокого качества трудовой жизни, обеспечивающее высокий уровень мотивации и результативности труда работников.

Рассматривая социальную политику организаций как важнейшее условие повышения качества трудовой жизни наемного персонала, можно определить основные направления социальной политики организаций [4]: обеспечение охраны труда и заботу о здоровье работников, сознательный отказ от теневых форм социально-трудовых отношений, соблюдение норм трудового законодательства, создание справедливых и прозрачных систем оценки и вознаграждения персонала, формирование не декларативной корпоративной культуры, обеспечение конкурентного уровня заработной платы работников, оказание сотрудникам социальных услуг добровольного характера, обеспечение участия персонала в управлении, в прибылях и в собственности, обогащение содержания труда сотрудников, предоставление персоналу возможностей для развития, обучения и карьерного роста [5]. Соответственно, могут быть сформированы основные компоненты качества трудовой жизни:

- уровень и своевременность оплаты труда;
- тип труда (преимущественно физический или умственный);
- наличие социально-трудовых гарантий и прав наемных работников;
- правовая защита от дискриминации в сфере труда;
- социальная поддержка работающих граждан;
- соблюдение интересов работников (обеспечение жильем работающих, возможность участия в делах предприятия);
- возможности смены видов деятельности и профессионального (должностного) роста;
- возможности проявления творчества, самостоятельности;
- дифференцированный подход к формированию условий занятости отдельных категорий работников (в т. ч. социально уязвимых);
- корпоративное (дополнительное) пенсионное обеспечение бывших работников;
- безопасность и охрана труда;
- условия труда, режим труда и отдыха;
- и другое [5].

Рассмотрим особенности и проблемы формирования внутренней социальной политики на примере бюджетной организации (Байкальский государственный университет) [7].

Социальная защищенность работников определяется основными социальными гарантиями, закрепленными на федеральном уровне в Трудовом кодексе РФ, а также дополнительными возможностями, предоставляемыми работодателем — предприятиями, независимо от формы собственности и организационно-правового статуса.

Работники государственных бюджетных учреждений, в частности сферы образования, также являются объектом социальной поддержки со стороны организаций, в которых они трудоустроены. В зависимости от отрасли, вида деятельности и статуса организации дополнительные (корпоративные) социальные гарантии могут различаться, но не значительно.

Государственные бюджетные социальные организации могут оказывать платные образовательные услуги в рамках уставной деятельности, получать дополнительный доход. Это открывает возможности для введения и применения дополнительных социальных гарантий своим работникам. Одной из значимых отраслей социальной инфраструктуры является образование, в т. ч. высшее профессиональное, где оказание платных образовательных услуг хорошо представлено. Тем не менее, далеко не каждый вуз прописывает в коллективном договоре дополнительные меры социальной поддержки своего персонала. Многие ограничиваются минимальными законодательно гарантированными мерами социальной защиты, и даже уровнем бюджетной заработной платы.

Специфика социальной политики в высших учебных заведениях заключается в оказании социальной поддержки и помощи студентам, преподавателям, сотрудникам вуза. Также специфика определяется характером труда основного персонала — ППС — преподавательская и научная деятельность, предполагающая особые условия труда и методы поощрения, льготы и меры социальной защиты.

Социологическое исследование персонала БГУ предполагало проведение анкетного опроса работников вуза, а также экспертного интервью с представителями руководства вуза и его первичной профсоюзной организации. Выборочная совокупность составила 162 чел. (генеральная совокупность 1 218 чел., доверительный интервал 7 %, доверительная вероятность, уверенность, надежность 95 %) [7].

Исследование проводилось в 2014 г. головном вузе ФГБОУ ВО «БГУ». Цель исследования — изучение проблем организации и предоставления мер социальной поддержки работникам университета, обоснование рекомендаций по совершенствованию социальной политики университета в отношении работников.

Согласно результатам проведенного опроса, абсолютное большинство работников полностью или в «общих чертах» знакомы с социально-трудовыми правами и гарантиями, установленными Трудовым кодексом РФ (83,9 %).

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос:
«Знакомы ли Вы с социально-трудовыми правами и гарантиями,
установленными Трудовым кодексом РФ?»

Варианты ответа	Количество человек	Доля, %
Да, знаком хорошо	35	21,6
Знаком лишь в общих чертах	101	62,3
Практически не знаком	20	12,3
Не интересовался этим вопросом	6	3,7

Знание общих социально-трудовых прав позволяет респондентам оценить и уровень их соблюдения, предоставления работодателем своим работникам. В

основном респонденты на этот вопрос давали либо положительные ответы — «да, социально-трудовые гарантии соблюдаются в полном объеме», либо отмечали «затрудняюсь ответить».

На первом месте по соблюдению университетом гарантий в области труда находится гарантия по предоставлению ежегодных оплачиваемых отпусков, которые у работников сферы образования составляют почти 2 месяца (что отметили 94,4 % опрошенных). На втором месте по удовлетворенности персонала университета — гарантии по оплате труда (размер оплаты и своевременность ее выплаты), на что указывают 80,2 % опрошенных работников. На третьем месте по уровню их соблюдения размещаются гарантии при приеме на работу (по мнению 74,7 % респондентов).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос:
«Какие гарантии согласно Трудовому кодексу РФ предоставляются и соблюдаются Вашим работодателем, в какие нет?», %

Гарантии	Да, в полном объеме	Да, частично	Не соблюдаются	Затрудняюсь ответить
Гарантии при приеме на работу	74,7	8	0,6	16,7
Соблюдение режима труда и отдыха	53,1	35,8	6,2	4,9
Предоставление ежегодных отпусков	94,4	1,9	1,2	2,5
Гарантии при оплате труда работников	80,2	11,7	1,2	6,8
Гарантии, связанные с расторжением трудового договора	43,2	8,6	1,9	46,3
Гарантии по временной нетрудоспособности	67,3	4,9	–	27,8
Обеспечение безопасных условий и охраны труда	45,7	37,0	8,6	8,6

Несколько меньше голосов получили другие гарантии. В частности, гарантии по временной нетрудоспособности в 67,3 % случаев оценены положительно, и работники высказывают удовлетворенность по их соблюдению. Но, 27,8 % работников «затрудняются ответить» по данному пункту, возможно потому, что не «сталкивались» с проблемой оформления и учета больничного листа. Преподавательский состав из числа работников вуза в случае временной нетрудоспособности обеспечивает взаимозаменяемость при ведении занятий. Аналогично рассматриваются гарантии, связанные с расторжением трудового договора (43,2 % — полностью удовлетворены и 8,6 % — частично удовлетворены, остальные затрудняются в своих оценках). Университет отличается стабильностью занятости своих работников, в т. ч. ППС, отличается отсутствием «текучести кадров», вполне справедливо отметить для большинства ППС «пожизненный найм» в университете. Поэтому, в основном, работники не сталкивались в полноценном варианте с процедурой увольнения.

Несколько хуже респонденты оценили такие гарантии, как «соблюдение режима труда и отдыха» и «обеспечение безопасных условий и охраны труда». По данным пунктам разделяются мнения между полной и частичной удовлетворенностью работников соблюдением данных обязательных гарантий со стороны университета (53,1 и 35,8 %, а также 45,7 и 37 % соответственно). Так, недостаточное соблюдение данных гарантий объясняется значительной неравномерностью распределения учебной нагрузки в течение года у многих преподавателей; отсутствием кондиционеров в аудиториях, отсутствием технической оснащенности некоторых аудиторий; недостаточными санитарно-гигиеническими условиями в туалетных комнатах и др.

Полностью отрицательные ответы о несоблюдении тех или иных основных социально-трудовых гарантий вузом отмечаются в очень незначительной степени (от 0,6 до 8,6 %).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Если Вам приходилось сталкиваться с ущемлением Ваших социальных прав при реализации социальных гарантий, то укажите, в каких сферах?»

Варианты ответа	Количество ответов	Доля, %
Увольнение, сокращение	5	3,2
Оплата труда	17	11,0
Санитарно-гигиенические условия труда	10	6,5
Улучшение жилищных условий	26	16,8
Оздоровление детей	15	9,7
Не сталкивался с ущемлением прав	98	58,7
Другое	4	2,6

Достаточность и эффективность осуществляемой университетом внутренней социальной политики подтверждается ответами на вопрос об ущемлении социальных прав работников университета. Так, около 60 % опрошенных работников отмечают отсутствие факта ущемления их социально-трудовых прав или невыполнения социальных гарантий. Если такие немногочисленные факты отмечаются, то, в основном, по поводу «улучшения жилищных условий» (16,8 %); «оздоровления детей» (9,7 %). Данное обстоятельство объяснимо, т. к. не предполагает всеобщий характер предоставления таких гарантий, носит скорее выборочный и избирательный характер. Около 11 % опрошенных указали на ущемление своих возможностей в области оплаты труда, что объяснить сложно, по причине абсолютно одинаковых критериев и ставок в оплате труда работников примерно одного должностного статуса, категории персонала. Скорее всего, подобные недовольства носят субъективный характер.

Результатом исследования явились рекомендации по повышению качества трудовой жизни работников и совершенствованию внутренней социальной политики университета.

Предложения в области материальной поддержки, условий организации и оплаты труда работников университета: «Увеличение размера единовременной материальной помощи в связи с трудной жизненной ситуацией. Введение «13-

ой» заработной платы; организация системы премирования и поощрения за особые достижения в работе, в т. ч. в научной и преподавательской. Введение доплат и надбавок за большой стаж работы в университете — поощрений за выслугу лет — 10, 15, 20 лет работы в университете. Введение стимулирующих надбавок и ежегодной индексации заработной платы не только ППС, но и сотрудникам. Увеличение срока заключения срочного трудового договора на условиях конкурса. Расширение наградной деятельности, присвоения почетных званий, государственных наград ППС и остальным категориям персонала».

Предложения в области медицинского обслуживания и оздоровления работников: *«Материальная помощь при санаторно-курортном лечении, в т. ч. предоставлении путевок по льготным ценам для сотрудников и их детей. Восстановление базы отдыха на Курме с возможностью отдыха сотрудников университета на основе полного возмещения затрат и, в целом, организация бесплатного проезда к месту отдыха, оздоровления. Расширение спектра медицинского обслуживания, введение регулярных медицинских осмотров «узкими» специалистами и организация регулярной диспансеризации. Организация фитнес-центра, бассейна. Создание комнаты релаксации для работников, особенно ППС».*

Изучаемые проблемы требуют осуществления соответствующих направлений социальной политики на всех уровнях, не только на вузовском — корпоративном, но и на государственном, региональном [7]. Значительная часть предложений опрошенных сотрудников требует значительных финансовых затрат.

На государственном уровне требуется политика социальной защиты научно-педагогических работников, которая найдет отражение в усилении внимания к проблемам вузовского персонала, законодательных актах, устанавливающих дополнительные социальные льготы и гарантии, увеличении бюджетного финансирования государственных социальных программ. Основными направлениями деятельности по реализации такой политики могут быть следующие:

– государственное регулирование занятости работников высшей школы в связи с возможной предстоящей угрозой их высвобождения в результате действия реформы модернизации высшей школы и сокращения числа вузов, имеющих государственную поддержку;

– целевое выделение средств на развитие социальной инфраструктуры вуза, оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, жилищных субсидий, пересмотр существующего пенсионного законодательства в отношении работников высшей школы, ограничивающего их право на полноценное пенсионное обеспечение, например, в части засчитывания срока обучения в аспирантуре и докторантуре в трудовой стаж;

– создание преподавателям высшей школы условий, способствующих снижению интенсивности и повышению качества научно-педагогического труда, например, пересмотр норм аудиторной нагрузки и наполняемости студенческих групп.

Осуществление подобных мероприятий может реально поднять престиж педагога высшей школы. На региональном уровне должны разрабатываться программы развития высшей школы, подразумевающие следующие мероприятия [8]:

– введение дополнительных льгот для профессорско-преподавательского состава вузов (в оплате проезда, жилищно-коммунальных услуг и т. д.);

- расширение системы адресной поддержки молодых вузовских преподавателей и ученых через установление премий, стипендий, выделение грантов;
- установление механизмов, облегчающих вузам содержание объектов социальной инфраструктуры.

Реализация региональных программ может способствовать закреплению высококвалифицированных работников в вузах региона и привлечению на работу в высшую школу молодых перспективных специалистов.

Список использованной литературы

1. Озерникова Т. Г. Социальная ответственность бизнеса и ее роль в формировании качества трудовой жизни городского населения / Т. Г. Озерникова, Н. Г. Солодова // Проблемы занятости и повышения уровня жизни населения крупного сибирского города (в рамках IV Байкальского экономического форума) : материалы круглого стола, Иркутск, 21 сентября 2006 г. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2006. — 156 с.
2. Социальное развитие предприятий : учеб. пособие / под ред. Н. А. Волгина, А. Н. Аверина. — М. : Кнорус, 2006. — 544 с.
3. Озерникова Т. Г. Социальная ответственность бизнеса как условие обеспечения достойного труда работников / Т. Г. Озерникова, Н. Г. Солодова // За достойный труд в XXI веке : материалы международной науч.-практ. конференции / под ред. Е. К. Самраиловой. — М. : Академия труда и социальных отношений. — С. 98–105.
4. Озерникова Т. Г. Социальная политика организаций как фактор формирования социальной защищенности наемного персонала / Т. Г. Озерникова, Н. Г. Солодова, А. В. Скавитин // Стратегия повышения социальной защищенности отдельных групп населения : материалы Всероссийской науч.-практ. конференции. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. — С. 108–114.
5. Озерникова Т. Г. Тенденции трансформации социальной ответственности бизнеса в условиях экономического кризиса [Электронный ресурс] / Т. Г. Озерникова // Известия ИГЭА (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). — 2010. — № 4. — С. 165–176. — Режим доступа: <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=11942> (17.05.2016).
6. Качество жизни населения крупного сибирского города: оценка современного состояния и возможные пути его повышения (по результатам социологических исследований в городе Иркутске) / под науч. ред. Н. Н. Даниленко, И. С. Карпиковой. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2014. — 236 с.
7. Нефедьева Е. И. Изучение реализации дополнительных социально-трудовых гарантий работников Байкальского государственного университета экономики и права / Е. И. Нефедьева, А. И. Гуляева // Известия ИГЭА (БГУЭП) (электронный журнал). — 2014. — № 4. — Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=19313> (17.05.2016).
8. Масилова М. Г. Корпоративная социальная политика вуза как фактор эффективности управления персоналом : дис. ... канд. социол. наук ; 22.00.08 / М. Г. Масилова. — Новосибирск, 2006. — 198 с.

9. Тарабан О. В. Содержание и функции процесса внутрифирменной мобильности / О. В. Тарабан // Известия ИГЭА. – 2006. – № 5 (50). – С. 90–92.

УДК 338.48(571.53)

Э. А. Ржепка

РАЗВИТИЕ СФЕРЫ ГОСТЕПРИИМСТВА И КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ИРКУТСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ

В статье дается обзор гостиничного рынка города Иркутска и ближнего окружения именуемого Иркутской агломерацией. Поднимаются основные проблемы, связанные с сезонностью и особенностями восприятия местного населения работы в сфере гостеприимства. Приводятся обработанные статистические материалы, собранные автором в процессе выполнения мониторинговых исследований и анкетирования. Анализ, проведенный в работе охватывал такие важные аспекты, как выяснение скорости развития карьеры, начальной должности и наличия помощи из вне, продолжительность работы на каждом этапе карьерной лестницы, обладание дополнительными знаниями и умениями, преимущества работы на одном предприятии. Главная идея статьи состоит в акцентировании внимания на гостинице, как предприятию непрерывного цикла, ритм которого определяется заказчиками услуг, то есть клиентами.

Ключевые слова: Иркутская агломерация, гостиничный бизнес, карьерный рост, окологостиничная сфера, туристский потенциал.

E. A. Rzhepka

DEVELOPMENT OF THE SPHERE OF HOSPITALITY AND PERSONNEL POTENTIAL OF IRKUTSK AGGLOMERATION

In article the review of the hotel market of the city of Irkutsk and a near environment called by Irkutsk agglomeration is given. The main problems connected with seasonality and features of perception of local population of work in the sphere of hospitality rise. The processed statistical materials collected by the author in the course of performance of monitoring researches and questioning are given. The analysis which is carried out in work covered such important aspects as clarification of speed of development of career, an initial position and existence of the help from out of, period of operation at each stage of a career ladder, possession of additional knowledge and abilities, advantages of work at one enterprise. The main idea of article consists in emphasis of attention on hotel as the enterprise of a continuous cycle which rhythm is defined by customers of services, that is clients.

Keywords: Irkutsk agglomeration, hotel business, career development, hotel sphere, tourist potential

Сегодня город Иркутск имеет высокий ресурсный потенциал к развитию в качестве одного из ключевых туристских и транспортно-логистических центров Сибири и Дальнего Востока. Более 300 тыс. туристов из регионов России и зарубежья ежегодно посещают Иркутск. На Байкал через Иркутск следуют более 700 тыс. туристов.

По состоянию на 01.01.2016 года в г. Иркутске действуют 63 туроператорские компании, 132 коллективных средства размещения, 78 туристских агентств. В 2015 году количество российских и иностранных граждан, размещенных в коллективных средствах размещения города выросло с 2012 года на 23 % и составило по оценочным данным 278–295 тыс. чел. Лидирующее положение по объему въездного туристского потока в г. Иркутск занимают туристы из Китая. Прямые расходы туристов в г. Иркутске по оценочным данным в 2015 году составили более 4,2 млрд р. (рост к 2012 году — 40 %).

Гостиничный бизнес сейчас развивается в Иркутске значительно более быстрыми темпами, чем в последние годы. Это в первую очередь вызвано тем, что курсы валют не на стороне рубля и для иностранных гостей стало выгодным путешествовать в нашу страну, а россиянам предпочитать внутренний туризм зарубежному. Рост прибытий в наш регион достаточно существенный, и он будет еще увеличиваться (рис. 1).

И если свои путешествия продвинутые туристы могут полностью спланировать и организовать самостоятельно через интернет, то гостиничные услуги им все равно не обойти. По данным Иркутского филиала Российской гостиничной ассоциации в Иркутской области осуществляют деятельность 240 гостиниц, причем в 70 из них в городе Иркутске. Из других средств размещения можно отметить 30 лечебно-оздоровительных учреждений, так же оказывающих услуги по временному проживанию отдыхающих, 165 домов и баз отдыха.

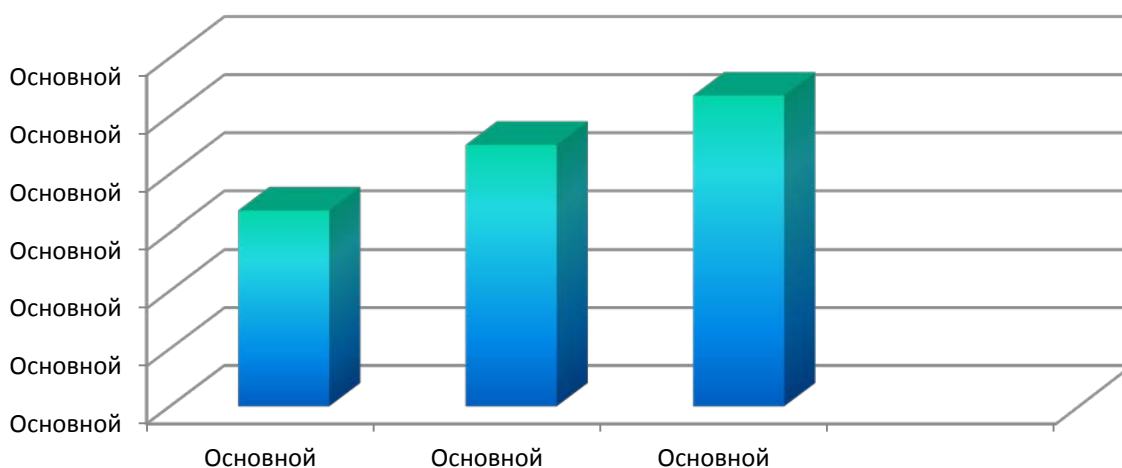


Рис. 1. Объем туристических прибытий в Иркутскую область, тыс. чел.

Нельзя обойти и такое достаточно востребованное современное явление, как хостелы, получившие широкое распространение в Иркутске с начала

2000-х гг. Год от года число постояльцев у каждого средства размещения увеличивается и, следовательно, происходит рост экономической эффективности отрасли в регионе (рис. 2).

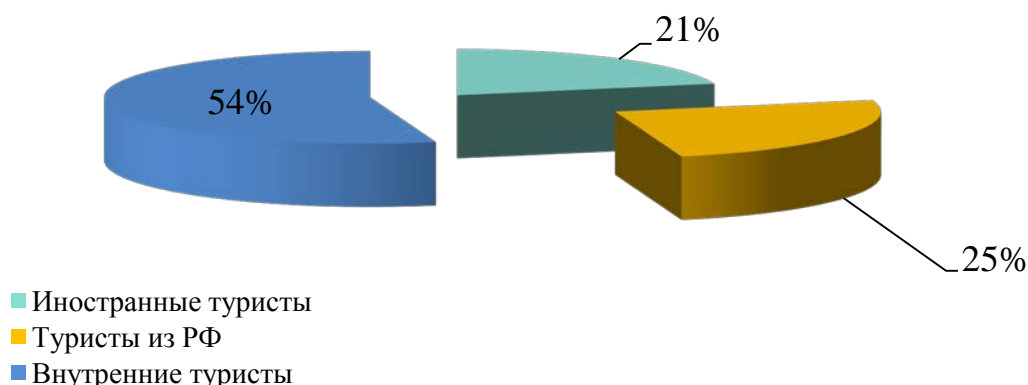


Рис. 2. Структура туристских прибытий в Иркутскую область (Инвестиционный проект Администрации Иркутского района «Комплексное развитие поселка Листвянка, как главного центра туристических прибытий на озеро Байкал»)

Нельзя сказать однозначно о престижности работы в гостиничном бизнесе региона и России в целом. Хотя еще пять — десять лет назад молодежь совсем неохотно шла работать в данную сферу. Горничные, официанты и портье воспринимались обществом как «прислуга низшего звена». Изменения произошли благодаря приходу на российский рынок крупных международных сетей. Именно зарубежный подход к ведению этого бизнеса, организации работы персонала, качеству обслуживания гостей послужили началом к развороту рынка работников в сторону гостиниц. В Иркутске уже пять лет, как задает тон международного менеджмента отель сети «Мариотт» Кортъярд Мариотт Иркутск сити центр. Уже принято решение об открытии двух отелей трех и четырех звезд французской сети «Аккор» и отеля четыре звезды американской сети «Хилтон».

Одним из основных показателей, характеризующих дефицит гостиниц, а в перспективе — и инвестиционную привлекательность новых проектов, считается количество гостиничных номеров на 1 000 жителей города. Чем этот показатель ниже — тем сильнее дефицит. Уровень диапазона клиентов отеля можно оценить и по разнице в цене за самый дорогой и самый дешевый номер в отеле. Из рисунка 3 видно, что отели группы 1 и группы 2 явно заинтересованы в широком спектре потребителей и дают им возможности для размещения по выгодным для них расценкам.

В списке особенностей иркутского гостиничного рынка можно назвать сезонность. И не зависимо от того где находится гостиница, какой у нее уровень комфортности, какие у нее расценки неизбежны взлеты и падения в зависимости от времени года. Потому после окончания летнего сезона, стараются часть персонала сократить, тем самым сохраняют положительный баланс бюджета.

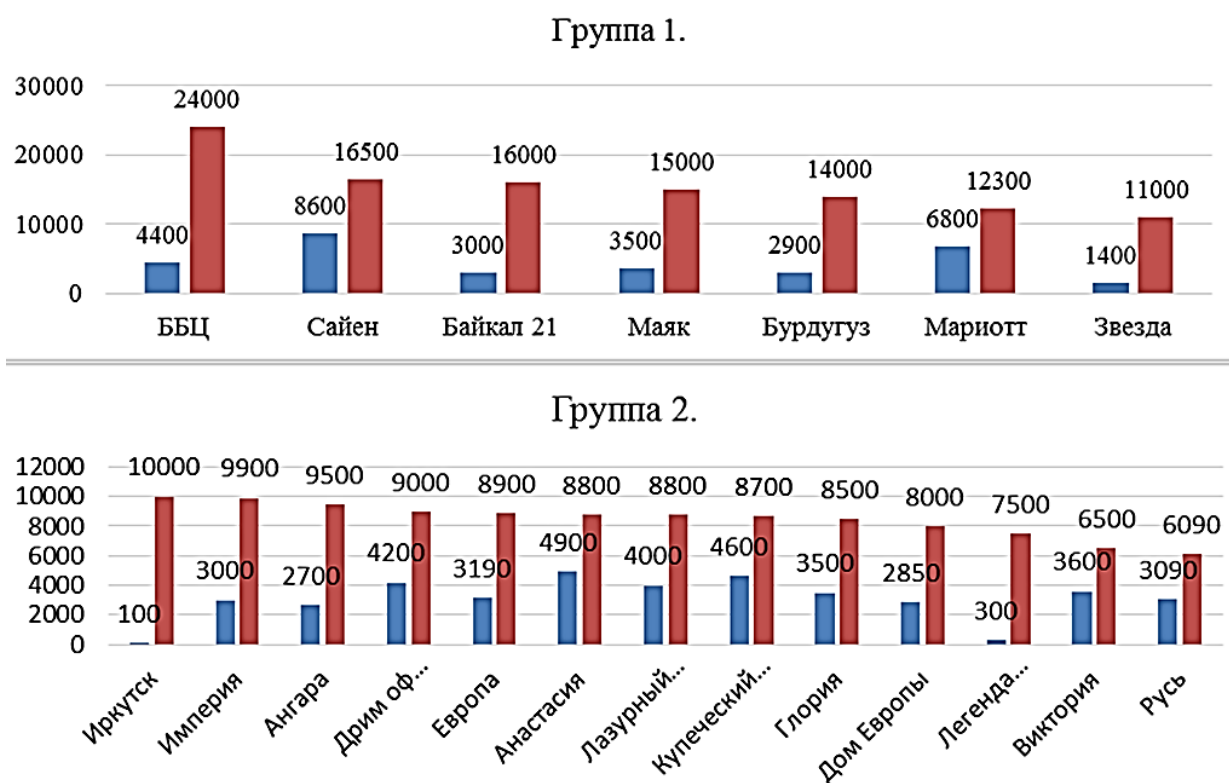


Рис. 3. Диапазон цен на самый дорогой и самый дешевый номер в отеле

Правда, стратегия развития туризма города и области предусматривает целый ряд мероприятий по изменению сезонной ситуации. Например, проведение Зимниады или других крупных анимационно-событийных праздников, развитие деловой активности приведет к нивелированию перепадов туристских потоков в город и регион (рис. 4).

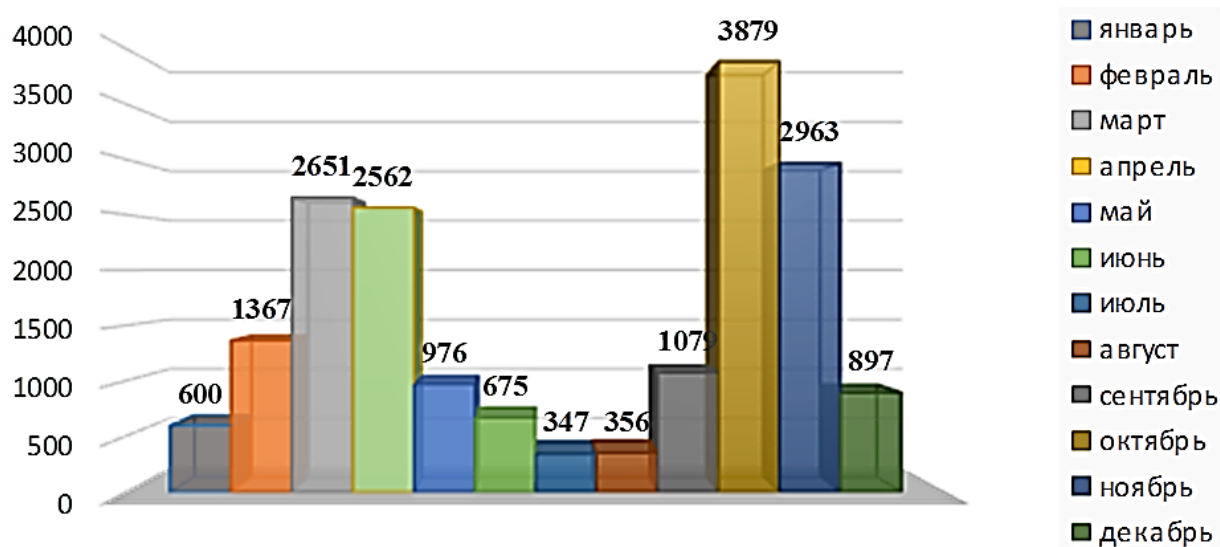


Рис. 4. Влияние сезонности на поток деловых туристов в Иркутскую агломерацию

Работа большей части персонала гостиницы связана с количеством и качеством гостей. Самыми главными качествами успешного работника сферы гостеприимства является стрессоустойчивость, толерантность, вежливость и желание находить общий язык с самыми разными людьми. А ведь согласно рекомендациям Всемирной туристской организации, численность персонала в четырехзвездном отеле должна быть не менее 12 чел. на каждые 10 номеров, в трехзвездном отеле — не менее 8 чел., а вот в пятизвездном — не менее 20 чел. Но в Иркутске пока нет пятизвездочных отелей, только один имеет 4 звезды (Сайен) и один 3 звезды (Империя). В каждой гостинице имеются должности, которые предусматривают различные компетенции. Практически каждая услуга, оказываемая гостю, требует слаженной работы нескольких служб и соответственно профессиональной координации действий работников разных специальностей. Умение работать в команде и руководство этой командой, вот главные показатели для успешного карьерного роста.

С целью выявления этих показателей была разработана анкета, рассчитанная на руководителей гостиничных и окологостиничных предприятий. Вопросы анкетирования включали такие важные аспекты, как выяснение скорости развития карьеры, начальной должности и наличия помощи из вне, продолжительность работы на каждом этапе карьерной лестницы, обладание дополнительными знаниями и умениями, преимущества работы на одном предприятии.

По результатам исследования можно сделать выводы, что гостиничное предприятие — это непрерывное производство, конвейер услуг, который работает круглосуточно в течение года. Никаких сбоев в этой работе не должно быть и от каждого «винтика» зависит работа всего механизма.

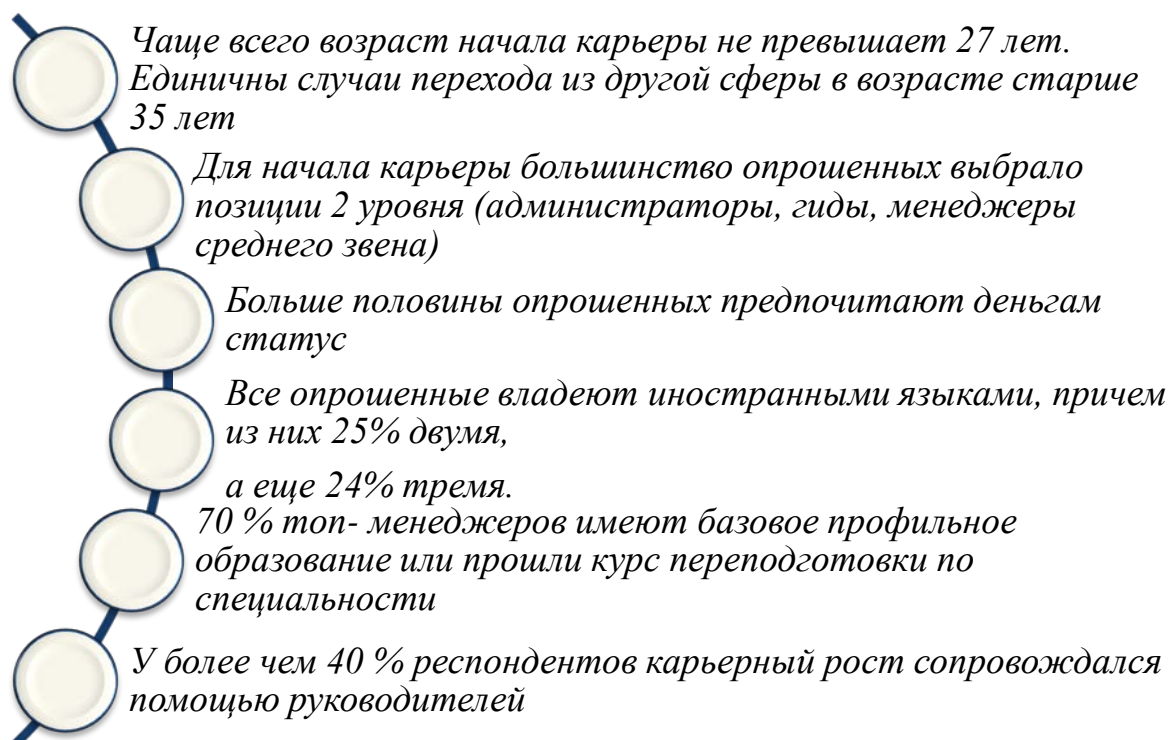


Рис. 5. Результаты опроса топ-менеджеров гостиничной сферы Иркутской агломерации

Для любого сотрудника гостиницы, от швейцара до управляющего, важно понимать, что именно гость руководит процессом и регулирует ритм работы гостиницы. Особых успехов в карьере добиваются именно те сотрудники, которые это понимают и принимают. Во главу угла ставятся такие качества как решительность, целеустремленность, трудоспособность и любовь к людям.

Список использованной литературы

1. Мусоян В. А. Гостиничный бизнес в России: особенности и модели карьерного роста и развития / В. А. Мусоян, Е. Л. Сысоева — Новосибирск : Изд-во Ассоциация научных сотрудников «Сибирская академическая книга», 2015.

2. Об отчете мэра города Иркутска о результатах его деятельности и деятельности администрации города Иркутска [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.pandia.ru/text/78/055/13587-6.php> (16.05.2016).

3. Ржепка Э. А. Ресурсы делового туризма в Иркутске : монография. — Иркутск : Изд-во Института географии им. В. Б. Сочавы СО РАН, 2011. — 115 с.

УДК 331.101.3

В. В. Рябова

ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Собственники и руководители бизнеса осознают, что персонал компании является ресурсом, способным создать конкурентное преимущество организации в рыночных условиях. Актуальность кадровой политики подтверждена проведением серьезных исследований и не раз отмечалась на практике. Одна из проблем, с которой сталкиваются современные организации — повышение экономической эффективности деятельности компании. При грамотном управлении кадрами можно достичь заданных стратегических целей. И одним из вариантов решения данной проблемы является формирование и повышение уровня лояльности и вовлеченности персонала.

С развитием информационного общества появляются новые формы повышения трудовой мотивации персонала. Это обуславливает необходимость применения и использования новых методов вовлечения работников в сфере управления трудовыми процессами. Одним из таких методов является геймификация (применения игровых элементов в различных неигровых контекстах). В статье рассмотрены теоретические аспекты геймификации и определены перспективы ее развития как одного из актуальных и современных инструментов мотивации персонала.

Ключевые слова: геймификация, мотивация персонала, вовлеченность.

GAMIFICATION AS A METHOD OF PERSONNEL MOTIVATION

The owners and business leaders are aware that the company's employees are a resource that can create a competitive advantage in the organization of the market conditions. The urgency of the personnel policy is confirmed by conducting serious research and not just observed in practice. One of the problems faced by today's organizations — improving the economic efficiency of the company. you can achieve given the strategic objectives with proper personnel management. And one of the solutions to this problem is to create and increase the level of loyalty and employee engagement.

With the development of the information society, new forms of employment increase staff motivation. This necessitates the use of new applications and the actual methods of employee involvement in the field of labor processes. One of these methods is the gamification (the use of game elements in a variety of non-game contexts). The article deals with the theoretical aspects of gamification and identified the prospects of its development as one of the contemporary and modern tools of staff motivation.

Keywords: gamification, motivation of staff, involvement.

На современном этапе развития общества и экономики можно наблюдать переоценку ценностей и ориентиров в области управления персоналом. Основным ресурсом для жизни и развития компании выступает человек. Персонал компании — главный актив, благодаря которому организация может обеспечивать высокие экономические результаты работы и быть устойчивой к внешним факторам бизнес-среды.

Вовлеченность и лояльность персонала в условиях экономического кризиса являются важными критериями кадровой стабильности. Jon Hellevig в своей книге «Employee Engagement in Russia» отмечает: «В последние несколько лет теория вовлеченности сотрудников получает все больше признания. Эта теория рассматривает вопрос о том, как компания может достичь своих стратегических целей, создавая условия для развития персонала, в которых каждый сотрудник, менеджер и руководитель будут делать все возможное для блага компании» [1, с. 28]. Специалисты в области управления персоналом все чаще оперируют такими понятиями как «удовольствие от выполнения работы», «увлекательность рабочего процесса», «вовлеченность» и пр. В научной среде также проводится все больше исследований, посвященных вопросам удовлетворенности работой сотрудников, их лояльности и мотивации.

Исследования показывают, что вовлеченность имеет сильную корреляцию с результатами бизнеса. Так, в 2011–2012 гг. американским научно-исследовательским институтом общественного мнения Gallup было проведено исследование вовлеченности персонала компаний «State of the Global Workplace» в форме анкетирования, охватившее 142 страны и 225 тыс. представителей разных профессий. Результаты показали, что только 13 % работников по всему миру увлечены своей работой! Несмотря на то, что люди тратят значительную часть своей жизни на работу, большинство не получает от нее никакого удовольствия. Почти

две трети работников во всем мире (63 %) не заинтересованы в работе и не чувствуют удовлетворенности от того, чем занимаются. По подсчетам Gallup, из-за не вовлеченных в рабочий процесс американцев США ежегодно теряют около 550 млрд. долл. [2]. Данные по России в целом близки к средним показателям других стран: вовлеченными в рабочий процесс оказалось только 19 % опрошенных, большая часть из которых — это руководители разных уровней.

Вовлеченность неразрывно связана с мотивацией. Уровень оплаты и социальный пакет (72 %), по-прежнему, остаются важными составляющими, но они перестают быть единственными средствами мотивации (рис.). Не менее важными факторами для россиян практически наравне с официальным трудоустройством (38 %) и возможностью карьерного роста (35 %) являются масштабные и интересные задачи (32 %).

«Широкое распространение информационных технологий в сфере управления персоналом за последние 15–20 лет обусловлено стремлением предприятий соответствовать общемировым тенденциям экономического развития, в которых информационно-технологическому аспекту ведения бизнеса уделяется значительное внимание» [4, с. 84]. Из-за роста конкуренции за качественные человеческие ресурсы на рынке труда организации вынуждены выполнять ряд неспецифических для них социальных функций. Стремление работников к самореализации и самовыражению ставит перед бизнес-сообществом задачу отхода от классических управленческих схем.



Мотивация персонала на российском рынке труда [3]

Работодателям приходится заботиться не только о достойной заработной плате для своих сотрудников, но и о создании условий труда и корпоративной культуры, которые будут способствовать вовлеченности персонала в рабочий процесс.

Одной из новых управленческих практик, лежащих в русле этих изменений, является геймификация (от англ. gamification, геймизация). Геймификация — «применение подходов, характерных для игр, в неигровых процессах с целью привлечения пользователей и потребителей, повышения их вовлеченности в решение прикладных задач, использование продуктов, услуг». Бизнес-концепция геймификации базируется на идеях, взятых из программ лояльности, игровых механик и поведенческой экономики. Работа не становится игрой, но при этом работник становится вовлеченным в рабочий процесс.

На самом деле геймификация применяется в бизнесе достаточно давно. Так, работа менеджеров по продажам во многих компаниях построена по принципу соревнования: каждому сотруднику начисляются баллы, а по итогам отчетного периода участнику, набравшему наибольшее количество очков, присваивается звание, например, «Самого лучшего продавца месяца» (радость от титула подкрепляется дополнительно премией). Например, в системе образования применяется так называемая модульная система, когда за определенные виды активности учащимся выставляются баллы.

«Компании, занимающиеся разработкой игр и программного обеспечения, первыми осознали, что мотивационные программы на основе игры, будут востребованы, так как не только вносят развлекательность в рутинные процедуры, но и предоставляют менеджерам новые возможности при построении программ» [5, с. 1929]. Сотрудники, выполняя рабочие процедуры, получают баллы, фиксирующиеся на личном аккаунте специального ресурса. Набирая очки, сотрудник переходит с уровня на уровень и получает определенные баллы (бонусы). Компании могут предоставлять сотрудникам несколько вариантов того, как распорядиться баллами: некоторые предлагают на их основе строить начисление заработной платы, другие — приобретать подарки. Сегодня предприятия самых разных сфер деятельности развивают конкуренцию между работниками, повышая экономические результаты и вовлеченность работников с помощью собственных или внешних платформ для соревнований и турниров между сотрудниками.

Модель геймификации обычно имеет такие характерные атрибуты, как бейджи, показывающие разные уровни достижений, прогресс-бары и прогресс-метры, баллы и другие повышаемые параметры, награды за лояльность, таблицы лидеров. Геймификация позволяет решить ряд таких задач, как:

- повышение общего уровня производительности труда;
- выявление лидеров в той или иной области;
- определение вектора развития каждого конкретного сотрудника и команды в целом и стимулирование их развиваться в этом направлении;
- обеспечение всех сотрудников обратной связью по результатам деятельности;
- повышение видимости результатов работы каждого из сотрудников;
- улучшение качества коммуникации в команде;
- снижение количества конфликтов;
- объединение сотрудников общей идеей, привлечение их к командной работе;
- привитие сотрудникам ценностей компании.

В России для мотивации персонала геймификацию используют различные компании — от малого бизнеса до крупного. Можно отметить такие крупные компании, как «М-Видео», «Т-Systems», ОАО «Хлебпром», «Теле2», «МТС», «Одноклассники», «Росатом», «Yota» и др.

Рассмотрим пример из практики российской компании «Пряники» (ООО «Технологии защиты»), специализирующейся на разработке программ нематериальной мотивации персонала с помощью механизмов и элементов геймификации. В украинской металлургической компании «Interpipe» используется игровая валюта «ежики» [6]. Данную валюту сотрудник может заработать за выполнение задач из «прайс-листа полезных дел». Например, за поданные и реализованные идеи, выполнение и перевыполнение норм и планов и другие активности, непосредственно связанные с производственным процессом. Заработанные «ежики» можно было потратить на материальные подарки – сертификаты на косметику, технику, бензин, издание своего сборника стихов или проведение персональной выставки и др. То есть игровая валюта «ежики» была небольшой в пересчете на деньги дополнительной премией, но не в реальных деньгах, а в игровых. По сравнению с периодом до внедрения геймификационной модели мотивации количество активных действий из «прайс-листа полезных дел» увеличилось до 50 %. Эквивалентная премия в реальных деньгах не мотивировала сотрудников и не способствовала приросту эффективности, как это произошло после внедрения геймификации. При этом, стоит отметить, сотрудники ни разу не спрашивали о возможности обмена игровой валюты на гривны, зато обратные вопросы — о покупке дополнительных «ежиков» интересовали работников больше.

Безусловно, геймификация как инструмент мотивации персонала и ее инструменты могут помочь руководителям компаний добиться нужных результатов. На данный момент уже накоплен позитивный опыт реализации проектов по геймификации, что привлекает все большее внимание ученых и практиков к изучению данного феномена. Но следует учитывать, что не всегда геймификация в управлении персоналом может стать стимулом к нематериальной стимуляции сотрудников. «Все геймификационные проекты должны быть согласованы со стратегией развития организации и ценностями корпоративного бренда» [8, с. 1934].

Геймификация как инструмент мотивации персонала предлагает кадровому менеджменту широкий набор инструментов для создания эффективных систем мотивации персонала и в ближайшие годы может стать эффективной альтернативой устоявшимся методам управления персоналом. Исследование геймификации как новой управленческой практики позволит глубже разобраться в вопросе организационных изменений, связанных с ее внедрением, а также в механизмах мотивации труда и трудовых отношений в современной экономике.

Список использованной литературы

1. Hellevig J. Employee Engagement in Russia / J. Hellevig. — Helsinki: Russia Advisory Group Oy, 2012. — 126 p.

2. Подавляющее большинство людей во всем мире не получает никакого удовольствия от своей работы [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий : информационно-аналитический портал. — Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/2013/10/21/6307> (15.05.2016).

3. Результаты исследования Мотивация персонала 2015. Kelly Services, Inc. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.kellyservices.ru/RU/Business-Services/Business-Resource-Center/Workforce-Trends/motivation-2015/#.V6x_q6J3Vpk (15.05.2016).

4. Демушкина Е. А. Информационные технологии в кадровом менеджменте / Е. А. Демушкина, О. В. Лезина // Молодой ученый. — 2011. — № 4. — С. 83–87.

5. Коврига А. В. Особенности процесса информатизации в системе управления персоналом / А. В. Коврига, Л. И. Иванкина // Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине : сб. науч. тр. Международной научной конференции. — Томск, 2014. — С. 250–253.

6. Геймификация в бизнесе: have fun and become winner. Примеры геймификации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.pryaniky.com/Home/BusinessGamification> (16.05.2016).

7. Козина Е. С. Геймификация профессиональной деятельности как эффективный инструмент мотивации персонала современной организации [Электронный ресурс] / Е. С. Козина // Современные проблемы науки и образования. — 2015. — № 2. — Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=22807> (16.05.2016).

8. Маркеева А. В. Геймификация как инструмент управления персоналом в современной организации / А. В. Маркеева // Российское предпринимательство. — 2015. — № 12. — С. 1923–1936.

9. Чуланова О. Л. Вовлеченность персонала организации: основные подходы, базовые принципы, практика использования в работе с персоналом [Электронный ресурс] / О. Л. Чуланова // Интернет-журнал «Науковедение». — 2016. — № 2. — Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/127EVN216.pdf> (17.05.2016).

УДК 331.105.44:349.2

А. В. Скавитин

ПРАВОВЫЕ ИНСПЕКТОРЫ О СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СОСТОЯНИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В статье рассматриваются результаты анкетирования инспекторского состава профсоюзов и Государственной инспекции труда по вопросам состояния и применения трудового законодательства. В число тем обсуждения вошли оценка

действующего законодательства, роль профсоюзов и инспекции в системе трудового инфорсмент, вопросы социального партнерства, самооценка деятельности инспектора труда.

Ключевые слова: профсоюз, государственная инспекция труда, правовой инспектор, инфорсмент, трудовое законодательство, трудовые отношения, социальное партнерство.

A. V. Skavitin

LEGAL INSPECTORS ABOUT THEIR JOB AND STATE OF LABOUR LEGISLATION: SURVEY RESULTS

The article discusses the results of the survey among legal inspectors of trade unions and Federal Labour Inspectorate. Survey context includes labour legislation and enforcement issues. Among the topics of discussion included evaluation of legislation, the role of trade unions and labour inspection in system of labour enforcement, social partnership issues, self-evaluation of inspectors' job.

Keywords: trade union, federal labour inspectorate, legal inspector, enforcement, labour legislation, labour relations, social partnership.

Государственную инспекцию труда (далее — ГИТ) и профсоюзы, наряду с судебной системой, относят к числу «ведущих институтов, обеспечивающих инфорсмент трудового законодательства» [1, с. 173]. Первые два, при всех своих различиях осуществляемых функций и решаемых задач, имеют один важный общий элемент – в диалоге с работодателями по вопросам правоприменения трудового законодательства, профилактике правонарушений и защиты трудовых прав работников выступает инспекторский состав ГИТ и профсоюзов. Учитывая, что «в российских условиях инфорсмент, осуществляемый ... инспекциями труда и профсоюзами, имеет глубоко локальный, вариативный характер» [1, с. 195], была поставлена исследовательская задача — выявить особенности восприятия инспекторского составов ГИТ и профсоюзов действующих норм трудового законодательства, своей деятельности и своих полномочий. Ведь в конечном итоге эффективность инфорсмента норм трудового законодательства и реализации прав участников трудовых отношений и их вариативность во многом зависит от персоны самого инспектора — его профессионализма, компетентности, личностных качеств, принципиальности, мотивации, удовлетворенности трудом и т. д.

Учитывая объект выбранного исследования, анкетирование проводилось среди работников, непосредственно занимающихся трудовым инфорсментом — правовых инспекторов профсоюзов и инспекторов ГИТ*. Все вопросы анкеты, преимущественно закрытого и полужакрытого характера, условно были разде-

* В анкетном опросе приняли участие 12 правовых и технических инспекторов труда профессиональных союзов Иркутской области, 20 правовых и технических инспекторов труда профсоюзов, представляющих территориальные объединения организаций профсоюзов Сибирского федерального округа, 22 государственных инспекторов труда Иркутской области. Общее количество респондентов составило 54 человека (профсоюзы — 32, ГИТ — 22), подавляющее большинство экспертов - со стажем инспекторской работы более 3 лет.

лены на тематические блоки «Оценка действующего законодательства», «Вопросы социального партнерства», «Защита и восстановление трудовых прав граждан», «Деятельность инспектора труда».

В начале инспекторам было предложено выразить свое мнение о том, какой внешний социально-экономический институт оказывает наибольшее влияние на решения работодателя в социально-трудовой сфере (табл. 1). Мнения профсоюзных и государственных инспекторов разделились. За суды высказались 47 % и за надзорно-контрольные инстанции 31 % профсоюзных инспекторов труда. Примечательно, что 68 % инспекторов ГИТ считают свой институт трудового информента достаточно авторитетным для работодателей, в то время как сами профсоюзные инспекторы труда таковыми профсоюзы не считают (6 %).

Таблица 1

Влияние институтов в сфере труда на работодателей

Какой внешний институт оказывает наибольшее влияние на решения работодателя в социально-трудовой сфере: (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Надзорно-контрольные инстанции	10	15	25
Суды	15	6	21
Государственные и муниципальные органы власти	3	1	4
Профсоюзы	2	–	2
Другое	2	–	2

По мнению профсоюзных инспекторов (см. табл. 2), санкции за выявленные нарушения, налагаемые на работодателей в ходе проведения проверок, незначительны (81 %). В то же время более половины опрошенных инспекторов ГИТ придерживаются иной точки зрения (55 %). Среди альтернативных встречались ответы: «зависит от размеров и организационно-правовой формы проверяемой организации», «санкции значительны, но используются не в полной мере».

Таблица 2

Последствия проверок для работодателей

Каковы преимущественно последствия проверок для работодателей проверяющих инстанций в трудовой сфере (инспекции труда, профсоюзного контроля, др. надзорных инстанций по трудовым вопросам):	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Санкции за выявленные нарушения незначительны	26	6	32
Санкции за выявленные нарушения значительны	4	12	16
Другое	2	4	6

Нет однозначной точки зрения у представителей профсоюзов о роли самих профсоюзов в процессе социального партнерства (см. табл. 3). 43 % профсоюзных инспекторов полагают, что профсоюзы действительно реальная сила, способная на лоббирование интересов работников, против 31 % полагающих, что профсоюзы слишком слабы, чтобы наравне вести диалог с работодателем по ключевым вопросам в сфере труда. Инспекторы ГИТ были более категоричны в

оценке роли профсоюзов, заявив, что профсоюзы слишком слабы, а функции их номинальные, их присутствие скорее традиционно (64 %).

В профсоюзной среде прозвучало немалое количество альтернативных ответов по данному вопросу: «есть отдельные профсоюзы, которые могут более менее вести диалог наравне с работодателем, но их единицы», «амортизатор социальных напряжений для большого бизнеса, и никакой роли для малого бизнеса», «реальная сила, при условии сильного председателя ППО и территориальной организации профсоюза», «у профсоюзов недостаточно рычагов воздействия на работодателей», «профсоюзы находятся в поиске эффективных мер влияния на работодателей и власти».

Таблица 3

Роль профсоюзов

Какую роль сегодня выполняют профсоюзы, как главные представители работников в процессе социального партнерства: (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итого
Профсоюзы — действительно реальная сила, способная на лоббирование интересов работников	14	–	14
Профсоюзы — слишком слабы, чтобы наравне вести диалог с работодателем по ключевым вопросам в сфере труда	10	8	18
Функции профсоюзов номинальны, их присутствие скорее традиционно	2	14	16
Другое	6	–	6

Деятельность современных профсоюзов в самой профсоюзной среде в основном ассоциируется с вопросами социального партнерства, в меньшей степени с формированием массовой активности и законодательной инициативой (см. табл. 4). Инспекторы ГИТ в равной степени распределили функции профсоюзов между социальным партнерством, формированием массовой активности и законодательной инициативой, отдав небольшое предпочтение функции распределения социально-бытовых благ.

Таблица 4

Функции современных профсоюзов

С какими функциями вы ассоциируете деятельность современных российских профсоюзов: (возможно несколько ответов)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итого
Законодательная инициатива	12	8	20
Формирование массовой активности работников	13	8	21
Политическая активность	–	–	–
Социальное партнерство	26	8	34
Традиционные функции (распределение социально-бытовых благ)	5	10	15
Другое	1	–	1

Роль коллективного договора оценивается очень высоко практически всеми респондентами исследования со стороны профсоюзов (табл. 5). При этом инспек-

торы ГИТ затруднились оценить роль коллективных договоров в проверяемых организациях, поскольку коллективные договоры в ходе проверок в большинстве случаев не анализируются. Представители профсоюзов высказали также альтернативное мнение, что «коллективный договор носит формальный характер», «нормы коллективного договора в большинстве дублируют нормы ТК РФ».

Таблица 5

Роль коллективного договора

Какую роль, по Вашему мнению, играет коллективный договор в большинстве проверяемых Вами организациях: (возможно несколько ответов)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Коллективный договор — очень важный и эффективный инструмент регулирования социально-трудовых отношений в некоторых организациях	19	6	25
Коллективный договор — только элемент корпоративной культуры некоторых организаций	7	4	11
Колдоговоры обычно не заключаются вообще	–	4	4
Затрудняюсь оценить роль коллективных договоров, в проверяемых мною организациях (коллективные договоры мною не анализировались)	1	8	9
Другое	3	–	3

Наибольшую степень ответственности за соблюдением на рабочих местах трудового законодательства, по мнению профсоюзных респондентов, должно нести государство (34 %), работодатель (31 %), «работник, работодатель, государство в равной степени» (31 %) (см. табл. 6). Инспекторы ГИТ склонны чаще возлагать ответственность за соблюдение трудовых прав совместно на работников, работодателей и государство (55 %), а также непосредственно на работодателей (45 %).

Таблица 6

Предполагаемые центры ответственности за соблюдением трудовых прав

Кто сегодня, по Вашему мнению, должен нести наибольшую ответственность за соблюдение трудовых прав граждан? (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Государство	11	–	11
Работодатели	10	10	20
Работники	1	–	1
Работник, работодатель, государство в равной степени	10	12	22

Точка зрения по вопросу «Какая из сторон сегодня в наибольшей степени действительно несет ответственность за соблюдение трудовых прав граждан?» у опрашиваемых инспекторов совпала (табл. 7). Большинство (61 %) считают, что в настоящее время бремя ответственности несет на себе работодатель.

Таблица 7

Реальные центры ответственности за соблюдением трудовых прав

Какая из сторон сегодня в наибольшей степени действительно несет ответственность за соблюдение трудовых прав граждан? (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Государство	3	2	5
Работодатели	17	16	33
Работники	6	–	6
Работник, работодатель, государство в равной степени	6	4	10

Весьма неоднозначные результаты были получены при оценке респондентами действующего трудового законодательства (см. табл. 8). Большинство профсоюзных инспекторов труда видят законодательство достаточно гибким (38 %), в то время как большинство инспекторов ГИТ представляют трудовое законодательство недостаточно жестким (36 %). Наоборот, вторым по популярности среди профсоюзных работников стал ответ о гибкости трудового законодательства (28 %), мнения инспекторов ГИТ разделились — «гибкое» 27 % и «недостаточно гибкое» 27 %. Эта оценка, видимо, в силу субъективности ответов и специфики самой процедуры самооценки не перекликается с общераспространенной характеристикой трудового законодательства, как достаточно жесткого [1, с. 172]. Ранее проводимые опросы работодателей также фиксировали оценку трудового законодательства, как «жесткую» [2, с. 191; 4, с. 76]. Иные варианты ответов: «противоречивое, позволяющее многовариативность толкований», «оно и жесткое, и гибкое, и необязательное к исполнению, в зависимости от ситуации», «затрудняюсь ответить».

Таблица 8

Оценка ригидности действующего законодательства

Какова Ваша оценка действующего трудового законодательства: (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Жесткое	3	2	5
Недостаточно жесткое	9	8	17
Гибкое	12	6	18
Недостаточно гибкое	5	6	11
Другое	3	–	3

На вопрос, касающийся приоритетности применения норм трудового законодательства в современных условиях, инспекторы ответили следующим образом (см. табл. 9): оплата труда; высвобождение персонала, предоставление гарантий при сокращении, ликвидации; изменение режимов рабочего времени. Другие варианты ответов: «предоставление гарантий и компенсаций», «улучшение условий труда на рабочих местах», «договор подряда», «гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труд», «в целом комплекс норм, составляющих права и гарантии для работников».

Таблица 9

Приоритет применения норм трудового права

Какие вопросы применения норм трудового права Вы считаете приоритетными в современных условиях: (возможно несколько ответов)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Высвобождения персонала, предоставления гарантий при сокращении, ликвидации	17	14	31
Изменения режима рабочего времени	15	4	19
Изменения условий оплаты труда	20	18	38
Отпуска без сохранения заработной платы	–	–	–
Оплата времени простоев	2	–	2
Другое	5	–	5

Наиболее распространенными вариантами ответов на вопрос о факторах, негативно влияющих на эффективность работы по защите профсоюзами трудовых прав работников, как видно из табл. 10, являются «отсутствие инструментов принуждения исполнения представлений» (35 %), «нежелание работодателей предоставлять информацию и необходимые документы для проведения проверки, недопуск в организации для осуществления контроля» (28 %), «недобросовестность работодателей» (21 %). Наиболее распространенными вариантами ответов на вопрос о факторах, негативно влияющих на эффективность работы по защите ГИТ прав граждан, являются «недобросовестность работодателей» (27 %) «отсутствие инструментов принуждения исполнения представлений» и «чрезмерная «мягкость» санкций, которые дают возможность работодателям уйти от ответственности за нарушение норм трудового права» (23 %), «большой объем работы» (18 %).

Таблица 10

Препятствия эффективной работы

Укажите, что для инспектора является препятствием для эффективной работы по защите и восстановлению трудовых прав работников-членов профсоюза? (возможно несколько ответов)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Отсутствие инструментов принуждения исполнения представлений	20	10	30
Недобросовестность работодателей	11	12	23
Нежелание работодателей предоставлять информацию и необходимые документы для проведения проверки, недопуск в организации для осуществления контроля	16	–	16
Чрезмерная «мягкость» санкций, которые дают возможность работодателям уйти от ответственности за нарушение норм трудового права (вопрос для ГИТ)	–	10	10
Большой объем работы	2	8	10
Недостаточность практического опыта проведения проверок	3	–	3
Уровень организационного обеспечения (оргтехника, компьютеры, расходные материалы, проезд к месту проверки)	–	4	4
Таких препятствий нет	4	–	4
Другое	1	–	1

В ходе опроса выявлены возможные причины ухода с должности инспектора труда с тем, чтобы определить какие факторы оказывают наибольшее влияние на удовлетворенность работой инспекторского состава (табл. 11).

Для большинства профсоюзных и государственных инспекторов возможными причинами смены места работы может стать в первую очередь недостаточный уровень вознаграждений (32 и 39 % соответственно). Отсутствие перспективы карьерного роста волнует профсоюзных инспекторов намного больше (23 %), чем государственных (6 %). Большая загруженность работой, ненормированный рабочий день могут стать и серьезным препятствием для продолжения работы в ГИТ (17 %). Ограничения, связанные с государственной службой, и сложность возникающих в процессе работы ситуаций, часть опрошенных инспекторов ГИТ в равной степени считают существенными (11 %).

В то время как профсоюзные инспекторы труда склонны сменить работу в случае ухудшении климата в коллективе (12 %). Данная причина, равно как и уровень организационного обеспечения, не являются для инспекторов ГИТ критическими (6 %). Среди иных причин ухода профсоюзными работниками были указаны «невысокая результативность результатов работы», «пассивность работников в отстаивании трудовых прав», «недостаточность полномочий, в т. ч. по принуждению исполнения предписаний», «пассивность профактива».

Вместе с тем, каждый второй инспектор оказался скорее доволен своей работой, чем недоволен (табл. 12). 28 % профсоюзных работников оказались полностью довольны работой, в отличие от 18 % государственных служащих скорее недовольных своей работой.

Таблица 11

Потенциальные причины ухода с должности

Укажите, что для Вас может послужить причиной ухода с должности инспектора труда? (возможно несколько ответов)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итого
Ограничения связанные с государственной службой	–	4	4
Большая загруженность работой, ненормированный рабочий день	1	6	7
Недостаточный уровень вознаграждения	11	14	25
Сложность возникающих в процессе работы ситуаций	2	4	6
Такие причины отсутствуют	6	–	6
Неблагоприятный климат в коллективе	4	2	6
Отсутствие перспективы карьерного роста	8	2	10
Уровень организационного обеспечения (оргтехника, компьютеры, расходные материалы, проезд к месту проверки)	1	2	3
Другое	3	2	5

Таблица 12

Удовлетворенность работой

Довольны ли Вы в целом своей работой? (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итого
Работой полностью доволен	9	–	9
Работой скорее доволен, чем недоволен	15	12	27

Довольны ли Вы в целом своей работой? (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Работой скорее недоволен	–	4	4
Работой полностью недоволен	–	–	–
Затрудняюсь ответить	8	6	14

Следующий вопрос содержался только в анкетах профсоюзных инспекторов труда, и касался оценки поведения работников по защите своих трудовых прав (см. табл. 13).

Таблица 13

Оценка активности работников по защите трудовых прав

Как в целом Вы могли бы охарактеризовать активность работников по защите своих трудовых прав? (возможно несколько ответов)	Все-гда	Ча-сто	Редко	Ни-когда
Работники в случаях нарушения трудовых прав обращаются за защитой в профсоюз	1	14	9	–
Работники предпочитают обращаться за защитой трудовых прав в другие инстанции, минуя профсоюз	–	5	15	–
Работники в случаях нарушения их трудовых прав не обращаются за защитой к кому-либо	–	9	5	1
Работники не знают о нарушениях своих трудовых прав со стороны работодателей	1	9	9	–
В целом сложно оценить, сколько работников столько вариантов поведения	12	4	–	–
Другое	–	3	–	–

Большинство респондентов ответили, что работники в случаях нарушения трудовых прав часто обращаются за защитой в профсоюз. Однако вариант «редко» также набрал немалое количество оценок. При этом абсолютное большинство отмечает, что работники редко предпочитают обращаться за защитой трудовых прав в другие инстанции, минуя профсоюз.

Часто работники в случаях нарушения их трудовых прав вообще не обращаются за защитой к кому-либо, либо не знают о нарушениях своих трудовых прав со стороны работодателей. Это по-прежнему свидетельствует об отмеченном ранее невысоком уровне вовлеченности граждан (субсидиарности) в процессы защиты своих трудовых прав [3]. Немалая часть опрошенных склонилась к мнению, что в целом сложно оценить, сколько работников столько вариантов поведения.

Государственным инспекторам труда было предложено охарактеризовать поведение граждан-заявителей, на приеме у инспектора и при проведении проверок (см. табл. 14). Часто заявители отвлекают от работы звонками, посещениями, требуя информации о ходе проведения проверки. При этом, как правило, на прием граждане приходят не подготовленными, не зная точного адреса организация, ее контактных телефонов. При любых правомерных решениях в пользу работодателя заявители часто идут на конфронтацию. Желание применения

санкций к работодателю сильнее желая восстановить собственные нарушенные права. При этом заявители редко являются грамотными, настроены на конструктивное сотрудничество, четко следуют советам инспектора.

Абсолютное и подавляющее большинство инспекторов не сталкивались с ситуацией, когда в их адрес высказывались угрозы жизни и здоровью со стороны проверяемых (см. табл. 15). Те же, кто сталкивался с подобными ситуациями, поясняли, что дальше устных угроз дело не доходило.

Наконец, участникам опроса предложено было оценить обоснованность поступающих заявлений (обращений) от работников-членов профсоюзов и граждан (см. табл. 16). В большинстве случаев (81 %) заявления (обращения), поступающие от работников-членов профсоюзов, носят обоснованный характер. Заявления граждан, поступающие в ГИТ, в половине случаев оценены, как не обоснованные (45 %), либо суть поставленного в заявлении (обращении) вопроса не входит в компетенцию инспекции (27 %).

Таблица 14

Характеристика граждан-заявителей на приеме в ГИТ

Как в целом Вы могли бы охарактеризовать поведение граждан-заявителей, на приеме у инспектора, при проведении проверок? (возможно несколько ответов)	Все-гда	Часто	Редко	Нико-гда
Заявитель отвлекает от работы звонками, посещениями, требуя информации о ходе проведения проверки	2	8	2	2
На приеме граждане не внимательны, в последствии действуют противоположно рекомендациям инспектора	–	2	6	–
На прием граждане приходят не подготовленными, не зная точного адреса предприятия, ее контактных телефонов	–	16	2	–
Заявители идут на конфронтацию при любых правомерных решениях в пользу работодателя. Желание применения санкций к работодателю сильнее желая восстановить собственные нарушенные права	–	12	4	–
Заявители грамотны, настроены на конструктивное сотрудничество, четко следуют советам инспектора	–	2	12	–
В целом сложно оценить, сколько заявителей/посетителей столько вариантов поведения	2	4	2	–
Другое	–	–	–	–

Таблица 15

Оценка угроз в деятельности инспекторов

Сталкивались ли Вы с ситуацией, когда в Ваш адрес как инспектора труда высказывались угрозы жизни и здоровью со стороны работодателей? (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Да, это случается периодически	–	–	–
Случалось, но в «лихие» 90-е	–	2	2
Очень редко	2	4	6
Я с этим не сталкивался (ась)	30	16	46

Оценка обоснованности заявлений

Как в целом Вы можете оценить обоснованность поступающих заявлений (обращений) от работников-членов профсоюзов, граждан? (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Заявления (обращения) в большинстве случаев обоснованы	26	6	32
Суть поставленного в заявлении (обращении) вопроса не входит в компетенцию профсоюзов, ГИТ	–	6	6
Соотношение обоснованных и не обоснованных заявлений (обращений) примерно 50:50	6	10	16
В большинстве случаев заявления (обращения) являются необоснованными	–	–	–
Другое	–	–	–

Полученные по итогам проведенного опроса результаты позволили выявить ряд проблемных вопросов в механизмах существующей системы трудового инфорсmenta. В частности: незначительность санкций для работодателей за нарушение трудового законодательства; падение авторитета профсоюзов перед работодателем; слабость профсоюза в ведении равноправного диалога с работодателем; смещение функций профсоюзов в сферу социального партнерства; важность коллективного договора; неоднозначное понимание в распределении ответственности в трудовых отношениях между государством, работниками и работодателем; существующее возложение полной ответственности на работодателя; гибкость трудового законодательства; приоритет применения норм ТК РФ; препятствия для эффективной работы и причины неудовлетворенности работой; потребности в обучении инспекторского состава.

Список использованной литературы

1. Вишневская Н. Инфорсмент трудового законодательства в России: охват, динамика, региональная дифференциация / Н. Вишневская, Р. Капелюшников // Экономическая политика. — 2008. — № 1. — С. 170–195.
2. Скавитин А. В. Тенденции развития социально-трудовых отношений в условиях экономического кризиса / А. В. Скавитин // Экономический кризис и возможные пути его преодоления : материалы Межд. науч.-практ. конференции, г. Иркутск, 22–24 марта 2010 г. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2010. — С. 184–193.
3. Скавитин А. В. О субсидиарности в социально-трудовых отношениях / А. В. Скавитин // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2009. — № 6. — С. 98–101.
4. Трансформация системы управления человеческими ресурсами региона в условиях экономического кризиса: проблемы и тенденции / под ред. М. А. Винокурова, Т. Г. Озерниковой. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2010. — 360 с.

Н. Г. Солодова

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ КОМФОРТНОСТИ РАБОТНИКОВ В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

В статье дается краткое описание подходов к определению содержания организационного поведения во взаимосвязи с корпоративной культурой. Предлагается к использованию термин «трудовая комфортность работников».

Ключевые слова: организационное поведение, трудовая комфортность, корпоративная культура.

N. G. Solodova

PROBLEMS OF LABOR COMFORT OF EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

The author gives a brief description of the approaches to the organizational behavior in connection with the corporate culture. Offered to use the term «labor comfort of employees».

Keywords: organization behavior, labor comfort, corporate culture.

Исследованиями исходных посылок поведения работников (трудового, организационного, делового, управленческого и др.) занимаются специалисты самых различных областей знаний: социологии, психологии, философии, менеджмента, экономики.

Начиная с поведенческого подхода к управлению начала XX в. (Э. Мэйо, Ч. Барнард, М. Фоллет и др.) и последующими научными школами, ориентированными «на человека», управленческая мысль последних десятилетий сконцентрировалась на концепциях «человеческих ресурсов» и «организационного поведения» (К. Уэйк, Д. Марч, Т. Питерс, Р. Уотерман, Д. В. Ньюстром, К. Дэвис, Ю. Д. Красовский и др.). Р. Скотт определяет эту теоретическую позицию как «открытая система (организация) — социальный индивид (работник)» [1, с. 140]. Компания как организация создает условия для проявления активности сотрудников и является для ее членов пространством контактов при включении в трудовую деятельность.

Под организационным поведением понимается, как правило, изучение поведения людей в организациях и практическое использование полученных знаний [2, с. 14]. При этом важно не только дать систематизированное описание поведения людей в процессе труда, но и прогнозировать (моделировать) поведение работника в будущем. Такая область знаний как организационное поведение, быстро развивается и все больше приобретает черты зрелой научной прикладной дисциплины, непосредственно связанной с практикой управления и возможностями преодоления нехватки высококвалифицированных специалистов в данной области.

Как указывает Н. Крутиков, характер отношений между субъектом и объектом управления в процессе выполнения базисных ролей (например, между собственниками и работниками) можно рассматривать как объективный критерий оценки профессионализма менеджера и применяемого стиля управления [3, с. 16].

Мы не можем в полной мере согласиться с данным тезисом ввиду более сложной и тонкой природы этих взаимоотношений и, следовательно, они не могут выступать единственным показателем результативности труда управленца. В конечном итоге — есть объективные показатели деятельности вверенного руководителю подразделения за определенный период. В то же время заслуживают внимание предложенные вышеуказанным автором базисные роли в организационном поведении менеджера: представительская, аналитическая, организаторская, коммуникативная, генерирующая, педагого-воспитательная, инновационная, экспертная. Отдельно выделяются роли критика, арбитра и психотерапевта. К последним ролевым стандартам можно было бы отнести и ответственность за формирование трудовой комфортности работников, составной частью которой является восприятие сотрудниками организационной справедливости. Согласно теории социального обмена человек оценивает меру справедливости, сравнивая то, чем ему пришлось пожертвовать, с тем, что он в результате получил. Социальный обмен признается справедливым, если вклад сотрудника соразмерен получаемым выгодам. Согласно результатам ряда исследований, сотрудники вступают в контакт с рабочей средой поэтапно, по следующей модели: (attraction-selection-attrition, ASA). Данная модель вписывается в организационную форму поведения индивида, в соответствии с которой люди, работающие в компании, в значительной степени определяют ее практику, структуру и культурную составляющую [4, с. 21–24].

Ю. Д. Красовский связывает организационное поведение со способами «сотрудничества — конфронтации» работников организации, которые в свою очередь зависят от приобщенности этих работников к организации. Далее автор «расщепляет» организационное поведение на отдельные составляющие, выделяя деловое (ориентированное на профессиональную деятельность), групповое (поведение отдельных профессиональных групп, бригад, работников отдельных подразделений организации), личностное (отталкиваясь от личностных оценок работников и ставя в центр классификации личное местоимение «Я»), инновационное и другие окраски общих моделей поведения персонала [5, с. 29].

В. А. Спивак рассматривает организационное поведение в контексте управленческой деятельности как самостоятельный подвид целевого поведения, которое определяется необходимостью выполнения руководителями своих трудовых функций и со специфической реакцией руководителя на условия и качества трудовой жизни, а также культуру организации [6, с. 111].

Т. Ю. Базаров и Б. Л. Еремин ставят знак равенства между организационным и групповым поведением, подчеркивая, что «группа всегда требует от своего участника поведения, близкого к среднему...» [7, с. 180–181].

Основополагающую роль в формировании моделей поведения персонала играет корпоративная культура, определяемая большинством авторов как си-

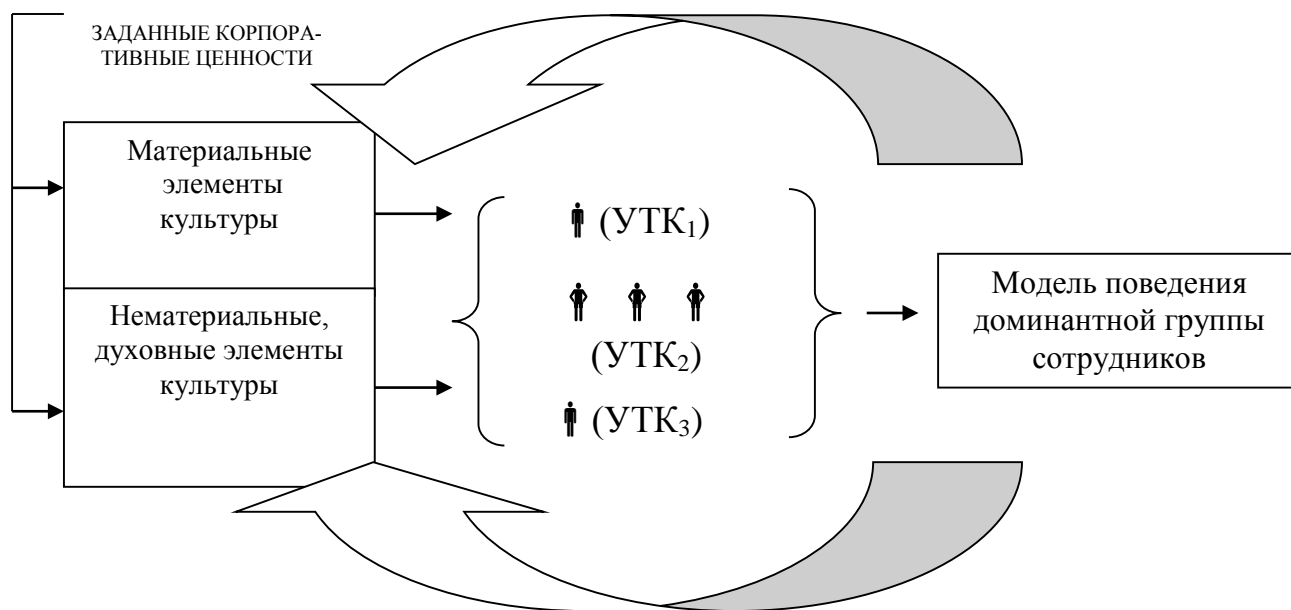
стема ценностей, базовых предположений и убеждений, разделяемых преобладающей частью сотрудников фирмы. Сегодня различными исследователями изучаются не только структура и особенности встречающихся корпоративных культур, но и типологии так называемых «контркультур», появление которых считается признаком негативных тенденций в организационном пространстве. О. Ю. Исопескуль выделяет следующие виды управленческой практики, способствующие появлению и укреплению контркультур: 1) осознаваемая сотрудниками ориентация руководителя на личное обогащение; 2) формирование двойных стандартов для руководящего звена и для рядового персонала; 3) устойчивая система фаворитизма [8, с. 17–18].

В процессе преобразований в организации наиболее активно «внедряются» новые образцы корпоративных ценностей, они также могут вызывать сопротивление персонала и способствовать формированию контркультур. Если в предыдущие периоды жизнедеятельности организационной системы (независимо от этапов ее развития) всегда четко определялись доминирующие нормы и ценности (а, следовательно, преобладающий тип корпоративной культуры), то в период изменений ситуация может поменяться коренным образом: некоторые, не столь значимые до поры до времени субкультуры могут приобрести решающее значение и внести свои коррективы в сформировавшееся на протяжении длительного времени формальное поле корпоративной культуры.

Организационные ценности, подчеркивает Е. С. Яхонтова, можно назвать «корпоративной ДНК», поскольку именно они помогают предприятию эффективно провести обоснованные изменения, своевременно реагируя на вызовы среды [9, с. 50–51]. Некоторые авторы указывают на возможность изменения организационного поведения без изменения культуры и наоборот — изменение культуры при сохранении прежнего поведения работников [10, с. 30–31]. Вероятно, здесь речь идет о незначительной корректировке культурных ценностей или принципов трудового поведения. Реальные организационные преобразования всегда затрагивают культурное поле и даже начинаются с серьезных подвижек в нем.

В любом случае поведение работников трактуется специалистами как компонента, зависящая от корпоративных ценностных установок, а с другой стороны — оказывающая на корпоративную культуру непосредственное влияние. Дж. Л. Гибсон относит поведение сотрудников к организационным характеристикам корпоративной культуры, подчеркивая, что «хотя изменить организационную культуру трудно, для управления организационным поведением важно понять, когда следует начинать процесс изменений» [11, с. 57]. В данном контексте немаловажен процесс постижения работниками ценностей, требуемого поведения и социального кругозора, а именно — процесс организационной социализации.

Нами предпринята попытка достроить промежуточное звено между диктуемыми ценностными установками организации (корпоративной культурой) и результирующей поведенческой моделью работников через субъективно-эмоциональную категорию — трудовую комфортность работников. Мы рассматриваем последнюю категорию одновременно как результат воздействия на работников ценностных алгоритмов организации и как компонентную составляющую доминирующих образцов поведения сотрудников (рис.).



Взаимозависимость и взаимопроникновение организационного поведения и корпоративной культуры

При этом, несмотря на наличие неоднородных уровней трудовой комфортности у различных групп сотрудников (УТК₁, УТК₂, УТК₃ и т. д.) мы выходим на понимание общего организационного поведения через уровень этого показателя у *доминантной группы* сотрудников.

Трудовая комфортность, с нашей точки зрения, является результатом восприятия отдельными работниками базовых корпоративных ценностей и предположений и в то же время — основой поведения персонала (в т. ч. организационного).

К материальной культуре относятся объекты, созданные и осязаемые человеком. Это размещение и оснащение рабочего места, условия труда, архитектура зданий и оборудование отдельных подразделений. Это знаково-символьные элементы, отражающие смысл существования и поведения организации на рынке, а также открыто декларируемые лозунги, девизы и формальные требования к сотрудникам.

Нематериальная, духовная культура представляет собой более тонкую материю в искусстве управления. К ней относятся различного рода образцы поведения, ритуалы, обычаи, мифы, традиции, язык. Они — тоже результат деятельности людей, но сотворены не разумом, а чувствами. Нематериальные объекты нельзя видеть, трогать, слышать, осязать. Они существуют в человеческом сознании, поддерживаются человеческим общением и представляют собой «консервированные» атрибуты организации, обязательные для исполнения, но «оторванные» от конкретных, когда-то задавших их людей и когда-то целесообразных (но сегодня просто неоспоримых) действий и процедур.

Для дальнейшего углубления понятия трудовой комфортности на основе ее взаимодействия с корпоративной культурой необходимо выделить основные элементы последней. Известны подходы к структурированию корпоративной культуры на основе управленческих стилей (Ч. Харди), регуляции взаимодей-

ствий и отношений (И. Оучи), национальных признаков (Г. Хофстид), возможностей внешнего и внутреннего восприятия («луковица» корпоративной культуры Э. Шайна), субъективных и объективных характеристик (Ф. Харрис и Р. Моран), сочетания изменений в культуре и поведении (В. Сате), взаимосвязи между культурой и успехом работы организации (Т. Питерс, Р. Уотерман) и целый ряд других направлений. При этом в период организационных преобразований логика «транзита» поясняется следующим образом: исходный пункт — слом старого нормативно-ценностного каркаса; защитная реакция членов организационного сообщества; заполнение институционального вакуума разнообразными моделями формального и неформального взаимодействия [1, с. 90–91].

С точки зрения наших исследований представляет интерес типология корпоративной культуры Е. Холла, основанная на сочетании трех уровней: формального, технического и неформального [12, с. 66]. Смысл этих терминов близок к определениям: привычность, понимание и знание. Под формальным уровнем культуры понимается все традиционное и передаваемое в виде информации, под техническим уровнем — все, что относится к знанию и передается в виде инструкций, а неформальная культура — это все то, что должно быть так или иначе воспринято или понято. Несомненно, данное деление и названия уровней культуры являются достаточно условными. В своей трудовой жизни сотрудники организации вряд ли проводят такое четкое разграничение корпоративных требований. Организационная культура остается для них скорее неосознанной и иногда трудноуловимой составляющей деятельности предприятия; работники, как правило, воспринимают заданные образцы поведения в общем плане, не задумываясь о целесообразности и глубинных причинах возникновения тех или иных корпоративных установок. Таким образом, в структуре корпоративной культуры нормально развивающейся организации преобладает формальный уровень.

В динамично развивающейся организации с сильной корпоративной культурой формальное поле, включающее базовые образцы культуры, наиболее значимое и мало изменяющееся. Как правило, в этом случае персонал организации хорошо подготовлен и в профессиональном плане, а, в сочетании с его высокой лояльностью не требует дополнительных инструкций и указаний. Поэтому «толщина» технического поля здесь незначительная, но этот уровень более изменчив в связи с развитием организации и появлением новых профессиональных задач и повышенных требований к качественному составу персонала. Неформальное поле связано со вспомогательными ценностными установками, которые еще не приобрели (а, возможно, и не приобретут) традиционный и систематический характер.

В период организационных преобразований ситуация резко меняется. Изменения всегда затрагивают не только техническую, но и социальную составляющую организационной системы. Но базовые корпоративные образцы культуры не могут изменяться так оперативно, как этого бы хотелось управляющим. В результате постепенных изменений формальное поле становится значительно «тоньше» и менее значимо в отличие от неформального. Доминанта корпоративных ценностей теперь формируется в этом изменчивом уровне и оказывает значительное влияние на все остальные слои культуры. Что касается технического

уровня во втором случае, то его размер зависит от наличия или отсутствия профессионального ядра на предприятии, с помощью которого можно реализовывать новые задачи.

На основе сформированных уровней (полей) корпоративной культуры можно говорить о таком понятии как «трудовая комфортность работников», предполагая усредненный, основополагающий, типовой вид проявления этого показателя у большей части персонала.

Трудовая комфортность работников формируется на основе сочетания всех трех слоев корпоративной культуры и представляет собой степень приемлемости для работников заданных формальных, технических и неформальных ценностных установок в рамках отдельных периодов жизнедеятельности организации. Именно уровнем трудовой комфортности обеспечивается готовность персонала в дальнейшем сотрудничестве с данным предприятием в ближайшей перспективе.

Список использованной литературы

1. Питерс Т. В поисках эффективного управления / Т. Питерс, Р. Уотерман. — М. : Прогресс, 1986. — 422 с.
2. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис. — СПб. : Питер, 2000. — 448 с.
3. Куртиков Н. Менеджер в зеркале «организационного поведения» / Н. Куртиков // Менеджмент сегодня. — 2004. — № 5. — С. 10–18.
4. Максхэм Д. Г. Что посеешь, то и пожнешь: как восприятие корпоративных ценностей и корпоративной справедливости сотрудниками компании влияет на оценку ее деятельности клиентами в процессе рассмотрения их жалоб / Д. Г. Максхэм, Р. Г. Нетмейер // Маркетинг и маркетинговые исследования. — 2003. — № 3. — С. 19–42.
5. Красовский Ю. Д. Организационное поведение : учеб. пособие для вузов / Ю. Д. Красовский. — М. : ЮНИТИ, 1999. — 472 с.
6. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. — СПб. : Питер, 2001. — 352 с.
7. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — М. : ЮНИТИ, 2001. — 560 с.
8. Исопескуль О. Ю. Контркультура в организации / О. Ю. Исопескуль // Мотивация и оплата труда. — 2016. — № 1. — С. 14–21.
9. Яхонтова Е. С. Эффективные технологии управления персоналом / Е. С. Яхонтова. — СПб. : Питер, 2003. — 272 с.
10. Кочеткова А. И. Введение в организационное поведение / А. И. Кочеткова. — М. : Интел-Синтез, 2001. — 512 с.
11. Гибсон Дж. Л. Организации: поведение, структура, процессы : пер. с англ. / Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич. — М. : ИНФРА-М, 2000. — 662 с.
12. Hall E. The Silent Language / E. Hall. — New York : Basic Doubleday, 1959.

**А. А. Соломеин,
А. В. Тахтобина**

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
БИЗНЕСА В СФЕРЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ
В г. ИРКУТСКЕ (НА ПРИМЕРЕ СЕТИ РЕСТОРАНОВ «ISTPROJECT»)**

Авторы рассматривают актуальность развития социальной ответственности на предприятиях общественного питания. Представлены результаты социологического исследования реализации практики социальной ответственности в сети ресторанов «Istproject».

Ключевые слова: социальная ответственность бизнеса, социальные программы, предприятие общественного питания.

**A. A. Solomein,
A. V. Takhtobina**

**THE CURRENT STATE OF SOCIAL RESPONSIBILITY
OF BUSINESS IN THE SPHERE OF PUBLIC
CATERING IN IRKUTSK (ON THE EXAMPLE
OF RESTAURANTS NETWORK OF ISTPROJECT)**

Authors consider relevance of development of social responsibility at catering establishments. Results of social research of implementation of practice of social responsibility are provided to restaurants networks of Istproject.

Keywords: social responsibility of business, social programs, catering establishment.

Как показывает общемировая практика многие компании стремятся решать социальные проблемы местного сообщества и собственного персонала. От решения социальных проблем зависит качество и уровень жизни населения, что, в свою очередь, ведет к социальной стабильности в государстве. На сегодняшний день проблемы развития практик социальной ответственности бизнеса активно обсуждаются в российском экспертном сообществе. Однако, в основном представлен опыт крупных отечественных предприятий, которые обладают значительным финансовым ресурсом.

Несмотря на большое количество работ, посвященных исследованию проблем социальной ответственности организаций, вопросы развития практик социальной ответственности в сфере общественного питания пока остаются малоизученными, хотя актуальность их несомненна. Предприятия питания, развивая социально-ответственную политику, выстраивают положительную установку в обществе к потреблению качественных продуктов, а также привлекают к трудовой деятельности квалифицированный персонал для удовлетворения нужд потребителя услуг.

В настоящее время в г. Иркутске в сфере общественного питания функционирует 1 264 предприятия на примерно 52 тыс. посадочных мест [1]. Многие рестораны объединены в группы и являются частью определенной ассоциации ресторанов. Так, например, группа компаний «Материк» включает в себя 24 заведения общественного питания, ассоциация ресторанов «Байкальская Виза» включает в себя 6 ресторанов с разными концепциями, в состав группы компаний «Истлэнд» входит 4 заведения общественного питания, сеть ресторанов «Грот» насчитывает 4 проекта, сеть кафе «Sushistudio» включает 10 заведений, в сеть ресторанов «IstProject» входит 6 разноплановых проектов.

Нами будет проанализирована практика социальной ответственности бизнеса сети ресторанов «IstProject», которая является типичным представителем сетевой компании общественного питания в г. Иркутске. Сеть Istproject была основана в 2006 году, в сеть входит 6 ресторанов: «Kabuki Project» (японская кухня, 100 посадочных мест), «Prego» (итальянская кухня, 50 посадочных мест), «Kabuki Sushi» (японская кухня, 88 посадочных мест), «Chento» (японская и итальянская кухни, 66 посадочных мест), «Кружаль» (бар), «Buono» (кондитерская). В настоящее время в сети ресторанов «IstProject» трудится около 150 чел.

В экспертном сообществе под социальной ответственностью бизнеса принято понимать добровольный вклад предприятия в экономическое и экологическое развитие общества, которое не всегда связано с напрямую с основной деятельностью компании. Выделяют 2 направления социальной ответственности бизнеса — внешнее (направлено на местное сообщество и не связано напрямую с основной деятельностью предприятия) и внутреннее (направлено на работников предприятия). В табл. 1 представлены направления социальной ответственности бизнеса в сети ресторанов «IstProject».

Поскольку реализация практики социальной ответственности на предприятии общественного питания является важным аспектом в деятельности компании, становится весьма необходимым изучение мнения работников по вопросам развития внутренних и внешних направлений социальной ответственности бизнеса. Авторами статьи было проведено социологическое исследование мнения представителей администрации и работников сети ресторанов «IstProject» по проблеме социальной ответственности. Изучение мнения администрации сети ресторанов было организовано в форме экспертного интервью, опрос работников был осуществлен в форме анкетирования. Выборочная совокупность составила 68 чел.

Таблица 1

Направления социальной ответственности бизнеса
в сети ресторанов «IstProject»

Внутренние направления	Внешние направления
Развитие персонала, повышение квалификации сотрудников	социальный маркетинг
Охрана здоровья и безопасные условия труда	содействие охране окружающей среды
Оказание материальной помощи сотрудникам	благотворительность

Внутренние направления	Внешние направления
Рекреация и оздоровление работников, социальный пакет	ответственность перед потребителями товаров и услуг
Формирование корпоративной культуры	ответственность перед партнерами и поставщиками

Проанализируем наиболее важные результаты, полученные в ходе проведенного социологического исследования. Необходимо было оценить мнение сотрудников относительно обязанности коммерческих компаний учувствовать в практике социальной ответственности. По мнению 26,7 % респондентов работодатель должен решать социальные вопросы только своих сотрудников (табл. 2).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос
«На Ваш взгляд, в каком объеме коммерческие организации должны решать социальные вопросы?» (в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	Удельный вес в общем количестве респондентов, %
Решать все социальные вопросы в обществе	14,5
Решать социальные вопросы общества частично	50,8
Решать социальные вопросы только своих работников	26,7
Работодатель не должен решать социальные вопросы	4,8
Затрудняюсь ответить	3,2
Итого	100,0

Вопрос о том, является ли работодатель социально-ответственной компанией, выявил неоднозначное мнение среди респондентов. Сотрудники производства (повара, бармены, кухонные работники) не считают компанию социально-ответственной, либо же они затруднились дать ответ. Изучив ответы с позиции уровня образования, мы определили, что работники с высшим образованием в меньшей степени считают организацию социально-ответственной. В свою очередь группа сотрудников с неполным, средним и средне-специальным образованием считают компанию социально-ответственной (табл. 3).

По мнению администрации компании, сеть ресторанов «IstProject» является социально-ответственной, поскольку оказывает помощь людям, которые оказались в трудной жизненной ситуации, а также занимается благотворительной деятельностью.

Вопрос об отношении респондентов к полезности предлагаемых в сети ресторанов блюд выявил, что сотрудники, связанные с производством продукции, затруднились дать ответ (табл. 4).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «Считаете ли вы сеть ресторанов IstProject социально ответственной компанией?» в зависимости от рода деятельности в компании и уровня образования респондентов (в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	Род деятельности						Уровень образования респондентов				
	повар	официант	бармен	кух. работник	руководящий состав	специалист	неполное среднее	среднее общее	среднее специальное	незаконченное высшее	высшее
Да	35,7	76,9	22,2	75,0	33,5	25,0	100	50,0	43,8	52,9	31,2
Нет	28,5	7,6	55,6	0,0	41,5	25,0	0,0	0,0	25,0	29,4	37,5
Затрудняюсь ответить	35,8	15,5	22,2	25,0	25,0	50,0	0,0	50,0	31,2	17,7	31,3
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Считаете ли вы продукт, производимый сетью ресторанов IstProject, полезным для здоровья потребителей?» в зависимости от рода деятельности в компании (в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	Род деятельности					
	повар	официант	бармен	кух. работник	руководящий состав	специалист
Считаю полностью полезным	21,4	53,8	33,4	50,0	25,0	37,5
Считаю полезным частично	64,3	46,2	66,6	25,0	75,0	50,0
Считаю продукт полностью вредным	7,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Затрудняюсь ответить	7,2	0,0	0,0	25,0	0,0	12,5
Итого	100	100	100	100	100	100

Для оценки реализации внешней социальной ответственности нами был задан вопрос сотрудникам сети ресторанов о том, в каких социальных программах чувствует их работодатель. Из табл. 5 видно, что основная часть работников затруднилась дать ответ на поставленный вопрос. Объяснением данной ситуации может служить сокращение в последнее время количества внешних социальных программ на предприятии.

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос «В каких внешних социальных программах, по вашему мнению, участвует компания IstProject?» в зависимости от продолжительности работы в компании (в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	Продолжительность работы				
	до 6 мес.	от 6 мес. до 2 лет	от 2 до 4 лет	от 4 до 6 лет	от 6 до 10 лет
Благотворительные пожертвования и спонсорская помощь	11,1	28,0	35,0	16,6	20,0
Реализация внешних социальных программ за счет стоимости продукта и услуг компании	22,2	16,0	38,3	20,8	80,0
Участие в совместных социальных программах с администрацией города	0,0	16,0	6,7	10,0	0,0
Затрудняюсь ответить	66,4	40,0	20,0	52,6	0,0
Итого	100	100	100	100	100

В рамках экспертного опроса было выявлено, что руководство компании занимается следующими внутренними направлениями социальной ответственности относительно персонала — предоставление социального пакета сотрудникам, наличие бесплатного обучения, материальная помощь сотрудникам, проведение спортивно-оздоровительных мероприятий, корпоративные мероприятия, поддержка сотрудников, работающих длительный срок. По мнению же работников сети ресторанов «IstProject» наиболее важными социальными программами являются охрана здоровья и безопасные условия труда, предоставление социального пакета и развитие благотворительности. Проанализировав ответы относительно занимаемой должности работников, можно указать на то, что работники, находящиеся непосредственно на производстве в большей степени беспокоит охрана здоровья и безопасные условия труда, а также возможность получения расширенного социального пакета, что связано с большими физическими нагрузками (табл. 6).

Результаты социологического исследования показывают, что для большинства сотрудников старшего возраста наличие практики социальной ответственности на предприятии является важным фактором при выборе места работы (табл. 7). Для молодых сотрудников наличие практики корпоративной социальной ответственности не имеет принципиального значения при выборе основного места работы.

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, какие направления социальной ответственности (внутренние и внешние) должны преимущественно реализовываться на предприятиях общественного питания» (в % от числа опрошенных)

Варианты ответов	Род деятельности					
	повар	официант	бармен	кухонный работник	руководящий состав	специалист
Охрана здоровья и безопасные условия труда	60,0	29,5	38,5	47,0	25,0	14,4
Расширенный социальный пакет	25,5	35,5	40,0	36,0	39,0	45,0
Благотворительность	24,5	15,0	18,5	15,5	22,2	26,6
Участие в совместных социальных программах с администрацией города	0,0	20,0	3,0	1,5	13,8	14,0
Итого	100	100	100	100	100	100

На основании полученных результатов можно заключить, что на сегодняшний день социальная ответственность бизнеса в сфере общественного питания находится на стадии зарождения, большинство программ являются личной инициативой руководства компании.

Таблица 7

Распределение ответов на вопрос «Является ли для Вас важным фактором, при выборе места работы наличие у предприятия практики корпоративной социальной ответственности?» (в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	Возраст респондента				
	до 25 лет	26–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50 лет и старше
Для меня это важно	43,2	45,5	40,0	60,0	100,0
Для меня это не имеет принципиального значения	45,9	54,5	20,0	20,0	0,0
Для меня это совершенно не важно	5,4	0,0	20,0	20,0	0,0
Затрудняюсь ответить	5,5	0,0	20,0	0,0	0,0
Итого	100	100	100	100	100

Внутренняя социальная ответственность состоит из программ, направленных на соблюдение Трудового кодекса Российской Федерации и установленных норм по отношению к предприятиям общественного питания. Как показало анкетирование, в организации большое внимание уделяется обучению сотрудников, что объясняется тем, что прибыль ресторанов напрямую зависит от уровня профессионализма сотрудников.

Результаты проведенного социологического исследования позволяют сделать ряд выводов. В настоящее время наблюдается повышение значимости социальной ответственности бизнеса, что отмечается сотрудниками и администрацией сети ресторанов «IstProject». В тоже время проявляется противоречивость оценок при рассмотрении важности наличия социально-ответственной деятельности коммерческих организаций при выборе места работы сотрудниками. С одной стороны, работники считают, что в той или иной степени бизнес-сообщество должно решать социальные вопросы, с другой стороны это не оказывает огромного влияния на их выбор относительно места работы.

Необходимо отметить то, что большинство организаций общественного питания в г. Иркутске относятся к предприятиям малого или среднего бизнеса. Поэтому такие инструменты как этические коды и социальные стандарты практически не используются, что обусловлено большими временными, финансовыми и организационными затратами.

Список использованной литературы

1. Отчет мэра города Иркутска «О деятельности органов местного самоуправления города Иркутска в 2014 году». — Администрация города Иркутска, 2014. — С. 44–47.

УДК 331.55

Б. Л. Токарский,
О. В. Тарабан

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПОЗИЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

В статье приведены данные социологического исследования позиции работодателей в отношении факторов формирования качества трудовой жизни в организации, проанализированы особенности оценки работодателями уровня качества трудовой жизни персонала.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, оценка, факторы.

FACTORS OF FORMATION AND EVALUATION QUALITY OF WORKING LIFE IN A FIRM FROM THE POSITION OF EMPLOYER

The article presents data from survey of employers position on the factors of formation of quality of working life in firm, analyses about level of working life based on sociological data.

Keywords: quality of working life, rating, factors.

Концепция качества трудовой жизни начала разрабатываться зарубежными учеными в 70-х гг. XX в. Суть концепции заключалась в том, что качество трудовой жизни определяется уровнем удовлетворенности работником своими трудовыми достижениями в результате самореализации и саморазвития, а такие мотивы, как должностной рост и заработная плата, становятся второстепенными.

В России концепция качества трудовой жизни, согласно которой рабочая сила рассматривается во взаимосвязи с условиями, в которых она может оптимально реализовать свой потенциал, а не только как трудовые ресурсы определенного состава, получила широкое распространение позже. Тем не менее, можно отметить наличие большого количества работ отечественных исследователей по данной тематике.

В современной науке отсутствует единый подход к определению понятия «качество трудовой жизни», что обусловлено обширностью и многозначностью самого понятия, а также наличием различных научных подходов и точек зрения исследователей, как и различными экономическими ситуациями и временем фиксации понятия исследователями. В исследованиях качество трудовой жизни рассматривается и как показатель, используемый для оценки состояния и динамики изменений в обществе, и как фактор трудовой среды, определяющий производительность и позволяющий работнику в полной мере реализовать свой трудовой потенциал, и как степень удовлетворенности работником своей трудовой деятельностью и др.

Более точно, по нашему мнению, отражает такое многогранное понятие, как «качество трудовой жизни», подход, рассматривающий его как совокупность свойств трудовой жизни. Данный подход демонстрирует большую связь категории «качество трудовой жизни» с понятием «качество». Таким образом, под качеством трудовой жизни необходимо понимать совокупность характеристик трудовой жизни работника, способствующих удовлетворению текущих и потенциальных потребностей человека посредством его работы в конкретной организации. К текущим потребностям относятся потребности, обусловленные нынешним социально-экономическим состоянием общества, а к потенциальным потребностям — перспективные, связанные с развитием человека и общества в результате изменений ценностно-мотивационных установок, а также внедрения достижений НТП. В рамках трудовой деятельности работник не только стремится к удовлетворению потребностей, возникших на настоящий момент, но и

думает о будущем, прежде всего о развитии карьеры, о повышении уровня профессионализма и др.

Несмотря на значимость инструментария оценки качества трудовой жизни, в настоящее время отсутствует единый взгляд на данную проблему. Многогранность понятия обуславливает невозможность определения его каким-либо единым показателем. С этой целью следует использовать целую систему показателей, структура которой является динамичной и зависит от места и времени, а также достигнутого баланса интересов участников трудовых отношений. Чаще всего исследователи предлагают измерять качество трудовой жизни определенным набором экономических и социальных показателей, которые отражают отношение индивидов к условиям труда и удовлетворенность им.

Большинство отечественных исследователей придерживаются систематизации показателей КТЖ, предложенной в монографии О. А. Платонова, внося отдельные изменения и дополнения. Данный подход предполагает разделение показателей на общие и производственные. Общие показатели КТЖ подразделяются следующим образом [1, с. 65–66].

Оценка с позиции работника — удовлетворенность трудом; наличие (отсутствие) стрессовых ситуаций на производстве; возможности личного возвышения; климат в коллективе; условия труда; возможности профессионального роста и самовыражения.

Оценка с позиции предпринимателя — эффективность труда; профессиональная адаптация; текучесть кадров; абсентеизм; опоздания на работу; наличие (отсутствие) случаев воровства, производственного саботажа, забастовок; отчуждение труда; отождествление целей работника с целями предприятия.

Оценка с позиции общества — валовой национальный продукт; занятость и безработица; повышение качества рабочей силы; стоимость системы социальной защиты работников и их иждивенцев; забастовочное движение; политическое поведение; потребительское поведение; социальная адаптация; удовлетворенность жизнью; отчуждение от общества.

Производственные показатели КТЖ представляют собой систему оценки КТЖ на основе статистических и социологических данных, принятую на предприятиях и в организациях, применяющих соответствующие программы, и могут рассчитываться как в целом по организации, так и по отдельным отделам, цехам, участкам и т. д.

В настоящее время наиболее серьезными проблемами качества трудовой жизни в России являются занятость и вознаграждение за труд. Занятость имеет особое значение как фактор качества трудовой жизни населения, так как обуславливает и другие важнейшие условия, факторы качества жизни граждан [3]. Такие как, трудовой доход или заработок, условия труда, возможность сохранения здоровья и др. Занятость обеспечивает условия формирования качества жизни граждан, как в настоящем, так и в перспективе. Как отмечают многие отечественные ученые, специфическим отличием России от всех развитых стран является бедность трудоспособного населения.

В сложившейся ситуации, на наш взгляд, ведущим уровнем, определяющим качество трудовой жизни конкретного работника, отрасли, региона и

страны, является именно уровень организации, предприятия. Данное обстоятельство определило объект нашего исследования — качество трудовой жизни персонала. Предметом исследования нами выделены факторы формирования качества трудовой жизни персонала и их оценка с точки зрения работодателя, как главного субъекта, регулирующего КТЖ, на данном уровне. Метод исследования — полустандартизованное интервью работодателей и экспертный опрос (свободное или открытое интервью), которые проводились в г. Иркутске.

В ходе проведенных интервью, перед экспертами ставились задачи выделить факторы, препятствующие росту КТЖ, и высказать свое мнение о методах решения проблемы. К основным факторам, сдерживающим рост качества трудовой жизни персонала, эксперты отнесли:

- низкий уровень оплаты труда;
- несоблюдение норм трудового законодательства;
- отсутствие активной позиции у работников в отношении защиты своих трудовых прав;
- незаинтересованность работодателей в росте показателей качества трудовой жизни.

Именно отсутствие мотивации руководителей в повышении КТЖ персонала, эксперты выделяют как главную проблему, а остальные лишь являются ее следствием. Заинтересованность работодателя в росте текущего дохода, повышение эффективности деятельности за счет экономии на затратах, в т. ч. на затратах на персонал, существенно сдерживает, а иногда и препятствует росту качества трудовой жизни.

Проблема мотивация работодателей к повышению КТЖ персонала, по мнению экспертов, должна решаться на уровне федеральной и региональной власти. Разработка и реализация мер государственного стимулирования и поддержки активности предпринимательской среды, нацеленной на рост КТЖ, будет способствовать повышению КТЖ в масштабах страны.

Помимо этого, со стороны органов государственной власти должен быть усилен контроль за соблюдением норм трудового законодательства, и оказываться активное содействие работникам в защите их трудовых прав.

Работодатели в оценке качества трудовой жизни персонала проявили более оптимистичный настрой, чем эксперты. Бланк интервью содержал шесть групп факторов КТЖ (оплата труда, содержание и организация труда, условия труда, возможности профессионального роста и стабильность занятости, руководство предприятием (организацией) и трудовой коллектив, правовые гарантии и социальные блага). Каждая группа включала от 10 до 15 показателей, которые оценивались по 5-ти бальной шкале.

Подсчитав сумму баллов по каждому разделу (группе факторов), были получены следующие результаты. Показатели КТЖ, касающиеся оплаты труда были оценены большинством респондентов как хорошие, правовые гарантии и социальные блага также получили оценку «хорошо», по всем остальным разделам была дана оценка «отлично».

В группе «оплата труда» половина показателей получили оценку не выше удовлетворительной. Наиболее проблемными, с точки зрения работодателей, в

системе оплаты труда являются такие составляющие, как премии за выслугу лет и по итогам года, квартала, а также повышение заработной платы с учетом темпов роста инфляции (большинство респондентов дали неудовлетворительные оценки). Максимальной оценкой в 5 баллов были оценены своевременность выплаты заработной платы и ее официальное оформление в полном размере (73,3 % и 66,7 % респондентов соответственно).

Уровень соблюдения правовых гарантий работников и предоставления им социальных благ был оценен как хороший. Половина показателей в группе получили положительные оценки (выше 3 баллов). В критическом состоянии, по мнению большинства работодателей, находятся такие показатели, как наличие дополнительного пенсионного и медицинского страхования (70 и 53,3 % респондентов соответственно). Оценку ниже удовлетворительной у половины респондентов получили: компенсация расходов на питание; возможность получения льготного кредита на покупку жилья или автомобиля; поддержка матерей, имеющих малолетних детей; оплата / предоставление спортивно-оздоровительных услуг; выплата материальной помощи к отпуску. Оставшиеся показатели были оценены на «отлично». Очевидно, что в группе наименьшую оценку получили показатели, оценивающие социальную составляющую, свидетельствующую о том, какие расходы на персонал готов понести работодатель сверх нормативов, установленных законом. Среди социальных критериев только один — предоставление подарков к праздникам и юбилеям – получил положительную оценку.

По остальным группам показателей качество трудовой жизни было оценено на «отлично»: содержание и организация труда (57 баллов из 65), условия труда (53 баллов из 65), возможности профессионального роста и стабильность занятости (59 балла из 65), руководство предприятием (организацией) и трудовой коллектив (53 балла из 65).

Среди показателей, характеризующих содержание и организацию труда, получили не отличную, а хорошую оценку: устранение монотонности труда, повышение содержательности работы, самостоятельность в планировании и выполнении работы и повышение меры ответственности за результаты труда.

В группе «условия труда» проблемным был признан показатель «наличие комнаты отдыха», остальные показатели получили хорошую и отличную оценку.

Оценивая возможности профессионального роста и гарантии занятости, работодатели поставили «хорошо» трем показателям: обучение и повышение квалификации за счет работодателя, перспективы должностного роста и ротация кадров. Удовлетворительную оценку у большинства работодателей (53,3 %) получил показатель «наличие планов служебной карьеры».

Список факторов, выделенных работодателями, как оказывающие влияние на качество трудовой жизни персонала, выглядит следующим образом:

- 1) размер заработной платы (90 % респондентов, отметили данный фактор как значимый);
- 2) соблюдение норм охраны труда на рабочем месте (76,7 %);
- 3) своевременность выплаты заработной платы (63,3 %);
- 4) официальное оформление на работу (62,9 %);

- 5) предоставление социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом (60 %);
- 6) «белая» заработная плата (56,7 %);
- 7) стабильность занятости (55,6 %);
- 8) предоставление и оплата больничного листа (50,3 %)
- 9) добровольное медицинское страхование за счет средств работодателя (45 %);
- 10) соблюдение трудовых прав (43,8 %);

Ни один из респондентов не указал следующие факторы как влияющие на качество трудовой жизни:

- наличие составляющей дохода, зависящей от производительности труда и личных достижений;
- регулярное проведение аттестации кадров;
- ротация кадров;
- возможность участия в управлении организацией (предприятием).

В ходе исследования было выявлено, что руководители дали высокую оценку качеству трудовой жизни персонала. Среди факторов, выделенных работодателями как оказывающие влияние на качество трудовой жизни персонала, большинство — это установленные законом нормы, обязательные к исполнению. Это такие факторы, как официальное оформление на работу, «белая» заработная плата, своевременность выплаты заработной платы, предоставление социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом, соблюдение норм охраны труда на рабочем месте. В данном случае напрашивается вывод, что соблюдение законов в сфере труда рассматривается работодателями как заслуга, конкурентное преимущество при найме персонала.

Завышенная оценка работодателями качества трудовой жизни персонала свидетельствует о низкой мотивации руководителей к росту КТЖ. Отсутствие заинтересованности, нежелание тратить дополнительные (сверх установленного законом) средства на персонал являются результатом нацеленности работодателя на получение текущей прибыли, а не на долгосрочное развитие предприятия (организации), что негативным образом сказывается на качестве трудовой жизни отдельного работника, отрасли, региона и общества в целом.

О насущности проблемы согласования интересов работодателя и работника в сфере труда говорят многие отечественные ученые. Так, исследователи акцентируют внимание на необходимости социализации трудовых отношений и социализации организации, что создаст условия для включения человека в среду организации [2, с. 82], определяя качество трудовой жизни в качестве главного социально-экономического результата формирования внутреннего рынка труда [4, с. 143].

Идея создания благоприятных условий труда для оптимальной самореализации личности, профессионального роста, а также включения трудовой деятельности как органичного элемента социальной жизни на уровне организации является центральной в рамках концепции качества трудовой жизни, а

значит, концепция качества трудовой жизни должна выступать одним из главных механизмов развития социально-трудовых отношений, в т. ч. и на уровне организации.

Список использованной литературы

1. Платонов О. А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США / О. А. Платонов. — М. : Рада, 1992. — 188 с.
2. Бурыхин Б. С. Социальный аспект функционирования управленческих процессов / Б. С. Бурыхин // Вестник Томского государственного университета. Экономика. — 2012. — № 4 (20). — С. 82–86.
3. Нефедьева Е. И. Занятость трудовой деятельностью и ее прогноз как фактор формирования качества жизни населения [Электронный ресурс] / И. С. Змановский, Е. И. Нефедьева, Б. Л. Токарский // Baikal Research Jorna. — 2010. — № 6. — Режим доступа: <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=13983> (16.05.2016).
4. Нехода Е. В. Факторный анализ формирования внутрифирменных рынков труда / Е. В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. — 2008. — № 309. — С. 140–144.

РАЗДЕЛ 2. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА, СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА

УДК 316.142.6

М. Е. Барсукова

РОЛЬ ОБЩЕСТВЕННЫХ ПРИЕМНЫХ ДЕПУТАТА В ФОРМИРОВАНИИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ В ОКРУГЕ

В статье обосновывается необходимость повышенного внимания к гражданам пожилого возраста в современном российском обществе. Затрагиваются вопросы формирования качества жизни людей преклонного возраста через деятельность общественной приемной депутата. Рассматриваются конкретные формы и методы социальной работы, используемые на базе общественной приемной депутата при взаимодействии с пожилыми людьми в округе. В целях повышения качества жизни людей преклонного возраста отражается специфика работы с людьми преклонного возраста, с учетом основных потребностей и интересов обозначенной категории в условиях шаговой доступности. Результаты исследования методом кейс-стади собраны на базе общественной приемной депутата в избирательном округе.

Ключевые слова: общественная приемная депутата, качество жизни, пожилые люди.

M. E. Barsukova

ROLE OF PUBLIC RECEPTIONS OF THE DEPUTY IN FORMATION OF QUALITY OF LIFE OF ELDERLY PEOPLE IN THE DISTRICT

The article substantiates the need for greater attention to the elderly people in contemporary Russian society. Addresses the issues of formation of the quality of life of elderly people through the work of the public reception of the Deputy. Examines the specific forms and methods of social work used on the basis of the public reception of the Deputy in the interaction with older people in the County. In order to improve the quality of life of the elderly reflects the specifics of working with elderly people, taking into account the main needs and interests of the designated category in terms of walking distance. The results of the study method the case study is collected on the basis of a public reception of the Deputy in the constituency.

Keywords: public reception of the Deputy, quality of life, elderly people.

Актуальность выбранной темы определяются текущей демографической ситуацией, когда доля пожилых людей в общей структуре народонаселения страны

повышается. Все больше людей достигают пенсионного возраста и продолжают вести социально активную жизнь. В этом смысле возникает необходимость повышенного внимания к людям преклонного возраста, поскольку физиологические возможности и накопленный жизненный опыт в отдельных сферах воспроизводства требуют учета при формировании стратегических планов развития государства. Предметом работы обозначим качество жизни пожилых людей в избирательном округе. Объектом работы определяется категория пожилых людей. Субъектом выступает общественная приемная депутата в округе.

В связи с этим целью статьи становится изучение деятельности приемной депутата в избирательном округе для улучшения качества жизни пожилых людей на территории.

В числе задач выделяется:

1. Обозначить роль общественной приемной депутата в процессе взаимодействия с людьми преклонного возраста.
2. Определить категорию пожилые люди как значительный элемент социального воспроизводства.
3. Рассмотреть теоретические основы изучения качества жизни.
4. Выявить потребности и интересы пожилых людей в целях повышения качества их жизни в округе.
5. Представить основные методы и формы работы с пожилыми людьми в округе на базе функционирования общественной приемной депутата в избирательном округе.
6. Предложить отдельные рекомендации по совершенствованию деятельности общественной приемной депутата при взаимодействии с пожилыми людьми.

Гипотезой работы предлагается рассмотреть деятельность приемной депутата как существенный элемент повышения качества жизни пожилых людей в округе. В качестве методологии исследования используется комплексный подход. Основные методы, использованные при написании статьи стали социологический, статистический и метод работы с литературой (библиографический). В качестве частных методов были применены метод включенного наблюдения, анализ документов, элементы диалоговой беседы (интервью), применен метод кейсов.

Общественная приемная депутата — это структура представительного органа власти, обеспечивающая взаимодействие с гражданами в рамках реализации депутатских полномочий. Ее состав и ресурсное обеспечение может быть различным, но основная цель — взаимодействие с избирателями при этом остается неизменной. Общественная приемная депутата как часть системы представительной власти на местах зачастую содействует решению вопросов власти исполнительной. Организация деятельности общественной приемной депутата связана с реализацией функций депутата, при этом рассматривается не только как часть института парламентаризма, но часто используется как основа для функционирования института избирательного права, в целом и общем направлена на создание условий для социального благополучия граждан. Зачастую в преодолении своих проблем люди обращаются к депутату, как «истине в последней инстанции». Как показывает практика, такого рода вопросы весьма разнообразны,

но значительная их часть связана с проблематикой социальной сферы, для их решения используется инструментарий социальной работы, а основной массой посетителей приемных становятся пожилые люди.

Пожилые люди — группа, содержащая в себе индивидов с разнообразными проблемами, от относительно здоровых и крепких до глубоких стариков, обремененных недугами. Включает в себя представителей самых разных социальных слоев, с разным уровнем образования, квалификацией и интересами. Большинство из них экономически неактивно, регулярно получают пенсию по возрасту.

Среди пожилых людей во всем мире гораздо больше женщин, нежели мужчин. Документы ООН и Международной организации труда рассматривают как пожилых лиц 60 лет и старше. Именно этот подход, как правило и используется на практике, хотя возраст выхода на пенсию в большинстве развитых стран — 65 лет, в России 60 и 55 соответственно для мужчин и женщин.

Изучением пожилых людей в российском обществе, влияние социально-демографических характеристик на их участие в трудовой и общественной деятельности, концепции социального поведения личности в преклонном возрасте, динамику изменения статуса пожилого человека проанализированы в работах Н. Г. Большаковой, И. Н. Бондаренко, В. М. Васильчикова, Д. Г. Владимирова, С. В. Калашникова, Т. Г. Киселевой, Г. В. Морозова, А. В. Рубцова, З. Х.-М. Саралиевой, С. Г. Спасибенко, Л. А. Фиглин, В. А. Ядова, Р. С. Яцемирской. Факторы социального поведения и самочувствия пожилых людей в обществе, проблемы активизации их поведения исследовали Е. И. Данилова, Н. Ф. Дементьева, А. В. Дмитриев, Н. Г. Ковалева, Т. З. Козлова, А. В. Писарев, Ж. Т. Тощенко и др. В своих работах эти авторы подчеркивают тот факт, что популярный стереотип о пассивности старшего поколения, об их консерватизме не находит подтверждения в эмпирических данных. Прекращение профессиональной активности не должно исключать пожилых людей из активной жизни в обществе [11]. В своем анализе современной отечественной литературы Е. В. Щанина указывает на недостаточность работ, посвященных изучению социального самочувствия пожилых людей, социального поведения, форм и методов активизации, путей повышения социальной активности и рассматривающих пожилого человека как субъекта социальной активности, источника социального воспроизводства, а не только объекта социальной защиты [5].

Благотворительная организация HelpAge International в рейтинге Global Age Watch Index определила лучшие страны для тех, кто перешагнул планку в 60 лет. Лучшими для пожилых людей стали Швеция, Норвегия и Германия. Россия заняла 78 место [7]. В связи с этим необходимо больше внимания уделять пожилым людям, чей удельный вес в структуре народонаселения, например, г. Иркутска составляет 21,55 %.

В связи с поручением Президента Российской Федерации по итогам заседания президиума Государственного совета Российской Федерации «О развитии системы социальной защиты граждан пожилого возраста» 5 авг. 2014 г. в целях координации деятельности государственных и общественных институтов для решения существующих проблем граждан старшего поколения была разработана и утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 февр.

2016 г. № 164-р «Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года». В числе основных механизмов реализации стратегии выделены организационно-управленческие. Именно в этом смысле приемные депутатов призваны содействовать «укреплению партнерства органов государственной власти и органов местного самоуправления с общественными объединениями <...> и оказанию им содействия в осуществлении деятельности по предоставлению услуг гражданам старшего поколения, защите их прав и интересов, повышению социальной активности» [4], тем самым повышая качество жизни пожилых людей.

Новый этап во внутренней государственной политике нашей страны наметился с мая 2004 года, когда впервые Президентом России были четко сформулированы стратегические цели социально-экономического развития, среди них первая — «повышение качества жизни людей».

Качество человеческой жизни интересовало исследователей еще во времена античности (Аристотель, Геродот, Гиппократ, Платон и др.), свои определения понятию качества жизни предлагают Г. В. Ф. Гегель, А. С. Тодоров, А. О. Каракотова, с медицинской точки зрения понятие рассматривает Н. А. Агаджанян, в экологическом аспекте Н. Ф. Реймерс, Д. Ж. Маркович, со стороны географии определяют А. Е. Когут, В. Е. Рохчин, А. Г. Базарова, экономисты Дж. Форрестер, Р. Фатхутдинов предлагают рассматривать качество жизни как «степень удовлетворения материальных и духовных потребностей (результат комбинации различных статистических величин: уровня преступности, безработицы, доходов и потребления и т. д.)» [9]. Дж. Гэлбрейт впервые дал определение качеству жизни в книге «Общество изобилия» с социологической точки зрения.

Существуют интегральный и частный подходы к познанию качества жизни. Интегральный подход предполагает поведение двух типов оценок: объективные (на основе официальных статистических данных, без привлечения обобщающей информации, основанной на разного рода опросах общественного мнения и т. п.) и субъективный (на основе мнения населения). И. В. Бестужев - Лада ориентирует категорию «качество жизни» на такую оценку степени удовлетворения материальных потребностей, которая не поддается прямому количественному измерению, а требует сложных приемов косвенной квалификации по различным шкалам. Поэтому, должна даваться оценка содержательности труда и досуга и удовлетворенности ими, уровня комфорта в труде и быту, качества и модности одежды, качества питания, жилья, жилой и окружающей среды, функционирования социальных институтов, качества уровня удовлетворения потребности в общении, знания, творчестве и других потребностей, направленных не только на самосохранение, но и на самоудовлетворение и самоорганизации личности [6]. В связи с такой трактовкой понятия «качества жизни» в статье отражена роль приемной депутата в формировании качества жизни пожилых людей.

В процессе функционирования общественной приемной депутата выявлено, что в числе основных потребностей лиц преклонного возраста можно отнести: потребности в общении, желание вернуться в советское прошлое, потребности в улучшении качества медицинского обслуживания, своевременная оплата за услуги жилищно-коммунального хозяйства и четкое отслеживание изменения

тарифов на оплату, потребность внимания и уважения со стороны более молодого поколения, необходимость поделиться богатым жизненным опытом, озабоченность экологическими проблемами, обеспокоенность за судьбу будущих поколений (наряду с конфликтами отцов и детей). Именно семейные конфликты зачастую становятся причиной обращения пожилых граждан. Возникают и обратные ситуации, когда пожилые люди готовы терпеть унижения и физическое насилие со стороны близких, только в целях их благополучия. Такая безграничная любовь и нежелание выносить «сор из избы» зачастую оставляет пожилого человека один на один с обидчиками. Несмотря на то, что структуре домохозяйств пожилые люди часто являются значительным подспорьем в финансовом отношении, при этом более молодое поколение часто пользуется этим и не задумывается над необходимостью увеличения собственных доходов.

К иным поводам обращения в приемную депутата выступают предоставление земельных участков и начислением льгот, возникновение конфликтных ситуаций в работе общественных организаций, оказание спонсорской поддержки для проведения мероприятий и поздравительных работ, содействие в осуществлении ремонта, советы и предложения по благоустройству округа.

Отдельно следует отметить факт вовлеченности пожилых в социальную жизнь и проявление ими социальной активности в разных формах. В числе основных характеристик лиц преклонного возраста можно отметить: слабое владение навыками информационного общества, более глубокое понимание текущих социально-экономических, культурных процессов, высокая политическая активность, наличие трудового стажа в различных отраслях. Кто-то проявляет социальную активность и старается предложить свои услуги для организации мероприятия или иным образом поучаствовать в общественной жизни. Другие заботятся о своих друзьях и соседях, которые не могут самостоятельно обратиться за помощью в силу недомогания или иных причин.

Со временем заявители начинают все больше говорить о проблемах со здоровьем, на первый план выходят вопросы оказания услуг в медучреждениях. Вопросы награждения почетными грамотами отличившихся врачей или напротив жалобы на невнимательных участковых терапевтов. Кто-то обращается за помощью в устройстве в госпиталь ветеранов совместно с супругом, другие просто проходят стационарное лечение в больницах. Смена обстановки, пусть даже таким путем дает заряд для дальнейшей активной социальной жизни в округе, возможности рассказать о своих делах, поучаствовать в общественной жизни или написать заметку в газету.

Для многих пожилых людей остро стоит вопрос одиночества и возможности общения, которое для многих является источником жизненных сил. В связи с этим общественная приемная депутата плотно сотрудничает с ветеранскими организациями как Союз пенсионеров или Советы ветеранов, на базе которых организованы клубы по интересам для пожилых людей. По возможности данным организациям оказывается материальная или иной вид помощи со стороны приемной депутата, что также существенно оказывает влияние на качество жизни рассматриваемой категории населения.

Часто обращаются за консультациями пенсионного фонда именно в части того, каким образом необходимо организовать трудовой стаж детей для получения более выгодной пенсии при достижении ими пенсионного возраста. В числе прочих, отображается процесс доказательства работы в годы войны для детей войны, а также недостаточная осведомленность в связи со сравнением «себя и соседа». Социальное неравенство, желание получать более высокую пенсию, отсутствие понимания действующей системы пенсионного обеспечения и дополнительных выплат от министерства опеки и попечительства или иных надбавок в каждом конкретном случае — все это приводит к конфликтным ситуациям, необоснованным требованиям.

С течением времени пожилым людям все сложнее выбираться в город для реализации социальных потребностей. В связи с этим шаговая доступность объектов социальной инфраструктуры и благоустройство придомовой территории становится объектами первостепенной значимости для пожилых людей. В этом смысле именно приемная депутата в округе становится субъектом реализации инициативы пожилых людей по вопросам жизнеобеспечения и решению текущих дел.

В связи с этим на базе общественной приемной широко используются практически все методы социальной работы. В качестве основных форм работы с пожилыми людьми в округе относятся: социальное консультирование, консультирование специалиста пенсионного фонда по вопросам пенсионного страхования, проведение традиционных массовых мероприятий в округе (день пожилого человека, полевая кухня 9 мая, день памяти 22 июня, показ художественных фильмов в Доме кино), проведение ярмарки здоровья в целях профилактического наблюдения, организация парковой гимнастики для всех желающих, а также ярмарки урожая, творческих выставок и выступлений народных коллективов. В ряде случаев представление к наградам разных уровней, а также поздравления с юбилеями и вручение поздравительных адресов. Поддержка пожилых творческих коллективов округа, а также участников конкурса «Супер-бабушка» и иных инициативных жителей преклонного возраста.

Кроме того, активно ведется работа по взаимодействию с ветеранскими и иными организациями и иными структурами. С их помощью реализуются многие мероприятия, проводятся частные решения по отдельным вопросам пожилых людей. Устройство в Ново-ленинский дом интернат для престарелых, Марковский геронтологический центр, содействие в устройстве в госпиталь ветеранов или приобретении средств реабилитации, помощь в выделении квот на диагностические исследования. Обследование жилищных условий пожилых и поддержка участников ВОВ, налаживание контактов с семьей.

В процессе консультирования лиц преклонного возраста достаточно часто применяется программное консультирование, поскольку люди с богатым жизненным опытом и широким кругозором, способны вносить рациональные предложения, делать подсказки по вопросам жизнедеятельности и благоустройства в округе и иным образом выносить на общественное обсуждение различные инициативы, что в конечном итоге приводит к появлению новых проектов и их реализации. Что особенно важно под наблюдением и контролем самих инициаторов.

Привлечение пожилых людей к озеленению территории создает стимул для формирования позитивной окружающей среды для молодежи. Участие в патриотическом воспитании, через открытые уроки в школе помогает сохранить преемственность поколений. Обустройство филиала МУП «Центральный рынок» в виде ярмарочной площадки обеспечивает возможность покупать и продавать свою с/х продукцию для местных жителей. Благоустройство дворов и укладка асфальта впервые с момента строительства микрорайона в 50-х гг., реконструкция аллей, разбивка скверов с установкой лавочек и скамеек во дворах, что способствует организации мест отдыха для пожилых людей и для проведения массовых мероприятий в округе. Благодаря бдительности и настойчивости некоторых старожилов оборудован тротуар вдоль школы с ограждением, а на остановке общественного транспорта установлен светофор со звуковым сигналом. Обозначенные направления показывают, насколько значимый вклад вносят пожилые люди в жизнедеятельность всего округа, проявляя социальную активность и настойчивость при обращениях в приемную депутата, они значительно улучшают качество жизни всего населения в целом.

В числе основных рекомендаций в целях повышения качества жизни пожилых людей в округе можно отметить:

1. Продолжение работы по озеленению округа и воспитанию молодежи. Привитие подрастающему поколению с ранних лет чувства ответственности за окружающее пространство, формирование экологического восприятия повседневной среды, а также добросердечного отношения к людям пожилого возраста как подарившим жизнь и осуществлявшим трудовую деятельность долгое время. Поскольку именно более молодое поколение зачастую становится причиной обращений граждан пожилого возраста в приемную депутата как источник обид и разочарований.

2. Привлечение к участию пенсионеров в курсах «бабушка on-line», позволяющим в преклонные годы всем желающим пенсионерам овладеть компьютерной грамотностью и использовать современные технологии в повседневной жизни в т. ч. в целях общения с давними друзьями или далеко проживающими родственниками.

3. Использование подхода «active ageing» к явлению старения разработанного Всемирной Организацией Здравоохранения в 2002 г. и определяемый как «оптимизация возможностей для сохранения здоровья, обеспечения социальной защищенности и участия в жизни общества в целях улучшения качества жизни в пожилом возрасте». Этот подход предполагает, что человек сохраняет право выбора на ведение активного образа жизни в любом возрасте, в то время как задачей общества и государства становится обеспечение для него таких возможностей и соответствующей среды [8].

В целях дальнейшего улучшения качества жизни пожилых людей на территории округа возможно проведение работы по следующим направлениям: строительство поликлиники для взрослых; строительство часовни или храма; продолжение работы по направлению доступная среда для инвалидов; организация консультаций представителя социальной защиты населения; привлечение

квалифицированного юриста по гражданско-правовым вопросам; информированность пожилых людей по вопросам намеченных изменений в текущих вопросах, с целью получения критических замечаний и незаменимых советов для благоустройства и улучшения качества жизни всего населения территории.

Комплекс обозначенных мероприятий позволит значительно улучшить качество жизни пожилых людей, снизить социальную напряженность и повысить уровень комфортности проживания в микрорайоне в целом. Кроме того, приемные депутата, являются местом стечения и скопления информации самых разных источников, что позволяет оперативно решать вопросы на местах, в некоторых случаях без подключения бюрократического аппарата. Это также становится значительным преимуществом для пожилых людей, чьи физиологические особенности иногда не позволяют вдаваться в подробности и процедурные моменты принятия решений по разным вопросам жизнедеятельности.

В результате проведенного исследования можно говорить о подтверждении обозначенной гипотезы. Приемная депутата в округе действительно является существенным элементом повышения качества жизни пожилых людей в округе. В преклонном возрасте, когда посещение удаленных органов местного самоуправления становится затруднительным процессом, получить консультацию по интересующим вопросам, выразить свои пожелания по вопросам благоустройства и времяпрепровождения в пределах округа становится значительно проще. Проводимый комплекс мероприятий по вопросам повышения качества жизни пожилых людей строится на принципах адресности поддержки и реализуется в шаговой доступности.

Список использованной литературы

1. Государственный стандарт социального обслуживания «Социальное обслуживание в виде оказания консультативной помощи» № 23-мпр от 7 марта 2012 г. [Электронный ресурс] // Министерство социального развития, опеки и попечительства Иркутской области : офиц. сайт. — Режим доступа: http://society.irkobl.ru/sites/society/about/gs/23_070312.doc/ (15.05.2016).

2. Паспорт подпрограммы 6 «Старшее поколение» на 2014–2018 гг. государственной программы Иркутской области «Социальная поддержка населения» на 2014–2018 гг. [Электронный ресурс] // Министерство социального развития, опеки и попечительства Иркутской области : офиц. сайт. — Режим доступа: http://society.irkobl.ru/sites/society/programs/gos_programm_irk_obl/6-6.doc/ (15.05.2016).

3. О Перечне социальных услуг, гарантированных государством гражданам пожилого возраста и инвалидам [Электронный ресурс] : приказ Министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области № 35-мпр от 28 февр. 2014 г. // Министерство социального развития, опеки и попечительства Иркутской области : офиц. сайт. — Режим доступа: http://society.irkobl.ru/sites/society/laws/Act/2014/35_28.02.2014.doc/ (16.05.2016).

4. Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 г. [Электронный ресурс] // Министерство социального

развития, опеки и попечительства Иркутской области : офиц. сайт. — Режим доступа: http://irkobl.ru/sites/society/ctrategia_starhee_pokolenie/ (16.05.2016).

5. Барсукова М. Е. Место и роль пожилых людей в социальном воспроизводстве / М. Е. Барсукова // Проблемы социального воспроизводства российского общества: политические, экономические, культурные и демографические аспекты : материалы Всероссийской науч.-практ. конференции / под общ. ред. О. А. Кармадонова, О. А. Полюшкевич ; ФГБОУ ВПО «ИГУ». — Иркутск : Изд-во ИГУ, 2014. — С. 193–199.

6. Бестужев-Лада И. В. О «качестве жизни» [Электронный ресурс] // И. В. Бестужев-Лада, Г. С. Батыгин. — С. 23–34. — Режим доступа: <http://www.library.ru/help/docs/n65217/1.pdf> (16.05.2016).

7. Киреев Д. Лучшие страны для пожилых людей [Электронный ресурс] / Д. Киреев / Электронный журнал Euromag.ru. — 2.10.2013. — Режим доступа: <http://www.euromag.ru/catalogs/stat/32948.html> (16.05.2016).

8. Миннигалеева Г. А. Социально-педагогическая работа с пожилыми людьми : дис. ... канд. пед. наук / Г. А. Миннигалеева. — М., 2004. — 310 с.

9. Теоретико-методические аспекты исследования качества жизни населения / под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. Н. М. Токарской, канд. экон. наук, доц. Л. В. Саниной. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013. — 180 с.

10. Токарская Н. М. Стратегические направления регулирования уровня жизни населения / Н. М. Токарская, А. А. Марасанова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2010. — 165 с.

11. Щанина Е. В. Социальная активность пожилых людей в современном российском обществе: региональный аспект : дис. ... канд. социол. наук / Е. В. Щанина. — Пенза, 2006. — 160 с.

УДК 331.538

**Т. Г. Бахматова,
О. В. Амонова**

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО НЕРАВЕНСТВА НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ МНОГОДЕТНЫХ СЕМЕЙ

В статье рассмотрено влияние социально-экономического неравенства на экономическое поведение многодетных семей. Представлены результаты социологического исследования по данной проблеме. Выделены наиболее распространенные модели экономического поведения многодетных семей.

Ключевые слова: экономическое поведение, многодетные семьи, социально-экономическое неравенство, доходы, рынок труда.

THE IMPACT OF SOCIO-ECONOMIC INEQUALITY ON ECONOMIC BEHAVIOR OF FAMILIES WITH MANY CHILDREN

The author considers the influence of socio-economic inequality on economic behavior of families with many children. The author presents the results of sociological research on this issue. The author identifies the most common model of economic behaviour of large families.

Keywords: economic behavior, large families, socio-economic inequality, income, labour market.

В настоящее время многие многодетные семьи испытывают определенные проблемы, связанные с социально-экономическим неравенством в обществе, что оказывает влияние на их экономическое поведение.

Всего в России в 2010 г. насчитывалось около 52 млн семей. При этом численность многодетных семей составила немногим менее 1,5 млн, что составляет примерно 2,8 % от общего числа семей в России [7]. Несмотря на относительно малый процент от общего числа российских семей, 52 млн — достаточно внушительное количество семей. Таким образом, можно утверждать, что данная влияния социально-экономического неравенства на экономическое поведение многодетных семей весьма актуальна.

Экономическое поведение — поведение, связанное с пересмотром экономических альтернатив, имеющим цель рационального выбора, т. е. такого выбора, в котором минимизируются издержки и максимизируется чистая прибыль и выгода. Экономическое поведение имеет следующие предпосылки: экономическое мышление, экономическое сознание, экономические интересы, социальные стереотипы, причем каждая из них по-своему формирует различные типы экономического поведения.

Социально-экономическое неравенство — различия между людьми и между социальными группами в обеспеченности материальными благами и в возможности удовлетворения своих потребностей, в основании чего лежит дифференциация доходов населения.

Исследования факторов социального неравенства, процессов имущественного расслоения, моделей поведения человека и социальных групп имеют глубокие исторические корни и получили дальнейшее содержательное наполнение в 50–80-х гг. XX вв. в трудах М. Арчер, П. Бергера, Р. Коллинза и других ученых.

В последние два–три десятилетия сформировалось и активно развивается новое научное направление стратификационных исследований, связанное с измерением активов (ресурсов) индивида в контексте глубины социальных неравенств, устойчивости стратификационных систем, степени кристаллизации статусов. Российские ученые уделяют значительное внимание таким проблемам, как: социальная стратификация, уровень и характер социального расслоения, бедность и нера-

венство, распространение неправовых практик; реконструкция социально-нормативных представлений о труде в постсоветском обществе, требований к работнику при высоких затратах труда и низком материальном вознаграждении.

Экономическое поведение людей является весомым социально-экономическим условием их жизнедеятельности. В условиях переходной экономики и экономических кризисов меняется их представление о том, какое экономическое поведение лучше. Указанные установки во многом противоречат особенностям исторически сложившегося менталитета и типу экономического мышления, что порой вызывает деформации, деструктивное экономическое поведение людей, приводит к непредсказуемости процесса выбора. Одной из категорий населения, испытывающих определенные проблемы при выборе и следовании определенным моделям экономического поведения, являются многодетные семьи.

«...Многодетная семья — семья, в которой родились и (или) воспитываются трое и более детей (в т. ч. усыновленные, а также пасынки и падчерицы) до достижения младшим из них возраста 16 лет, а обучающимся в образовательном учреждении, реализующем общеобразовательные программы, — 18 лет. В составе многодетной семьи не учитываются дети, находящиеся на полном государственном обеспечении, и дети, в отношении которых родители лишены родительских прав или ограничены в родительских правах...». Данное определение многодетной семьи встречается в Законе г. Москвы от 23 ноября 2005 г. № 60.

Многодетные семьи обеспечивают высокий темп воспроизводства и роста населения. В многодетных семьях создаются благоприятные условия воспитания, поскольку дети растут в большом коллективе, как правило, с раннего возраста приучаются выполнять определенные обязанности и помогать друг другу. В таких семьях складывается высоконравственная атмосфера любви и заботы друг о друге. Однако в экономическом плане именно многодетные семьи оказываются в наиболее сложном положении, поскольку мать, как правило, не работает, а один отец не имеет возможности обеспечить семье нормальные условия существования. Подавляющее число многодетных семей живет за чертой бедности.

Именно этот мизерный процент семей обеспечивает материальное будущее всей страны, так как расширенное воспроизводство начинается с трех, а не с двух детей. Однако, несмотря на важность увеличения численности многодетных семей в России, зачастую данные семьи находятся в заведомо худшем положении по сравнению с другими семьями.

Они дают стране будущую рабочую силу, хотя живут в худших, по сравнению с другими, культурно-бытовых условиях. Ограничивая свое потребление и недополучая сегодня, они создают благополучное будущее другим. Малодетные семьи живут лучше и все берут от жизни сегодня, может быть, за счет многодетных. Выращивая детей, семья инвестирует будущее национальной экономики. Чем больше детей, тем больше их вклад [2, с. 4].

Семьи с детьми и дети в возрасте до 16 лет по сравнению с другими социально-демографическими группами отличаются максимальным риском бедности, который, по последним данным, в 1,6 раза выше среднероссийского уровня. При этом риск бедности увеличивается с ростом числа детей в домохозяйстве [5, с. 80]. Следовательно, многие многодетные семьи имеют высокий риск бедности.

Наблюдаемые денежные доходы многодетных семей, включающие заработную плату, предпринимательский доход, пенсии, стипендии, все виды пособий, денежные поступления из личного подсобного хозяйства и денежную помощь родственников, в совокупности невелики, а в расчете на каждого члена семьи часто не достигают величины прожиточного минимума.

Выступая на конференции «Деятельность Русской Православной Церкви в деле возрождения института семьи», которая состоялась в рамках XX Рождественских чтений, бывший советник президента РФ по социальным вопросам Евгений Юрьев отметил, что в наше время создание многодетной семьи есть некий процесс попадания в состояние бедности [3].

В настоящее время в России по-прежнему высоким остается гендерное неравенство в заработной плате, в 70 % регионов оно за пять лет даже усилилось [1, с. 53]. Отдельной проблемой является положение на рынке труда женщин с малолетними детьми. Женщины, которые работали до рождения ребенка, сталкиваются с трудностями, возвращаясь на рынок труда. Не самое последнее место среди проблем занимает дискриминация при найме и в оплате труда. При одинаковом уровне квалификации работодатели отдают предпочтение мужчинам или не имеющим детей женщинам... [6, с. 97]. Что же касается многодетных матерей, то их положение на рынке труда еще менее привлекательное. Очевидно, что женщины, родившие троих или более детей и просидевшие с ними в отпуске даже минимальный период времени, теряют свои навыки и квалификацию. При этом часто единственной возможной работой на рынке труда для женщин с детьми является позиция с более низкой квалификацией или низкой оплатой труда.

Для более полного понимания, насколько непреодолимы для многодетных матерей барьеры на рынке труда в Иркутской области было проведено социологическое исследование методом включенного наблюдения («тайный клиент»). Данное исследование было проведено автором статьи, представлявшимся матерью четверых детей с высшим образованием и стажем работы более 10 лет, обращавшейся в поисках работы в несколько учреждений и организаций. Включенное наблюдение показало, что все работодатели были не готовы принять на работу многодетную мать на полный рабочий день, несмотря на имеющиеся образования и стаж. При рассмотрении первой части резюме потенциального работника руководители одобрительно кивали и уточняли некоторые подробности. Однако начав читать о семейном положении, которое указывается, как правило, в последней части резюме, сначала высказывали удивление, после этого смущались и говорили о том, насколько будет сложно на рассматриваемом рабочем месте, что лучше поискать работу с более гибким графиком, меньшей напряженностью и т. д. Большинство работодателей заканчивали собеседование фразой: «Если что, мы Вам перезвоним», хотя этого ни разу не произошло. Только один работодатель предложил низкоквалифицированную должность с неполным рабочим днем, предупредив, что семейные проблемы не должны мешать деятельности работника.

Исходя из полученных результатов, необходимо признать, что, согласно утверждению Л. Н. Овчаровой, вес образования, который предположительно должен оказывать сильное влияние на дифференциацию доходов населения, по-прежнему остается на низком уровне [4, с. 43].

Для более глубокого понимания влияния социально-экономического неравенства непосредственно на экономическое поведение многодетных родителей в Иркутской области было проведено экспертное интервью с многодетными матерями, которые сталкивались с проблемой поиска работы.

«Когда, наконец, мой младший пошел в детский сад, не так как начинают: неделю ходят, потом две болеют, а проходил уже три месяца без пропусков, я решила найти работу. Конечно, я искала работу с небольшой занятостью и недалеко от дома, но согласна была и на небольшую зарплату, главное, чтобы работа была нормальная, все-таки я ВУЗ закончила... Ну и что, два месяца проискала, теперь по вечерам уборщицей подрабатываю, а что делать, у всех сразу причины находятся — то опыта нет, то возраст не подходит, то командировки у них есть... Муж работает за двоих, все равно экономим на многом и в долги влезает» (Любовь, мать троих детей, высшее образование, Иркутск).

«Я работала в детском саду няней, когда у меня было трое, недолго, пока все в садик ходили... А, сейчас, знаете, и не пытаюсь устроиться, тут с тремя-то, да даже с двумя вон не берут. У меня муж умер три года назад, теперь пенсию на детей получаю. Вторым муж работает, нам хватает, если не сильно тратиться. Сейчас еще ребенок маленький, пособие получаю. Если потом пойду работать, то, может, объявления клеить или что-то такое же». (Алена, мать шестерых детей, среднее образование, Иркутск).

«Я работала секретарем в образовательном учреждении. Зарплата была как у всех таких секретарей. Да, неурядицы были из-за больничных частых. Я еще в университете восстановилась. Когда сессия началась, пришлось уволиться, прессовали уже слишком. После этого не могла устроиться, хотя дети уже все школьники. Сейчас подрабатываю репетиторством, родители немного помогают. Думаю, если дальше пойдет удачно, то можно будет нормально зарабатывать» (Полина, мать троих детей, высшее образование, Иркутск).

Данные высказывания подтверждают, что многодетные матери, пытаясь найти работу, сталкиваются с порой непреодолимыми трудностями. Испробовав все возможности найти подходящий вариант на рынке труда, многие многодетные матери в итоге соглашаются на низкооплачиваемые неквалифицированные должности и не видят перспективы повысить свой профессиональный статус. Некоторым многодетным матерям удается найти себя в предпринимательстве, но, как правило, это происходит в том случае, если у женщины есть образование, опыт работы, иногда большую важность имеет финансовая поддержка родственников.

В многодетных семьях значительно меньше прирост сбережений, но ниже и доля денежных расходов, зато заметно выше удельный вес натуральных поступлений и льгот [8, с. 40]. Для некоторых многодетных семей стратегия самообеспечения в значительной степени связана с личным подсобным хозяйством. Это наиболее актуально для семей, проживающих в сельской местности, что подтверждают результаты экспертного интервью.

«Да, участок небольшой у нас есть возле дома. Мы картошку, морковку садим, огурцы, но это так только, даже для себя до следующего урожая не хватает, участок маленький» (Любовь, мать троих детей, высшее образование, Иркутск).

«Нам хозяйство очень помогает, у нас огород, теплица, парники, куры, поросята, корова. Поэтому я и не думаю на работу пока выходить — маленький ребенок, еще по хозяйству надо успеть... Муж работает» (Лидия, мать троих детей, среднее образование, Култук).

«Конечно, хозяйство есть, картошку садим, другое по мелочи, кур держим, сейчас хотим еще одного поросенка завести на продажу. Конечно, это немного, но без него бы тяжелее было, а так всегда знаешь, что без ничего не останешься» (Светлана, мать троих детей, среднее образование, Култук).

Еще один заметный источник доходов многодетных семей — денежные пособия. Несмотря на то, что многодетные родители считают данный источник дохода крайне недостаточным, тем не менее, они признают, что он тоже играет определенную роль.

«Да что там эти пособия — копейки. Еще теперь надо каждый год продлять... Ну, все равно продляю, хоть что-то от государства получить, если по закону положено. До полутора лет я получала около шести тысяч рублей. Сейчас до трех лет платят многодетным, но я в эту программу не попала» (Любовь, мать троих детей, высшее образование, Иркутск).

«По многодетности пособие маленькое, даже один раз в магазин не сходишь на него. До полутора лет сейчас получаю, скоро буду до трех лет получать, говорят, там даже немножко больше, чем до полутора. Хорошо, что такое придумали, невозможно же ребенка в детсад отдать в 1,5 года» (Светлана, мать троих детей, среднее образование, Култук).

Денежная помощь от родственников многодетных семей невелика либо вообще отсутствует. Респонденты отмечают, что их знакомым малодетным семьям родственники помогают порой больше, чем это происходит в многодетных семьях.

Четверо респондентов из пяти оказались единодушными в том, что рождение очередного ребенка усиливает социально-экономическое неравенство между многодетной семьей и другими семьями. Другое мнение высказала мать шестерых детей, которая считает, что рождение очередного ребенка не влияет на неравенство. Возможно, это объясняется тем, что данная опрошиваемая, имея шестерых детей, воспринимает свой семейный статус несколько иначе, нежели семьи с тремя детьми, она «вжилась» в этот статус, и рождение очередного ребенка ее не пугает. Также, возможно, это связано с тем, что значимую часть доходов ее семьи составляет гарантированная государством пенсия по потере кормильца, а также стабильная заработная плата мужа.

Таким образом, на основании результатов проведенного социологического исследования можно сделать следующие выводы.

Социально-экономическое неравенство между многодетными родителями и малодетными или бездетными гражданами достаточно велико. Наиболее ярко оно проявляется при попытках устроиться и при устройстве на работу многодетных матерей. Как правило, многодетным женщинам отказывают в рабочем месте, предпочитая мужчин, бездетных или малодетных женщин. Если же работодатель решается предоставить работу многодетной женщине, то предлагает низкоквалифицированные, низкооплачиваемые должности, несмотря на имеющийся у многодетной женщины уровень образования и стаж работы по специальности.

Рождение очередного ребенка в многодетной семье, как правило, увеличивает социально-экономическое неравенство между многодетной семьей и другими семьями. Это происходит вследствие увеличения иждивенческой нагрузки на трудоспособных членов семьи, очередным выпадением женщины из рынка труда, в период которого женщина утрачивает навыки, опыт и квалификацию.

Социально-экономическое неравенство оказывает значимое влияние на выбор модели экономического поведения многодетных родителей. На рынке труда обычно остается отец семейства, который по мере возможностей старается обеспечить потребности семьи. Многодетные женщины либо работают по гибкому графику на низкоквалифицированных должностях с низкой оплатой труда, либо занимаются подсобным хозяйством, которое в сельской местности может оказать существенную помощь семье.

Пособия и пенсии играют определенную, порой значимую, роль в формировании бюджета многодетной семьи. Совершенно неожиданным результатом оказалось то, что многодетные семьи получают помощь от родственников ненамного большую, чем другие семьи, имеющие значительно меньшую иждивенческую нагрузку в расчете на трудоспособных членов семьи.

Экономическая активность части многодетных родителей низкая, но среди них есть, хотя и в меньшинстве, те, кто достаточно успешно занимается предпринимательством, например, репетиторство или занятие личным подсобным хозяйством с поставкой излишков продукции на рынок.

Таким образом, необходимы поддержка многодетных женщин при поисках работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком, содействие самозанятости многодетных семей, программы по сглаживанию социально-экономического неравенства между многодетными и другими семьями.

Список использованной литературы

1. Бобылев С. Н. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации. Цели развития тысячелетия в России: взгляд в будущее / С. Н. Бобылев. — М., 2010. — 154 с.

2. Госпорьян А. С. Тенденции развития семьи в России / А. С. Госпорьян, М. А. Новикова // Социальное обеспечение. — 2005. — № 24. — С. 4–7.

3. Грудина Т. Н. Социологический портрет многодетной семьи в России [Электронный ресурс] / Т. Н. Грудина // Семья и социально-демографические исследования. — 2014. — апрель. — Режим доступа: <http://demographia.net/journal/2014-04/grudina> (16.05.2016).

4. Динамика монетарных и немонетарных характеристик уровня жизни российских домохозяйств за годы постсоветского развития: аналитический доклад / рук. авт. коллектива Л. Н. Овчарова [и др.]. — М. : Фонд «Либеральная миссия», 2014. — 108 с.

5. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2014 г. / под ред. Л. М. Григорьева, С. Н. Бобылева. — М. : Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2014. — 204 с.

6. Карабчук Т. С. Оплата труда матерей в России: существует ли дискриминация? / Т. С. Карабчук, В. Л. Панкратова // Экономическая социология. — 2013. — Т. 14, № 1. — С. 96–110.

7. Семейная статистика — в России почти 1,5 млн многодетных семей. Русская линия. Православное информационное агентство [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://rusk.ru/newsdata.php?idar=42911> (16.05.2016).

8. Федорова Л. Н. Распределение денежных доходов домохозяйств в РФ / Л. Н. Федорова // Проблемы учета и финансов. — 2011. — № 2. — С. 35–43.

УДК 303.1:34

А. В. Ведерников

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В ПРАВОТВОРЧЕСТВЕ И ПРАВОПРИМЕНЕНИИ

В статье доказывается, что одни и те же правила могут хорошо прижиться в одних регионах и быть восприняты негативно — в других. Переселяясь, социум подбирает себе определенные географические, а может даже, — геологические условия, схожие с теми из которых он вышел. Социумы, создавшие и нашедшие для себя схожие геологические и географические условия, как предполагается, будут применять похожие нормы и правила.

Ключевые слова: социальная подготовка законопроекта, приживаемость законопроекта, социальный детерминизм, географический детерминизм, геология, география, социология, геосоциология.

A. V. Vedernikov

USE OF SOCIOLOGICAL METHODS IN LAW-MAKING AND LAW ENFORCEMENT

It is proved that the same rules may well settle down in some areas, and be perceived negatively — in the other. Relocated, society itself selects certain geographical, and maybe even, — geological conditions, similar to those from which he came. Society, have created for themselves and have found similar geological and geographical conditions, it is expected to apply similar rules and regulations.

Keywords: social preparation of the bill, the bill survival, social determinism, geographical determinism, geology, geography, sociology, geosociology.

Не использовать иностранный опыт в нормотворчестве — глупо, а использовать — опасно. Конечно, вкрапление отдельных элементов и институтов иностранного права в отечественную систему может разрушить ее логику, дезоргани-

зовать ее. Однако есть еще проблема — в понимании того или иного социального и правового института в обществе. Представление — «что такое хорошо и что такое плохо».

Таким образом, правило, прекрасно реализованное в одной стране, может быть не принято обществом в другой стране. А будучи отраженным в законе — неминуемо даст «нецелевой результат». Однако в том то и дело, что аргументов в пользу применения успешного иностранного правила всегда будет много, тогда как перенимать неудачный иностранный опыт никому и «в голову не придет».

Здесь можно привести ряд примеров. В первые годы после распада СССР в нормотворчестве активно перенимались иностранные идеи и институты. Мало кто сейчас вспомнит, что при создании Гражданского кодекса РФ активно использовали ГК Нидерландов. При формировании судебной системы России многое переняли у США. Так, по аналогии с судами штатов у нас появилось разделение судов на федеральные суды и суды субъектов РФ. Теперь видно, что разделение это плохо прижилось у нас. Подобное можно и сказать о налоговой системе. Сейчас «сверху» в общество внедряется заморская медиация (альтернативная процедура урегулирования спора).

Авторы таких «списанных» законопроектов конечно же недоумевают — почему русский народ не принимает немецкие да английские правила с радостью? Рождается формула — правила хорошие, народ плохой, недостойный, дикий (здесь можно привести пример с нормами содержания алкоголя в крови для водителей). Только не приходит в голову этим горе-реформаторам, что если в Англии, Китае или Индии попытаться ввести какое-либо исконно русское или славянское правило, то местное население запротестует пуще нашего. При этом дикими они себя считать не станут — скажут: правило дикое [3]*.

Естественно, что, используя метод проб и ошибок, законодателю приходится через определенное время «включать реверс». Возврат к строгим порядкам после недолгой либерализации очень заметен в валютном законодательстве и в правилах регистрации по месту жительства (прописки).

Очевидно, что, сея иностранные «правовые зерна» в русскую «социальную почву» никто не проводит необходимых и, полагаю — обязательных, предварительных исследований. Как уже было сказано, вырастает потом — не то, что ожидали. Законодатель напоминает химика экспериментатора, который льет химикаты в пробирки, а потом смотрит — получилось ли то, что он хотел, или нет. Только вместо пробирок — бассейн с живыми людьми. Дорого, конечно, все эти предварительные исследования проводить, да и не терпится поскорее попробовать...

Дабы не «растекаться мыслью по древу», вернемся к судебной реформе. Пришедший в Европу вместе с кочевниками переселенцами институт суда присяжных, осел и прижился в северных землях. Там действует англо-саксонская (прецедентная) система права. Цивилизованный юг жил по писанным законам и не нуждался в суждениях несудий о том, как было бы законно... «Задул северный

* Очень метко об этом сказал председатель Конституционного суда России В. Зорькин: ..если реформы не удались, провалились, привели к неожиданным негативным последствиям, виноват не народ, а реформаторы. Никогда в истории никакому реформатору не был предложен для успеха реформ другой, более подходящий народ.

ветер» и в Петербург второй половины XIX в. этот модный (хотя и старый) правовой институт. В наш век опять вернулись к суду присяжных, воспринимая его как аксессуар либерального общества. Без него не пустят нас европейцы в «калашный ряд» укажут на «суконную рожу». Беда только — нейдет он нам, не приживается. Вот уже и президент указывает на необходимость провести-таки исследования вопроса. «Собственно, почему присяжных должно быть именно двенадцать? Почему не двадцать, не двадцать пять, не десять или не семь? Нет никаких научных обоснований, что чем больше присяжных — тем справедливее вердикт и тем эффективнее будет работать сама система». «Можно подумать о сокращении числа присяжных до пяти–семи человек»

Конечно, социальная подготовка законопроекта улучшит его «приживаемость» в обществе. В той же Европе очень «долго запрягают» прежде чем принять общественно значимый законопроект. Во Франции Гражданский кодекс Наполеона отменили сравнительно недавно. Германское Гражданское уложение действует примерно двести лет. Можно было бы и Конституцию США упомянуть, но я уже ловлю укоризненные взгляды оппонентов — дескать противоречу сам себе. Сказал же: иностранный успешный опыт не обязательно успешен у нас. «Что русскому хорошо, то немцу — смерть.»

Исследования (в т. ч. те, о которых сказал В. В. Путин), которые необходимо проводить для приживаемости законопроекта — комплексные. Они находятся на стыке наук, и потому — всегда «беспризорные», неудобные для хорошей научной карьеры.

Между тем, полагаю, можно выделить ключевые критерии, которые отличают одних читателей и исполнителей закона от других.

Если присмотреться, то можно увидеть, что одни и те же правила могут хорошо прижиться в одних регионах и быть восприняты негативно — в других, даже внутри России. Тоже самое — при более широком охвате, с участием иностранных государств. Из одних юрисдикций «импорт» правовых норм традиционно успешен, из других — наоборот. Уральский опыт хорошо реализуется в Чите. Красноярский — в Иркутске — плохо. Это можно видеть по результатам выборов за последние годы. Когда-то, в 90-е гг. XX столетия, начиная исследовать тему правового регулирования иностранных инвестиций, ваш покорный слуга обратил внимание на опыт Бразилии. Некоторые другие ученые также анализировали бразильский и аргентинский опыт правового регулирования привлечения иностранных инвестиций. Почему? Потому что нашли именно бразильско-аргентинскую географическую и социальную обстановку схожей с Российской. Тогда же как-то очень прижились у нас латиноамериканские телесериалы. Напротив, «Санта Барбара» стала негативно нарицательным обозначением «мыльных опер». Позже аналитики даже объединили несколько стран в особую группу — BRICS (сокращение от Brazil, Russia, India, China, South Africa) — первые схожие страны в этой группе — Бразилия и Россия.

Нужно сделать еще две оговорки.

Первое — это негативный опыт грубого применения методов статистики в оценке качества работы юрисдикционных органов. Например, оценка качества

работы полиции/милиции по числу зарегистрированных и раскрытых преступлений. Потому, применяя социологические методы в законотворчестве неуместно делать это сурово и грубо (на латынь это переводится одним словом). Дескать, мы провели опрос — население высказалось за эвтаназию — давайте введем эвтаназию, население высказалось за передел собственности и расстрелы — давайте богатых расстреляем и все поделим. Есть, напротив, успешные и показательные примеры. Так, население одного из регионов некогда великой страны при ее развале неоднократно публично высказались за принадлежность к одной из республик, к которой когда-то и относилось. Во время раздела их «отписали» к другой республике, но жители неоднократно и однозначно выразили свою волю. Не учитывать эту волю нельзя, хотя некоторые недобросовестные политики и пытались ее «затроллить».

Второе, не нужно понимать так, что социологи должны «обтесать» законопроект до неузнаваемости, что б только на «ура» его и восприняли, а дальше — «хоть потоп». Не нужно воспринимать ступени исключительно, как инструмент спуска — для этого удобнее ровная горка, а вот наверх подняться можно только по ступеням. Есть знаменитая фраза, которую я считал шекспировской, но ссылки указывают на другого автора: «зритель должен подниматься до искусства, а не искусство опускаться до уровня зрителя» [6]. Еще раз уточню, если законодатель делает ступени в детском садике или доме инвалидов, но при этом не «обтесывает» их для потребителя, не делает пандусы и/или маленькие перильца на уровне взрослых колен, то ненужно обижаться на то, что по ступеням не ходят те, для кого их сделали. Здесь полно примеров, я вспомнил, как после наводнения в г. Ленске МЧС возвело домики по канадской технологии (из фанеры) для пострадавших. Потом в Москве удивлялись — чего это обескровленные не желают туда переселиться? Местные власти потом построили нуждающимся капитальные дома. Такие, которые не смоят первой волной следующего наводнения.

Есть конечно мои ортодоксальные оппоненты — сторонники концепции позитивного права. Они считают, что законом можно навязать любую волю. Что написано в законе — то и право (правда). Именно они «рубят гордые узлы» цивилизаций. Полагаю, такие управленцы доводят империи до революций. «Слепое управление» и вера только в руль не означает отсутствие препятствий. Лед социума топил и не такие Титаники.

Продолжим. Исследуя историю привлечения иностранных инвестиций, ваш покорный слуга обратил внимание на то, что в Российской Империи иностранцы расселились особым образом. Там же и «осел» их капитал. Англичане «облюбовали» Урал. Французы и бельгийцы — юг и предгорья Азербайджана. Немцы поселились в Поволжье. Может быть — это все случайность, а может быть закономерность, геосоциальное правило.

Продолжим далее. Триста лет назад на территории Иркутской области жило гораздо больше эвенков, чем сейчас. Бурятов было меньше. Продвижение русских вглубь региона проходило по тунгусским землям. Взаимопонимание русских с эвенками, как следует предположить, было лучше. Быт и мораль тунгусов были, как видится, ближе русским, нежели Ордынские порядки бурят. Это невзирая на то, что несколько веков русские жили под Золотой Ордой, Князя за

ярлыками в Сарай ездили, а когда не могли подать собрать — карательные отряды из степей приводили. Это только подтверждает нашу гипотезу — и ранее нельзя было применить свое правило без адаптации в чужом этносе.

Итак, по речкам, мимо тунгусских стойбищ плыли казаки. Степи стороной обходили. Потом с бурятами (братами) примирились. Хотя летопись помнит несколько бунтов. Однако именно эвенки исчезли, растворились среди социально близких им русских. Бурятам оставалось только занять освободившуюся территорию. Территория эта — преимущественно степная. Ни в Листвянке, ни в МРС, ни в Хужире бурят почти нет.

Подытожим. Переселяясь, социум подбирает себе определенные географические, а может даже, — геологические условия, схожие с теми из которых он вышел.

Есть концепция социального, в т. ч., — географического детерминизма, но представители этих идей допускают, как видится, ряд ошибок.

Первая — путают причину и следствие. «...классическим примером является географический детерминизм, который полагает, что характер нации и образ жизни государства обусловлены внешними факторами — климатом, расположением и так далее» [1]. Принято считать автором этой идеи Ш. Л. Монтескье. По его мнению, климатические условия определяют индивидуальные особенности человека, его телесную организацию, характер и склонности. Так, например, в холодном поясе люди крепче и физически сильнее, поскольку «холодный воздух производит сжатие окончаний внешних волокон нашего тела, отчего напряжение их увеличивается и усиливается приток крови от конечностей к сердцу. ...Южные народы ленивы от природы, и поэтому они не способны к героическим поступкам» [5, с. 350]. Полагаю, правильнее считать, что социум выбирает где жить. Подгоняет условия под себя. Вытесняет аборигенов, меняя рельеф.

Вторая ошибка — излишняя ориентация на температуру воздуха. Так, вторя Монтескье, русский ученый XIX века Л. И. Мечников исследуя причины возникновения цивилизации, главное внимание обращает на географическую среду, которая, по его глубокому убеждению, сыграла решающую роль в генезисе и формировании цивилизации. «В жарком поясе, — писал он, — несмотря на его роскошную флору и фауну, до сих пор также не возникло прочной цивилизации, которая занимала бы почетную страницу в летописях человечества. Здесь причина этого кроется в самом факте, так сказать, излишнего развития органической жизни во всех ее формах, это изобилие жизни служит в ущерб развитию энергии и умственных способностей у населения; жители жаркого пояса, получая в изобилии и почти без всяких координированных усилий со своей стороны все необходимое для материального благоденствия, по этой самой причине лишены единственного стимула к труду, к изучению окружающего мира и к солидарной, коллективной деятельности» [4, с. 273]. Труд, заключает Л. И. Мечников, не является в тропиках необходимым условием для зарождения прогресса и цивилизации. Поэтому лишь в условиях умеренного климата у людей имеется стимул к труду, поскольку природа не дает им ничего в готовом виде. Вот почему цивилизации возникли в умеренном поясе [2, с. 82].

Полагаю, температура окружающей среды не имеет такого решающего значения для социума и тех правил, по которым будет жить общество. Что будет считать правильным и справедливым, что — недостойным и преступным. Пример опять приведем из Латинской Америки. Рядом с Бразилией и Аргентиной есть государство Чили. Узкая полоска между горами и морем отделилась от лесов степей и рек, подобно тому как Португалия отсоединилась от Испании. Но в Европе еще можно заблуждаться на тему погоды, тогда как в Южном полушарии все встает на свои места – не погода, а горы и берег — вот критерий выбора Чилийца. т. е. — география и геология.

В завершение заключим, что социумы, создавшие и нашедшие для себя схожие геологические и географические условия, как предполагается, будут применять похожие нормы и правила. Социологам необходимо выявить такие социальные точки контроля, которых было бы достаточно для классификации, в конечном итоге — всего населения земли на группы (страты) для возможности взаимного применения норм и правил.

Список использованной литературы

1. Варка С. Г. Детерминизм — это... Детерминизм и индетерминизм / С. Г. Варка. — Режим доступа: http://www.syl.ru/article/188473/new_determinizm---eto-determinizm-i-indeterminizm (15.05.2016).
2. Гобозов И. А. Социальная философия / И. А. Гобозов. — М. : Савин. 2003. — 528 с.
3. Зорькин В. Д. Суд скорый, правый и равный для всех / В. Д. Зорькин // РГ. — 2014. — № 220 (26 сент.). — С. 17.
4. Мечников Л. И. Цивилизации и великие исторические реки / Л. И. Мечников. — М. : Пангея, 1995. — 461 с.
5. Монтескье Ш. Избранные произведения / Ш. Монтескье. — М. : Госполитиздат, 1955. — 803 с.
6. Сперанская Н. Катарсис в кинематографе / Н. Сперанская. — Режим доступа: <http://rita-vasilieva.livejournal.com/2069331.html> (16.05.2016).

УДК 316.35

**Е. В. Зимина,
К. В. Пилипенко**

ДОСТУПНАЯ СРЕДА ДЛЯ ИНВАЛИДОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НА ПРИМЕРЕ г. ИРКУТСКА

В статье подробно анализируется доступность общественной среды для инвалидов. Выявляются проблемы доступности: отсутствуют удобные подходы к зданиям, пандусы, затрудненность, а чаще и невозможность пользоваться общественным городским и междугородним транспортом, отсутствие табличек,

указателей, специальной разметки и т. д. Обосновывается проведение комплекса мер по социальной интеграции граждан с ограничениями жизнедеятельности, как одно из приоритетных направлений социальной политики государства, каждого отдельного региона и города Иркутска, в частности.

Ключевые слова: инвалид, доступная среда, г. Иркутск, социальная инфраструктура, качество жизни.

**E. V. Zimina,
K. V. Pilipenko**

THE AVAILABLE ENVIRONMENT FOR DISABLED PEOPLE: PROBLEMS AND DEVELOPMENT PROSPECTS ON THE EXAMPLE OF IRKUTSK

In article, availability of the public environment to disabled people is in detail analyzed. Availability problems become known: there are no convenient approaches to buildings, ramps and the impossibility to use public city and long-distance transport, absence of plates, indexes, a special marking, etc. is more often. Carrying out a package of measures on social integration of citizens with activity restrictions, as one of the priority directions of social policy of the state, each certain region and the city of Irkutsk, in particular locates.

Keywords: disabled person, available environment, Irkutsk, social infrastructure, quality of life.

Число людей с инвалидностью увеличивается с каждым годом, и в связи с этим, включение людей с инвалидностью в современное общество посредством формирования и обеспечения доступной среды для комфортной жизнедеятельности, приобретает ключевое значение. Все большее количество специалистов, психологов, социальных работников, политиков принимают участие в обсуждении вопроса доступности среды в нашей стране. Проблематика людей с инвалидностью, а также формирование комфортной и безбарьерной среды для них, стала одной из самой актуальной в последнее время.

По данным Федерального бюро медико-социальной экспертизы, Иркутская область занимает одно из лидирующих мест по числу инвалидов на долю населения. В самом Иркутске по сравнению с областью концентрация инвалидов наиболее велика. Это связано с особым статусом Иркутска не только как крупного областного центра, но и как столицы Восточной Сибири.

Город Иркутск с его инфраструктурой плохо приспособлен для удобного и комфортного проживания инвалидов разных категорий. У нас отсутствуют пандусы, плавные спуски к дороге, выпуклые поверхности для людей с ограниченными возможностями зрения, шрифт Брайля порой встречается только в банкоматах. Общественный транспорт не предназначен для перевозки инвалидов вообще, а зайти во многие больницы, аптеки или государственные учреждения попросту не представляется возможным. У нас отсутствуют элементарные пан-

дусы и лифты при выходе из жилых домов, получается инвалид попросту не сможет выйти из дома, чтобы посетить какое-либо социальное учреждение, поскольку доступная среда не просто ограничена, она не создана.

Как следствие, мы имеем — непригодность объектов городской инфраструктуры для безопасного доступа слабовидящих и незрячих, людей с нарушением опорно-двигательного аппарата, глухих. Отсутствуют: удобные подходы к зданиям, затрудненность, а чаще и невозможность пользоваться общественным городским и междугородним транспортом, отсутствие табличек, указателей, специальной разметки, выполненных с учетом зрительных возможностей людей с глубоким или частичным нарушением зрения.

Также, говоря о доступной среде и об отсутствии барьеров для инвалидов нельзя не сказать об отношении и социальных стереотипах, которые существуют в обществе. Мы имеем целый ряд негативного отношения к людям с ограниченными возможностями в условиях дефицита всесторонней информации в процессе формирования общественного мнения о них.

Такое положение вызывает тревогу и связано с целым рядом проблем, с которым на пути к доступному существованию в обществе сталкиваются инвалиды. Например, неподготовленность работников торговли, сферы обслуживания, водителей городского транспорта к встрече с клиентами такой категории. У них нет инструкций, знаний о том, как следует себя вести, чем им можно помочь, и требуется ли им вообще помощь. Эта неподготовленность выражается в некорректном обращении, низком качестве обслуживания, отказе в предоставлении услуг, и, зачастую в оскорблении таких групп людей.

Уровень цивилизованности общества во многом определяется его отношением к людям с ограниченными возможностями. Поэтому на современном этапе развития общества проведение комплекса мер по социальной интеграции граждан с ограничениями жизнедеятельности в общество является одним из приоритетных направлений социальной политики государства, каждого отдельного региона и города Иркутска, в частности. Поэтому, очень важно обратить внимание специалистов, чья работа напрямую связана с оказанием помощи и поддержки, интеграции программ по обеспечению «доступной среды» для инвалидов на целый ряд барьеров, который существует у инвалида на пути к вступлению в общество.

Наличие в социальной структуре общества значительного числа лиц, имеющих признаки ограничения жизнедеятельности, свидетельствует о масштабности проблемы инвалидности и определяет необходимость принятия на государственном уровне комплекса мероприятий по созданию системы внедрения инфраструктуры для комфортной жизни инвалидов, обеспечивающей их интеграцию в общество, а также проведения цикла лекций в школах, университетах, на предприятиях о корректном способе общения с людьми, кто по какой то причине стал инвалидом. Мы зачастую забываем о том, что воспитание, уровень образованности, уровень понимания проблем других людей, должен закладываться с раннего детства и с постепенным взрослением крепнуть в умах детей, школьников, студентов, молодежи. Наиболее значимой функцией государства в отношении людей с ограниченными возможностями является создание системы, которая будет обеспечивать им условия для реализации своих потребностей с учетом

норм и правил, принятых в данном обществе. Соответственно социальная политика в отношении инвалидов — есть часть политики внутри самого государства, которая должна содержать нормативно-правовую базу, социальные программы, направленные на решение потребностей инвалидов, а также систему упреждений, которые будут исполнять, и соблюдать права инвалидов. Согласно принятому законодательству, политика в отношении инвалидов должна быть направлена на предоставление им равных с другими гражданами возможностями в реализации социальных, культурных, экономических, личных и политических прав, предусмотренных Конституцией РФ. А сущностью социальной политики в отношении инвалидов является деятельность политических и социальных институтов, направленная на эффективное развитие социальной сферы, на совершенствование качества социальной поддержки и защиты для инвалидов. Вот так, несколькими определениями, мы выразили сущность того, что должна обеспечивать власть на уровне государства или города.

Статья 15 закона Российской Федерации «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в качестве одного из направлений реабилитации инвалидов рассматривает формирование доступной среды для жизнедеятельности инвалидов [1]. В законе прямо указывается на обязанность органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций любых организационно-правовых форм и форм собственности, обеспечить инвалидам условия свободного доступа к объектам социальной инфраструктуры. Согласно федеральному закону, приоритетные объекты и места городов, сел и поселков Иркутской области: органы местного самоуправления, отделы внутренних дел, прокуратуры, суды, магазины, учреждения образования, здравоохранения, объекты общественного посещения, следует оборудовать максимальным объемом установленных законодательством средств, обеспечивающих соблюдение прав инвалидов.

Принципиальное значение для осуществления социальной адаптации инвалида, его полноценного участия в жизни общества, достойного качества жизни имеет создание доступной среды жизнедеятельности. Мероприятия, направленные для решения этой задачи, недостаточны, инвалидам они явной пользы не приносят. Одна из причин — неготовность социальной инфраструктуры региона к архитектурной перепланировке, в т. ч., ответственности за качество выполненных работ.

В рамках формирования доступной среды для жизни инвалидов, необходимость совершенствования оказания услуг «медико-социальной экспертизы», обеспечения доступности учреждений МСЭ. В Иркутской области действует главное бюро МСЭ. По наблюдениям экспертов: «Помещения данного учреждения должны быть примером обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов. Вместе с тем, федеральному казенному учреждению «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Иркутской области», а также ряду его структурных подразделений, при проверке Управления Росздравнадзора по Иркутской области в январе–феврале 2012 г., было вынесено предписание № 23 от 16 февраля 2012 г. с требованием, скорейшего устранения крайне несовместимого с деятельностью бюро размещения и несоответствия санитарно-гигиенических норм». Интересный и поучительный пример.

В целях создания условий для беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной инфраструктуры, областным государственным автономным учреждением социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения», расположенном в г. Иркутске, инвалидам предоставляется услуга «Социальное такси». Автомобиль данной службы оснащен специальным подъемником и используется для перевозки инвалидов в учреждения здравоохранения, протезно-ортопедические объединения, управления Пенсионного фонда и к другим социально- значимым объектам. Количество инвалидов и количество такси не растет в одинаковой геометрической прогрессии, а те автомобили, что находятся в пользовании у социальных служб, не справляются с большим потоком нуждающихся [2].

Среди позитивных моментов указанным Министерством отмечено строительство нового туалета с пандусом и комнаты для инвалидов в архитектурно-этнографическом музее «Тальцы». Однако, нет доступных дорожек к части объектам, которые находятся на территории самого музея. Новое здание областной государственной универсальной научной библиотеки им. И. И. Молчанова-Сибирского, с целью создания условий для обслуживания лиц с ограниченными возможностями, имеет на первом этаже читальный зал для маломобильных групп (при этом, доступ для указанной категории лиц, обеспечен во всех других читальных залах), специально оборудованные пандусы, лифты, туалеты». Министерство образования Иркутской области тоже подтверждает актуальность обеспечения равного доступа людей с ограниченными возможностями в учреждения образования, сообщая, что основной проблемой, требующей дополнительного финансирования, является создание безбарьерной образовательной среды и реконструкции зданий образовательных учреждений.

Инвалиды-колясочники сообщают, что их права нарушаются повсеместно. По данному поводу одна из общественных организаций инвалидов-колясочников пишет: «Ни одна администрация муниципальных образований Иркутской области не является доступной для данной категории инвалидов, также дела обстоят и с правительством Иркутской области».

Город Иркутск является областным центром, на его территории сосредоточено Правительство области, все министерства и ведомства, деятельность которых направлена на работу с инвалидами, в т. ч., диагностические центры и областные больницы. По существу, город Иркутск должен быть образцом в обеспечении доступной среды, ведь в г. Иркутске действует государственная программа Иркутской области «Социальная поддержка населения» на 2014–2016 гг., подпрограмма «Доступная среда для инвалидов и других маломобильных групп населения» на 2014–2016 гг. [2].

Однако по данному поводу представители общественных организаций инвалидов пишут: «Доступной среды для детей-инвалидов ДЦП практически нет в Иркутске, тем более в других городах и поселках Иркутской области. Доступен только развлекательный комплекс «Джем-молл», Диагностический центр, Театр юного зрителя, филармония и музей города Иркутска. К другим объектам можно добраться только с посторонней помощью».

Согласно ст. 15 федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», планировка и застройка городов, других населенных пунктов, формирование жилых и рекреационных зон, разработка проектных решений на новое строительство и реконструкцию зданий, сооружений и их комплексов, а также разработка и производство транспортных средств общего пользования, средств связи и информации без приспособления указанных объектов для доступа к ним инвалидов и использования их инвалидами не допускаются. Речь идет о следующем. При приемке таких объектов в эксплуатацию инвалиды не входят в состав такой комиссии. По мнению Уполномоченного, Министерство социального развития, опеки и попечительства Иркутской области должно быть заинтересовано, чтобы для указанной категории граждан создавалась доступная среда изначально, а не после возмущения инвалидов. К тому же это позволит сэкономить время и лишние затраты денежных средств, предназначенных на «исправление ошибок».

По оценке инвалидов-колясочников, очень тяжело передвигаться по «Торговому центру», а точнее почти невозможно. Отсутствуют пандусы для подъема. Появился лифт, но нет специального пандуса, чтобы к этому лифту подойти, везде бордюры, самостоятельно эти преграды не преодолеть. Туалеты не оборудованы специальными устройствами для инвалидов-колясочников, раковины располагаются на высоком расстоянии, кассы в зоне питания находятся на уровне стоячего человека. Нет кнопок помощи, отсутствуют тактильные указатели, нет голосового уведомления в какую сторону двигаться. Нет возможности двигаться между этажами, поскольку отсутствует лифт в зоне «одежда», лифт связывает только улицу и зону питания.

Итак, в настоящее время в г. Иркутске отсутствует система по созданию доступной среды жизнедеятельности инвалидов для интеграции их в общество, отсутствует организационно-методическое и информационное обеспечение. Значительное количество объектов социальной инфраструктуры, зданий органов государственной власти и органов местного самоуправления не имеют специальных приспособлений, подъемников, пандусов, облегчающих прохождение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, что ограничивает их возможности в части предоставления услуг в области здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта. Необходимо принять надлежащие меры для обеспечения инвалидам доступа наравне с другими к физическому окружению, информации и связи, включая информационно-коммуникационные технологии и системы, а также к другим объектам и услугам, открытым или предоставляемым для населения, как в городских, так и в сельских районах Иркутской области. Эти меры, которые включают выявление и устранение препятствий и барьеров, мешающих доступности, должны распространяться, в частности: на здания и другие сооружения, включая общеобразовательные учреждения; медицинские учреждения, спортивные сооружения; на информационные, коммуникационные службы [3].

Для решения проблемы отсутствия доступной среды жизнедеятельности инвалидов в г. Иркутске в первую очередь необходимо максимально объективно оценить ситуацию, определить приоритеты, последовательность действий и

объем финансовых ресурсов, необходимых для реализации мероприятий программы «Доступная среда для инвалидов и других маломобильных групп населения на 2014–2016 гг.». Внести в указанную областную программу существенные изменения, направленные на улучшение жизнедеятельности инвалидов.

Для этого необходима консолидация усилий не только органов государственной власти г. Иркутска и Иркутской области, но и органов местного самоуправления муниципальных образований Иркутской области, общественных организаций инвалидов и представителей бизнеса, а также юридических лиц. Необходимо, чтобы каждое муниципальное образование Иркутской области разработало и реализовало свою программу, обеспечивающую полноценную жизнь граждан с ограниченными возможностями.

Список использованной литературы

1. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 24 нояб. 1995 г. № 122-ФЗ (принят ГД ФС РФ 20 июля 1995 г.) // СПС Консультант Плюс Версия Проф.

2. О долгосрочной целевой программе Иркутской области «Доступная среда для инвалидов» на 2011–2015 гг. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/469409116> (15.05.2016).

3. Инвалид-колясочник проверил Иркутск на наличие доступной среды [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://baikalpress.ru/invalid-kolyasochnik-proveril-irkutsk-na-nalichie-dostupnoy-sredy> (16.05.2016).

УДК 303.1:316.346.32-053.6

С. А. Инкижинова

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Статья посвящена деятельности Российского общества социологов (РОС) по проведению федеральных социологических исследований молодежной проблематики. В публикации представлены некоторые результаты федерального социологического проекта «Современное российское студенчество о Великой Отечественной войне» (III волна). В рамках интерпретации военного прошлого изучались духовно-нравственные качества современной российской студенческой молодежи, проводилась самоидентификация студентов как патриотов; разработаны рекомендации патриотической направленности по работе с современной молодежью.

Ключевые слова: федеральный социологический проект, Российское общество социологов, патриотизм, студенчество, Великая Отечественная война, ценности.

FEDERAL SOCIAL STUDIES PROJECT AS AN EFFECTIVE CONTROL TECHNOLOGY FOR YOUTH POLICY

The article is devoted to the activities of the Russian society of sociologists (ROS) in the regions to conduct Federal sociological studies on youth policies. This publication presents some results of sociological Federal project «Modern Russian students about the great Patriotic war» (the third wave). In the framework of interpretation military past studied spiritual and moral qualities of modern Russian student youth, conducted the self-identification of students as patriots; developed recommendations Patriotic work with young people today.

Keywords: Federal sociological project, Russian society of sociologists, patriotism, the students, the Great Patriotic war, values.

С 2005 г. Российское общество социологов (РОС) проводит федеральные социологические исследования по молодежной тематике, которые позволяют не только изучить мнение молодежи по какой-либо проблеме, но и заинтересовать их, делая молодых людей не только наблюдателями, но и участниками проведения социологического исследования. В обработанном и обобщенном виде результаты исследований в дальнейшем становятся общественным достоянием, выносятся на публичное обсуждение и представляются в публикациях. В соавторы привлекаются активные представители молодежи, которая одновременно являются и объектом, и субъектом изучения.

Иркутское региональное отделение Российского общества социологов не осталось в стороне от подобного рода исследований. В течение многих лет его бессменным лидером являлась профессор Токарская Нинель Михайловна, которая всегда чутко улавливала все самые перспективные направления в отечественной социологии.

В 1979 года Нинель Михайловна возглавила Иркутский филиал Сибирского отделения Советской социологической ассоциации, который в 1991 году был переименован в Иркутское региональное отделение Российского общества социологов (ИРО РОС).

В 2006 году Нинель Михайловне было присуждено звание Почетного председателя ИРО РОС, а в 2007 году она была награждена Почетным знаком «Заслуженный деятель РОС». До самого последнего дня профессор Токарская участвовала в гуще событий, научной и общественной жизни, была в контакте с молодежью, студентами, до последнего вздоха переживала за судьбу родной кафедры и научного направления...

Последние годы жизни профессор Токарская, несмотря на свой преклонный возраст, посвятила активной научной деятельности и дальнейшему продвижению социологической науки. В 2008 и 2014 гг. под ее руководством были организованы I и II Байкальские социологические симпозиумы с приглашением профессоров из Института социологии РАН. В 2015 году Нинель Михайловна

принимала активное участие в деятельности организационного комитета Международной научно-практической конференции «Социально-экономические и правовые аспекты обеспечения безопасности региона», а также в проведении федерального социологического исследования по инициативе РОС, посвященного изучению отношению студентов к Великой Отечественной войне (III волны)*.

К реализации данный проект был принят в 2005 году. Проект посвящен изучению трансформации взглядов молодежи на роль и место победы русского народа в Великой Отечественной войне. Первая волна была проведена в канун 60-летия Великой Победы (2005 г.), было опрошено более 2 000 студентов из разных регионов России. Во второй волне проекта (2010 г.), состоявшейся в канун 65-летия Победы советского народа в Великой Отечественной войне, приняли участие 3 500 студентов из 36 вузов 15 городов России. В третьей волне было опрошено 4 754 чел., среди которых участвовали студенты из 53 вузов РФ. Территория опроса включала практически все федеральные округа страны, кроме Северо-Западного и Крымского. Распределение респондентов по Федеральным округам представлено в табл. 1.

Таблица 1

Распределение респондентов по Федеральным округам

Федеральный округ (ФО)	Человек	%
Уральский ФО (Нижневартовск, Сургут, Екатеринбург, Тюмень)	1 316	28,3
Дальневосточный ФО (Владивосток, Якутск)	641	13,8
Приволжский ФО (Оренбург, Пермь, Уфа)	711	15,3
Южный ФО (Астрахань, Волгоград)	656	14,1
Сибирский ФО (Иркутск, Улан-Удэ, Барнаул)	590	12,7
Северо-Кавказский ФО (Ставрополь)	340	7,3
Центральный ФО (Москва, Иваново, Белгород)	311	6,7
Не классифицировано: другие вузы и НЕ студенты	84	1,8

Исследование носило зондажный характер, задача репрезентации выборки не ставилась.

В монографии, написанной по материалам данного проекта, «Война была позавчера... Российское студенчество о Великой Отечественной войне» под редакцией доктора социологических наук, профессора Ю. Р. Вишневого в г. Екатеринбурге профессору Н. М. Токарской и секретарю Иркутского отделения РОС С. А. Инкижиновой была выражена благодарность за организацию полевого этапа исследования в Иркутске.

По результатам третьей волны данного федерального проекта научная работа, написанная под нашим руководством студенткой специальности «Социальная работа» А. В. Муратовой, заняла призовое место на Всероссийском конкурсе

* Проект «Современное российское студенчество о Великой Отечественной войне» (III волна) осуществлен региональными отделениями Российского общества социологов, науч. рук. проекта: Ю. Р. Вишневский, Е. Н. Икингрин, Н. В. Дулина, Е. И. Пронина. Проект реализован во исполнение постановления Президиума РОС от 24.10.2014 г.

научно-исследовательских работ студентов «Социальная радуга» и опубликована в издании, входящем в перечень рецензируемых журналов ВАК «Известия Иркутской государственной экономической академия. Печатное издание».

В апреле–мае 2016 году РОС инициирован следующий федеральный проект на тему «Студенчество о социальном неравенстве и социальной справедливости». Объектом исследования являются студенты всех курсов различных факультетов высших учебных заведений России. Иркутское региональное отделение РОС также приняло активное участие в организации полевого этапа данного исследования среди студенчества города Иркутска. В целом по РФ было опрошено 2 995 чел. Результаты данного исследования будут вынесены на обсуждение в V Всероссийском социологическом конгрессе, который пройдет в г. Екатеринбурге в октябре 2016 г.

По окончании федерального социологического исследования организаторами производится рассылка данных и таблиц с результатами исследования по РФ и по регионам для использования, дальнейшего анализа и публичного обсуждения. Приведем некоторые результаты федерального социологического проекта «Российское студенчество о Великой Отечественной войне». Первичная информация была собрана методом опроса, проводимого как с помощью раздаточных анкет, так и через Интернет — на CAWI сервере. Исследование носило зондажный характер, задача репрезентации выборки не ставилась. Однако объем «поля» позволяет не только предложить достаточно большой объем информации для размышления, но и сделать вполне обоснованные выводы. По данным исследования для большинства российской молодежи подвиг старших поколений, их самоотверженность и любовь к Родине будут и в будущем примером для молодежи (табл. 2).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «Приближается 70-летие Победы. Какие мысли и чувства вызывает у вас эта дата?»

Значения	% от ответивших по РФ	% от ответивших по Иркутску	% от ответивших по СФО
Память о минувшей войне сохранится в сознании моих сверстников	11	11	14
Подвиг старших поколений, их самоотверженность и любовь к Родине будут и в будущем будут примером для новых поколений	61	62	57
С годами память о войне все более стирается в сознании новых поколений, ее заслоняют иные события и проблемы	19	18	19
Героизм и самопожертвования во время Великой Отечественной войны становятся чуждыми значительной части молодежи	9	9	11
Итого ответивших:	100,0	100,0	100,0

Из табл. 2 следует, что около пятой части респондентов (18–19 %) считает, что с годами память о войне в сознании новых поколений постепенно стирается,

ее заслоняют иные события и проблемы. Время показывает, что память поколений постепенно теряет важные ценностные и воспитательные ориентиры событий военных лет. Однако, 11 % ответивших считают, что память о минувшей войне, безусловно, сохранится в сознании сверстников, и только для 9 % из числа опрошенных героизм и самопожертвование во время ВОВ становятся чуждыми.

Насколько велик интерес студентов к событиям военных лет? Распределение на этот вопрос представлено в табл. 3. По данным табл. 3 большая часть опрошенной молодежи сохраняет интерес к Великой Отечественной войне. Это радует и дает основание для возрождения внеучебных воспитательных мероприятий для студентов с использованием исторического материала военных лет не только в период празднования юбилея Великой Победы, но и в повседневной учебной деятельности.

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Согласны ли вы с мнением, что «Великая Отечественная война была давно, мне это не интересно»?

Значения	% от ответивших по РФ	% от ответивших по Иркутску	% от ответивших по СФО
Согласен	2	3	4
Не очень согласен	14	18	19
Не согласен	84	79	78
Итого ответивших:	100,0	100,0	100,0

Распределение ответов на вопрос о самоидентификации студента себя как патриота представлено в табл. 4.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы себя патриотом?»

Значения	% от ответивших по РФ	% от ответивших по Иркутску	% от ответивших по СФО
Не согласен	3	4,5	3
Скорее не согласен, чем согласен	12	14	14
Согласен	27	26	24
Скорее согласен, чем не согласен	52	56	55
Итого ответивших:	100,0	100,0	100,0

Из табл. 4 следует, что больше половины ответивших скорее считает себя патриотами, чем не считает. В процессе анализа результатов третьей волны федерального инициативного социологического проекта «Современное российское студенчество о ВОВ» была выявлена диаграмма самоидентификации студентами себя, как патриотов. Индекс измеряется от -1 (патриотом себя не считает) до +1 (считает себя патриотом). Индекс самоидентификации студентов Иркутска равен 0,423. Теснота связи между интересом студентов к военным событиям Великой Отечественной войны и их патриотическими чувствами представлена в табл. 5.

Взаимосвязь ответов на вопрос о патриотизме и вопроса:
«Согласны ли вы с мнением, что «Великая Отечественная война была давно,
мне это не интересно?»»

Вы можете себя назвать патриотом?	Согласны ли вы с мнением «Великая Отечественная война была давно, мне это не интересно?»		
	согласен, %	не очень согласен, %	не согласен, %
Да	22	11	32
Скорее да, чем нет	36	53	55,4
Скорее нет, чем да	22	26	10,0
Нет	19	9	2

32 % из числа тех, кто не согласен с мнением, что ВОВ уже была давно, и она им не интересна, считают себя патриотом; 1,7 % — не считают себя таковыми. Большая часть респондентов в абсолютном выражении (2 079 чел.) не согласна с тем, что Великая Отечественная Война была давно. Они же относятся к колеблющимся в позитивную сторону в самоидентификации себя как патриота (выбрали вариант «скорее назову себя патриотом, чем нет»). Молодежь сомневается называть себя патриотами. Это говорит о том, что молодежь еще сохраняет патриотические чувства, и их связь с важными историческими событиями не прервана, но при разработке государственной молодежной политики нужно обратить более пристальное внимание на патриотическое воспитание молодежи, на привитие социальных норм, на создание методов формирования ценностных ориентаций. Иначе мы можем окончательно «потерять» молодежь и разорвать связь между поколениями.

Хранятся ли у респондентов материализованные объекты социальной памяти Великой Отечественной войны, и если да, то какие? Распределение ответов на данный вопрос представлено на рис. 1.

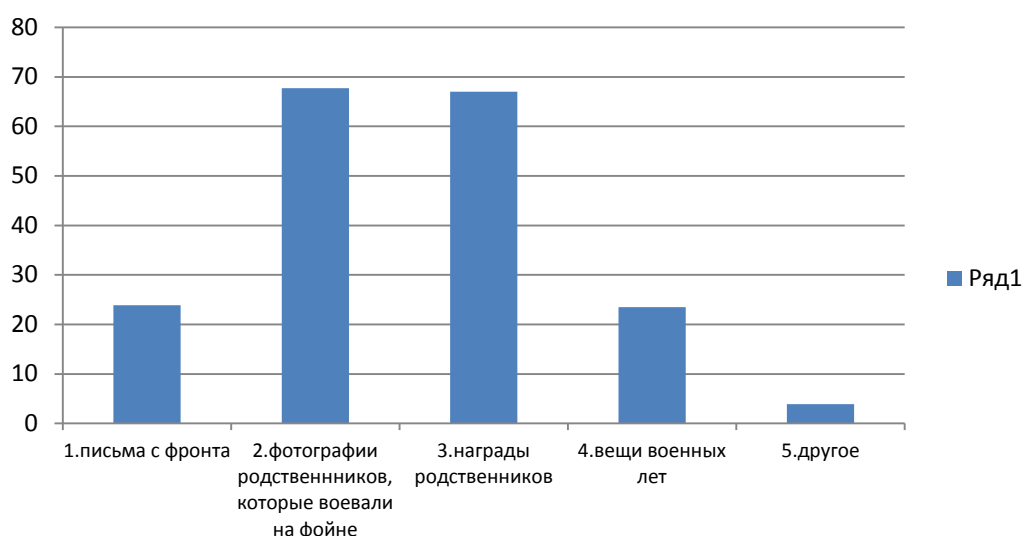


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос: «Какие реликвии у вас хранятся?»

Почти половина опрошенных (48,8 %) подтвердили наличие в домашних архивах реликвий военных лет: 67 % этих реликвий составляют награды, 68 % — фотографии, 24 % — письма, 23 % — вещи военных лет, а 4 % — составляют другие памятные вещи. Структура ответов по данному вопросу у студентов по РФ и по СФО аналогична.

С какими высказываниями связывают студенты праздник Великой Победы? Ответ на данный вопрос представлен в табл. 6.

Из табл. 6 следует, что для половины студентов российских вузов — это «День памяти о родных, прошедших войну», а для 43% опрошенных — это «Праздник со слезами на глазах».

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос:
«Чем для вашей семьи является День Победы?»

Значения	% от ответивших по РФ	% от ответивших по Иркутску	% от ответивших по СФО
«Праздник со слезами на глазах»	43	39,5	—
День памяти о родных, прошедших войну	50	45	—
Просто выходной	8	15,5	—

И есть все же определенное количество молодых людей (8 %), которые относятся ко дню Победы без должного уважения. Для них это просто выходной.

Что значит сегодня быть патриотом России? Наибольшее количество ответов на этот вопрос было отдано вариантам «Уважать и знать историю России», «Испытывать гордость за свою страну», «Уважительно относиться к участникам ВОВ, людям пожилого возраста, инвалидам», «Испытывать чувство ответственности за происходящее в стране», «Быть готовым к самопожертвованию ради интересов страны» и т. д.

Результаты исследования показали достаточно четкую зависимость между значением праздника — Дня Победы и идентификацией студентов себя как патриотов. Наибольшее количество опрошенных, принимающих данный праздник как «праздник со слезами на глазах», ощущают себя патриотами (54,6 %). Здесь подтверждается возвышенно-деятельностный подход в изучении понятия «патриотизма», получивший наибольшее распространение в научно-исследовательской литературе и публицистике. Он определяет патриотизм как возвышенное чувство любви к Родине, Отечеству, как сугубо позитивное эмоциональное отражение. В то же время большая часть респондентов (37 %), выбравших вариант «Просто выходной», не могут назвать себя патриотом.

Обобщенные результаты исследований показали, что для современной российской молодежи достаточно актуально стоит проблема сохранения памяти о Великой Отечественной войне и патриотизма. Тема войны полностью отождествляется с патриотизмом среди студентов и вызывает гордость за свою Родину. Российские студенты равнодушны к подвигу народа, но наблюдается явная противоречивость и дезориентированность студентов в ценностных установках.

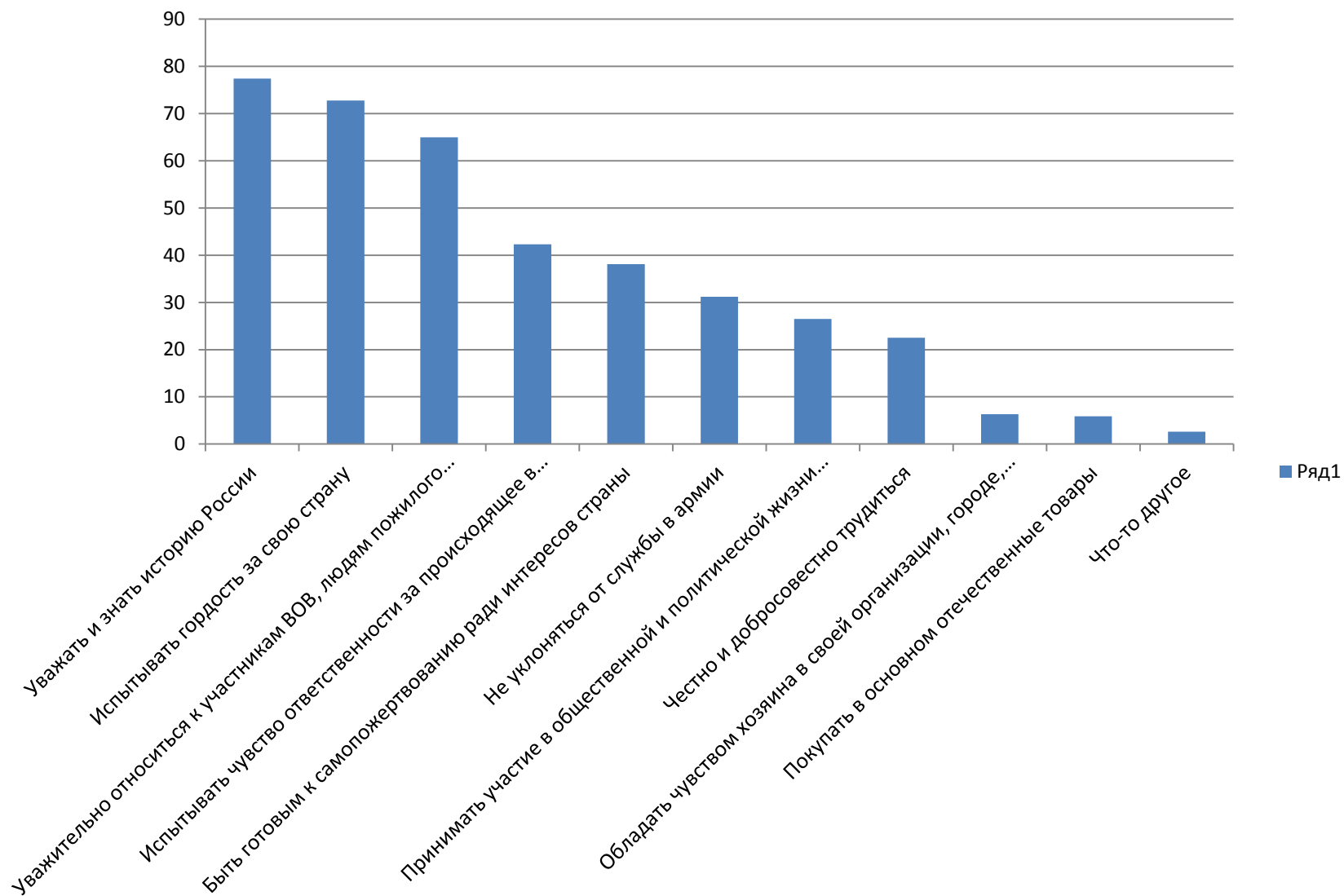


Рис. 2. Структура ответов на вопрос о патриоте России

В качестве рекомендаций для совершенствования молодежной политики в регионах в части формирования патриотизма и гражданственности были выявлены пути укрепления патриотических чувств у молодежи [1, с. 27]:

1) «шире и многостороннее использовать события прошлого, события военных лет, которые могут трансформироваться в настоящее — через передачу социальных смыслов, ценностей, нравственных принципов новым поколениям;

2) развивать программы, мероприятия патриотической направленности в системе среднего и высшего образования;

3) повышать качество работы органов государственной и местной власти в части постоянной реставрации памятников и организации мероприятий, посвященных событиям ВОВ с участием ветеранов (тружеников тыла, детей войны и т. п.);

4) создавать и развивать военно-патриотические профильные школы и классы;

5) вводить факультативные занятия по истории Великой Отечественной войны в высших учебных заведениях и т. д.».

Федеральный социологический проект — это не только проявление общественной инициативы членов РОС; не менее значимы данные исследования, особенно их коллективный характер, в плане научного взаимодействия членов профессиональной организации, а также они создают заметный резонанс в молодежной среде, влияют на формирование гражданской активности и являются частной технологией регулирования молодежной политики в регионах.

Список использованной литературы

1. Инкижинова С. А. Социальная память: российское студенчество и Великая Отечественная война / С. А. Инкижинова, А. В. Муратова // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2016. — Т. 26, № 1. — С. 123–128.

УДК 364.4:316.35-053.6

**С. А. Инкижинова,
А. Ю. Залуцкая**

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ В МОЛОДЕЖНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В статье рассматриваются теоретические подходы к изучению технологий социальной работы в деятельности молодежных общественных организации. Дается характеристика технологий социальной работы, признаки, виды, принципы и этапы. Описываются специфика применения технологий социальной работы с молодежью, а также опыт их использования в молодежных общественных организациях г. Иркутска. Приведены результаты экспертного интервью руководи-

телей молодежных общественных организации. Выявлена нехватка знаний у экспертов в социальной работе, педагогике, социологии, а также определены используемые технологии социальной работы с молодежью и другие социальные технологии в деятельности молодежных общественных организаций г. Иркутска.

Ключевые слова: молодежь, технологии социальной работы, молодежные общественные организации, опыт работы молодежных организаций, экспертное интервью.

**S. A. Inkizhinova,
A. Y. Zalutskaya**

THE FEATURES OF THE TECHNOLOGY SOCIAL WORK AT YOUTH ORGANIZATIONS

The article discusses theoretical approaches to the study of social work technologies on the example of activities of youth organizations. The characteristic of technologies of social work, characteristics, types, principles and stages. Describes the specific use of technologies of social work with young people and experience of youth public organizations. The results of expert interviews with leaders of youth public organizations. Studied the experience of the youth organizations of Irkutsk. There is a lack of knowledge among experts in social work, pedagogy, sociology, and defined the technologies used in social work with young people and other technologies in the activities of youth public organizations of Irkutsk.

Keywords: youth, technology, social work, youth organisations, the experience of youth organizations and interviews with experts.

В связи с активной государственной поддержкой детских и молодежных объединений в РФ активно повышается гражданская активность молодежи, идет включение молодежи в процессы реализации проектов развития городского и регионального пространства, наблюдается рост количества молодежных общественных организаций. В этой связи появляется потребность в изучении их опыта и совершенствования используемых социальных технологий, в частности, технологий социальной работы.

Характерными признаками любой технологии провозглашаются «процессуальность как единство целей, содержания, форм, методов и результатов деятельности; детальное представление конечного результата; разделение процесса его достижения на последовательные взаимосвязанные этапы; поэтапное выполнение определенных действий; однозначность выполнения включенных в технологию процедур, операций; воспроизводимость, т. е. возможность использования технологии другими специалистами; экономичность, т. е. эффективность при наименьших затратах времени и сил; корректируемость, управляемость на основе обратной связи» [3, с. 165–166]. Также к характерным признакам технологий социальной работы можно отнести: 1) деление, дробление, разбивание этого процесса на внутренние связанные фазы и этапы; 2) согласованность и по-

следовательность деятельности для достижения желаемого результата; 3) динамичность, которая проявляется в постоянной смене содержания и форм работы специалиста с клиентом, в эвристическом характере деятельности; 4) любая технология должна предполагать однозначность исполнения, привнесенные в нее процедуры и этапы; 5) непрерывность, это обуславливается необходимостью поддерживать прямую или опосредованную взаимосвязь с клиентом; 6) цикличность, которая проявляется в шаблонном, стабильном и неизменном повторении этапов, фаз и операций при взаимодействии с клиентами, и также проявляющееся системностью организаторской деятельности; 7) дискретность технологического действия, проявляющееся в разной степени взаимодействия с клиентом с момента целеполагания до исполнения принятого решения; 8) цель, единство задач, наличие содержания, уточнение форм и методов; 9) обозначение конечного результата; 10) получение результативности при наименьших затратах; 11) возможность корректировать и доступность управлять на основе обратной связи.

Наиболее часто встречаемые социальные технологии в общественных организациях — это технологии социальной работы, которые представляют собой комплекс приемов, обеспечивающих достижение благоприятных условий жизни людей (в т. ч. для самых потенциальных социальных групп общества — молодежи и детей). Технологии социальной работы реализуются на основе приведенных ниже принципов:

- профилактическая направленность;
- доступности социальных услуг и предоставление равнозначных возможностей в их получении;
- последовательности всех видов технологий социальной работы;
- преемственности всех видов технологий социальной работы;
- за получение качественного результата по введению технологий социальной работы определяется ответственность;
- технологии социальной работы должны быть ориентированы на индивидуальные потребности клиентов.

Технологии социальной работы, как практическая деятельность и область теоретических знаний, имеет свою структуру, в которую входят объект и субъект [1, с. 167]. Объектом для технологий социальной работы в данном случае является молодежь. Таким образом, технология социальной работы с молодым поколением расценивается как: а) обеспечение развития молодежи; б) предоставление наиболее положительных социально-экономических условий. Одной из особенностей технологии социальной работы считается направленность на связь социальных субъектов, с одной стороны, молодой человек, находящийся в трудной жизненной ситуации, с другой же стороны, организатор этого взаимодействия и побудитель преобразований, например, специалист по социальной работе с молодежью.

По различным основаниям осуществляется разграничение технологий в социальной работе. Разделение осуществляется:

– по сферам жизнедеятельности общества (сфера материального производства, сфера занятости, различные формы расселения людей, сфера здравоохранения, образования, жилищно-коммунальная сфера, хозяйственно-бытовая сфера и др.);

– по степени новизны технологий — разделяют: традиционные и инновационные технологии;

– по проблемам и задачам социальной защиты — технологии в этой сфере имеют различия реализацией оказания помощи;

– по теоретическим основам социальной работы и др.

Технологии в социальной работе можно группировать по степени новизны на *традиционные* или *инновационные* (новаторские). Инновационные технологии — это те, которые представляют собой важный компонент и итог творчества человека, нацеленного на совершенствование механизма, повышение результативности, стабильного социально-экономического развития страны и постановление проблем (В. Н. Иванов, В. И. Патрушев). Традиционные технологии предполагают уже апробированные, получившие известность и сложившийся формы деятельности социальной работы, ориентированной на имеющийся опыт. Так же выделяют отдельно *«ретротехнологии»*, т. е. рутинные технологии — это заимствованные из прошлого технологии для решения проблем современности. По временному критерию все технологии социальной работы можно разделить на *длительные* и *кратковременные* технологии. Кратковременные социальные технологии обычно вырабатываются для решения остро вставшей проблемы. У длительных же наоборот развитие осуществляется в пределах нескольких лет.

Общественные проблемы имеют разный масштаб. Полагается выделять два класса технологий социальной работы с молодыми людьми: *частные* или *общие* (универсальные). Общая, или универсальная, технология социальной работы с молодежью рассматривается как система оптимизированных способов для молодежи, попавших в трудную жизненную ситуацию изменения, урегулирования социальных отношений и реализации жизнедеятельности. Частные технологии социальной работы представляют собой совокупность приемов, форм воздействий государственных и общественных организаций, направленных на оказание помощи, поддержки, защиты молодежи, имеющей трудную жизненную ситуацию. К частным технологиям социальной работы с молодежью относятся, например, обучение техники составления резюме для безработной молодежи, социально-бытовая адаптацию молодых инвалидов, также реадаптацию молодого бывшего заключенного и т. д.

Анализ литературы показал, что в социальной практике наиболее распространенными, в т. ч. в работе с молодежью, считаются следующие технологии социальной работы: социальная терапия — своего рода форма вмешательства, которая ориентирована на решение социальных проблем различного уровня; социальная диагностика — это системный процесс исследования объекта, преследующий цель выявить, распознать и изучить причинно-следственные связи и отношения, которые определяют его состояние и тенденции дальнейшего развития; социальная профилактика — это сознательная, целенаправленная, соци-

ально организованная деятельность по предотвращению возможных отклонений; социальная адаптация — процесс активного приспособления человека к изменившейся среде с помощью различных социальных средств; социальная реабилитация — это технология, которая определяет систему мер, сконцентрированных на восстановление в правах, социальном статусе, здоровье и дееспособности человека; социальное проектирование — это деятельность по определению вариантов развития социальных процессов и явлений, а также по целенаправленному изменению социальных институтов; арт-терапия — «терапия искусством» осуществляется посредством привлечения молодого человека в культурные мероприятия; библиотерапия — с помощью специальной литературы происходит воздействие на сознание молодого человека; музыкотерапия помогает социализации посредством вовлечения в какую-либо музыкальную культуру; консультирование — установление контакта путем вербальной коммуникации, выявление проблем клиента, содействие и взаимодействие в поиске их решения; социально-педагогические технологии — активное участие социального работника (педагога) в воспитании клиента и формировании его смысловых ориентаций; творческие технологии — вовлечение молодых людей коллективную творческую и созидательную деятельность, содействие развитию индивидуального творчества; логотерапия — (от греч. *logos* — слово, *therapeia* — уход, лечение) лечение словом. Социальная логотерапия занимается изучением методов, средств, способов влияния (взаимовлияния) на представления людей о социальных процессах, смысле жизни, социальных ценностях [4, с. 123].

В «Стратегии государственной молодежной политики Российской Федерации до 2016 года», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 18 декабря 2006 г. № 1760-р предлагается ряд социальных проектов, направленных на содействие занятости молодежи, куда входят такие *проектные* технологии и формы социальной работы:

- вовлечение молодежи в деятельность трудовых объединений, студенческих отрядов, молодежных бирж труда и других форм занятости молодежи;
- внедрение форм и технологий профессионального и социально-правового просвещения и ориентирования молодежи, помощи в планировании и развитии эффективной карьеры молодежи на рынке труда;
- внедрение эффективных программ развития социальной компетентности молодежи, необходимой для продвижения на рынке труда;
- поддержка инициатив и начинаний молодежи в социально-экономической сфере, сфере технологий и научно-промышленных разработок.

Для укрепления института семьи создаются такие социальные проекты, как «Молодая семья России». Задачами такого проекта являются укрепление семейных ценностей среди молодежи; формирование механизмов поддержки молодой семьи, содействие в предоставлении жилья молодым семьям. Технологии социального проектирования в сфере поддержки и реабилитации молодежи являются пограничной областью социального знания и социальной деятельности, имеют междисциплинарный характер и характеризуются многообразием направлений [2, с. 18]. «Особенностью именно проектных технологий является применение проектных

подходов и инструментария социального проектирования. Проектный подход активно используется в различных сферах жизни общества, так как позволяет органично сочетать научно-теоретические положения социального конструирования реальности с многообразием практик решения социальных проблем» [5, с. 128]. Важная особенность социальных проектов заключается в том, что в итоге завершения жизненного цикла социального проекта возникает инновация как продукт проекта (услуга, социальная программа, мероприятие). Таким образом, социальный проект — это успешный инструмент решения проблем. При разработке социальных проектов выявляется социально значимая проблема, определяется группа, на которую направлен проект, разрабатывается организационно-правовое обоснование, ресурсная база проекта и модель его финансирования.

Проектный подход получил большой успех в рамках общественных студенческих организаций. В настоящее время данные организации получили широкое распространение; их круг деятельности широк: культурно-массовые, спортивные, патриотические мероприятия, журналистскую и волонтерскую деятельность. Для эффективной работы этих организаций необходимым является инициатива самих студентов. Но для их деятельности администрация вуза должна создавать необходимые условия и направлять студентов. Положительной чертой является то, что одни и те же студенты могут реализовать свой потенциал в различных организациях и направлениях деятельности. В рамках студенческих организаций легче идет подготовка и проведение мероприятий, формируются традиционные для вуза мероприятия. В рамках данной деятельности студенты учатся управлять кадровыми, финансовыми, временными ресурсами, приобретают различные полезные навыки и анализа достигнутых результатов.

Развитие правового государства, формирование гражданского общества в России требует высокой правовой культуры. *Технология социально-правового просвещения* молодежи — это система эффективных мер, которая направлена на продвижение знаний в области права, распространение информации для разных категорий молодежи с отличием по возрасту и социальному статусу, развивающий грамотность молодежи в области права, а также совокупность эффективных методов профилактической деятельности, способствующая формированию способности молодого человека самостоятельно решать социальные проблемы на основе норм права. Еще одним важнейшим компонентом механизма правового воспитания являются различные методы правовой воспитательной работы — объяснение политико-правовых идей и принципов, чтобы в интересах правопорядка воздействовать на сознание и поведение личности. К методам правового воспитания можно отнести разнообразные приемы: педагогического воздействия, логико-гносеологического воздействия, воздействия на эмоциональную сторону воспитуемых. Реализация технологии социально-правового просвещения молодежи может осуществляться в различных формах: создание различных клубов; информационная тематическая беседа; небольшая (мини) лекция; тематические дискуссии и практикумы; деловые, ролевые, сюжетно-ролевые игры; информирование в различных формах (письменной и электронной).

Одной из наиболее интересных форм повышения правовой культуры можно назвать дискуссию (диспут). Ее отличительная особенность выражается в

том, что в нее удастся вовлечь всех присутствующих в обсуждение определенных проблем. Деловые игры также являются эффективной формой коллективной творческой деятельности по изучению конкретной темы [6, с. 28].

Имеются различные основания для формирования разных видов и форм социальной работы: сферы социальной практики (социальная работа с молодым поколением в сфере досуга, в образовании и здравоохранении и т. д.; социально-психологические особенности клиентов социальной работы (молодежь, как правило, группа риска, например, склонность к суициду и т. д.); характер и другие основания.

Любая технология социальной работы применяется адресно. Она проектируется или внедряется с учетом особенностей объекта. Для решения даже одной и той же социальной проблемы, но разных социальных групп необходимо внедрять технологии с учетом характеристик этой социальной группы и адаптировать особенности технологии социальной работы. В связи с этим для каждого вида социальной работы с молодежью, включая различные уровни (от федерального до местного), конкретизируются политические, экономические, социально-психологические и национальные особенности социальной работы [4, с. 123].

Для изучения опыта деятельности молодежных организаций г. Иркутска и использования в них технологий социальной работы было проведено социологическое исследование методом экспертного интервью. В современных исследованиях с помощью интервью количество экспертов обычно находится в пределах 15 ± 10 . Это количество объясняется удачным сочетанием времени и ресурсов, которые имеются в распоряжении, и действием закона минимизации повторов. В экспертном интервью примут участие 10 экспертов. Для решения поставленных задач и достижения цели исследования необходимая информация может исходить только от компетентных лиц, т. е. экспертов, имеющих глубокие знания о предмете исследования. В качестве критериев отбора экспертов выступили степень компетентности эксперта в решаемой проблеме, уровень объективности эксперта при решении данной проблемы (у экспертов нет выгоды в принятии определенного решения), заинтересованность эксперта в данной проблеме. Экспертами выступили руководители молодежных общественных организаций г. Иркутска различных направленностей (профилактика ВИЧ, пропаганда здорового образа жизни, распространение экологических знаний, содействие воспитанию экологической культуры, пропаганде и реализации позитивных экологических идей, развитие добровольчества, подготовка кадров для работы с детьми в летних оздоровительных лагерях, популяризация активной гражданской позиции в молодежной среде, привлечение молодежи к добровольному трудовому участию, способствующему росту имиджа Иркутской области, разработка и реализация программ военно-патриотического воспитания молодежи).

В общественно-полезной деятельности работа организаций включает трудовые десанты по посадке зеленых насаждений и уборке территорий, помощь нуждающимся. Например, Иркутский Региональный Волонтерский Центр через событийное и спортивное волонтерство привлекает молодежь к помощи ветеранам и детям с инвалидностью. В досуговой сфере для участников организуются

конкурсные программы, спортивные марафоны. В рекреативной-оздоровительной деятельности — члены организаций участвуют в спортивно-оздоровительных мероприятиях. В компенсаторной деятельности — в задачи молодежных организаций входит приобщение личности к значимым социокультурным ценностям, реализация личностных, творческих интересов. В экологической деятельности — организации проводят экологические марафоны, воспитывают бережное отношение к природе и природным ресурсам.

Накопленный практический опыт работы молодежных организаций позволяет внедрять такие социальные технологии, как социальное проектирование, инновационные социальные программы, разрабатываются Web-сайты социальной направленности, проводятся курсы социально-психологических тренингов по определенной тематике. Например, «Международное молодежное волонтерское движение dance4life (танцуй ради жизни)» направлена на профилактику ВИЧ и пропаганду здорового образа жизни, организация использует как технологии социальной работы: социальная терапия, консультирование, арт-терапия — «терапия искусством», музыкатерапия, социально-педагогические технологии, творческие технологии, логотерапия, тренинги, мастер-классы, семинары и психологическое консультирование. Молодежные общественные организации проводят профилактику молодежной безработицы, профилактику распространения ВИЧ-инфекций и заболеваний. Руководитель «Международного молодежного волонтерского движения dance4life (танцуй ради жизни)» отметил, что к целям создания организации явились профилактика ВИЧ, пропаганда здорового образа жизни, формирование постоянного волонтерского движения в Иркутской области. Руководитель «Иркутского Объединения Студенческих Педагогических Отрядов (ИО СПО)» указал в качестве цели: *«Подготовка квалифицированных педагогических кадров для работы с детьми в летних оздоровительных лагерях»*, тем самым они обеспечивают работой членов своей молодежной организации.

Реализация профилактических мер осуществляется через систему методов. В работе общественных организаций наиболее часто используются профилактические тренинги, информационно-консультационная беседа, также применяются методы поддержки и стимулирования новых навыков и моделей поведения, метод заблаговременной нейтрализации конфликтной ситуации, метод профилактического вмешательства и др. Все эксперты указали, что в молодежных общественных организациях применяются такие виды социальной терапии, как арт-терапия, логотерапия, музыкотерпия, танцевальная терапия и др. Это объясняется спецификой целевой группы молодежных организаций.

В молодежных общественных организациях консультирование осуществляется на двух уровнях: специалист по работе с молодежью — клиент, волонтер молодежной организации — клиент. К примеру, «Иркутский Региональный Волонтерский Центр», «Молодежный экологический центр им. В. П. Брянского», Международное молодежное волонтерское движение dance4life (танцуй ради жизни)» указали, что используют консультирование в своей деятельности. Но также «Иркутский Региональный Волонтерский Центр» и «Патриотическое воспитание молодежи» используют психологическое консультирование.

В процессе деятельности молодежных организаций используются не только технологии социальной работы, но и педагогические, психологические, воспитательные и информационные технологии: тренинги, мастер-классы, психологическое консультирование, тематические семинары. Например, «Молодежный экологический центр им. В. П. Брянского» использует трудотерапию, организации различных субботников.

На вопрос: «Используется ли в деятельности организации конкретный алгоритм, последовательность действий, разделение на этапы?» лишь 3 участника интервью подтвердили данный факт, остальные отметили что «не всегда». Все участники отметили, что цель, задачи, средства для реализации деятельности определены, но пять участников так же отметили, что не всегда удается им следовать. Для того, чтобы в полной мере оценить соблюдение принципов технологий социальной работы, экспертам был задан вопрос о системе правил и конкретных требованиях. На этот вопрос семь из десяти экспертов ответили «Да, правила и требования есть и всегда строго соблюдаются» и лишь трое ответили, что нет правил, указав причиной особенность молодежного контингента участников. На вопрос, достаточно ли знаний для осуществления своей деятельности, мнения большинства экспертов сошлись в том, что знаний не всегда достаточно в полной мере и дополнительные знания нужны. В одном из вопросов респондентам предлагалось выбрать профессии и те специальные знания, которых помогли бы в реализации их деятельности. Предлагались пять вариантов: психология, социология, социальная работа, педагогика, юриспруденция, давалась возможность указать свой вариант. Необходимость знаний в социальной работе, а также в педагогике, в психологии, в социологии выделили большинство респондентов. Лишь один эксперт ответил, что профессиональные знания не нужны, но также он дополнил, что для реализации и подготовки своих мероприятий привлекают экспертов в той или иной деятельности. Из вышесказанного удастся сделать вывод, что принципы использования технологий социальной работы соблюдаются не в полной мере. Это подтверждает одну из выдвинутых гипотез. По результатам проведенного интервью выяснилось: все руководители общественных организаций имеют высшее и неоконченное высшее образование по разным направлениям. Ни у одного из экспертов нет специализации по социальной работе, педагогике или психологии. Результаты интервью позволяют сделать вывод, что знания в области социальной работы нужны в деятельности молодежных общественных организаций, это подтверждают сами руководители этих организаций. Таким образом, молодежные общественные организации выступают значимым звеном в вопросах создания условий для полноценной реализации потенциала молодого населения. Они имеют уникальный опыт организации общественной работы с ним, обладают высокой гибкостью в нахождении решений острых социальных проблем и являются инструментом реализации социальных технологий.

Список использованной литературы

1. Басова В. М. Социальные технологии в работе с молодежью: сущность и классификация / В. М. Басова, О. Н. Веричева // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология.

Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. — 2012. — Т. 18, № 3. — С. 167–173.

2. Валеева Н. Ш. Социальная реабилитация / Н. Ш. Валеева. — М. : ИНФА-М, 2012. — 320 с.

3. Веричева О. Н. Классификация технологий социальной работы с молодежью / О. Н. Веричева // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. — 2013. — Т. 19, № 5. — С. 165–166.

4. Денисова Н. С. Технологии социальной работы с молодежью / Н. С. Денисова, И. А. Гизатова // Педагогическое мастерство : Материалы II Международ. науч. конференции, Москва, декабрь 2012 г. — М. : Буки-Веди, 2012. — С. 123–129.

5. Луков В. А. Новые идеи в социологии управления / В. А. Луков, М. Г. Солнышкина. — М., 2011. — 128 с.

6. Басов Н. Ф. Технологии социальной работы с молодежью [Электронный ресурс] / Н. Ф. Басов // Технологии социальной работы с молодежью : материалы II Межрегиональной науч.-практ. интернет-конференции, Кострома, 20–25 октября 2014 г. — Кострома : Изд-во КГУ, 2014. — 326 с. — Режим доступа: [http://ksu.edu.ru/attachments/article/1647/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0_%20\(1\).pdf](http://ksu.edu.ru/attachments/article/1647/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0_%20(1).pdf) (16.05.2016).

УДК 364.4:343.98-053.6

**С. А. Инкижинова,
М. О. Хитуева**

МЕСТО И РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА В ПРОФИЛАКТИКЕ ЭКСТРЕМИЗМА СРЕДИ МОЛОДЕЖИ

В статье рассматриваются некоторые теоретические подходы к изучению определения «молодежный экстремизм». Дается краткая характеристика профилактики экстремистских направлений, в которой профилактика начинается с формирования специалистами социальной сферы у молодежи навыков воспитания толерантного сознания, представлений о толерантной городской среде, идеологии и культуре толерантности. Рассматриваются результаты социологического исследования, проведенного среди специалистов социальной сферы среднего профессионального училища методом экспертного интервью. Оптимальным признается включение специалистов в профилактическую работу, подключение молодежных организаций к формированию толерантной среды в учебном заведении. Описываются основные социально-профилактические методы и формы по предупреждению проявлений экстремизма у молодежи.

Ключевые слова: экстремизм, молодежь, профилактика молодежного экстремизма, роль социального работника в профилактике.

THE PLACE AND ROLE OF SOCIAL WORKER IN THE PREVENTION OF EXTREMISM AMONG YOUNG PEOPLE

The article examines some theoretical approaches to the study of the definition of «youth extremism». Provides a brief description of the prevention of extremist areas where prevention begins with the formation of experts of social sphere of youth's parenting skills of tolerance, views on a tolerant urban environment, ideology and culture of tolerance. Discusses the results of sociological research conducted among social workers of secondary vocational schools by means of expert interviews. Optimal recognized the inclusion of experts in preventive work connecting youth organizations in formation of tolerant environment in the school. Describes the major social and preventive methods and forms for the prevention of manifestations of extremism among young people.

Keywords: extremism, youth, prevention of youth extremism, the role of social worker in prevention.

Современные подходы к изучению понятия «экстремизм» рассмотрены в научных источниках. «Экстремизм — это приверженность различных субъектов общественных отношений к крайним с точки зрения общества взглядам и мерам для достижения их целей» [1, с. 145]. Экстремисты нетерпимы к тем гражданам России, которые принадлежат к другим социальным группам, этносам и придерживаются иных политических, правовых, экономических, моральных, эстетических и религиозных идей.

Сущность и проявление экстремизма раскрыто в Федеральном законе «О противодействии экстремистской деятельности» от 25 июля 2002 г. № 114-ФЗ Экстремистская деятельность (экстремизм) определяется как: деятельность общественных и религиозных объединений, либо иных организаций, либо средств массовой информации, либо физических лиц по планированию, организации, подготовке и совершению действий, направленных на:

- насильственное изменение основ конституционного строя и нарушение целостности Российской Федерации;
- подрыв безопасности Российской Федерации;
- захват или присвоение властных полномочий;
- создание незаконных вооруженных формирований;
- осуществление террористической деятельности;
- возбуждение расовой, национальной или религиозной розни, а также социальной розни, связанной с насилием или призывами к насилию;
- унижение национального достоинства;
- осуществление массовых беспорядков, хулиганских действий и актов вандализма по мотивам идеологической, политической, расовой, национальной или религиозной ненависти либо вражды, а равно по мотивам ненависти либо вражды в отношении какой-либо социальной группы;

- пропаганду исключительности, превосходства либо неполноценности граждан по признаку их отношения к религии, социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности;
- пропаганда и публичное демонстрирование нацистской атрибутики или символики либо атрибутики или символики, сходных с нацистской атрибутикой или символикой до степени смешения;
- публичные призывы к осуществлению указанной деятельности или совершению указанных действий;
- финансирование указанной деятельности либо иное содействие ее осуществлению или совершению указанных действий».

В исследовании Ю. А. Зубок и В. И. Чупров выделяют тенденции изменения экстремальных настроений, которые стали активно проявляться в сферах жизнедеятельности молодежи. Экстремальные настроения молодежи отмечаются в разных сферах: в отношениях с социальным окружением, в выборе жизненной позиции и т. д. Несмотря на то, что молодежь скорее, чем старшее поколение адаптируется в новой, инокультурной среде, маргинальные установки, передаваемые в ходе первичной социализации в семье, могут сохраняться в молодежном сознании и поведении неограниченно долго. Данное исследование подтверждает сущность молодежного экстремизма, которое характеризуется социально-групповыми особенностями сознания подростков, а формы его проявления связываются с особенностями ее социального поведения [2].

Изучая экстремизм в молодежной среде, А. В. Смирнов выделяет особую форму активности молодежи, которая выходит за рамки общепринятых норм, форм, типов, поведения и направлена на разрушение социальной системы и всех ее частей [3, с. 78]. Анализируя опыт развития событий в современной России, можно сказать о том, что значение и роль экстремизма являются недооцененными, что повлияло на целую серию трагических событий, неизменными участниками и жертвами которых были и молодежь [4, с. 4].

Во всех сферах жизнедеятельности людей важным и необходимым является профилактические мероприятия. В данное время социальные работники, социологи, педагоги находятся в стадии активного поиска определения путей профилактики экстремизма среди молодежи. «Профилактика экстремистской деятельности в молодежной среде — это область науки и практики социальной работы, которая интенсивно связана с профилактикой психического здоровья, с вопросами эффективной адаптации к жизни и окружающей среде, с проблемами педагогики, воспитания, общения и в целом понимания людьми друг друга и самих себя» [5, с. 152].

Профилактика экстремизма, в первую очередь, начинается с формирования специалистами по социальной работе у молодежи навыков воспитания толерантного сознания, подростков, представлений о толерантной городской среде, идеологии и культуре толерантности. Профилактическую деятельность по предотвращению появления экстремистских настроений можно классифицировать на два типа: работа с подростками и молодежью, у которых еще не появились экстремистские наклонности; работа с подростками и молодежью, у кото-

рых уже сформировалось экстремистское мировоззрение. В первом случае молодежь, не имеющая противозаконного настроения, будут являться добровольными клиентами социальной работы. В качестве задачи социальной работы будет создание толерантного мировоззрения, в котором будет отсутствовать идеи экстремистского начала. Во втором случае рассматривается молодежь, у которой уже сформировались экстремистские взгляды. Экстремисты как клиенты социальной работы имеют свой портрет. Так как эти клиенты не добровольно направлены к социальному работнику, то они могут проявлять агрессивность, поэтому социальному работнику необходимо тщательно подойти к работе с такими клиентами. Такие клиенты еще называются «трудные». Они не доверчивы и могут проявлять сопротивление. В таком случае надо действовать нестандартно и демонстрировать свою полезность клиенту. Основной целью специалиста по социальной работе с такими агрессивными клиентами является организация работы таким образом, чтобы снизить опасность от непредсказуемого поведения. Задача специалиста для противодействия экстремистской деятельности как раз требует образование субъекта, специализирующегося на данном противодействии.

Специалист по социальной работе должен опираться на знание закономерностей становления и развития субъекта экстремистской деятельности, прогнозирование интенсивности и перспектив экстремистских действий. В последние годы в странах Западной Европы, США и СНГ развиваются и апробируются различные направления профилактики экстремизма. Однако работа по многим профилактическим программам не дает положительных результатов. Это связано с несколькими причинами: недостатком теоретически обоснованных моделей, отсутствием достаточного числа апробированных технологий, точного определения предмета воздействия. Во многих странах, в т. ч. и в России, профилактика экстремистской деятельности осуществляется в основном юридическими и силовыми методами, необходимость которых очевидна, однако они не могут заменить социально-профилактические.

Важную роль в работе социального работника по профилактике экстремизма играет предоставление информации об экстремистских организациях и об опасности их религиозных, националистических, политических идей, приведении фактов, о жизненных трудностях, ситуациях и мотивах членов данных организаций. Социальные работники устраивают акции и создают проекты для информирования молодежи об экстремизме. Информация об опасности экстремистских организаций должна даваться как можно более подробно и вплетаться в структуру других программ, имеющих более широкие цели.

Также необходимо специалистам научить клиентов управлять рационально своими эмоциями. В данном случае профилактикой экстремизма является теоретическое положение о том, что проявлять нетерпимость к «другим» начинают, прежде всего, люди с недостаточно развитой эмоциональной сферой, воспитанные в семьях, где существовал запрет на выражение эмоций. «Аффективное (интенсивное эмоциональное) обучение базируется на понимании того, что нетерпимость чаще развивается у личностей с трудностями в определении и выражении эмоций, имеющих так называемые интерперсональные факторы

риска — низкую самооценку, неразвитую способность к сопереживанию (эмпатию)» [6, с. 166]. В связи с этим, у них не формируется умение накапливать собственный и чужой опыт переживаний, не развиваются навыки принятия решений в сложных стрессовых ситуациях. Кроме того, люди с неразвитой способностью открыто не могут проявлять свои эмоции, как правило, недостаточно общительны, скованы в проявлении чувств, низко оцениваются сверстниками и поэтому готовы любой ценой, даже посредством преступлений, включиться в группу сверстников и быть там принятыми.

Социальная работа осуществляется и реализуется при помощи отдельных методик или техник (общения с клиентами, трудоустройства, поведения в экстремальных условиях, реадaptации, реабилитации, психотехник и т. д.). Так, любая организационная структура социальной работы (служба занятости, служба социальной помощи или защиты, реабилитационный центр и т. д.) также имеет свои технологии и методы работы.

В рамках исследования нами было проведено социологическое исследование среди специалистов социальной сферы НОУ СПО «Колледж управления и предпринимательства» (методистов по социальной и воспитательной работе, социальных педагогов, социального работника) методом экспертного интервью. В качестве одной из задач исследования был анализ профилактической работы специалистов социальной сферы (социальных работников, социальных педагогов) по предупреждению экстремизма в образовательных учреждениях Иркутской области. Вид исследования — монографический. В качестве объекта выбран НОУ СПО «Колледж управления и предпринимательства» как типичное среднее профессиональное образовательное учреждение Иркутской области. В нем обучается молодежь от 16 до 22 лет. Учреждение ведет обучение по нескольким актуальным направлениям в сфере управления и предпринимательства. Колледж представляет совокупность разных слоев, групп, состав учащихся многонационален. В качестве гипотезы было выдвинуто утверждение о том, что специалист по социальной работе и социальная работа как институт современного общества накопили достаточный арсенал методов и технологий борьбы с молодежным экстремизмом и занимают важное место в профилактике экстремизма в молодежной среде.

Эксперты уверены, что профилактика экстремизма в молодежной среде должна проходить в три уровня, в зависимости от экстремистских векторов деятельности у студентов. В качестве действенного и актуального направления профилактической работы можно признать социальное направление. Данное направление основывается на возможности осуществления целенаправленной, комплексной, пропагандистской профилактической деятельности в направлении экстремизма. Специалисту по социальной работе, в данном процессе необходимо брать на себя обязательства по формированию воспитания и развития отдельной личности и патриотического самосознания молодежи.

Включение в данный процесс студенческой молодежи представляется ведущим направлением формирования конструктивного патриотизма у студенческой молодежи.

При работе по предупреждению экстремизма в молодежной среде эксперты отметили, следующие основные формы и методы профилактической работы, а

именно: проведение индивидуальных бесед, проведение тренингов, круглых столов, экскурсий, тематических вечеров, спортивные мероприятия; разработка внутриведомственной статистики, отражающей характер и состояние молодежных девиаций; а также своевременное выявление неблагополучных семей, информирование о них центрами социальной помощи семье и детству, комиссий по делам несовершеннолетних, выявление несовершеннолетних, нуждающихся в социальной профилактике и реабилитации. Также в образовательном учреждении ведется сотрудничество с молодежными, общественными организациями, которые проводят тренинги и беседы со студентами по предупреждению экстремизма.

Анализируя свое взаимодействие с субъектами профилактики, эксперты отмечают необходимость усиления и оптимизации взаимодействия с правоохранительными органами, Комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав по г. Иркутску, Молодежным парламентом г. Иркутска, общественными организациями. По их мнению, это значительно повысит эффективность профилактической работы. Специалисты отмечают необходимость разработки следующего научно-методического обеспечения для повышения эффективности профилактики экстремизма: диагностический инструментарий, методические рекомендации, система практических семинаров по обмену опытом специалистами

Вместе с тем эксперты отмечают недостаток профилактической работы, а именно нормативно-правового и информационного обеспечения для осуществления более «грамотной», эффективной работы по профилактике экстремизма. В частности, востребованы:

- нормативные документы регионального уровня, регламентирующие работу образовательных организаций по профилактике экстремизма;
- актуальная информация о состоянии проблемы как на уровне области, так и на уровне того населенного пункта, в котором находится школа;
- информация о возможных формах проявления экстремистских настроений в молодежной среде.

Кроме того, необходима специальная подготовка методистов по воспитательной работе, по социальной работе, кураторов групп по осуществлению работы в данном направлении, чтобы, с одной стороны, не вызвать излишний интерес обучающихся к деятельности экстремистских сообществ и групп, с другой стороны, вовремя принять необходимые меры.

По результатам проведенного теоретико-прикладного исследования нами были сформированы рекомендации для социальных работников при организации работы по профилактике молодежного экстремизма. В качестве критерия ориентированности социальных работников при профилактике экстремизма у студенческой молодежи определяется актуальным включение студентов в конструктивный процесс. Данное направление работы является весьма действенным методом и формой переориентации девиантных моделей восприятия экстремистских отношений на конструктивное начало. «Причиной негативных тенденций в данном аспекте достаточно часто является стихийность, отсутствие специалистов, способных выстроить в группе процесс взаимодействия таким образом, чтобы развивать в студенческой среде толерантные отношения». Задействование

в данном процессе специалистов по социальной работе и молодежных организаций представляется особенно актуальным.

Для специалиста социальной сферы наиболее актуальным направлением в русле профилактики экстремизма в молодежной среде представляется создание безопасной социальной среды, которая предполагает распространение адекватной информации относительно культуры и традиций различных национальностей, предотвращение столкновений. Оптимальным в данном случае признается включение специалистов в профилактическую работу, подключение молодежных организаций к формированию толерантной среды в учебном заведении. На наш взгляд социальная работа вполне способна стать эффективным противодействием экстремизма на разных этапах его проявления. Социальная работа и профилактика экстремизма — это две напрямую связанные взаимодополняющие области деятельности.

Социальные работники и социальные педагоги в образовательных учреждениях должны играть важную роль в профилактике экстремизма, так как эту работу нужно проводить с подростками и молодежью на начальных этапах, когда формируются радикальные взгляды.

Список использованной литературы

1. Антонян Ю. М. Экстремизм и его причины / Ю. М. Антонян. — М. : Логос, 2010. — 288 с.
2. Зубок Ю. А. Молодежный экстремизм. Сущность и особенности проявления / Ю. А. Зубок, В. И. Чупров // СОЦИС. — 2008. — № 5. — С. 21–30.
3. Смирнов В. А. Основы молодежной политики в сфере профилактики экстремизма / В. А. Смирнов // Вестник Челябинского государственного университета. — 2008. — № 14. — С. 78–87.
4. Афанасьева Р. М. Социокультурные условия противодействия экстремизму в молодежной среде (социально-философский анализ) : автореф. дис. ... канд. филос. наук / Р. М. Афанасьева. — М., 2007.
5. Давыдов Д. Г. Причины молодежного экстремизма и его профилактика в образовательной среде / Д. Г. Давыдов // Социология образования. — 2013. — № 10. — С. 4–18.
6. Крылова Т. А. Профилактика экстремизма в подростково-молодежной среде / Т. А. Крылова, М. Л. Струкова. — Вологда, 2012.
7. Кузьмин А. В. Профилактика экстремизма в процессе организации социально-культурного взаимодействия / А. В. Кузьмин // Вестник ТГУ. — 2011. — № 8. — С. 152–157.
8. Козлов А. А. Экстремизм социальный / А. А. Козлов // Социологическая энциклопедия / под ред. В. Н. Иванова. — М. : Мысль, 2003. — 863 с.
9. Сальников Е. В. Проблема природы экстремизма / Е. В. Сальников // Современный экстремизм в Российской Федерации: особенности проявления и средства противодействия : материалы Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 16 июня 2006 г. — М., 2006.

10. Сазонова Е. В. Молодежный экстремизм как социальный феномен / Е. В. Сазонова // Экстремизм и другие криминальные явления. — М. : Российская криминологическая ассоциация, 2008. — С. 43–46.

11. Методические рекомендации по профилактике и противодействию экстремизму в молодежной среде // Наша молодежь. — 2011. — № 6. — С. 34–42.

УДК 364.42/44

**И. С. Карпикова,
Т. А. Логинова**

КОМПЛЕКСНАЯ МОДЕЛЬ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРИЕМНЫХ СЕМЕЙ

Основываясь на идее приоритетности семейного устройства детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, авторы предлагают реализовать в работе с такими семьями комплексную модель сопровождения. В работе рассмотрены основные элементы модели, определено их содержание и даны рекомендации по реализации указанных элементов.

Ключевые слова: дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, приемная семья, сопровождение приемных семей.

**I. S. Karpikova,
T. A. Loginova**

A COMPREHENSIVE MODEL OF SUPPORT FOR FOSTER FAMILIES

The idea of family placement of orphans and children left without parental care is widespread in modern Russia. The authors propose to implement in working with such families a comprehensive model of support. The paper considers the main elements of the model, identifies their contents and recommendations for the implementation of these elements.

Keywords: orphans, children left without parental care, foster family, support for foster families.

В социальной политике любого государства существует важное направление — оказание помощи детям, которые по разным причинам остались сиротами или без попечения родителей. Каждый ребенок должен расти, воспитываться и развиваться в благоприятных условиях, быть окружен родительской заботой и вниманием. Несмотря на существование в России полноценной сформировавшейся системы социального обслуживания, включающую в себя учреждения для содержания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, очевидным остается тот факт, что семья — единственная среда, в которой ребенок может вырасти разносторонней и полноценной личностью.

Задача семейного устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в течение последних лет остается для России одним из приоритетов социальной политики. Усилия федеральных, региональных и муниципальных органов власти направлены на развитие семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей. Для организации работы по устройству ребенка в семью и комплексного сопровождения таких семей создана необходимая нормативно-правовая база, а также скоординирована деятельность всех органов и учреждений опеки и попечительства.

В настоящее время законодательство РФ определяет несколько форм жизнеустройства детей-сирот.

1. Передача детей-сирот и детей, оказавшихся без попечения родителей, в специализированные учреждения. Данные учреждения представляют собой государственные заведения, где живут, получают воспитание и образование дети-сироты и дети, оставшиеся без родительской опеки.

2. Усыновление (удочерение) ребенка — это государственный акт, вследствие которого между усыновленными, усыновителями и их родственниками возникают такие права и обязанности, которые по закону существуют между родителями и детьми.

3. Опека (попечительство) — форма устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в целях их содержания, воспитания и образования, а также для защиты их прав и интересов. Опека устанавливается над детьми, не достигшими возраста 14 лет. Попечительство устанавливается над детьми в возрасте от 14 до 18 лет.

4. Приемная семья — форма устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на основании договора о передаче ребенка (детей) на воспитание в семью между органом опеки и попечительства и приемными родителями (супругами или отдельными гражданами, желающими взять детей на воспитание в семью). Согласно Положению о приемной семье, утвержденному Правительством РФ в 1996 г., в такой семье должно быть не более восьми детей. Приемные родители выполняют функции воспитателей и получают оплату за свой труд.

5. Патронат — форма воспитания ребенка (детей) в семье на дому у воспитателя, который является сотрудником уполномоченной службы по патронату на основании заключенного договора. Под патронат передаются дети, не имеющие определенного статуса, или же если их статус не позволяет передать детей в опеку или усыновление. Патронат представляет собой форму, заменяющую временное содержание в приюте, и часто используется как переходная форма к опеке или усыновлению после получения ребенком соответствующего статуса. Патронатное воспитание, представляя собой относительно новую для нашей страны форму устройства ребенка в семью, осуществляется на основе разграничения прав и обязанностей по защите прав ребенка между службой по устройству (уполномоченным учреждением органа опеки) и патронатным воспитателем. При реализации патроната не все права передаются семье, за некоторые вопросы жизнеустройства ребенка отвечает служба органа опеки.

Анализ действующего законодательства и современной российской практики показывает, что приоритетной формой жизнеустройства детей, оставшихся без попечения родителей, является их устройство в семью, которое может осуществляться в разных формах — путем усыновления или удочерения; передачи под опеку (попечительство); помещения в приемную семью [3].

Наиболее оптимальной и желательной формой устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, остается усыновление. В связи с приоритетностью данной формы жизнеустройства детей в современной России в последние годы ей уделяется значительное внимание со стороны органов опеки и попечительства, проявляющееся на всех этапах процесса усыновления. Так, на подготовительном этапе усыновителям необходимо предоставить системную информацию о правовом, социальном, медицинском и психолого-педагогическом статусе ребенка. На этапе непосредственно усыновления необходимо обеспечить эмоциональный контакт усыновителей с ребенком, выявлять факторы риска (например, нарушения психического и физического развития) и определять способы уменьшения негативных проявлений. В дальнейшем при проживании усыновленного ребенка в семье и на этапе адаптации необходима консультативная поддержка специалистов (врачей, психологов, логопедов), а по индивидуальному запросу — консультации и практические занятия по поиску конкретных способов преодоления конфликтных ситуаций и проблем, возникающих в процессе воспитания, обучения и развития усыновленного ребенка.

Опека и попечительство над несовершеннолетними устанавливается в целях защиты их прав и интересов. Указанные цели определяют права и обязанности опекунов и попечителей, характер правоотношений между ними. Опекун становится законным представителем ребенка, на которого возлагается обязанность заботиться о его здоровье, психическом, физическом, нравственном и духовном развитии подопечного. Он обязан обеспечить получение ребенком основного общего образования. Специфика опекунских семей состоит в том, что опекунами чаще всего становятся лица, состоящие с ребенком в родственных отношениях, хорошо осведомленные о его личной жизненной истории. В такой ситуации главным для опекуна становится установление с ребенком необходимого эмоционального контакта.

Правовой статус взятого в приемную семью ребенка характеризуется следующими особенностями:

- ребенок передается в семью на основании договора, заключенного между органом опеки и попечительства и приемными родителями на срок, установленный договором, но не более, чем до совершеннолетия, когда отношения между ребенком и приемными родителями уже не связаны с правами и обязанностями, предусмотренными для приемной семьи;

- на содержание ребенка ежемесячно выплачиваются денежные средства в порядке и размере, установленном Правительством РФ, а приемным родителям в отличие от опекунов выплачивается заработная плата и учитывается трудовой стаж;

– ребенок сохраняет право на получение причитающихся ему алиментов, пенсий, пособий и других выплат;

– за ребенком сохраняется право собственности на жилое помещение, в котором он проживал ранее, либо право на получение жилого помещения при отсутствии закрепленного за ним жилья.

Как показала современная российская практика, затраты государства на содержание учреждений для детей-сирот гораздо выше, чем финансирование выплат приемным родителям, что подтверждает не только социальную, но и экономическую целесообразность развития института приемных семей. Кроме того, при передаче ребенка в приемную семью государство сохраняет за собой контроль над выполнением приемными родителями обязанностей, возложенных на них законодательством.

Несмотря на различия семейных форм жизнеустройства детей сирот, существуют общие сложности и проблемы функционирования замещающей семьи, связанные со следующими ситуациями:

– с принятием решения об усыновлении (наличие сомнений, согласие между супругами, получение информации об усыновлении);

– с получением необходимых документов (в т. ч. содействие органов опеки и попечительства и учреждений здравоохранения);

– с выбором ребенка (выделение критериев, наличие ребенка, соответствующего критериям, взаимодействие с официальными лицами);

– с помещением ребенка в семью;

– с юридическим закреплением статуса приемной семьи;

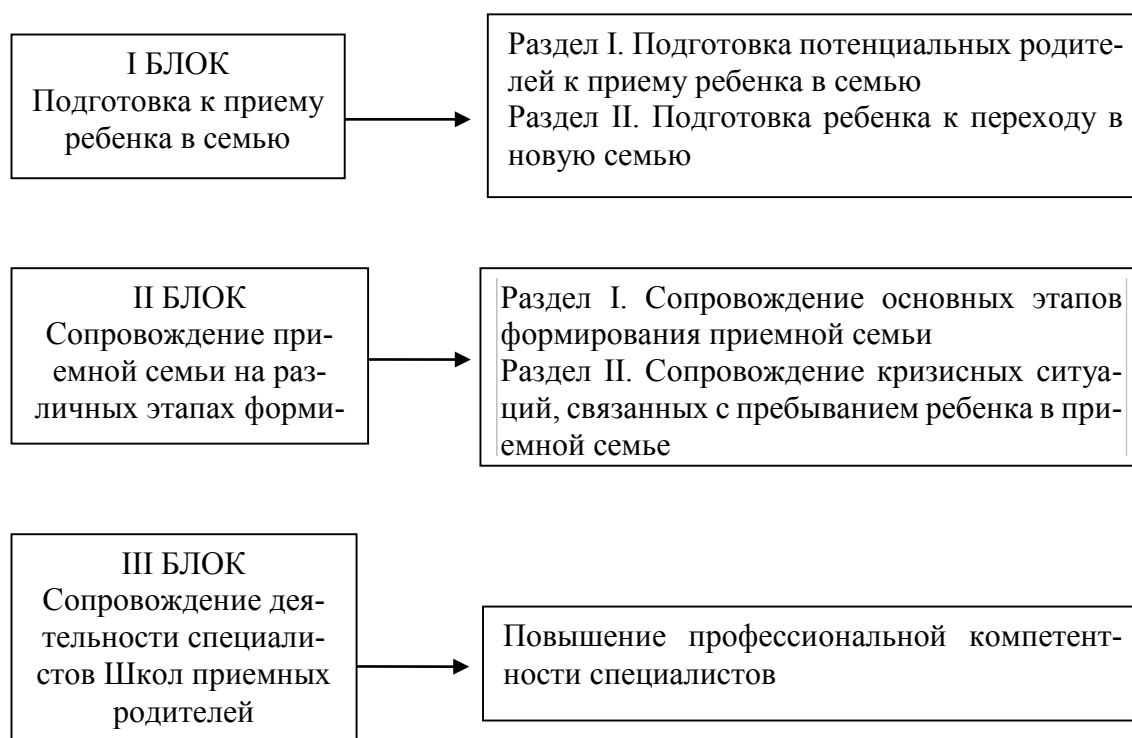
– с привыканием семьи и ребенка друг к другу;

– с индивидуальными особенностями членов замещающей семьи и приемного ребенка.

Проблемы, сопровождающие создание и функционирование приемной семьи, таким образом, весьма разнообразны. В то же время основными проблемными зонами при формировании приемной семьи можно считать процесс подготовки приемных родителей к деятельности по воспитанию и социализации приемного ребенка, а также процесс сопровождения приемной семьи на каждом этапе ее формирования и развития. В настоящее время профессиональное сопровождение замещающей семьи и ребенка в России только начинает развиваться.

В связи с вышесказанным представляется важным разработка комплексной модели сопровождения приемных семей. Построение такой модели и ее реализация должны основываться на реальных проблемах приемных семей.

Комплексная модель сопровождения приемных семей, по нашему мнению, может включать в себя несколько блоков, состоящих из ряда разделов (рис.).



Комплексная модель сопровождения приемных семей

Рассмотрим далее направления работы по формированию и совершенствованию некоторых отдельных элементов предлагаемой нами модели сопровождения приемных семей.

При подготовке к приему ребенка в семью решающее значение приобретает работа с его будущими родителями. По нашему мнению, «замещающий родитель» — это вид социономической профессии, поэтому необходим единый стандарт для отбора и профессиональной подготовки приемных родителей. Работу над этим стандартом необходимо начать с построения профиограммы специалиста данного профиля.

Профиографический подход к подготовке приемных родителей реализуется через приближение будущего родителя к профессии через ознакомление его с профиограммой, через всестороннее изучение профессии, дающее представление о том, при помощи каких ресурсов, в каких условиях будет формироваться стойкое положительное отношение и мотивация к приемному родительству.

При составлении профиограммы замещающего родителя может быть использован задачно-личностный подход, т. е. описание объективных профессиональных задач, профессиональных знаний, умений, результатов труда и психологических характеристик субъекта, необходимых для выполнения указанных задач. Знакомство с профиограммой должно быть реализовано на начальном этапе подготовки приемных родителей, поскольку оценка своих возможностей в этой профессии заставляет задуматься о том, сможет ли соответствовать приемный родитель профессиональным требованиям. Ознакомление с профиограммой и первичное собеседование создают предпосылки для усиления профио-

нальной направленности учебного процесса в школах приемных родителей, которые на сегодняшний день стали основными подразделениями в системе социальной защиты и социального обслуживания в Российской Федерации, реализующими функции подготовки замещающих родителей.

В рамках предлагаемой нами комплексной модели сопровождение приемной семьи рассматривается как циклический процесс, представляющий собой совокупность следующих действий:

- 1) разработка индивидуальных программ сопровождения;
- 2) реализация программ сопровождения;
- 3) постоянный мониторинг программ сопровождения;
- 4) анализ достигнутых результатов с целью дальнейшего планирования программ с учетом полученных результатов и возникших проблем.

Профессиональное сопровождение замещающей семьи и ребенка создает необходимые условия для его успешной адаптации и социализации. С момента помещения ребенка в семью взаимодействие специалистов с замещающими родителями носит постоянный характер. Такое взаимодействие реализуется в различных формах. Прежде всего, постоянно проводится образовательная работа в виде семинаров и групповых встреч, цель которых — предоставление информации, возможность обмена опытом и взаимная поддержка взрослых участников замещающих семей. Также высока востребованность индивидуальной или семейной терапевтической практики в следующих формах: обсуждение трудностей, возникающих на разных этапах адаптации, помощь в определении проблем ребенка и родительских проблем, решение их совместно со специалистами — педагогами и психологами.

Сопровождение приемной семьи на всех этапах ее формирования в рамках реализации комплексной модели планируется по следующим основным направлениям: психолого-педагогическое просвещение, психопрофилактическое, психодиагностическое, развивающее, психокоррекционное и консультативное направления.

Основная цель психолого-педагогического просвещения — информирование приемных родителей об основных закономерностях и условиях психического развития человека, социально-психологических механизмах и феноменах личности в соответствии с современными знаниями психологической науки и практики. В процессе психолого-педагогического просвещения приемных семей важную роль играет ознакомление с закономерностями и конкретными особенностями процесса социализации ребенка, а также формирование у приемных родителей понимания потенциальных возможностей детей. Наиболее удачными формами реализации данного направления являются: организация родительского обучения, индивидуальных встреч и групповых занятий; работа телефона доверия; создание родительского клуба и проведение в его рамках неформальных встреч родителей, детей и консультантов; издание памяток.

Психопрофилактическая работа заключается в формировании у детей, родителей или лиц, их заменяющих, общей психологической культуры, умения и навыков использования психологических знаний в реализации функций и прак-

тик замещающей семьи или в интересах собственного развития. Объектами психопрофилактической работы являются также педагоги, работники социальных служб, осуществляющие сопровождение замещающих семей. Данный вид работы включает в себя:

- составление рекомендаций родителям или лицам, их заменяющим, по оказанию помощи детям в адаптационный период;
- обследование детей при переходе из специализированного социального учреждения в приемную семью, диагностика их готовности к обучению, подготовка для родителей или лиц, их заменяющих, и педагогов рекомендаций по ликвидации возможных отставаний и решению проблем, возникающих у ребенка при подготовке к школе и в период обучения;
- подготовку программы индивидуальной работы с детьми, которые по тем или иным причинам в этом нуждаются (дети с особыми потребностями);
- предупреждение психологической перегрузки у всех участников и субъектов сопровождения замещающих семей.

Психодиагностическая работа представляет собой психолого-педагогическое исследование детей и взрослых, выявление индивидуальных особенностей их развития, определение причин выявленных нарушений развития личности и интеллекта [1, с. 21]. Психодиагностическая работа предполагает проведение и изучение практического запроса и формулировку психологической проблемы, выбор метода диагностики и проведение исследования, а также постановку психологического диагноза [2, с. 72]. Заключительным этапом работы будет являться разработка практических рекомендаций.

Развивающая и психокоррекционная работа заключается в активном воздействии практического психолога на процесс формирования личности ребенка и взрослого. Для осуществления развивающей и психокоррекционной работы практический психолог разрабатывает и осуществляет:

- программы, направленные на коррекцию личности с учетом задач развития ребенка или особенностей взрослого;
- программы коррекции, направленные на устранение отклонений в психическом развитии;
- программы психологической помощи детям и подросткам, оказавшимся в экстремальных и критических жизненных ситуациях.

Важнейшая цель развивающей и психокоррекционной работы состоит в гармонизации детско-родительских отношений, что ориентирует ее на установление положительных контактов, своевременное предупреждение и преодоление возможных конфликтов, развитие корректного и продуктивного взаимодействия взрослых и детей по мере взросления последних. Также необходимым направлением развивающей и коррекционной работы является помощь замещающим родителям в снятии напряжения, формирование адекватных представлений о проявлениях негативных последствий принятия ребенка в семью, возможных вариантах правильного поведения, порядке своих действий, определении возможных способов и направлений самосовершенствования и саморазвития.

Сложность и комплексность задач, решаемых в рамках реализации предложенной нами модели сопровождения, требует повышение квалификационного уровня специалистов, осуществляющим сопровождение приемной семьи на всех этапах ее формирования и функционирования. В целях решения указанной задачи нами предлагается организация широкомасштабной деятельности по повышению квалификации действующих в системе работы с приемной семьей специалистов. Содержание программы обучающих курсов может включать в себя ряд тематических модулей.

1. Нормативно-правовая основа деятельности органов опеки и попечительства: изменения в законодательстве.

2. Воспитание как формирование личности человека: педагогика детства, отрочества и юности.

3. Работа с конфликтами в приемной семье: методы диагностики конфликта, стратегии поведения в конфликте.

4. Социально-психолого-педагогическая помощь приемным и опекунам семьям.

5. Организационно-правовые вопросы сопровождения семей, взявших на воспитание приемного ребенка.

6. Эффективное взаимодействие специалистов в работе с семьями, взявшими на воспитание приемного ребенка.

7. Индивидуально-психологические особенности и психическое здоровье детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Таким образом, реализация предложенной нами комплексной модели сопровождения приемных семей позволит решать проблемы, связанные с предотвращением семейного неблагополучия, преодолением трудностей воспитания в замещающей семье. Деятельность по сопровождению обеспечит такие психолого-педагогические и социально-психологические условия жизнедеятельности приемных родителей и ребенка, которые способствуют полноценному развитию и социализации личности приемного ребенка, и повышению психолого-педагогической компетентности приемных родителей, а главное — снизит риск возникновения вторичного сиротства.

Список использованной литературы

1. Алексеева Л. С. Модель профилактики социального сиротства в современной России // Отечественный журнал социальной работы. — 2012. — № 2. — С. 17–38.

2. Астоянц М. С. Дети-сироты: анализ жизненных практик в условиях интернатного учреждения / М. С. Астоянц // Социологические исследования. — 2006. — № 3. — С. 63–78.

3. Профилактика социального сиротства [Электронный ресурс] // Союз благотворительных организаций России. — Режим доступа: <http://www.sbornet.ru/publics/detail/15> (16.05.2016).

М. В. Лисаускене

**ПАЦИЕНТ СО ЗНАКОМ ПЛЮС:
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ
ВИЧ-ИНФИЦИРОВАННЫХ ИРКУТЯН И ПОТРЕБНОСТЬ
В СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ**

В статье приведены результаты социологического исследования ВИЧ-инфицированных пациентов. Выявлены социально-демографические и психологические особенности данной маргинальной группы. Определены тенденции развития и факторы, влияющие на распространение ВИЧ-инфекции. Дана характеристика психологических типов рискованного и виктимного поведения иркутян с положительным статусом. Подтверждена потребность в психологической и социальной защите ВИЧ-инфицированных.

Ключевые слова: ВИЧ-инфекция, ВИЧ-инфицированные, рискованный тип поведения, социальный портрет.

M. V. Lisauskene

**THE PATIENT WITH A PLUS:
A SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL PORTRAIT OF HIV —
THE INFECTED INHABITANTS OF IRKUTSK
AND NEED FOR SOCIAL PROTECTION**

Results of sociological research of HIV-positive patients are given in article. Social and demographic and psychological features of this marginal group are revealed. The tendencies of development and factors influencing distribution of HIV infection are defined. The characteristic of psychological types of risky and viktimny behavior of inhabitants of Irkutsk with the positive status is given. The need for psychological and social protection of HIV-positive people is confirmed.

Keywords: HIV infection, HIV-positive people, risky type of behavior, social protection.

В течение ряда лет Иркутская область занимала ведущее положение в России по распространению ВИЧ инфекции, которая характеризовалась как пандемия. По итогам 2015 года Прибайкалье вышло из тройки лидеров антирейтинга российских регионов по числу заболевания жителей, наметилась тенденция к стабилизации с распространением заболевания. В то же время проблема профилактики ВИЧ инфекции, взаимоотношения ВИЧ положительных пациентов с населением и медицинским персоналом остается актуальной и злободневной. Изменился путь передачи инфекции. Она вышла за пределы так называемых групп особого риска (потребители инъекционных наркотиков, работники коммерческого секса, гомосексуалисты) и в эпидемию активно вовлекается все население региона независимо от пола, возраста, социального статуса и уровня жизни.

Иркутский государственный университет совместно с Иркутским областным Центром СПИД в течение ряда лет проводит серию социологических исследований по изучению отношения различных социальных и профессиональных групп населения к ВИЧ-инфекции. В рамках данной проблематики проводились исследования особенностей рискованного поведения жителей Иркутской области, создания социально-психологического портрета ВИЧ-положительных пациентов, изучалось отношение населения и медицинского персонала к пациентам с положительным ВИЧ статусом. Следует отметить, что впервые в российской практике был проведен социологический анализ представителей ВИЧ-положительных с целью создания социально-психологического портрета ВИЧ-инфицированных иркутян. Предыдущие исследования ВИЧ-инфицированных в России проводились в основном в рамках изучения потребителей инъекционных наркотиков. Выборочная совокупность объекта исследования ВИЧ-инфицированных иркутян составила 337 чел. Выборка квотная, случайная, репрезентативная. Методы исследования включали количественный опрос: анкетирование ВИЧ-положительных проводилось профессиональными социологами в Иркутском областном центре СПИД, Иркутском отделении Красного креста, небольшая часть анкет (15 %) распространялась равными консультантами среди респондентов по методу снежного кома. Наряду с этим были проведены три фокус-группы, в ходе которых изучалось отношение респондентов к формам и методам профилактики ВИЧ инфекции и их взаимодействие с медицинским персоналом, наличию стигматизации и дискриминации

Несколько лет назад социальный портрет ВИЧ-положительного выглядел так: ВИЧ-инфицированный житель нашего региона это — чаще всего мужчина, городской житель, иркутянин, в возрасте от 19 до 27 лет. Безработный или человек рабочей специальности, скорее всего, заразился при внутривенном употреблении наркотиков. Если это социально благополучный житель Иркутской области, более чем вероятно, что «сработал» половой путь передачи ВИЧ.

Анализ эмпирических данных исследования подтверждает тенденцию, характеризующуюся активным вовлечением всех категорий населения города Иркутска в ВИЧ инфекцию и, сегодня представленный портрет уже не является объективным. Об этом свидетельствует социально-демографическая и экономическая характеристика опрошенных. Рассмотрим социально-демографический состав респондентов.

Результаты распределения респондентов по половому признаку, практически подтверждают данные Иркутского Центра СПИД. В отличие от статистики по России, где большинство зараженных — мужчины, в Иркутской области число инфицированных мужчин и женщин отличается незначительно. При этом, показатели заражаемости в возрастных группах — идентичны общероссийским: основная доля зараженных — люди в возрасте 20–40 лет. Результаты исследования свидетельствуют о «взрослении» вич-инфицированных и вовлечении в данную маргинальную группу людей старших возрастных категорий. Три четверти наших респондентов сегодня находятся в возрасте от 20 до 40 лет. Практически каждый десятый входит в группу зрелого возраста от 41 до 50 лет. Наряду с этим,

в половозрастных группах в небольшом количестве присутствуют как молодые, так и пожилые люди.

Следует отметить, что ВИЧ инфекция не щадит ни холостяков, ни людей, живущих семейной жизнью, а группа опрошенных респондентов, имеющих положительный статус, по сути отражает семейное положение современных иркутян. Немногим менее половины из них 41,2 % живут в зарегистрированном браке, 17,7 % в гражданском браке, при этом почти три четверти респондентов имеют детей. Каждый четвертый–пятый респондент не связан семейными узами и ведет свободный образ жизни. Среди респондентов с положительным статусом присутствуют разведенные, вдовствующие, а также мужчины и женщины, самостоятельно воспитывающие детей.

Распределение респондентов по уровню жизни и социальному статусу также свидетельствует о распространении ВИЧ инфекции среди всех социальных групп. Характерно, что 11,8 % респондентов определили свой уровень жизни как высокий, три четверти как средний и лишь 11,8 % как низкий. Сравнивая свой экономический уровень с жизнью других семей, 2 % назвали свою семью богатой, каждый четвертый–пятый обеспеченной, более половины имеющей средний достаток и лишь 15,6 % малообеспеченной. Для определения социального статуса мы предложили респондентам классическую номинальную шкалу, включающую перечень различных социальных групп. Характерно, что небольшая часть опрошенных, менее десяти процентов, постарались скрыть свой социальный статус и не ответили на данный вопрос. Распределение ответов выглядит следующим образом: 8,8 % заявили, что являются руководителями, 5,8 % позиционировали себя как предприниматели, 7,8 % входят в группу студентов, каждый третий является рабочим. Наряду с этим в социальный состав респондентов также входят 18,6 % служащих. Около четверти респондентов являются безработными. Таким образом, результаты исследования подтвердили основную тенденцию в распространении ВИЧ-инфекции, характерную для нашего города. Заражение охватывает все категории населения не зависимо от пола, возраста, социального статуса, уровня жизни и образования. А социальный портрет вич-положительного практически ничем не отличается от характеристики среднестатистического иркутянина. Различные социально-демографические группы объединяет одно — статус вич-положительного, который становится социальным клеймом, и изменяет дальнейшую жизнь людей, их жизненные ценности и модели поведения.

Каковы же пути заражения респондентов? Если в целом по стране основным путем заражения является употребление наркотиков (57 %), то в Иркутской области по данным медицинской статистики в 2015 году 77 % инфицированных заразились половым путем. Данные социологического исследования подтверждают преобладание полового пути заражения: три четверти респондентов заявили, что источником инфицирования явился незащищенный половой контакт.

Таблица 1

Пути заражения ВИЧ-инфекцией

Кто или что явилось источником заражения	% мужчины	% женщины	% в целом
Наркотический контакт	59	21,7	36,3
Половой контакт с любовницей, любовником	18	40	31,4
Случайная связь	18	18,3	17,7
Измена мужа		13,3	7,8
Услуги коммерческого секса	5	0	2,0

Половой способ заражения ВИЧ сегодня обгоняет наркотический на 19–20 % и является приоритетным, а результаты исследования лишь подтверждают медицинскую статистику. Наряду с этим исследование подтвердило, что наркотический путь заражения в большей мере характерен для мужчин, которых, практически, в два с половиной раза больше, чем женщин соответственно 59 % и 23,3 %.

В то же время, несмотря на преобладание полового пути заражения в целом, значительная часть наших респондентов была заражена людьми, употребляющими, или употреблявшими наркотики. Эта тенденция подтверждается и тем, что 18,3% респондентов, употребляющих наркотики, заявили, что в их сексуальной жизни присутствуют только случайные связи.

Результаты исследования позволяют выделить два основных источника заражения. Первый связан с глубинными мотивационными установками респондентов и ориентацией на полное и безоговорочное доверие к сексуальному партнеру и в соответствии с ним принятие модели незащищенного секса. Основным мотивом незащищенного секса для всех корреляционных групп является безграничное доверие к своему половому партнеру! В связи с этим каждый четвертый — пятый опрошенный в целом не задумывался о возможной опасности. Именно полное доверие к половому партнеру послужило главным источником заражения для каждого третьего — 34,5 % представителя респондентов, зараженных половым путем.

Вторым источником заражения половым путем является алкогольное опьянение, приводящее к случайным сексуальным связям, потери контроля и модели опасного полового поведения. При этом уровень доверия к партнеру у женщин выше, чем у мужчин соответственно 25 % и 18 %. Состояние алкогольного опьянения, под влиянием которого респонденты вступили в сексуальный контакт, является одним из ведущих факторов и занимает второе место в рейтинге источников заражения. Именно алкогольное опьянение, снизив опасность и защитную поведенческую реакцию, привело к заражению каждого четвертого респондента. Следует отметить, что женщин, заразившихся под влиянием алкоголя, оказалось в два с лишним раза больше, чем мужчин, соответственно 18 % и 7,7 %.

Таблица 2

Почему Вы не использовали безопасный секс

Если Вы заразились половым путем, то почему не использовали безопасный секс?	% муж-чины	% жен-щины	% в целом
Полностью доверяли партнеру	18	25	21,6
Были под влиянием алкоголя	7,7	18	14,7
Меня заразил муж, жена	3,6	23,3	14,7
Люблю этого человека	2,6	6,7	4,9
Не люблю резинки	10,3	0	3,9
Был уверен, что меня ВИЧ не коснется	2,6	3,3	2,9

Узнав о своем диагнозе, наши респонденты испытали сильнейший психологический стресс, негативные эмоции переполняли их. Более половины охарактеризовали их как шоковое состояние, ими овладел страх, отчаянье, раздражение и злость. Каждый пятый не мог поверить в результаты анализа. При этом 20,6 % напротив сознались, что в глубине души они подозревали, что это возможно, а 11,8 % заявили, что были готовы к этому. Как показывают данные табл. 3, эмоциональное состояние мужчин и женщин не соответствовало друг другу. Мужчины и женщины не однозначно восприняли ВИЧ-положительный диагноз. И если для каждой третьей женщины первой реакцией был ужас, шок и не возможность поверить результатам анализа — «этого не может быть», то каждый третий мужчина подозревал о возможности заражения, а 15,4 % психологически были к нему готовы.

Таблица 3

Когда Вы первые узнали о своем диагнозе, что почувствовали?

Когда Вы первые узнали о своем диагнозе, что почувствовали?	% мужчины	% женщины	% в целом
Ужас, шок	15,4	35	27,5
Этого не может быть»	7,7	28,3	20,6
В глубине души я подозревал, что так может быть	33,3	13,3	20,6
Страх, отчаянье	20,5	20	19,6
Тревогу за будущее моей семьи	25,6	6,7	14,7
Я был готов к этому	15,4	10	11,8
Изменился мой образ жизни	48,7	30	37,3
Жизнь пошла под откос	20,5	10	14,7
Разрушилась семья	5,1	13,3	9,8

Что же произошло после того, как наши респонденты узнали о своем вич-положительном статусе? Изменение ВИЧ статуса разрушило привычную жизнь большинства респондентов: треть женщин и около половины мужчин заявили об изменении образа жизни, каждый пятый мужчина подтвердил, что жизнь пошла под откос; 13,3 % женщин прервали отношения с партнером, а их семья разрушилась. При этом 28,2 % мужчин и 18,3 % женщин считают, что в их жизни ничего не изменилось, и она течет в прежнем русле.

Результаты исследования выявили наличие в среде ВИЧ-инфицированных двух психотипологических групп, оказавших значительное влияние на заражение вич-инфекцией. Первый психотип мы назвали «тип рискованного поведения». Он характеризуется психологией риска, стремлением к экстриму, рискованным сексуальным поведением. Практически каждый третий респондент может быть причислен к «типу рискованного поведения», в данную психологическую группу входят 46,2 % мужчин и 20 % женщин. Поиск новых ощущений, готовность пойти на риск, подтолкнула этих людей к потере контроля над ситуацией, и заражению ВИЧ-инфекцией. Четверть респондентов данной группы никогда не используют презервативы, 70 % часто поступают спонтанно, не задумываясь о последствиях, каждый второй вступает в случайные сексуальные связи. Они позиционируют модели безответственного не защищенного сексуального поведения, но легко знакомятся с чужими людьми, любят быть в центре веселых компаний, имеют широкий круг общения. Каждый третий из них подозревал, что может быть ВИЧ инфицирован. В эту группу риска входит 44,7 % респондентов, заразившихся через шприц, то есть, немногим менее половины вич-инфицированных наркоманов. Представители рискованного психотипа являются потенциально опасными для своих сексуальных партнеров и служат источником распространения вич-инфекции.

Вторым психотипом, влияющим на возможность заражения вич-инфекцией, который был выявлен в результате исследования, является «тип виктимного поведения». Респонденты, относящиеся к данному типу склонны к синдрому жертвы, который определяет их сексуальные и психологические модели поведения. Они демонстрируют пассивно-подчиняемый, безучастный тип поведения, который проявляется в пассивном подчинении обстоятельствам, подавленном состоянии и принятии навязанной модели сексуального поведения. Виктимный тип поведения позиционируют до 19,8 % респондентов.

Представителями данного психологического типа в основном являются женщины, которые подсознательно, а порой осознано принимают на себя роль жертвы. Около 40 % женщин данного типа признались, что, если партнер настаивает, то они не применяют презерватив, а каждой пятой вообще стыдно обсуждать с мужчиной использование презерватива. Каждая вторая из них заявила, что полностью доверяла партнеру, каждая третья смирилась с изменой мужа и с тем, что он ее заразил. 15 % женщин этого типа были изнасилованы при первом сексуальном контакте. Они боятся мести своих партнеров, замыкаются в себе; 67 % постоянно испытывают состояние тревожности, мало коммуникабельны, избегают общения, стремятся от всех скрыть свой вич-статус. Принадлежность к виктимному психологическому типу и присущая ему виктимная модель поведения, прежде всего, несет опасность для самого индивида и потенциально обрекает его на возможность заражения.

Представители данного типа больше других нуждаются в психологической поддержке. Профилактика виктимного поведения должна учитывать психологические особенности данной типологической группы, информировать людей, склонных, к виктимизации о возможных последствиях и путях выхода из деструктивных ситуаций. Наряд с этим, как показывают данные табл. 4, каждый

второй респондент заявил о необходимости социальной поддержки и защиты от стигматизации.

Таблица 4

Какую социальную помощь Вы считаете наиболее эффективной

Какую социальную помощь Вы считаете наиболее эффективной	% в целом
Психологическая поддержка ВИЧ положительных	52,0
Информирование	31,4
Группы поддержки	25,5
«Школа пациента»	10,8
Патронаж	5,9

Психологическая поддержка близких людей крайне важна для наших респондентов. Основным ангелом хранителем ВИЧ-инфицированных является семья, родные люди, которые приняли на себя всю тяжесть ситуации. Видимо, поэтому, три четверти опрошенных прежде всего волнует здоровье их близких, а потом уже собственный вич-статус. Не смотря на поддержку родных и близких людей, 16,8 % респондентов заявили, что подвергаются стигматизации, об этом сказали 20 % женщин и 12,8 % мужчин. Стигматизация проявляется в негативном отношении к респондентам, осуждении и сплетнях, разрыве взаимоотношений со стороны коллег и знакомых. Психологическая поддержка людей с положительным вич-статусом является самым востребованным методом работы, в ней нуждается каждый второй респондент. Каждый третий нуждается в информировании о состоянии здоровья, развитии болезни и методах лечения.

УДК 364.3-056.26

**Е. И. Нефедьева,
А. В. Зинченко,
М. А. Арестова**

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ ИНВАЛИДОВ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЙ В г. ИРКУТСКЕ)

В статье рассматриваются результаты социологического исследования в отношении лиц с ограниченными возможностями. В ходе исследования были выяснены причины незанятости и поиска работы инвалидами; изучены предпочтения инвалидов по условиям и формам занятости, особенности трудовой мотивации инвалидов; проанализированы стратегии и способы поиска работы инвалидами; оценены мотивы и готовность к предпринимательской деятельности; рассмотрена цель обращения в центр занятости и ожидания от данной организации.

Ключевые слова: инвалид, занятость, предпринимательская деятельность, безработица, мотивация.

**E. I. Nefedyeva,
A. V. Zinchenko,
M. A. Arestova**

**SOCIAL PROTECTION OF PERSONS WITH DISABILITIES
IN THE FIELD OF LABOR AND EMPLOYMENT
(BY RESULTS of RESEARCHES IN IRKUTSK)**

In the article the results of the survey in relation to persons with disabilities. The study elucidated the causes of unemployment and job search with disabilities; We studied the preferences of persons with disabilities under the terms and forms of employment, especially labor motivation of persons with disabilities; analyze strategies and find ways to work with disabilities; evaluated the motives and commitment to entrepreneurial activity; Consider the purpose for accessing the center of employment and expectations of the organization

Keywords: disabled, employment, business activities, unemployment, motivation.

Трудовая деятельность для человека является не только способом экономически обеспечить свое существование, но и фактом реализации своих способностей (в т. ч. и творческих), приобщением к общественным ценностям. Работа позволяет каждому гражданину уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества. Одним из основных прав каждого гражданина нашего государства является право на труд, что закреплено в ст. 37 Конституции Российской Федерации. Среди таких граждан имеются и люди с инвалидностью.

На сегодняшний день в сознании людей еще жив стереотип о том, что человек с ограниченными возможностями не может и не желает трудиться, что он живет на попечении близких, родственников и государства. Однако, среди инвалидов много тех, кто желает трудиться и быть независимыми. В силу ограниченности возможностей такие люди испытывают определенные трудности в поиске работы и в связи с этим нуждаются в поддержке со стороны государства. Несмотря на наличие рабочих мест, не все трудоспособные инвалиды проявляют себя в трудовой деятельности, хотя имеют такую же потребность.

Все это указывает на острую потребность осмысления и анализа современной ситуации трудовой занятости инвалидов, факторов, влияющих на нее, с учетом всего многообразия аспектов инвалидности, разработки приоритетных мер для разрешения существующих противоречий.

Авторами было проведено социологическое исследование проблем занятости и профессиональной подготовки, готовности к предпринимательской деятельности граждан с ограниченными возможностями, которые обращались в Центр занятости населения г. Иркутска. Исследование было проведено в два этапа в 2015–2016 гг.

Цель исследования — изучение проблем незанятости и трудоустройства лиц с ограниченными возможностями. Объект исследования — инвалиды г. Иркутска, нуждающиеся в трудоустройстве и обращающиеся с целью поиска работы в Центр занятости г. Иркутска.

Гипотезы исследования:

- большая часть инвалидов не имеет достаточного уровня профессионального образования, а также опыта работы для успешного трудоустройства;
- инвалиды не осуществляют активных действий для поиска работы и успешного трудоустройства, во многом надеются на «личные связи»;
- определяющими факторами при трудоустройстве инвалидов являются условия труда, а также режим труда и форма занятости;
- инвалиды предпочитают работать на государственных предприятиях при условии официального оформления трудовых отношений;
- органами службы занятости для инвалидов преимущественно предлагается неквалифицированная работа;
- большинство инвалидов не испытывают желания заниматься предпринимательской деятельностью, предпочитают работу по найму.

Методика исследования: при проведении опроса зарегистрированных безработных инвалидов была использована двухступенчатая стратифицированная выборка; признаком отбора послужили половозрастные характеристики. Расчет квот распределения признаков был осуществлен на основе статистических данных центра занятости г. Иркутска о половозрастном составе зарегистрированных безработных инвалидов.

Рассмотрим, какие существуют основные побудительные мотивы поиска работы инвалидами и их обращения за помощью в службу занятости. Безусловно, работа необходима каждому человеку и не только из материальных соображений. В случае поиска работы инвалидом присутствуют помимо общих причин свои особенные мотивы. Так, среди опрошенных инвалидов, обратившихся в городской Центр занятости, 6,7 % считают, что *«им нужно трудоустроиться, чтобы не быть иждивенцем для своих родных»*. Данную причину можно отнести к категории, и психологических, и экономических. Социальные мотивы трудоустройства движут 12,5 % респондентов — они пытаются найти работу, *«чтобы ощутить вою «полезность» для общества»*. *«Удовлетворить свои потребности в психологическом личностном общении посредством новой работы»* желают около 6,3 % опрошенных. Для них работа — возможность уйти от своих переживаний и проблем, связанных с инвалидностью. И, тем не менее, несмотря на все причины, работа и для инвалида (одинокого и семейного) остается основным средством повышения уровня жизни и получения основного источника дохода. На пенсию по инвалидности прожить очень трудно. Поэтому 67,5 % опрошенных инвалидов ищут работу именно исходя из экономических помыслов.

Найти работу и трудоустроиться можно и самому, используя разные стратегии поиска работы (через СМИ, путем непосредственных обращений к работодателю, через знакомства, при помощи кадровых агентств и пр.). Наши респонденты решили обратиться в государственную службу занятости. Рассмотрим, какие цели они преследовали при обращении в Центр занятости, кроме основной — трудоустройство. Как известно, государственная служба занятости предоставляет различные социальные и экономические гарантии для безработных: сохра-

нение непрерывного стажа работы, выплата пособия по безработице (в т. ч. инвалидам), содействие в предпринимательской деятельности, бесплатное профобучение и выплата стипендии на период обучения, помощь при переселении из сельской местности и пр.

По результатам исследования можно отметить, что больше половины обращающихся в службу занятости инвалидов преследуют цели именно социально-экономического характера, не связанные с непосредственным подбором подходящего места работы (табл. 1). Треть респондентов пытаются реализовать свои социально-трудовые интересы, т. е. найти работу и, желательно, по своей специальности. Прямое назначение службы занятости представляет интерес для трети обращающихся. Часть опрошенных инвалидов предполагают не только поиск работы в службе занятости, но и получение бесплатно дополнительной (или первой) специальности/профессии.

Инвалиды, ищущие работу и зарегистрированные в качестве безработных, относятся к особенной категории граждан в силу наличия у них специфических требований к будущему месту работы. Такое положение инвалидов объясняется слабым состоянием здоровья и индивидуальными психофизиологическими особенностями организма. Вследствие этого, служба занятости разрабатывает и реализует специальные социальные программы для обеспечения занятости и трудоустройства инвалидов, для социальной защиты их на рынке труда и при возникновении социально-трудовых конфликтов.

Таблица 1

Мотивы обращения инвалидов в службу занятости

Причины обращения	Доля опрошенных, %
С целью найти работу и трудоустроиться по своей профессии, специальности	18,8
С целью трудоустроиться вообще по любой профессии, специальности, пользующейся спросом на рынке труда	62,5
С целью переквалификации, приобретения новой профессии, специальности	6,3
С целью получить определенную социальную защиту, которую может дать государственный центр занятости (возможность получить пособие, не потерять непрерывного стажа работы...)	12,6

На сегодняшний день действует Ведомственная целевая программа «Содействие в трудоустройстве незанятых инвалидов, многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места в Иркутской области» на 2014–2016 гг.».

Сами инвалиды поддерживают мнение относительно «особенности своего положения на рынке труда» и необходимости обеспечения им специальных условий труда. Так, 56,3 % респондентов указывают, что при трудоустройстве необходимо «*учитывать имеющуюся у меня инвалидность, требую особого отношения и особых условий труда*» и только 43,8 % опрошенных инвалидов «*особых требований не имеют*» к будущему рабочему месту и условиям труда».

Рассмотрим конкретные предпочтения инвалидов по поводу будущего трудоустройства и различных социально-трудовых характеристик предполагаемого места работы. Довольно категоричны высказывания инвалидов относительно желаемой формы собственности предприятия — места их будущей работы. Мнения разделись полярно: либо это «должно быть государственное предприятие» (25 %), либо «форма собственности предприятия не имеет значения» (56,3 %). Инвалиды почти полностью отрицают трудоустройство на предприятии негосударственного сектора (поддержали всего 6,3 % опрошенных). Мало кто считает «серьезным» работу в общественной организации (6,3 %). Основными мотивами трудоустройства лиц с ограниченными возможностями являются не только получение денежного дохода, но и социальных гарантий, стабильности занятости, социального пакета и пр. Обеспечение социальной справедливости и гарантированности занятости инвалиду на предприятии частной формы собственности пока еще сомнительно.

Некоторые из безработных инвалидов, участвующих в опросе, предпочли бы работать на «специализированном предприятии, использующем труд инвалидов» (12,6 %). На таких предприятиях, как правило, созданы все необходимые условия для труда инвалидов с различными патологиями, есть возможность выбора формы и режима занятости, но уровень оплаты труда сохраняется на минимальном уровне. Но, учитывая, что в нашем регионе и в городе Иркутске таких предприятий очень мало, они не всегда успешно функционируют и сохраняют свои рабочие места, чтобы удовлетворить спрос на рабочие места со стороны большого числа инвалидов.

При изучении занятости инвалидов одним из наиболее важных является вопрос о предпочитаемом (необходимом) режиме рабочего времени и форме занятости; о желательном уровне заработной платы.

Согласно результатам исследования, наиболее желательными формами занятости для ищущих работу инвалидов являются работа на неполный рабочий день / неделю (16,7 %), работа по гибкому графику (33,3 %) и домашний труд (что отметили 16,7 % опрошенных безработных инвалидов). На полную занятость согласны лишь 20,8 % безработных инвалидов. Временная занятость, в т. ч. сезонная работа, а также случайная «подработка» не представляет интереса для незанятых инвалидов (4,2 %).

По какой специальности они ищут трудоустройство? Среди ответивших на данный вопрос инвалидов 13,3 % предполагают трудоустройство только по своей специальности/профессии, и 86,7 % согласны на работу по любой специализации, если она отвечает требованиям «подходящей» работы для них по прочим критериям.

Притязания в отношении вида деятельности при предстоящем трудоустройстве у инвалидов не высокие. Они согласны пойти на работу вахтером (сторожем), диспетчером, строителем, водителем, секретарем, уборщиком и дворником, поваром, разнорабочим и пр. Т. е. согласны выполнять неквалифицированные виды работ, несмотря на слабое состояние здоровья. Некоторые из принимавших участие в опросе инвалидов претендуют на работу бухгалтером, пользователем ПК и др. офисными специалистами. Таких немного, но это те лица

с ограниченными возможностями, которые имеют профессиональную подготовку на средне специальном или высшем уровне.

Каковы в целом мотивы трудоустройства у инвалидов и что из характеристик места работы для них является приоритетным, а что не относится к значимым факторам трудоустройства (табл. 2)?

Как показывают результаты проведенного исследования, мотивация труда у инвалидов отлична от трудовой мотивации трудоспособных категорий граждан. На первом месте в структуре мотивов труда у инвалидов выступают психофизические факторы (близость работы от дома, режим занятости, условия труда, психологический климат в коллективе); на втором — оплата труда и социальное обеспечение работников предприятия; на третьем месте факторы, определяющие гарантированность и стабильность занятости.

Не имеют определяющего значения у инвалидов такие факторы занятости, как творческий характер работы, возможности повышения квалификации и профессионализма, возможности должностного роста и карьеры, дополнительные возможности получения доходов от предприятия. Главное требование инвалида к месту работы на современном рынке труда — чтобы работа была посильна с физической точки зрения (учитывала возможности здоровья инвалида), давала хотя бы средний заработок, обеспечивала социальные права и гарантии, носила стабильный и предсказуемый характер.

Таблица 2

Значимость отдельных мотивов занятости для инвалидов, %

Мотивы труда	Очень важно	Важно	Не важно	Затрудняюсь ответить
Творческий, разнообразный характер работы	20,0	13,3	33,3	33,3
Возможность должностного роста, карьеры, наличие выгодных перспектив	13,3	20,0	60,0	6,7
Уровень оплаты труда	66,7	20,0	13,3	—
Дополнительные доходы (дивиденды по акциям, участие в прибылях)	6,7	20,0	60,0	13,3
Форма занятости, режим рабочего времени	46,7	20,0	26,7	6,7
Условия труда	46,7	53,3	—	—
Близость работы от дома	73,3	20,0	6,7	—
Социально-психологический климат в коллективе	26,7	40,0	33,3	—
Отношение администрации к работникам	60,0	40,0	—	—
Общественное признание работы	20,0	40,0	26,7	13,3
Соблюдение и защита прав работников	53,3	46,7	—	—
Участие работников в принятии решений о делах предприятия	—	40,0	46,7	13,3
Обеспечение работников социальными благами	33,3	53,3	13,3	—
Возможность переобучения, повышения квалификации	13,3	26,7	53,3	6,7
Устойчивость экономического положения предприятия	60,0	26,7	—	13,3

Одной из задач проводимого исследования было выяснение готовности безработных инвалидов к занятию предпринимательской индивидуальной деятельностью с поддержкой службы занятости. Такое решение достаточно актуально, особенно в случае сложности или невозможности трудоустройства инвалида на условиях найма, тем более с необходимостью предоставления ему специальных рабочих мест.

По итогам опроса выяснилось, что 50,0 % респондентов хотят заняться предпринимательской деятельностью 50,0 % — не хотят. Большинство инвалидов не испытывают желаний заниматься предпринимательской деятельностью, предпочитают работу по найму.

Главное препятствие для занятия предпринимательской деятельностью инвалидов — *«слабое здоровье»* (53,3 %). На втором месте — *«боязнь не справиться»* (26,7 %), на третьем месте — *«отсутствие первоначального капитала»* (13,3 %), на четвертом месте — *«высокая конкуренция на рынке, сложности с реализацией продукции/услуги»* (6,7 %).

Безработные инвалиды, желающие заняться предпринимательской деятельностью с поддержкой центра занятости, отметили свои предпочтения по отраслевой принадлежности предполагаемого бизнеса. Большинство респондентов выбрали следующие сферы индивидуального предпринимательства: транспорт (26,7 %) и бытовые услуги (20,0 %), а также торговлю и общественное питание (по 13,3 %).

Среди мотивов, побуждающих инвалидов–респондентов заняться предпринимательской деятельностью, можно выделить такие как: *«возможность самореализации, саморазвития»* и *«возможность заняться любимым делом»* (по 26,7 %), *«возможность социально-экономической свободы и независимости»* (20,0 %), *«возможность иметь гибкий график работы»* (13,3 %). И только 6,7 % опрошенных инвалидов, желающих открыть свое предпринимательское дело, отметили одним из мотивов *«возможность получать высокий доход»*.

Как выяснилось в ходе исследования, инвалиды мало знакомы с мерами поддержки малого предпринимательства, реализуемыми на территории города Иркутска. Среди опрошенных инвалидов 46,7 % *«что-то слышали, но точно сказать не могут»*, еще 13,3 % — ничего не знают и только 20,0 % знают об *«организации самозанятости, субсидиях со стороны администрации города Иркутска»*.

Из различных вариантов государственной поддержки, способствующих открытию индивидуального предпринимательского дела, инвалиды-респонденты предпочли бы для себя: *«предоставление субсидий со стороны местной власти, помимо финансовой поддержки службы занятости»* (29,0 %), *«помощь в формировании бизнес-идеи»* (19,4 %), *«направление на обучение на курсах предпринимателя»* (19,4 %), *«выделение помещений (площадей) для осуществления предпринимательской деятельности»* (12,9 %), *«содействие при покупке оборудования, техники...»* (9,7 %), *«получение бесплатных консультаций по всем вопросам, связанным с открытием своего дела»* (9,7 %).

По итогам проведенного исследования можно сделать следующие выводы. Большая часть инвалидов, состоящих на учете ОГКУ ЦЗН города Иркутска, имеет достаточный уровень профессионального образования для успешного трудоустройства, однако наличие инвалидности мешает им в этом, инвалиды активно принимают участие в поиске работы не только через знакомых, но и через поиск и размещение объявлений в газетах. Для инвалидов определяющими факторами при трудоустройстве являются условия труда, режим труда и форма занятости. Не все инвалиды хотят заниматься предпринимательской деятельностью в силу объективных и субъективных причин (наличие слабого здоровья, боязни не справиться, отсутствие первоначального капитала). А те инвалиды, которые желали бы заниматься предпринимательской деятельностью, в первую очередь стремятся к самореализации, саморазвитию, быть свободным и независимым, заниматься любимым делом, а также иметь гибкий график работы. Но для этого им требуется помощь не только финансовая (предоставление субсидий), но и организационная (помощь в формировании бизнес-идеи, обучение на курсах предпринимателя, выделение помещений (площадей). Лица с ограниченными возможностями не предъявляют высоких требований к уровню заработной платы и виду деятельности, даже допускают занятость не по своей специальности. Однако их основными требованиями к будущему месту работы являются стабильность занятости, наличие социальных гарантий и социальная защищенность в сфере трудовой деятельности. Для инвалида необходимо, чтобы работа учитывала особенности состояния здоровья и возможности трудиться, поэтому желательна работа на условиях неполного рабочего времени или по гибкому графику.

Однако, ситуация на рынке труда г. Иркутска для граждан, являющихся инвалидами, остается весьма напряженной в силу следующих обстоятельств:

- отсутствия для них достаточного количества специальных рабочих мест, в т. ч. на предприятиях, приспособленных для работы инвалидов;
- отсутствия у работодателей стимулов для приема на работу инвалидов, так как многие работодатели не видят в них полноправных сотрудников;
- отсутствия у инвалидов опыта работы, что снижает их конкурентоспособность на рынке труда;
- необходимости создания работодателем специальных условий труда для инвалидов;
- наличия рабочих мест на производственных предприятиях г. Иркутска с вредными условиями труда, противопоказанных гражданам с ограниченными возможностями;
- отсутствия инфраструктуры, необходимой для беспрепятственного доступа инвалидов к рабочим местам.

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 12 дек. 1993 г. // ИПС «Гарант».

2. Алиева П. Р. Проблемы создания достойной трудовой среды в трудоизбыточном регионе для людей с ограниченными возможностями / П. Р. Алиева, Ф. И. Мирзабалаева // Региональная экономика: теория и практика. — 2014. — № 39 (366). — С. 62–69.

3. Дмитриевская Н. А. Человеческий капитал инвалидов в малом предпринимательстве / Н. А. Дмитриевская // Российские регионы: взгляд в будущее. — 2015. — № 3(4). — С. 101–107.

УДК 364.4-058.862(571.53)

**О. Г. Седых,
О. В. Низовцева**

ПРОБЛЕМЫ ЖИЗНЕУСТРОЙСТВА ДЕТЕЙ-СИРОТ В ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Сегодня важной задачей является не столько поиск и развитие новых форм жизнеустройства, сколько создание целостной управляемой системы, позволяющей специалистам в короткий срок устроить ребенка на воспитание в семью. Отсюда вытекает необходимость профессионализации труда приемных родителей, их подготовки, а также организации сопровождения семей с целью их поддержки и допустимого контроля. В статье проанализирована проблема жизнеустройства детей-сирот в различные исторические периоды нашей страны. Охарактеризованы особенности жизнеустройства детей-сирот в Иркутской области. Дана характеристика используемых форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей. Проанализированы инновационные формы пропаганды семейного жизнеустройства детей-сирот на региональном уровне. Показана значимость проводимых в Иркутской области мероприятий, направленных на решение проблем жизнеустройства детей, оставшихся без попечения родителей.

Ключевые слова: дети-сироты, жизнеустройство, приемные родители, дети, оставшиеся без попечения родителей, семейные формы устройства, Иркутская область, профилактика социального сиротства, социальное проектирование.

**O. G. Sedykh,
O. V. Nizovtseva**

PROBLEMS OF THE LIVING ARRANGEMENT OF ORPHAN CHILDREN IN IRKUTSK REGION

Today an important task is not so much search and development of new forms of a living arrangement, how many creation of the complete operated system allowing experts to arrange in a short space of time the child on education in a family. From here need of professionalizing of work of adoptive parents, their preparation, and also the organization

of maintenance of families with the purpose of their support and admissible control follows. In article the problem of a living arrangement of orphan children during various historical periods of our country is analysed. Features of a living arrangement of orphan children in the Irkutsk region are characterized. The characteristic of the used forms of child placement, without parental support is given. Innovative forms of promotion of a family living arrangement of orphan children at the regional level are analysed. The importance of the events held in the Irkutsk region directed to the solution of problems of a living arrangement of children without parental support is shown.

Keywords: orphan children, living arrangement, adoptive parents, children without parental support, family forms of the device, Irkutsk region, prevention of a social orphanhood, social design.

Феномен социального сиротства, обострившийся в России в последние десятилетия, является предметом дискуссий в научной литературе, посвященной социальной и демографической политике страны, проблемам семьи, детства. Понятие «сиротство» в современном мире приобрело новые масштабы, что заставляет исследователей искать и новые подходы к его изучению. Количество социальных сирот является прямым индикатором социально-экономического и морально-нравственного здоровья нации. Это говорит о недостаточной проработанности мер социальной, семейной и демографической политики, которые направлены, главным образом, не на устранение причин негативных явлений, а на их коррекцию. Постоянное запаздывание государственных институтов в выявлении семейного неблагополучия и оказания помощи семье в период кризиса, неэффективное законотворчество стали причиной неуправляемого роста социального сиротства детей [2, с. 197; 3, с. 114].

Для каждого ребенка с первых дней жизни самой надежной опорой и защитой является семья. Родительская любовь и забота дают ощущение стабильности и веры в будущее. Свой первый жизненный опыт, свои первые нравственные понятия и устои маленький человек получает от отца и матери. Но что делать, если семьи нет от рождения или она утеряна?

Во все времена и во всех странах существовала и существует проблема устройства детей, оставшихся без родителей. В России, как и в других государствах, каждый исторический период характеризуется разным отношением государства к проблеме сиротства. Так, например, в эпоху правления императрицы Екатерины Великой в связи с высокой смертностью детей в воспитательных домах, многие сироты были переданы в семьи, при этом государство осуществляло контроль и поддержку семей, воспитывающих сирот, что послужило началом развития форм семейного жизнеустройства детей [1; 4, с. 22].

В послереволюционные времена советская власть отдает приоритет помещению детей-сирот под надзор в государственные учреждения, появляются коммуны, детские дома, рассчитанные на большое количество детей, институт приемной семьи практически исчезает.

Интересен тот факт, что возрождение семейного воспитания детей-сирот происходит в самые тяжелые для страны годы, годы Великой Отечественной

войны. Обездоленные войной люди, порой не имеющие куска хлеба, принимали в семьи осиротевших детей.

К сожалению, ни в один из исторических периодов государству и обществу в целом не удалось решить проблему социального сиротства. Ни одна из предложенных форм устройства, не смогли полностью разрешить проблемы устройства, надлежащего воспитания, содержания и обучения детей, оставшихся без попечения родителей. На современном этапе эта проблема стоит не менее остро, чем в екатерининскую, послереволюционную или послевоенную эпоху.

Падение жизненного уровня множества семей, психоэмоциональные и физические перегрузки родителей, порожденные безработицей, резким снижением качества жизни, неуверенностью в завтрашнем дне, наркомания, алкоголизм, снижение нравственных устоев — все это ведет к такой степени семейного неблагополучия, которое порождает сирот при живых родителях [5, с. 98; 7].

В Иркутской области по состоянию на 1 января 2016 г. (по оперативным данным) общая численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, состоящих на учете в органах опеки и попечительства, составила 19 560 чел. Это 3,6 % от общей численности детского населения Иркутской области (548 477 чел.). В 2014 г. данный показатель составлял 3,7 %.

В течение 2015 г. выявлено 2 230 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, что на 89 детей больше, чем в 2014 г. Таким образом, количество детей-сирот в области не уменьшается.

В Иркутской области, как и Российской Федерации, в соответствии с Семейным кодексом введены следующие формы устройства детей, оставшихся без попечения родителей: усыновление, опека, приемная семья, учреждение для детей, оставшихся без попечения родителей. Кроме форм, закрепленных семейным кодексом, существуют и другие: патронатное устройство, семейные детские дома, детские деревни, православные пансионаты семейного типа [6]. Но все больше внимания уделяется развитию семейной формы устройства детей, как самой приемлемой среде для успешного развития и воспитания ребенка.

В целях увеличения числа детей, оставшихся без попечения родителей, переданных на семейные формы устройства перед руководителями организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Министерством социального развития, опеки и попечительства Иркутской области поставлены первоочередные задачи:

- восстановление родственных связей воспитанников организаций со своими родителями, родственниками и подготовки детей-сирот к жизни в замещающей семье;
- введение стимулирующих надбавок к заработной плате согласно показателю семейного устройства воспитанников;
- достижение конкретного показателя по числу воспитанников, которые должны быть переданы в семьи.

В области реализуются инновационные формы пропаганды семейного жизнеустройства детей-сирот, такие как размещение фотографий детей и соответствующей информации на общественном транспорте, трансляция видеороли-

ков по семейному устройству детей-сирот зрителям кинотеатров перед просмотром фильмов, проведение встреч-концертов воспитанников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в коммерческих, общественных организациях и на предприятиях области.

В 2015 г. в 29 муниципальных образованиях области воспитанниками организаций для детей-сирот проведено 69 встреч-концертов в различных организациях и предприятиях. Положительным результатом стало обращение в органы опеки и попечительства за консультацией по семейному устройству детей-сирот 158 граждан, посетивших детские концерты, 59 из них обратились за направлением в школы приемных родителей, 35 детей-сирот приняты в замещающие семьи.

В рамках празднования Всемирного дня ребенка с 17 по 20 ноября 2015 г. в области были проведены дни правовой помощи детям, в т. ч. повторное проведение «Прямой линии».

Кроме этого, в области специалистами органов опеки и попечительства были проведены выездные мобильные приемные, встречи, консультации по вопросам, связанным с семейным устройством детей-сирот, защитой их прав. В организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, проведены Дни открытых дверей по вопросам семейного устройства.

В 2015 г. проведен Первый областной форум приемных родителей «Ради будущего Приангарья». В Форуме приняли участие более 100 приемных родителей, представители государственной власти, общественных организаций, специалисты учреждений, осуществляющих поддержку детей и семьи, — всего 280 чел. из 41 муниципального образования Иркутской области. Проведение подобных мероприятий способствует объединению власти и общества в решении вопросов социального сиротства.

Еще одним значимым событием для Иркутской области явился Второй региональный форум специалистов органов опеки и попечительства, учреждений социального обслуживания семьи и детей. В форуме приняли участие 50 специалистов органов опеки и попечительства и 50 специалистов учреждений социального обслуживания, с которыми на протяжении двух дней проводились тематические семинары, лекционные и практические занятия.

Основной целью проводимого форума явилось обсуждение актуальных проблем социального сиротства, устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в замещающие семьи, пути их решения, перспективы деятельности органов опеки и попечительства, а также обмен опытом между специалистами органов опеки и попечительства и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

На протяжении трех лет на территории Иркутской области проводится областной конкурс «Премии Губернатора Иркутской области опекунам (попечителям), приемным родителям детей, воспитывающихся в семьях опекунов (попечителей), приемных семьях и достигших особых успехов в учебе, творчестве, спорте, а также участвующих в общественной жизни», целью которого является развитие творческого и интеллектуального потенциала, самореализация воспитывающихся в приемных семьях детей-сирот и детей, оставшихся без попечения

родителей, а также повышение уровня социальной защищенности и финансовой поддержки талантливых детей.

Прошедший год не стал исключением. В ноябре 2015 г. в здании Правительства Иркутской области были торжественно вручены дипломы и премии в размере пятьдесят тысяч рублей восьми победителям конкурса.

В результате принятых мер в прошедшем году в области значительно выросло число детей, переданных в семьи граждан. Так, в течение 2015 г. на семейные формы устройства (опека, попечительство, приемная семья, усыновление) передано 3 026 детей, что на 265 детей больше, чем за аналогичный период 2014 г. — 2 761 ребенка.

Небольшая на первый взгляд цифра — 65 детей, но это целое учреждение для детей сирот, которого не будет. Вместо него будут 265 детей, счастливо живущих и растущих в семье.

При наличии положительной тенденции в количественном показателе детей, переданных на воспитание в замещающие семьи, следует отметить, что частыми остаются случаи, когда замещающие родители из-за возникших проблем и конфликтов отказываются от ребенка, что приводит к такому явлению, как вторичное сиротство. В организации для детей-сирот после снятия опеки поступают дети, как правило, подросткового возраста, что говорит о недостаточной подготовленности замещающих родителей к проблемам переходного возраста, а также недостаточной поддержке и сопровождению семьи специалистами, в частности, психологом. К сожалению, в замещающих семьях имеют место такие негативные явления современного общества, как преступность среди несовершеннолетних, подростковый суицид, факты жестокого обращения с детьми.

Таким образом, несмотря на рост числа детей, находящихся на воспитании в замещающих семьях, проблема семейного жизнеустройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, остается весьма далекой от своего полного решения. Необходимо четкое межведомственное координирование, особая предметная подготовка специалистов для работы в органах опеки и попечительства, и в учреждениях, занимающихся сопровождением замещающей семьи. Уделять большее внимание вопросу психолого-педагогической и юридической подготовки кандидатов в замещающие родители к выполнению новой для них функции — воспитание приемного ребенка.

В целом, как отмечают ученые и специалисты, занимающиеся проблемами социального сиротства, разрыв между единичным, локальным и всероссийским масштабом проблемы сиротства ставит вопрос об усилении внимания и концентрации сил на конкретный участок работы с конкретными детьми, оставшимися без попечения родителей. Несмотря на остроту проблемы, наиболее приемлемым представляется путь постепенного наращивания масштаба охвата детей данной группы формами семейного жизнеустройства. Проблема сиротства должна решаться в России не в крупномасштабном плане, а в каждом конкретном регионе, городе, районе, селе, в каждой семье.

Положительный опыт семейного жизнеустройства детей-сирот и профилактики социального сиротства, несомненно, существует в отдельных террито-

риях России, где значительно снижено количество детей-сирот и преобладающей формой жизнеустройства является семейное, но пока еще мало примеров эффективного комплексного решения этих проблем в масштабах региона.

Рассуждая о данной проблеме в масштабе Иркутской области нельзя не говорить о том, что в области существует категория детей, которых можно назвать потенциальными сиротами. Это несовершеннолетние из семей, находящихся в социально опасном положении. Без должной поддержки и сопровождения, данные семьи могут не справиться с воспитанием и содержанием детей, переложив данную обязанность на государство. В настоящее время в таких семьях проживает более пяти тысяч детей. Поэтому, говоря о профилактике социального сиротства и семейном жизнеустройстве нельзя забывать о работе с семьями в целом, как замещающими, так и кровными.

Необходимо говорить о социальном проектировании, как процессе создания региональных механизмов решения проблемы сиротства людьми, проживающими в регионе и принимающими на себя ответственность за происходящее. Это предполагает выработку активной деятельной позиции по отношению к проблеме сиротства, создание авторских проектов, кооперацию государственных органов и общественных организаций, СМИ, ученых, волонтеров, представителей родительской общественности, т. е. всех тех, кого волнует судьба детей и тех, кто по своей должности обязан профессионально грамотно и своевременно решать проблемы детей-сирот и семьи, защищать их интересы и права.

Именно таким образом представляется путь постепенного наращивания масштаба региональных преобразований в системе государственного и семейного жизнеустройства детей-сирот.

Список использованной литературы

1. Бахматова Т. Г. Оценка инклюзии сирот на рынке труда [Электронный ресурс] / Т. Г. Бахматова, Ю. А. Чусова // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). — 2013. — № 3. — Режим доступа: <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=181211> (16.05.2016).

2. Качество жизни населения крупного сибирского города: оценка современного состояния и возможные пути его повышения (по результатам социологических исследований в городе Иркутске) / под науч. ред. Н. Н. Даниленко, И. С. Карпиковой. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2014. — 236 с.

3. Модернизация социальной сферы муниципальных образований Сибирского региона как основы повышения качества жизни населения / В. И. Самаруха [и др.]. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. — 270 с.

4. Осипова И. Государственные стратегии предотвращения социального сиротства / И. Осипова // Социальная педагогика. — 2008. — № 2. — С. 19–24.

5. Теоретико-методические аспекты исследования качества жизни населения / под ред. Н. М. Токарской, Л. В. Саниной. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. — 180 с.

6. Чусова Ю. А. Оценка системы профилактики в регионе [Электронный ресурс] / Ю. А. Чусова // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). — 2012. — № 4. — Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=13871> (16.05.2016).

7. Ярская-Смирнова Е. Р. Профилактика семейного неблагополучия в условиях модернизации социального государства / Е. Р. Ярская-Смирнова, П. В. Романов // Центр проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования. — Режим доступа: <http://www.rusrand.ru> (17.05.2016).

УДК 316.4.057

Л. Н. Синицына

ЭТИКА НЕНАСИЛИЯ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

В статье анализируется проблема применения метода насилия в разрешении противоречий во всех сферах человеческого бытия. При этом отмечается, что насилие порождает зло, ведущее к разрушению социальных отношений и усилению агрессии в мировом масштабе.

Автор отмечает, что для сохранения общества как общечеловеческой системы в пространстве современных возможностей техногенной цивилизации необходимы ненасильственные методы. В статье рассматриваются формы и виды ненасилия, возможные варианты применения ненасилия в разрешении конфликтных ситуаций с целью защиты населения и сохранения жизни на планете.

Ключевые слова: моральный принцип, согласие, насилие, этика ненасилия.

L. N. Sinitsyna

ETHICS OF NON-VIOLENCE AS FACTOR OF SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION

The issue of application of a non-violent method in conflict resolution among all spheres of human life is considered in this article. At the same time it is noted that the violence generates the evil leading to destruction of the social relations and exacerbation of an aggression on a worldwide scale.

The author underlines that to preserve the society as a panhuman system in the area of modern opportunities of anthropogenic civilization it is necessary to use non-violent methods. Forms and types of non-violence, possible options of usage of non-violent methods for conflict situations for the purpose of maintenance the population and preservation the life on the planet are discussed in this article.

Keywords: moral principle, consent, violence, non-violent ethics.

Современная эпоха насыщена глубокими противоречиями, в которых обозначились тенденции активного научно-технического прогресса с совершенными технологиями не только созидания, но и разрушения. События, происходящие в современном мире, свидетельствуют о том, что назрела необходимость истинно человеческого понимания и реализации модели социального действия в целях сохранения и защиты населения планеты.

Возможность нормальной жизнедеятельности связана с необходимостью формирования основ человеческого содружества — социальных систем, общностей, групп, межличностных связей, в которых реализуются общие принципы бытия. Исторически в жизни людей они проявлялись как два основных закона. Первый — Моисеева заповедь «Око за око, зуб за зуб» — стал символом насилия в борьбе со злом. Этот закон утвердился в основе развития человеческой цивилизации как принцип отношений в политике, в правовых и нравственных сферах.

Второй, в противоположность первому — закон любви. Принцип ненасилия. Это не примирение со злом. Борьба не с человеком, а с самим злом в человеке. С грехом ссорься, с грешником мирись. Ненавидя дурное в человеке, люби человека. Таковы нравственные позиции Л. Н. Толстого, активного противника всех форм насилия.

Основанием любви является осознание каждым духовного начала, которое есть во всех людях. Любить любовь, добро, Бога, как символ любви, — учил Толстой.

Сегодня человечество живет в атмосфере глобальных вызовов, которые угрожают основам его существования. Силовое противостояние несет гибель людей и всего живого на планете. Одной из форм насилия является внушение страха, психологическое давление. Жажда власти на этом фоне возрастает и обретает новые формы. Смысл человеческого бытия начинает измеряться категориями права, в котором зачастую утверждаются каноны интересов господствующего класса, возведенного в закон. Насилие при этом представлено типом отношений между людьми, при котором сила принуждения используется для сохранения определенного состояния, либо принудительного достижения поставленной цели, отвечающей интересам, выгоде одних за счет страданий других.

Отношения такого типа между отдельными государствами, культивирующие вражду и ненависть, создают пространство, в котором зреет зло и процветает насилие. Истоки такого состояния иногда невозможно определить, а тем более — искоренить возрастающие при этом проблемы. Так, Н. Я. Данилевский, известный публицист и социолог XIX века, пытаясь понять, почему Европа враждебна России, излагает теорию структуры и динамики историко-культурных типов цивилизации. Причем, как отмечает автор книги «Россия и Европа», даже сама Европа не даст сознательного объяснения по этому вопросу. Причина, по его мнению, «... лежит в неизведанных глубинах тех племенных симпатий и антипатий, которые составляют исторический инстинкт народов, ведущий их к неведомой для них цели» [1, с. 56].

На основании исследований проблемы соотношения России и Европы, Данилевский приходит к выводу, что их враждебность сокрыта в глубокой розни,

существующей между славянским и германо-романским миром с доисторических времен. Реальность же такова, что отношения сегодняшнего времени высвечивают новые формы взаимодействия.

Примеры истории заставляют человечество задуматься при разрешении конкретных проблем и локальных противоречий о степени их важности на фоне постоянной угрозы уничтожения планеты.

В современном мире наблюдается колоссальное напряжение социальных противоречий — неслыханное обогащение одних и, вместе с тем, массовое обнищание населения, безработица и падение нравственных ориентиров. Опасность социальных взрывов грозит непредсказуемыми последствиями.

В настоящее время отчетливо просматривается ситуация, подобно которой описана О. Шпенглером в произведении «Закат Европы». Автор пишет о логике времени, в котором наступает так называемая «органическая необходимость судьбы». Суть этого видения в том, что мир как целое, в котором доминирует сила для сохранения состояния, находится на грани разрушения. Шпенглер с гениальным прозрением анализирует особенности европейского видения мира на фоне исторической картины общечеловеческой культуры. Как философ и психолог, он проводит тонкие грани между сознанием, миропониманием и волей субъектов разных эпох, показывая, как в европейском сознании формировалась воля, стремление к власти и сила, направленная на реализацию поставленной цели.

Насилие глубоко укоренилось в нашей цивилизации как традиционная реакция на несправедливость. Идея насилия, сформулированная эпохой классовых борьбы, стала созвучной целям социальной справедливости. В современных обществах нередко насилие используется как «органический элемент» в разрешении локальных проблем.

Сегодня новая волна насилия проявляется в отношении некоторых владельцев частных предприятий, а также отдельных корпораций к работникам: постоянные задержки заработной платы, невыполнение прямых обязательств по охране труда. Необходимо глубокое понимание того, что сила, как энергетическое действие, становится негативной, когда направлена против блага людей. Диктаторская, авторитарная эта сила может стать причиной больших социально-политических проблем. Логика социальных отношений такова, что насилие порождает только насилие. Ответом в массовом масштабе, как правило, является зло. Сегодня, когда человечество находится на грани вселенской катастрофы, следует обратить внимание на то, что возможности техногенной цивилизации могут стать средством ее гибели.

Человечество не может продолжать свое развитие на прежних основаниях, закодированных в культурных матрицах техногенной цивилизации. Это своеобразный кризис. В китайском языке понятие «кризис» пишется двумя иероглифами, как сочетание — «опасность» и «возможность».

В реальности — экономические, социально-политические, нравственные проблемы настоящего времени во избежание опасности требуют кардинального понимания основ существующего кризиса. Вместе с тем, и возможность объективно существует. По мнению А. Гусейнова, известного философа, «действи-

тельной оппозицией насилию, а, вместе с тем, единственным адекватным средством борьбы за социальную справедливость является ненасилие, которое переводит человеческие отношения на новую основу — основу добра. Путь ненасилия есть путь человеческой любви и правды» [2, с. 17].

Модель ненасилия активно формировалась в двадцатом столетии как моральный принцип, как социальная позиция, как средство борьбы за справедливость. Но логика времени такова, что чаша терпения может быть переполнена и тогда происходят социальные взрывы. Примеры истории должны быть в поле современного миропонимания.

М. Ганди, активный сторонник добра и справедливости, утверждал, что невозможно бороться за мир и ненасилие, не искоренив собственное насилие. Ненасилие присуще каждому человеку, но реализовать его в коллективном действии — значит возродить силу борьбы с несправедливостью, силу правды, силу любви. Ганди употреблял слово «а-химса», то есть отказ от разрушительной силы. Другая сила, по его мнению, созидательная, творческая, так называемая, — «сатьяграха». «Сатья» — это правда, это Бог. Это сила души, справедливости, любви. Таким образом, термин «ненасилие» стал использоваться как сочетание выше обозначенных понятий. При этом делается акцент на напряжение познавательных и нравственных сил, так как в ситуации важно учитывать ее объективность, оценку сил зла, вопреки которому формируется дух стойкости и сопротивления.

М. Ганди писал о том, что человечество лишится будущего исторического пространства, если не найдет в себе достаточно мудрости и душевной стойкости, чтобы пойти по «узкому и прямому пути ненасилия».

Л. Н. Толстой в своих дневниках, в размышлениях о смысле жизни обращался к мыслям мудрецов и святых людей. Он учил тому, как исполнять то, чему они учили. В поле внимания Толстого были идеи величайших мудрецов, учителей человечества: Лао-Цзы, Конфуция. Среди них — Заратустра, Соломон, Будда, Сократ, Христос, Магомет. Суть их учений — насильственная борьба со злом не уничтожает его, но умножает. И это зло обрушивается на голову того, кто попытался искоренить его силой.

Следует отметить, что в современных исследованиях достаточно примеров, классифицирующих методы ненасильственного действия: диалог, переговоры, посредничество, изучение предмета конфликта. В практике активно используются формы прямого действия — марши, пикеты, отказ от сотрудничества, гражданское неповиновение, средства массовой информации и другие формы.

Таким образом, учитывая уровень и возможности современной цивилизации, необходимо понимать, что ненасилие — это парадигма выживания человечества. Это не только наука, но и искусство, и способ сохранения гармонии бытия, а в общечеловеческом масштабе — путь борьбы за мир, за сохранение жизни на планете.

Список использованной литературы

1. Данилевский Н. Я. Россия и Европа. — Н. Я. Данилевский. — М. : Книга, 1991. — 574 с.
2. Гусейнов А. А. Ненасилие и перспективы общества / А. А. Гусейнов // Этика ненасилия : материалы международной конференции. — М., 1991. — С. 15–23.
3. Ганди М. Моя жизнь / М. Ганди. — М., 1969. — 570 с.
4. Толстой Л. Н. Путь жизни / Л. Н. Толстой. — М. : Республика. — 1993. — 431 с.
5. Шпенглер О. Закат Европы / О. Шпенглер. — М. : Мысль, 1993. — 663 с.

СПРАВКА ОБ АВТОРАХ

Амонова Ольга Вячеславовна — аспирант кафедры социальной и экономической психологии, социологии и социальной работы Байкальского государственного университета.

Аюшиева Лариса Климентьевна — канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента, Бурятский государственный университет.

Барсукова Мария Евгеньевна — помощник депутата, Дума города Иркутска.

Бахматова Татьяна Георгиевна — канд. экон. наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии, социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет.

Болданова Елена Владимировна — канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и управления бизнесом, Байкальский государственный университет.

Ведерников Алексей Викторович — канд. юрид. наук, доцент кафедры предпринимательского и финансового права, Байкальский государственный университет.

Гольцова Евгения Викторовна — канд. филос. наук, доцент кафедры социальной философии и социологии, декан социального факультета Института социальных наук, Иркутский государственный университет.

Данильчук Татьяна Ивановна — старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет.

Залуцкая Анжелика Юрьевна — студент магистратуры, направление «Социальная работа», Байкальский государственный университет.

Занданова Ольга Францевна — канд. экон. наук, доцент кафедры Прикладной экономики и эконометрики, Бурятский государственный университет, Институт экономики и управления.

Зверева Татьяна Владимировна — канд. экон. наук, менеджер I категории КГАУ «МФЦ Забайкальского края», Краснокаменский филиал.

Зими́на Екатерина Викторовна — канд. социол. наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии, социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет.

Зинченко Анастасия Владимировна — студент магистратуры, направление «Социальная работа», Байкальский государственный университет.

Зонова Ольга Васильевна — старший преподаватель кафедры финансов и кредита, Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева.

Инкижинова Светлана Антоновна — канд. социол. наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии, социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет.

Карпикова Ирина Серафимовна — канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой социальной и экономической психологии, социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет.

Корякина Татьяна Кимовна — канд. экон. наук, заместитель министра, Министерство экономики Республики Саха (Якутия).

Кузнецова Наталья Викторовна — канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет.

Лисаускене Мария Вадимовна — канд. филос. наук, доцент кафедры связей с общественностью и рекламных технологий, Иркутский государственный университет.

Логинова Татьяна Александровна — заместитель директора Учебно-методического центра развития социального обслуживания Министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области.

Марасанова Анна Александровна — канд. экон. наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии, социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет.

Нефедьева Елена Ивановна — канд. экон. наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии, социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет.

Нехода Евгения Владимировна — д-р экон. наук, профессор кафедры системного менеджмента и экономики предпринимательства, Национальный исследовательский Томский государственный университет.

Низовцева Ольга Владимировна — студент магистратуры, направление «Социальная работа», Байкальский государственный университет.

Носырева Ирина Григорьевна — канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет.

Озерникова Татьяна Георгиевна — д-р экон. наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет.

Пилипенко Ксения Владимировна — студент магистратуры, направление «Социальная работа», Байкальский государственный университет.

Ржепка Элина Анатольевна — канд. географ. наук, доцент кафедры туризма и гостиничного бизнеса, Байкальский государственный университет.

Рябова Виктория Владимировна — ассистент кафедры социальной и экономической психологии, социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет.

Седых Ольга Геннадьевна — канд. экон. наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии, социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет.

Серюгин Андрей Викторович — студент магистратуры, направление «Экономика: Экономика нефтегазового комплекса», Байкальский государственный университет.

Синицына Людмила Николаевна — канд. филос. наук, доцент кафедры философии и социальных наук, Иркутский государственный медицинский университет.

Скавитин Алексей Васильевич — канд. экон. наук, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет.

Солодова Наталия Германовна — д-р экон. наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет.

Соломеин Алексей Александрович — канд. экон. наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии, социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет.

Тарабан Ольга Вячеславовна — канд. экон. наук, старший преподаватель кафедры социальной и экономической психологии, социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет.

Тахтобина Александра Владимировна — студент магистратуры, направление «Социальная работа», Байкальский государственный университет.

Токарский Борис Леонидович — д-р экон. наук, профессор кафедры социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет.

Хитуева Мария Олеговна — студент магистратуры, направление «Социальная работа», Байкальский государственный университет.

Цыденова Эржэна Чингисовна — канд. экон. наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и финансов, Бурятский государственный университет.

Чусова Юлия Александровна — НОУ Центр развития «Семь звезд», заместитель директора.

Научное издание

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ**

**Материалы Всероссийской научно-практической конференции,
посвященной памяти профессора Н. М. Токарской
и проходившей в рамках VIII Байкальского кадрового форума**

Иркутск, 12 мая 2016 г.

Издается в авторской редакции

Технический редактор
А. С. Ларионова

ИД № 06318 от 26.11.01.

Подписано в печать 29.12.16. Формат 60x90 1/16. Бумага офсетная. Печать трафаретная. Усл. печ. л. 13,6. Тираж 100 экз. Заказ .

Издательство Байкальского государственного университета.
660003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11.
Отпечатано в ИПО БГУ.